

Geïntegreerd jaardocument Graafschap College



Inhoud

Inhoud	1
Voorwoord	1
Leeswijzer	2
Bestuur en organisatie	3
<i>Organisatie</i>	4
<i>Besturing</i>	5
<i>Visie</i>	5
<i>Samen.Leren.Delen.</i>	6
Beleid en uitvoering	13
<i>Strategische voortgang</i>	20
<i>Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg</i>	25
<i>Onderwijs en resultaten</i>	27
<i>Medewerkers (Sociaal jaarverslag)</i>	40
Toezicht en medezeggenschap	51
<i>Verslag raad van toezicht 2021</i>	52
<i>Interne audits</i>	56
<i>Instellingsdialoog</i>	56
<i>Beoordeling CKMBO</i>	57
<i>Inspectie</i>	57
<i>Klachten en incidenten</i>	57
<i>Jaarverslag ondernemingsraad</i>	59
<i>Jaarverslag studentenraad</i>	62
Financiën en continuïteit	67
<i>Algemeen</i>	68
<i>Risicomanagement</i>	71
<i>Analyse van de financiële situatie</i>	75
<i>Continuïteitsparagraaf</i>	81
Jaarrekening	89
<i>Geconsolideerde balans per 31 december 2021</i>	90
<i>Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021</i>	91
<i>Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021</i>	92
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening</i>	94
<i>Grondslagen voor de waardering van activa en passiva</i>	95
<i>Grondslagen voor de resultaatbepaling</i>	100
<i>Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening</i>	103
<i>Overzicht verbonden partijen (model E)</i>	123
<i>Verantwoording van subsidies (model G)</i>	124
<i>WNT-verantwoording</i>	126
<i>Enkelvoudige balans per 31 december 2021</i>	129
<i>Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021</i>	130
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening</i>	131
<i>Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening</i>	132
<i>Overige gegevens</i>	147

Bijlagen

<i>1. Overzicht leden college van bestuur</i>	148
<i>2. Overzicht leden raad van toezicht</i>	149
<i>3. Jaarverslag functionaris gegevensbescherming</i>	150
<i>4. Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022</i>	152
<i>5. Examenverslag 2020-2021</i>	154
<i>6. Contactgegevens</i>	171
	174





Voorwoord

Het (mbo)-onderwijs in Nederland stond in 2021 onder grote druk. Zorgen om het welbevinden van studenten en medewerkers in het onderwijs haalden regelmatig het landelijke nieuws. Steeds veranderende coronamaatregelen vroegen maximale flexibiliteit. We schakelden tussen het openstellen van de school met maatregelen en het omzetten van een groot deel van het lesprogramma naar online onderwijs in combinatie met praktijklessen op locatie.

Tegen de landelijke trend in heeft het Graafschap College in 2021, ondanks bovengenoemde omstandigheden, het merendeel van de voorgenomen resultaten behaald. Een blijvend laag percentage voortijdig schoolverlaters, goede banden met organisaties, overheid en bedrijven, een toename van de participatie door studenten met een leeftijd van 23 jaar of ouder, versterking van het leren en lesgeven met ICT door onze i-coaches, een campagne om de bewustwording rondom cyberveiligheid te vergroten, de opening van een vernieuwde onderwijsvleugel voor de sector E&D en het verder verduurzamen van onze school zijn daarvan een aantal voorbeelden.

De samenwerking met partners in de regio is ook in 2021 belangrijk geweest voor het realiseren van onze doelstellingen. Door te sturen op prioriteiten en steeds duidelijkere afspraken over het eigenaarschap op programma's en projecten wordt ons (samen)werken resultaatgerichter. Aandacht voor vitaliteit, het vieren van successen en 'schouder aan schouder' staan op verdrietige of moeilijke momenten dragen bij aan onze successen.

De ondernemingsraad, de studentenraad en de raad van toezicht bevestigen in hun reflecties op 2021 de goede resultaten die onder moeilijke omstandigheden zijn behaald. Ook externe partijen bevestigen dit beeld. Zo sprak de Commissie Kwaliteitsagenda MBO het oordeel 'voldoende' uit over de voortgang op de kwaliteitsagenda en waardeerde zij de wijze waarop wij resultaten inzichtelijk hebben gemaakt en voorzien van een eerlijke reflectie. Ook de inspectie sprak een positief oordeel uit in 2021. Ze oordeelde dat examinering en diplomering in de hele school voldoende is.

We sluiten het boekjaar met een positief financieel resultaat af. Ongewild, omdat wij van mening zijn dat geld dat beschikbaar is voor ons onderwijs ook in de volle omvang daaraan moet worden besteed. Deze financiële uitkomst is grotendeels veroorzaakt door corona: enerzijds door verminderde uitgaven tijdens de lockdowns en anderzijds doordat de financiële middelen voor ons eigen COVID-noodplan niet werden uitgegeven omdat daarvoor middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs beschikbaar zijn gesteld.

De lockdown in het najaar van 2021 lijkt een versterkend negatief effect te hebben (gehad) op het welzijn van onze studenten en medewerkers. We zijn daarom bezorgd begonnen aan het jaar 2022. We zoeken naar mogelijkheden en manieren om onze studenten te activeren en hen letterlijk en figuurlijk bij de les te houden. En omdat de gevolgen van corona nog iedere dag merkbaar zijn, hebben wij de NPO-middelen ook in 2022 hard nodig. Het vraagt om nauwe samenwerking, oog voor elkaar hebben en focus aanbrengen in wat we doen maar ook tijd nemen voor reflectie op hoe we het doen. Nieuwe vraagstukken vragen om creatieve oplossingen en Samen.Leren.Delen.

Michiel Gerlagh en Mirjam Koster
college van bestuur



Leeswijzer

Dit geïntegreerd jaardocument geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer van het Graafschap College in het verslagjaar 2021.

In het hoofdstuk Bestuur en organisatie beschrijven wij de organisatie en de context waarin het Graafschap College werkt (missie, visie, inrichting en sturing).

In het hoofdstuk Beleid en uitvoering staan onze strategisch doelstellingen en activiteiten centraal: wat hebben wij in 2021 gerealiseerd en wat waren belangrijke elementen van gevoerd beleid? Ook gaan wij in dit hoofdstuk in op ons onderwijs en de daarmee verbonden resultaten. Onze medewerkers vormen de ruggengraat van al de beschreven activiteiten en resultaten en daarmee besluit het hoofdstuk (dit is het sociaal jaarverslag).

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

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

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

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

BESTUUR EN ORGANISATIE



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

Organisatie

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

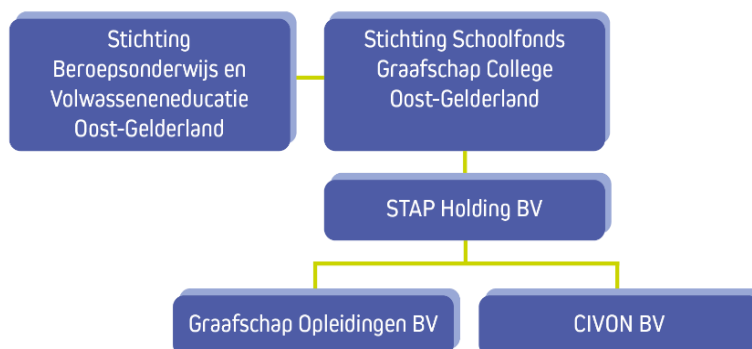
Onze mbo-opleidingen zijn geclusterd in vier onderwijssectoren:

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

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

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

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



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

Stichting Schoolfonds is enig aandeelhouder van STAP Holding BV. STAP Holding BV bezit alle aandelen van de twee andere besloten vennootschappen, te weten:

- Graafschap Opleidingen BV, met als doel het verzorgen van opleidingen aan (jong-)volwassenen die niet vallen binnen het bekostigd onderwijs.

- CIVON BV, gericht op innovatietrajecten, innovatieve producten en processen, zodat in Oost-Nederland de (maak)industrie wordt versterkt door middel van innovatiebevordering en talent- en kennisontwikkeling op het gebied van hightech systemen en materialen.

Besturing

- Het college van bestuur (cvb) is verantwoordelijk voor het bestuur en het beheer van het Graafschap College.
- Het cvb werkt samen met de sectordirecteuren, concerncontroller en bestuurssecretaris in het instellingsmanagementteam (imt) en het cvb stelt in samenspraak met het imt de strategie en de instellingsbrede kaders vast. Het bestuursreglement beschrijft de rollen, taken en verantwoordelijkheden van het cvb.
- Het cvb is een collegiaal bestuur en bestaat uit mw. M.H. (Mirjam) Koster-Wentink MA (voorzitter) en dhr. M. (Michiel) Gerlagh (lid). Zie [bijlage 1](#) voor het overzicht van de functies, de verdeling van portefeuilles binnen het cvb en de nevenfuncties van de bestuurders.
- Het cvb legt rekenschap af aan de raad van toezicht (rvt) over de gang van zaken in de instelling en over het eigen functioneren. Het cvb handelt in overeenstemming met de Code goed bestuur mbo 2020.
- De rvt houdt toezicht op het cvb, is werkgever van het cvb en functioneert als sparringpartner. In 2020 heeft de rvt een toezichtkader ontwikkeld. Dit document geeft richting aan de invulling van het toezicht en maakt transparant op basis waarvan de rvt te werk gaat en wat er verwacht wordt van de andere betrokkenen in het proces. Het jaarverslag van de raad van toezicht in het hoofdstuk Toezicht en medezeggenschap beschrijft de toezichtactiviteiten in 2021 en de reflectie van de raad. In [bijlage 2](#) is een overzicht van de leden rvt opgenomen.
- Formele medezeggenschap vindt plaats via de ondernemingsraad en studentenraad. Niet alleen het cvb is gesprekspartner voor de medezeggenschap, ook de raad van toezicht spreekt twee keer per jaar met de ondernemingsraad en studentenraad in een gemeenschappelijke vergadering. In 2021 heeft er door de coronacrisis slechts één gemeenschappelijke vergadering plaatsgevonden. De verslagen van de medezeggenschapsorganen zijn te vinden in het hoofdstuk [Toezicht en medezeggenschap](#). Het Graafschap College participeert actief op bestuurlijk en strategisch niveau in diverse organen van stakeholders en voert daarmee de dialoog. Daarnaast participeren sectordirecteuren en managers op strategisch-tactisch niveau in (meer branchespecifieke) overlegorganen en samenwerkingsverbanden en voeren daarin de dialoog met diverse stakeholders.

Visie

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



Samen.Leren.Delen.

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

Partner voor bedrijven en organisaties

Een grote kracht van het Graafschap College is de verbinding die zij heeft met bedrijven en instellingen in de regio. Elke opleiding heeft haar eigen netwerk waarin men niet alleen samenwerkt om onze studenten te voorzien van kwalitatief goede stageplaatsen maar ook samen vormgeeft aan het onderwijs. Hybride onderwijs kan niet zonder de praktijk en dus zien we overal onderwijs dat in samenspraak met de praktijk wordt uitgevoerd. De sectoren werken steeds meer samen en versterken elkaar door bijvoorbeeld het vormen van cross-overopleidingen.

Wij werken intensief samen met gemeenten en andere organisaties in de regio in het kader van tal van samenwerkingsverbanden. Aansluiting op de arbeidsmarkt door bij-, her- of omscholing en het versterken van taalvaardigheden zijn doelen die we daardoor samen bereiken.

In de onderwijssectoren zijn we vanouds een partner voor bedrijven. Zo heeft de sector T&I een goede naamsbekendheid en realiseert deze sector ook buiten de regio opleidingen voor en met diverse organisaties. Maar ook de Techniek Zorg Academie en de samenwerking met Smaakacademie Achterhoek illustreren onze verbondenheid met diverse branches. Bij het CIVON Innovatiecentrum wordt de samenwerking met het bedrijfsleven en andere scholen opgezocht en doen studenten en leerlingen projecten met en voor bedrijven in de regio.

Ondanks corona zijn in 2021 diverse activiteiten met partners in de regio georganiseerd. De traditionele sinterklaasintocht werd dit jaar bijvoorbeeld door onze studenten pedagogisch werk omgetoverd tot een evenement waar kinderen geheel binnen de coronamaatregelen toch konden genieten van een prachtige 'meet en greet' met de Sint.

In de volgende paragrafen worden diverse voorbeelden van partnerschap beschreven.

Partner in opleiden

Samenwerken aan sterk beroepsonderwijs en doorlopende leerroutes

Het Graafschap College participeert al sinds jaren in verschillende samenwerkingsverbanden waarin afstemming en samenwerking is met de stakeholders uit het aanpalend onderwijs: Profijt (vo) en RxH (regionaal samenwerkingsverband mbo-hbo) en het Toptraject Achterhoek Liemers, om zo betere doorlopende leerroutes te ontwikkelen. Ook in 2021 hebben deze verschillende samenwerkingsverbanden resultaten opgeleverd.

Profijt

Profijt is een samenwerkingsverband in de Achterhoek en Liemers van circa 25 scholen voor voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost-Gelderland. Daarin werkt het Graafschap College samen met de arbeidsmarkt in de regio en met Profijtscholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten en onderwijs dat kansen biedt op een goede toekomst. De verbetering van de doorlopende leerlijnen tot en met het

hbo, gericht op talentontwikkeling en het versterken van het beroepsonderwijs door de participatie met het bedrijfsleven vormen daarbij de basis, onder andere door het creëren van hybride leeromgevingen. In 2021 is de samenwerking binnen Profijt in wat gewijzigde vorm voortgezet en is het eigenaarschap en de afstemming van belangrijke onderdelen meer bij de bestuurders van de aangesloten scholen belegd. Daarnaast is er met de samenwerkende partijen binnen Profijt onderzocht of de huidige wijze van samenwerken nog versterking of accentverschillen nodig heeft. De uitkomsten hiervan krijgen zijn beslag in het jaar 2022. De aandacht voor Sterk Techniek Onderwijs en Loopbaanoriëntatie en burgerschap (LOB) hebben in 2021 als belangrijke onderwerpen binnen Profijt op de agenda gestaan.

RxH

Het Graafschap College maakt ook deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt op basis van een convenant aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo door het ontwikkelen van doorlopende (verkorte) leerwegen, goede aansluiting wat betreft vakinhoud, onderwijs en begeleiding en een goede studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast wordt belang gehecht aan kennisuitwisseling op sector-, opleidings- en brancheniveau tussen docenten en management. In 2021 is het bestaande convenant vereenvoudigd en getekend door alle betrokken partijen en er is een overzicht gemaakt van de diverse lopende initiatieven.

Toptraject Achterhoek Liemers

Belangrijk voor succesvolle doorlopende leerroutes is het Toptraject Achterhoek Liemers, waarin vmbo, mbo en hbo samenwerken. Het Toptraject is een doorgaand leertraject (vmbo-mbo-hbo) voor ambitieuze en praktisch ingestelde vmbo'ers die via het mbo een hbo-diploma willen halen. Daarbij bieden de onderwijsinstellingen op alle niveaus extra onderwijs aan, extra coaching en persoonlijke uitdagingen voor studenten met ontwikkelingsvragen.

In 2021 is naast de projectleider voor het Toptraject ook een coach gestart. Deze coach biedt gerichte begeleiding aan de studenten die aan het traject meedoen. Er zijn in het voorjaar van 2021 25 studenten gestart met het Toptraject. De voorgenomen activiteiten hebben in 2021 dankzij de inzet van de projectleider (en ondanks corona) meer handen en voeten gekregen. Deze bestaan uit masterclasses, coaching en maandelijkse bijeenkomsten. Ook is het nu voor de studenten mogelijk om (op basis van samenwerking met het team vavo) diverse algemeen vormende vakken (zoals Engels, Nederlands en rekenen) op een hoger niveau te doen. Studenten die meedoen zijn enthousiast over wat het hen oplevert.

Hybride onderwijsvormen

Diverse opleidingen geven hybride onderwijs, waarbij studenten in praktijksituaties beroepsgerichte leerervaringen opdoen onder begeleiding van docenten.

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



Pluspunt

In oktober 2021 is de kantine van de vestiging Maria Montessoristraat een hybride werkplek geworden voor de studenten Horeca en Facilitair leidinggevenden.

De kantine op de MMS is een mooie plek om praktijkervaring op te doen. Studenten krijgen er les en uniek is dat het assortiment wordt samengesteld met studenten.



Taalschool (onderwijs basisvaardigheden)

Na het doorlopen van een aanbestedingsprocedure is het Graafschap College met ingang van 1 april 2021 (opnieuw) benoemd tot aanbieder van de opleidingen, trainingen en cursussen aan volwassenen voor basisvaardigheden die op basis van het regionale actieplan 'Laaggeletterdheid 2021 – 2024' worden aangeboden. Daarmee is de Taalschool van het Graafschap College door de Achterhoekse gemeenten opnieuw aangewezen als aanbieder van onderwijs op het gebied van lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden voor volwassenen. Dit onderwijs krijgt vorm vanuit een intensieve samenwerking met de Achterhoekse bibliotheken, het Taalhuis en werkgevers.

Inburgering

In mei 2021 besloten we – noodgedwongen – om per 1 juli 2021 met het aanbod van alle inburgeringsactiviteiten in de regio te stoppen, waarbij voor lopende trajecten een uitlooperperiode werd afgesproken tot augustus 2021. Dit nadat ook landelijk gedurende lange tijd tevergeefs intensieve gesprekken over een haalbare bekostiging zijn gevoerd. Vanuit de overheid wordt de inburgering onvoldoende bekostigd, waarmee de activiteiten in de praktijk zwaar verliesgevend zijn. Het team Taalschool, het management en het bestuur hebben, aangemoedigd door de raad van toezicht, met partners in de regio alles in het werk gesteld om voortzetting van deze belangrijke maatschappelijke opdracht veilig te stellen, maar dat bleek niet haalbaar. In het najaar van 2021 heeft het Graafschap College zich ingeschreven voor de aanbesteding van de onderwijsroute voor inburgering. In december 2021 is duidelijk geworden dat het Graafschap College deze onderwijsroute gegund heeft gekregen. Per september 2022 kunnen we zo alsnog een klein deel van de inburgeringstrajecten in samenwerking met de HAN en de Radboud Universiteit uitvoeren.

Entree werkt

Onder de naam 'Entree werkt' verzorgen wij onderwijs voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit gebeurt onder meer in samenwerking met Meesterwerk en bedrijven in de regio bij Werkcarrousel Bronckhorst. Hier worden statushouders en mensen die een uitkering hebben aangevraagd, begeleid naar werk door in verschillende sectoren gecombineerd met opleiding werkervaringsplaatsen aan te bieden. Bij deze Werkcarrousel is een docent van ons direct betrokken en 14 studenten namen in 2021 deel. Daarnaast wordt in speciale trajecten samengewerkt met WerkRaad in Doetinchem en



de Workmate Company. Naast deze vormen van samenwerking zijn er in 2021 ca. 50 studenten in losse leer-werktrajecten bij verschillende werkgevers in de regio gestart. Entree werkt is in 2017 gestart en evaluatie laat zien dat deze aanpak voor veel mensen in de regio een succesvolle 'entree' naar de samenleving heeft opgeleverd, zowel in de vorm van doorstroom naar (blijvend) werk, als in de vorm van diplomering en doorstroom naar vervolgonderwijs.

In 2021 is ook het project Nieuwkomers in de zorg gestart. Dit is een leer-werktraject specifiek gericht op Achterhoekse statushouders om hen op te leiden voor werk in de zorgsector.

Sterk Technisch Onderwijs

Het traject Sterk Technisch Onderwijs werkt met het vmbo aan het verbeteren van de instroom bij technische opleidingen. We hebben deelgenomen aan de stuurgroepen in vier regio's. Er zijn in 2021 belangrijke stappen gezet in het aanbieden van programma's bij bedrijven en bij het CIVON om techniek bij leerlingen van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs onder de aandacht te brengen. Ondanks corona kon de uitvoering van modules voor alle technische richtingen starten, waarmee een doorlopende leerlijn op maat voor studenten in het technisch onderwijs wordt gerealiseerd, zowel op het vakgebied ICT, Motorvoertuigentechniek, Bouw, Elektro als Metaal. De uitwisseling van studenten is echter nog beperkt gebleven door corona.

Op het gebied van technisch onderwijs vonden in 2021 veel activiteiten plaats bij het CIVON in Ulft. Bedrijven in de regio weten daar het onderwijs te vinden, wat leidt tot mooie vormen van innovatie. In 2020 waren al twee pilots gestart: robotica met CIVON en Zone.college en ICT met het Metzo College. In 2021 zijn nu ook pilots gestart voor bouwtechniek en metaaltechniek. Verder werken we mee aan de LOB-opdrachten en de profilering van technisch onderwijs. Daarin wordt speciaal aandacht gegeven aan meiden in techniek. De uitwisseling van studenten op locatie en uitvoering van aantrekkelijk onderwijs is inmiddels – weliswaar door corona nog op bescheiden schaal – op gang gekomen. De eind 2020 aangestelde projectleider heeft binnen het CIVON het eigenaarschap voor sterk technisch onderwijs als focuspunt.

Associate degree i.s.m. Iselinge

Iselinge Hogeschool voert samen met ons en het werkveld de Associate degree (Ad) opleiding Pedagogisch professional kind en educatie uit. De tweejarige deeltijdopleiding is gericht op de pedagogisch professional kind en educatie. Het niveau ligt tussen mbo 4 en hbo-bachelor. Aan medewerkers (en dus ook studenten) in deze branches worden steeds hogere eisen gesteld. Via deze opleidingsroute worden medewerkers in onder andere de kinderopvang en het basisonderwijs en afgestudeerde mbo-studenten in deze branches naar een hoger plan gebracht. In 2021 ging de derde lichting van start. Inmiddels zijn er 115 (toekomstige) Pedagogisch Educatief Professionals in totaal tot en met 2021.

Grensland College

In september 2021 is het Grensland College – na jaren van voorbereiding en een gedegen marktonderzoek – officieel van start gegaan. Op initiatief van het Graafschap College worden in het Grensland College samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en Saxion tweejarige praktijkgerichte hbo-opleidingen (Ad's) ontwikkeld die direct aansluiten bij de wensen en behoefte van de "Eu-regionale" arbeidsmarkt. Het Grensland College is tot stand gebracht door grensoverschrijdende samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheden binnen Achterhoek ambassadeurs, een bijdrage van de provincie Gelderland en een bijdrage uit de Regio Deal Achterhoek.

De opleidingen zijn gericht op Nederlandse en Duitse afgestudeerde mbo-studenten en werkenden. Het onderwijs wordt verzorgd vanuit het voormalige raadhuis van Winterswijk en op locatie bij werkgevers en innovatiecentra in de regio zodat theorie en praktijk aan elkaar gekoppeld zijn.



Pluspunt



Feestelijke opening van het Grensland College op 7 september 2021. Met het knippen van het lint nam minister Van Engelshoven de laatste barrière weg.

De eerste Ad-opleiding die in september 2021 met voldoende deelnemers kon starten is de Ad Management. Het enthousiasme van de deelnemende studenten is groot: zij ervaren de lessen op het Grensland College als persoonlijk en direct toepasbaar in de praktijk.

Naast de Ad-opleiding is in 2021 een (oorspronkelijk live geplande) digitale Masterclass over Circulaire Economie georganiseerd waar 81 mensen aan deelnamen.

In 2021 zijn drie nieuwe Ad-trajecten in voorbereiding gegaan, in nauwe samenspraak met werkgevers in de regio, te weten: de Ad Sociaal werk, Ad Engineering en de Ad Gebouwgebonden installatietechniek (Ulft). Bij voldoende belangstelling starten deze opleidingstrajecten in september 2022.

Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek

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

In totaal zijn er bij het Graafschap College 115 docenten in opleiding, waarvan 84 vanuit de HAN en de OA&A. We zien dat een groot aantal van de binnen OA&A opgeleide docenten na de opleiding in dienst blijft bij het Graafschap College. In 2021 zijn 5 LIO-ers in dienst gekomen na afronding van hun opleiding. De OA&A werkt nauw samen met de Graafschap Academie. Het opleidingsteam van de OA&A in het Graafschap College kende in 2021 twee instituutsopleiders en vier schoolopleiders. Er is een coördinator en elke sector heeft een eigen schoolopleider.



Hoe groot is de Opleidingsschool Arnhem Achterhoek?

(teldatum 1 oktober 2021)

	TOT	GC
Aantal studenten:	198	84
Waarvan PDG:	24	12
Werkplekbegeleiders:	195	72
Schoolopleiders:	12	4
Instituutsopleiders:	4	2
Onderzoeksbegeleiders:	22	8

De opleidingsschool werkt met werkplekbegeleiders en met procesbegeleiders die peergroepen begeleiden. Door het werken in een peergroep bereiden wij docenten in opleiding voor op het werken in teams. In de peergroep voor onderzoek wordt ondersteuning geboden bij het uitvoeren van onderzoek tijdens de opleiding. In 2021 hebben zes onderzoeksbegeleiders een opleidingstraject doorlopen. Er zijn nu acht onderzoeksbegeleiders die de peergroepen onderzoek begeleiden.

Ook in 2021 was de impact van de coronacrisis groot. De begeleiding en het opleiden liepen door, maar moest veelal online worden uitgevoerd. Ook activiteiten zoals de studiedag en het kennisdelingsevent onderzoek konden alleen (in lightversie) online plaatsvinden. Er werd door de HAN extra persoonlijke aandacht aan de studenten gegeven, die als gevolg van corona minder vlieguren in het onderwijs konden maken. Ook in 2022 wordt via de inzet van middelen uit het NPO van de HAN gewerkt aan het wegwerken van gevolgen van de coronacrisis.

Door de beperkende factoren van corona werd 2021 ook een jaar waarin ruimte was voor overdenking van de verdere ontwikkeling van de OA&A. De peerreview die in februari 2021 werd uitgevoerd, heeft een goede basis gelegd voor het ontwikkelplan OA&A 2021-2023. Onderdeel van het ontwikkelplan is het realiseren van een vernieuwd kwaliteitsplan. Daarnaast heeft de opleidingsschool in 2021 gewerkt aan een plan voor het vergroten van de bekendheid en het draagvlak van de opleidingsschool.

Partner in de regio

Achterhoek Raad, Board en thematafels

Wij zijn actief betrokken bij 8RHK ambassadeurs. Samen met andere organisaties, ondernemers en overheden bundelen we onze krachten voor het realiseren van de Achterhoek Visie 2030, een visie gericht op een bloeiende economie en goede kwaliteit van leven in de regio, met een gezamenlijke lobby richting Provincie, Rijk en de EU.

De Achterhoek Monitor 2021 laat zien dat er veel goed gaat in de regio. Het toont aan dat de regio robuust en veerkrachtig is tijdens de coronaperiode. Maar het toont ook dat we voor een aantal grote uitdagingen staan. Ten eerste is er op de arbeidsmarkt in enkele sectoren sprake van ernstige krapte, waarbij de overspannen woningmarkt van dit moment niet helpt. Ten tweede brengt de demografische ontwikkeling van ontgroening en vergrijzing een uitdaging met zich mee op het gebied van gezondheid. En dat in een regio die de ambitie heeft de gezondste regio te zijn. De Achterhoek Ambassadeurs (ondernemers, maatschappelijke organisaties, gemeenten en de provincie Gelderland) werken samen aan o.a. deze thema's.

De Achterhoek Raad, de Achterhoek Board en de zes thematafels vormen het gezicht van de Achterhoek Ambassadeurs. Het Graafschap College participeert daarin actief. Op bestuurlijk niveau representeert het Graafschap College in de persoon van Mirjam Koster als vicevoorzitter in de Achterhoek Board de gehele sector onderwijs; Michiel Gerlagh is vicevoorzitter van de Thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt. De hieraan verbonden speerpuntgroepen kennen tevens een vertegenwoordiging vanuit het Graafschap College via twee sectordirecteuren en de manager van het Loopbaanplein. Doelstelling van de speerpuntgroepen is om voor iedereen gelijke kansen te creëren, om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven en de samenwerking te richten op iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het verkrijgen of behouden van werk. Zo vergroten wij de arbeidsparticipatie van deze doelgroep onder andere als thematiek de inclusieve arbeidsmarkt. De sectordirecteur van de sector Techniek & Informatica is lid van de thematafel Smart Werken. Verder leveren we de projectleider voor het onderwerp Vitale Collega dat is geïnitieerd vanuit de thematafel De Gezondste Regio. Met al deze vormen van actieve deelname is het Graafschap College sterk betrokken bij de regionale politieke samenwerking.

Het Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling Opijver



Eind 2020 is op initiatief van de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt onder de nieuwe naam 'Opijver' het Achterhoekse Fonds voor talentontwikkeling succesvol gelanceerd, een regionale samenwerking van werkgevers(organisaties), vakbonden, onderwijs, gemeenten en UWV. Opijver kent twee doelstellingen: het leveren van een bijdrage aan de aanpak van de mismatch op de regionale arbeidsmarkt en bijdragen aan de totstandkoming en ontwikkeling van een leercultuur bij inwoners

en werkgevers. Dit gebeurt door de uitgifte van scholingsvouchers, het voeren van loopbaangesprekken en het (in nauwe samenwerking tussen sectoren, werkgevers, onderwijs, sociale partners, gemeenten en UWV) ontwikkelen van initiatieven die gericht zijn op de beschreven doelstellingen.

Sinds de start in oktober 2020 tot eind 2021 hebben zich 781 mensen gemeld. Er zijn 1520 loopbaangesprekken gevoerd over de scholingswensen en er zijn inmiddels 212 scholingsvouchers toegekend die aantoonbaar bijdragen aan het verhogen van het kwalificatieniveau van de aanvrager. Het Graafschap College is in het bestuur van dit fonds vertegenwoordigd door Michiel Gerlagh.

Gelders MBO overleg

Partnerschap in de regio krijgt ook vorm in het Gelders MBO overleg, waar het Graafschap College met de Gelderse mbo-instellingen Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Helicon, RijnIJssel, Rivor, ROC Nijmegen en Zone.college samenwerkt en zorgt voor onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod, afstemming en kennisdeling op het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarnaast is er een gezamenlijke inzet op professionalisering via de Gelderse professionaliseringsagenda (GPA) in samenwerking met de HAN. De monitoring op twee thema's vanuit de GPA ('Beroepsgerichte didactiek' en 'Leren en lesgeven met ICT') heeft concrete resultaten opgeleverd. Een voorbeeld daarvan is dat het ministerie OCW in 2021 besloot om de monitor Leren en Lesgeven met ICT nationaal beschikbaar te stellen aan alle mbo-instellingen.

Digitalisering op nationaal niveau: SaMBO-ICT met 'Doorpakken op Digitalisering' en SURF¹

Het Graafschap College neemt actief deel aan het landelijke netwerk voor ICT-ontwikkelingen in het mbo via saMBO-ICT. Mirjam Koster maakte in 2021 deel uit van het bestuur van saMBO-ICT dat aan het einde van het kalenderjaar is overgegaan in het platform MBO Digitaal als onderdeel van de MBO Raad. Ook het landelijke programma 'Doorpakken op digitalisering' groeide in 2021 op nationale schaal door middel van een 'Groeifondsaanvraag Digitaliseringsimpuls NL' door mbo, ho en wo gezamenlijk. SURF ondersteunde dit aanvraagproces en Mirjam Koster vertegenwoordigt het mbo in de ledenraad van SURF.

Tevens faciliteerden saMBO-ICT en SURF kennisdeling op het gebied van cyberveiligheid, mede n.a.v. de hack bij ROC Mondriaan in de zomer van 2021.

¹ Coöperatie SURF is een coöperatieve vereniging van Nederlandse onderwijs- en onderzoeksinstituten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie.

BELEID EN UITVOERING



Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste strategische ontwikkelingen in het verslagjaar en belangrijke elementen van het beleid. Uiteraard bespreken we de impact van corona op onze organisatie. Daarbij reflecteren wij op hoofdlijnen over de strategische voortgang, vooruitlopend op de meer gedetailleerdere verantwoording over de strategische voortgang aan de hand van de kwaliteitsafspraken in [bijlage 4](#). Ook wordt ingegaan op de ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteitszorg en worden de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en ten aanzien van medewerkers beschreven.

Corona-impact

Ook in 2021 werd de dagelijkse gang van zaken bepaald door de coronacrisis. Dit betekende dat het crisismanagementteam (cmt) gedurende de eerste zes maanden volop in bedrijf was. Daarna bleef het operationeel team actief en helaas moesten we richting de winter weer opschalen vanwege de toename van het aantal besmettingen zowel landelijk als op onze school. Een van de belangrijke taken van het cmt was om gedurende het jaar de landelijke maatregelen die elkaar snel opvolgden steeds te vertalen naar afspraken voor de eigen organisatie van het onderwijs. De veiligheidscoördinator is in deze crisis heel belangrijk binnen het cmt. De afstemming met externe partijen en communicatie (zoals met de veiligheidsregio, GGD en MBO Raad, Ministerie OCW) verliep naar tevredenheid.



Pluspunt



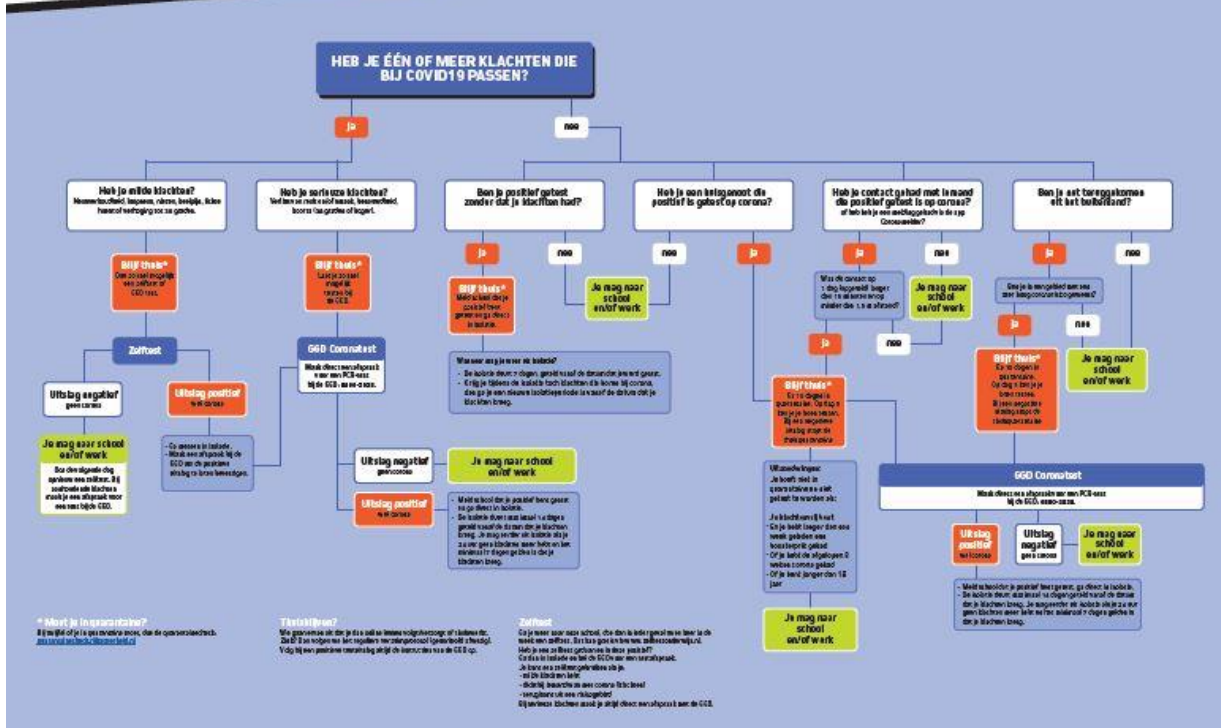
In april 2021 initieerde het Graafschap College het project ‘studenten GC helpen mee’. Zo’n 200 studenten Pedagogisch Werk en Onderwijs van het Graafschap College en studenten van de Pabo en de Ad Pedagogisch Educatief Professional van Iselinge gaven zich op om ingezet te worden als thuischoolhulp. Zo kon aan kinderen en hun ouders ondersteuning worden geboden tijdens de schoolsluiting vanwege corona. Ongeveer 60 gezinnen – waaronder die van eigen medewerkers – uit de Achterhoek en Liemers maakten gebruik van de thuischoolhulp.

Onze scenario’s (bijvoorbeeld de basisplusfase) pakten goed uit. De zorgvuldige én snelle communicatie is goed gewaardeerd door studenten en medewerkers. Op basis daarvan kon gemakkelijk in de organisatie worden geschakeld bij wijziging van de geldende maatregelen. Helaas is daarbij de fase van ‘het nieuwe normaal’ in 2021 niet meer bereikt en moest van de basisplusfase toch weer worden teruggeschakeld naar de basisfase door de nieuwe lockdown.

Een voorbeeld van communicatie was de corona beslisboom, die het voor medewerkers en studenten gemakkelijker maakte om te zien of het verantwoord was om naar school te gaan.



CORONA BESLISBOOM THUISBLIJVEN OF NAAR SCHOOL/WERK?



Nationaal Programma Onderwijs

Het mbo-onderwijs krijgt in 2021 en 2022 (met een mogelijke uitloop naar medio 2023) via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) extra financiële middelen ter beschikking om de gevolgen van de coronapandemie in het onderwijs op te vangen. Een effectieve en doelmatige inzet van dit geld is van belang. Dit kost de nodige hoofdbreken omdat de arbeidsmarkt voor docenten krap is en de tijdelijkheid van de middelen vraagt om extra tijdelijke inzet. In deze paragraaf geven wij inzicht in de wijze waarop de middelen van het NPO zijn besteed.

De aanvullende middelen zijn door het rijk beschikbaar gesteld in de volgende vormen:

- Corona-enveloppe
- Extra rijksbijdrage verhoogde instroom studenten (langere verblijfsduur)
- Subsidies
- Halvering cursusgeld
- Compensatie extra tijdvak examens vavo

Vooruitlopend op de extra middelen vanuit OCW, hadden we in het najaar van 2020 reeds een eigen COVID-noodplan ontwikkeld (gericht op de periode januari tot en met juli 2021 en in de begroting 2021 opgenomen met extra financiën). Dit is in de loop van 2021 “ingehaald” door het NPO. Dit betekent dat we de gereserveerde middelen voor het COVID-noodplan niet hebben aangesproken en de inhoudelijke keuzes en activiteiten uit dat plan hebben gekoppeld aan nationale thema’s die in het NPO zijn meegegeven:

1. Soepele in- en doorstroom
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
4. Aanpak jeugdwerkloosheid en nazorg gediplomeerden

De activiteiten (oorspronkelijk ontworpen voor de periode januari tot juli 2021 aan de hand van ons eigen COVID-noodplan) zijn voor het gehele jaar 2021 uitgewerkt en uitgevoerd door de sectoren en (opleidings)teams. Ze zijn gebundeld en gerubriceerd en besproken met o.a. de studentenraad, de ondernemingsraad, de raad van toezicht, de smt's van de sectoren, het imt en partners waar we mee samenwerken in de regio via bijv. het Loopbaanplein. De oplossingen zijn daarna ook vertaald naar de financiën voor het lopende jaar met de inzet van middelen met een korte termijn en een langer termijnperspectief.

In het voorjaar van 2021 hebben we de eerste strategische keuze gemaakt door het omzetten van tijdelijke contracten van docenten naar vaste contracten in opleidingsteams om daarmee goede, tijdelijke krachten te behouden die op termijn de gepensioneerden in 2023 e.v. kunnen vervangen. Dit betrof ongeveer 35 fte per september 2021.

Verder zijn er reguliere vacatures gesteld, hebben we extra trajectbegeleiders aangesteld via onze samenwerkingspartners, is er bijvoorbeeld extra schoonmaak verricht en digitaal voorlichtingsmateriaal ontwikkeld.

Uit de voorstellen van de verschillende sectoren zijn (langs de gegeven landelijke verantwoordingslijnen) activiteiten te 'labelen' en is per team in beeld hoeveel extra collega's we daarvoor in willen zetten. Voorbeelden van deze activiteiten (gefinancierd uit de zogenaamde 'corona-enveloppe') zijn:

1. Soepele in- en doorstroom, zoals eventuele profielaanpassing, extra inzet op studievastigheden, inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor taal, rekenen (Nederlands en Engels).
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding, zoals extra trajectbegeleiding, teambuildingsactiviteiten voor opleidingsteams, meer inzet zorgdecanen en de extra inzet van 'pedagogische conciërges'.
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages, zoals het aanbieden van extra beroepspraktijkvorming (bpv)-uren als reparatie waar onvoldoende bpv-mogelijkheden bestonden in coronatijd (bijvoorbeeld bij horeca, toerisme).
4. Aanpak jeugdwerkloosheid en nazorg gediplomeerden, zoals her- en omscholing van studenten vanuit de evenementenbranche en toerisme naar bijv. zorg, extra buitenlandervaring voor studenten die dat de afgelopen maanden hebben gemist in hun programma.

De NPO-middelen zijn in ons bestedingsplan verdeeld naar de sectoren en worden voor sectorspecifieke en opleiding specifieke activiteiten door de sectoren zelf ingezet en verantwoord.

Conform het Bestuursakkoord dat door de MBO Raad is onderschreven hebben de OR en SR in juni 2021 instemming gegeven op de geschetste besteding en verdeling van middelen in het jaar 2021. Voorafgaand aan deze formele instemming hadden beide raden in het najaar van 2020 ook al meegedacht over ons eigen COVID-noodplan.

Bij de besteding van de middelen hebben wij ervoor gekozen om 100% van de middelen voor verhoogde instroom, begeleiding van studenten, inhaal- en ondersteuningsprogramma's en nazorg naar de onderwijssectoren en het Loopbaanplein (LBP) te laten gaan. Van de subsidie 'Extra hulp voor de klas' gaat 86% van de additionele middelen naar het onderwijs en is het overige deel beschikbaar voor

extra inzet bij de werving en selectie van personeel (OW) en extra inzet van (pedagogische) conciërges en schoonmaak (DV).

We stellen nu vast dat dankzij de inzet van NPO-middelen diverse geslaagde maatregelen zijn genomen die ook tot positieve resultaten hebben geleid. Zo is er in alle onderwijssectoren substantieel meer tijd aan en verzuimbegeleiding en aan studieloopbaanbegeleiding besteed zodat studenten extra gelegenheid hadden om in persoonlijke gesprekken het eigen welbevinden en de studievoortgang te bespreken. Het taal- en rekenteam heeft met extra vrijgemaakte inzet gewerkt aan het verkleinen c.q. wegwerken van leerachterstanden bij deze algemeen vormende vakken. Ook via het Loopbaanplein is meer ondersteuning geboden aan studenten en zijn extra projecten opgestart rond praktijkleren (zoals een leerwerktraject logistiek). Het nieuw ingerichte onderwijsleercentrum voor volwasseneneducatie (vavo) is ook een goed voorbeeld van een met NPO-middelen ondersteunde verbetering van de studiefaciliteiten. In 2021 zijn ook de eerste ervaringen opgedaan met de inzet van een pedagogisch conciërge die als specifieke taak heeft om vanuit een pedagogische signaalfunctie een veilig en gastvrij leerklimaat te ondersteunen en aandacht te besteden aan de (kwetsbare) studenten in de schoolomgeving.

Wij hebben ervoor gekozen om de middelen uit de corona-enveloppe en tweederde deel van de middelen voor verhoogde instroom van studenten in te zetten op de vier landelijke thema's die in het NPO worden onderscheiden. Dit wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Besteding NPO middelen

(x € 1.000)	2021
Corona-enveloppe (begeleiding studenten en devices)	954
Extra rijksbijdrage verhoogde instroom studenten 2020-2021	1.591
	<hr/> 2.545
Ingezet op landelijke thema's	1.509
	<hr/>
Nog te besteden NPO middelen uit 2021	1.036

In 2021 is het niet gelukt om het gehele bedrag ook daadwerkelijk te besteden. Dit komt deels door de diverse coronamaatregelen waardoor pas vanaf mei activiteiten mogelijk waren. Ook de lockdown die in het najaar van 2021 van kracht werd heeft tot gevolg gehad dat wij een deel van de plannen niet uit konden voeren.

De resterende nog te besteden NPO-middelen uit 2021 van ruim € 1,0 miljoen worden toegevoegd aan de algemene reserve. Deze middelen zetten we geormerkt in het jaar 2023 in, passend binnen de vier landelijke thema's.

Naast de middelen die op de thema's zijn ingezet (€ 1,5 miljoen), zijn er ook NPO-subsidies ingezet (€ 2,0 miljoen). De verantwoording van deze subsidies wordt gedaan in model G bij de jaarrekening.

De middelen die gemoeid waren met halvering van het cursusgeld kwamen rechtstreeks in de baten, ter compensatie van het minder in rekening gebrachte cursusgeld aan studenten (bijna € 0,3 miljoen). De compensatie voor het extra tijdvak vavo kwam rechtstreeks in de baten, ten gunste van de activiteiten van het team vavo.

Samengevat in de baten in 2021 is totaal € 4,8 miljoen aan NPO-middelen opgenomen waarvan er € 3,8 miljoen is ingezet in 2021 en het resterende deel wordt ingezet in 2023.

In het najaar van 2021 is met de OR en SR het gesprek gevoerd over de besteding van NPO-middelen voor 2022 en mogelijk 2023 (op basis van de opgedane ervaringen). Dit alles uiteraard in lijn met de uitwerking van de begroting 2022.

De grote uitdaging bij de uitvoering van het NPO is en blijft om voldoende én juiste inzet van in- en extern personeel te faciliteren om studenten op het moment dat het nodig is goed te blijven begeleiden. De onzekerheid blijft over wat de werkelijke impact van corona op studenten én medewerkers is, en dus over wat er nodig is om 'te repareren' blijft. We verwachten daar pas volledig zicht en grip op te krijgen zodra de coronacrisis achter ons ligt.

Digitale transformatie

Digitale transformatie staat voor integraal veranderen om (de potentie van) de inzet van ICT optimaal te benutten. We willen de veranderingen binnen de organisatie, met docenten, studenten en medewerkers, succesvol en beheerst uitvoeren, om het onderwijs en de bedrijfsvoering stapsgewijs naar een hoger niveau te krijgen. De rvt heeft ingestemd met het vrijmaken van extra budget voor dit thema.

Om zowel in visie als beleidsvorming voortgang te boeken is in augustus 2020 het team Digitale transformatie van start gegaan. Dit kleine team van gespecialiseerde medewerkers heeft in 2021 op vier thema's de focus gelegd:

- **De digitale leeromgeving:** er is een start gemaakt met het ontwikkelen van één digitale voordeur, één portaal, waar de student binnenkomt. Vanuit dat portaal wordt de student doorverwezen naar diverse omgevingen die nodig zijn t.b.v. het leren door de student. In schooljaar 2022-2023 is dit portaal operationeel.
- **Informatiebeleid en enterprise architectuur:** met ingang van augustus 2021 is een enterprise architect aangetrokken die het applicatielandschap in kaart brengt rond de informatievoorziening. Zo ontstaat een steeds completer informatiebeleidsplan dat helpt bij het in beeld krijgen en houden van de gewenste architectuur.
- **Business intelligence:** in 2021 is begonnen met het inrichten van de nieuwe BI-omgeving. Helaas liep dit proces vertraging op door het vertrek van de informatieanalist en langdurig werven van een BI-developer. Bij de ontwikkeling van BI is de betrouwbaarheid van de bronsystemen een punt van aandacht.
- **Awareness informatiebeveiliging en privacy:** in 2020 hebben we een start gemaakt met het programma 'transformeer teams tot menselijke verdedigingslinie', een aanpak om gedragsverandering te realiseren op het gebied van Informatiebeveiliging & Privacy. In januari 2021 is voor de eerste keer de Cyberbarometer uitgevoerd, een onderzoek naar bewustzijn op het gebied van cyberveiligheid. Op basis van de resultaten zijn in 2021 vier microlearnings gemaakt en verspreid onder collega's als onderdeel van een bredere awareness campagne. Naast awareness is in 2021 besloten om extra te investeren in een technische maatregel, namelijk het implementeren van een SOC-SIEM oplossing om geautomatiseerd 24/7 cyberveiligheidsincidenten zo snel mogelijk te herkennen en te voorkomen.

In de loop van het jaar is gebleken dat niet alle beschikbare financiële middelen konden worden benut. Met name de structurele inzet intern is achtergebleven vanwege ontstane vacatures. De thema's waarop in 2021 is ingezet blijven ook in 2022 de kernopdracht voor het team Digitale transformatie.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk uitgangspunt in het gevoerde beleid van het Graafschap College. We hechten eraan om vanuit goed rentmeesterschap de school goed door te geven aan de generaties na ons. Dit doen wij door duurzaamheid te integreren in onze bedrijfsvoering en opleidingen. Op hoofdlijnen gaat het om de volgende vier kenmerken van duurzaamheid als basis voor ons beleid:

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

Voor de verduurzaming van de organisatie zijn in het plan *Duurzaam doen!* de volgende speerpunten gekozen:

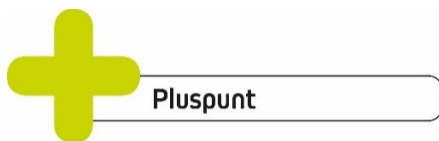
- **Reductie energieverbruik** en CO₂-uitstoot
- **Afval:** reduceren, scheiden, hergebruiken
- **Vervoer:** minder verplaatsingen, minder autokilometers, omzetten naar milieuvriendelijke kilometers
- **Groen:** een circulaire bedrijfsvoering met letterlijke en figuurlijke vergroening. Meer planten en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

In 2021 is een deels vernieuwde projectgroep Duurzaamheid vol energie en enthousiasme aan de slag gegaan om activiteiten in het kader van deze doelen verder in gang te zetten. De routekaart verduurzaming maakt de doelstellingen op de diverse deelgebieden concreet en meetbaar.



Enkele resultaten in 2021 die belangrijk zijn om te benoemen:

- Verduurzaming van de locatie JF Kennedylaan door de verbouwing van de E-vleugel, de BCG-vleugel en de T-vleugel (triple glas, warmtepompinstallatie, energiezuinige ventilatie)
- Ondertekening (eind 2021) van de overeenkomst voor het plaatsen van 600 zonnepanelen op de locatie JF Kennedylaan
- Verbetering van de afvalscheiding (pilot gescheiden afvalbakken en inzameling PET-flessen)
- Versterking van circulair materiaalgebruik (bijvoorbeeld via hergebruik meubilair, contracten met de leveranciers van mobiele telefonie voor hergebruik van materialen)
- Afstoten van niet-duurzame panden (Prins Hendrikstraat Doetinchem en Haitsma Mulierweg Winterswijk)
- Berekening CO₂-emissie vervoer van medewerkers en deelfietsen op alle locaties
- Plaatsen van substantieel meer groen in en om de locaties (onder meer tijdens de boomplantdag op 8 oktober 2021, zie inzet)



DAG VAN DE DUURZAAMHEID ONDERWIJS



Op 8 oktober werd in het kader van de Dag van de duurzaamheid in het onderwijs door studenten en medewerkers bij iedere locatie een boom geplant. Dit was direct de aftrap voor de doorstart van het gelanceerde plan Duurzaam doen! Deze boomplantactie kon door alle medewerkers via een livestream gevolgd worden.

Strategische voortgang

Eén GC

Wij bundelen de krachten van de hele organisatie.

Op weg naar één Graafschap College zijn in 2021 de volgende stappen gezet.

De gekozen aanpak van de coronacrisis (zie [corona-impact](#)) laat zien dat we in geval van crisis richting en ruimte kunnen aangeven. Door de geregelde en gerichte communicatie wisten alle medewerkers wat er van hen verwacht werd.

Het Servicepunt Faciliteiten & Huisvesting is weer een stap verder. De dienstverlening in het eerste jaar is efficiënter en sneller geworden en de medewerkers van het Servicepunt zijn verder geprofessionaliseerd. De dienstverlening is nog niet verder uitgebreid.

De nieuwsbrieven Examinering die in 2021 verschenen, informeerden alle betrokkenen over organisatiebrede afspraken, veranderingen in de wet- en regelgeving, de aangeboden scholing en de actoren examinering. De rol van de teamtaakhouders examinering is versterkt en gelijk ingericht in alle sectoren. Dit samen heeft de gewenste eenduidige aanpak ten aanzien van examinering verder gebracht. Ook is de richting bepaald voor de verdere harmonisering van de examenbureaus waarbij is afgesproken dat we daar tijd en energie voor vrijmaken vanaf de zomer van 2022.

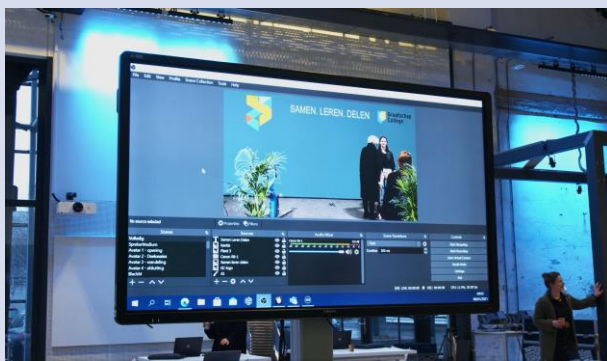
Met de aanstelling van de sectoradviseurs onderwijskwaliteit en het versterken van de rol van de teamtaakhouders onderwijskwaliteit is ook op dat vlak de weg ingeslagen van een gelijke werkwijze. Verdere informatie hierover in [ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg](#).

De vraag naar praktische ondersteuning bij het vormgeven van digitale lessen, werkoverleggen en (team)vergaderingen is blijven bestaan. Team Digitale transformatie, het team dat ondersteuning geeft bij Office365 en de I-coaches, speelden bij deze ontwikkeling een centrale rol.

Tot en met eind van 2021 heeft 47% van de van de medewerkers (individueel of in teamverband) een beroep gedaan op het persoonlijk professionaliseringsbudget. De verwachting is dat dit percentage in 2022 verder zal stijgen.



Pluspunt



Een van de meest in het oog springende activiteiten van Samen.Leren.Delen. is de jaarlijkse *medewerkerdag* in januari. Door corona moest de medewerkerdag voor het eerst online worden georganiseerd. Vanuit het CIVON in Ulfst werd een professioneel digitaal programma verzorgd. Bijna 700 medewerkers namen via het scherm deel aan 51 leer- en deelsessies en ontvingen op hun huisadres een prachtige lunchbox. Door de inzet van studenten en collega's werd het een prachtige dag.

Partner

Wij zijn een betrouwbare partner.

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

De nadere toelichting op onze partnerschappen, horizontale dialoog en de resultaten hiervan, zijn beschreven onder **Samen.Leren.Delen**. In deze partnerschappen werken we aan sterke, doorlopende leerlijnen en zijn we actief betrokken bij de regionale ontwikkelingen zoals de Regio Deal en de Achterhoek Board. Ook zijn we betrokken bij nationale ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en digitalisering.



Pluspunt



Het Graafschap College werkt met een toegekende RIF-subsidie vanaf 1 januari 2021 gedurende vier jaar, samen met Achterhoek in Beweging en 21 regionale partners uit zorg, onderwijs, sport en welzijn, aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van de open vitale sportparken.

In dit project worden in een hybride leeromgeving onder meer nieuwe methodieken ontwikkeld voor het opstellen van sport- en beweegprogramma's.

Leven lang ontwikkelen

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

Het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heeft ook in 2021 hinder ondervonden van de coronacrisis. Het doel was de ontwikkeling van minimaal één nieuw LLO-traject per onderwijssector. Dit is gelukt in twee van de vier sectoren. In de sector Economie & Dienstverlening is een analyse gemaakt van de wensen van de arbeidsmarkt met betrekking tot scholing en training en de hieruit voortvloeiende kansen. In de sector Techniek & Informatica zien we groei in het aantal bbl-opleidingen die worden aangeboden. Het aantal bedrijfsgerichte trajecten in deze sector is stabiel gebleven. Binnen de sector Zorg, Welzijn & Sport streven we naar meer verbinding tussen niet-bekostigde trajecten en de reguliere opleidingen. Door corona is hier jammer genoeg behoorlijke vertraging opgelopen. De noodzakelijke stap naar (weer) online onderwijs bleek niet aantrekkelijk voor de deelnemers. De verwachtingen voor 2022 zijn wel gunstig. De paragraaf **Cursussen, trainingen en (niet-bekostigde) opleidingstrajecten** geeft een nadere toelichting op het aanbod. De organisatie-inrichting die LLO-activiteiten verder mogelijk moet maken, verdient extra aandacht in 2022.

Het programma STRAX (onderwijsinnovatie met ICT) is op een positieve manier beïnvloed door de coronacrisis. Eind 2021 konden we beschikken over:

- 8 i-Coaches bij 4 sectoren
- 6 innovatiedocenten bij 4 sectoren
- 10 ontwikkelkrachten uit 6 sectoren
- 4 innovatiemedewerkers uit 4 sectoren
- 1 kernteam van 3 mensen op 1 experimenteerplek in Ulft
- 4 designteams in 3 sectoren

Met de inzet van deze medewerkers heeft het gebruik van- en gesprek over de inzet van ICT en vernieuwende onderwijsvormen een extra impuls gekregen. Er was ook sprake van structurele samenwerking vanuit STRAX met de teams Onderwijs & Innovatie, Digitale transformatie, Informatiebeheer & ICT en de vier onderwijssectoren. Tevens is er verbinding met het landelijke programma Doorpakken op Digitalisering met als concreet resultaat de architectuur voor het mbo (MORA) die verbonden is met de architectuur voor het hbo (HORA).



De inzet van i-coaches in de directe ondersteuning van onderwijsteams was succesvol. Zij hebben de docenten ondersteund in het gebruik van nieuwe digitale onderwijsvormen. De uitdaging wordt om de vaardigheden die onder druk zijn aangeleerd en het onderwijs dat onder druk is ontwikkeld om te zetten naar blijvende innovaties op het gebied van leren en lesgeven met ICT.

In december 2021 is een zevende innovatiedocent benoemd. De innovatiedocenten doen onderzoek waarmee ze onze strategische ambities versterken. Onderwerpen van onderzoek zijn: taalverwerving en dan met name lezen en het leren van verhalen, inzet van een leerorkest om te komen tot leer- en werksucces, het stimuleren van creatief denken in het onderwijs, faciliteren van hybride leren via het trainen van vaardigheden in het vaardighedencentrum, het ontwikkelen van betekenisvolle reflectiemethodes, het verbeteren van studieloopbaanbegeleiding door data en learning analytics, en hoe professionalisering kan bijdragen aan sport in combinatie met hybride leren. Het goed verbinden van deze onderzoeken en de resultaten hiervan aan de rest van de organisatie is een uitdaging.

Euregio

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

Internationalisering

Opnieuw werd een jaar getekend door de coronacrisis en waren de mogelijkheden voor internationaliseringsactiviteiten zeer beperkt. Fysieke excursies en stages in het buitenland waren grotendeels onmogelijk. Slechts 86 studenten konden in het verslagjaar aan een internationaliseringsactiviteit deelnemen, waarvan 53 studenten met inzet van Erasmus+-geld. Het betrof uitsluitend activiteiten in landen binnen Europa, en vooral in Duitsland. Ook bij medewerkers bleef de daadwerkelijke mobiliteit beperkt tot 30. Het relatief grote aantal activiteiten in en met Duitsland sluit goed aan bij onze strategische doelstelling om een partner te zijn in de Euregio.

Gelukkig konden er wel virtuele activiteiten worden georganiseerd. Zo namen 100 deelnemers digitaal deel aan het Automotive KA2. Virtuele mobiliteit en internationalisation@home is daarmee een waardevolle aanvulling gebleken op de gangbare internationaliseringsactiviteiten.

De deelname aan KA2-projecten kon in 2021 binnen de gegeven beperkingen toch doorlopen. Het Graafschap College neemt deel aan zeven KA2-projecten: projecten op het gebied van bijvoorbeeld motorvoertuigtechniek, metaal, Gebouwde Omgeving, zorg en welzijn en economie. Bij de meeste KA2-projecten is sprake van toegekende verlenging van de projectperiode als gevolg van corona.

Ondanks de beperkte mogelijkheden voor concrete mobiliteit is het jaar 2021 voor internationalisering toch een belangrijk jaar geweest. De fundering voor internationalisering werd verstevigd door de vaststelling van de Kadernotitie internationalisering. Verder is de collegebrede registratie van alle internationale activiteiten gestart. Dit maakt het beeld van wat er op dit gebied gebeurt eenduidiger en betrouwbaarder.

In 2021 ontving het Graafschap College de Erasmus+-accreditatie. Het Graafschap College behaalde daarnaast het 'Erasmus+ Label of Excellence'. Dit label wordt alleen toegekend als de Erasmus+-mobiliteitsprojecten met de hoogst mogelijke kwaliteit worden uitgevoerd en onderdeel zijn van een breder (strategisch) plan om de organisatie verder te ontwikkelen. Het Label of Excellence is voor drie jaar toegekend en biedt een goede basis voor de verdere internationaliseringsactiviteiten. De succesvolle accreditatie van Erasmus+ is een kroon op het werk van de medewerkers die de afgelopen jaren hebben gebouwd aan de fundamenten voor internationalisering.

Het Graafschap College participeert actief in het platform voor coördinatoren internationalisering van de MBO Raad.



Pluspunt



Eind 2021 volgden 25 studenten van de opleidingen juridisch, commercieel, financieel en secretarieel in Berlijn een talencursus Duits waarbij in de middag aan vakgerelateerde projecten werd gewerkt. De studenten verzorgden presentaties in het Duits over hun projecten of stage en ontvingen op de laatste dag van hun verblijf een certificaat voor het volgen van 40 uur Duits.

INTERREG-project Leren zonder grenzen

Het INTERREG-project Leren zonder grenzen voorziet in een grote behoefte aan euregionale samenwerking in de grensregio voor het bedrijfsleven en docenten. Helaas hebben de lockdowns in 2021 geregeld roet in het eten gegooid. Vermeldenswaardig is dat het project Leren zonder grenzen in 2021 uit 200 inzendingen één van de drie genomineerden was voor de Grenslandprijs.

In het najaar van 2021 is in het kader van het INTERREG-project een uitwisseling tot stand gebracht voor studenten pedagogisch werk naar Duitsland. Verder is de Euregionale Business Jump georganiseerd (zie Pluspunt).



Pluspunt



Tijdens de **Euregionale Business Jump** werd voor 17 Nederlandse en Duitse studenten een stoomcursus ondernemen gegeven.

“Met name in de Euregio krijgen zowel Nederlandse als Duitse jongeren in de toekomst met elkaar te maken, of ze nu in dienst gaan bij een werkgever of ondernemer worden. Zowel het Graafschap College, het Zone.college als de Duitse Berufskollegs vinden het belangrijk om studenten hier tijdens de opleiding op voor te bereiden en te zorgen dat ze de zogenaamde Euregionale competenties ontwikkelen. Het gaat hierbij om vaardigheden op het gebied van communicatie en cultuur” (Ad Durinck, docent Graafschap College).

In 2021 is tijdens een goed bezochte digitale conferentie het tweetalige Horizon-magazine gepresenteerd. Dit magazine licht de initiatieven en samenwerkingsverbanden toe die de afgelopen jaren zijn ontstaan en schetst een beeld van de mogelijkheden die er zijn in de Euregio voor leren en werken.

Eind 2021 is voor de laatste periode van dit INTERREG-project een nieuwe planning opgestart, waarbij gebleken is dat er een overweldigende belangstelling is voor de voorgenomen activiteiten van 2022.

Daarnaast werd de werkgroep aanvraag 'Euregionale Kenniswerkplaats' ingesteld. Gezamenlijk met de partners uit 'Leren zonder grenzen' worden de parameters voor het vervolgproject in de periode van INTERREG VI (2022 t/m 2028) uitgewerkt. Hierbij staan niet alleen succesvol gebleken uitwisselingen centraal, maar wordt het bedrijfsleven in de regio aan zowel de Nederlandse als de Duitse kant vanaf het begin van het project ingebed door het inrichten van Euregionale Kenniswerkplaatsen.

Basis op orde

Examinering heeft in 2020 en een deel van 2021 'op één' gestaan. Het kernteam examinering heeft in 2021 verder gewerkt aan de versterking van de examenorganisatie conform de doelen uit het herstelplan examinering. Belangrijkste inzet in 2021 was om te werken aan vereenvoudiging en bestendiging van de ontwikkelde werkwijzen.

De ondernomen acties hebben geleid tot een voldoende beoordeling op examineren en diplomeren voor alle onderzochte opleidingen bij de afronding van het herstelonderzoek in maart 2021. Daarmee is de hoofddoelstelling van het project behaald.

Daarnaast werkten we aan het uitwerken van een examenvisie, het versterken van het platform examinering (zowel in bemensing als in focus m.b.t. de opdracht) en het inrichten van actieve intervisie tussen betrokkenen. Ook is het handboek examinering herzien en is de werkwijze van examencommissies geharmoniseerd. Met de harmonisering van de examenbureaus is gestart, vooruitlopend op een nieuwe inrichting.

Bij de afronding van het project kunnen we vaststellen dat de kwaliteit van examinering goed geborgd is. De driehoek die nu is ingericht met examenbureaus, examencommissie en de teams met daarin teamtaakhouder Examinering werkt goed samen en is veel steviger in positie gekomen.

We volgen het functioneren van de examenorganisatie op de voet door de vier keer per jaar gevoerde gesprekken tussen de voorzitters van de examencommissies en het cvb, de interne audits en de analyse van de jaarverslagen van de examencommissies. Deze jaarverslagen zijn de bron voor het [examenverslag](#). Daarnaast speelt het platform Examinering een centrale rol in de afstemming van het beleid rond examinering.

Alle activiteiten rond het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het borgen van onze systematiek beschrijven we in de volgende paragraaf.

Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg

De triaalcyclus

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

Daarnaast komen we in ieder triaalgesprek terug op de gemaakte afspraken en bespreken wij de voortgang op de strategiematrix.

Voorafgaand aan de triaalgesprekken voeren de sectordirecteuren met hun eigen sectormanagementteam het gesprek over de voorafgaande periode en reflecteren ze op de behaalde resultaten. De aanleverde reflectie en diverse rapportages m.b.t. financiën en personeel vormen de basis voor het triaalgesprek. Ook de teamontwikkelplannen (TOP) zijn jaarlijks onderwerp van gesprek. Op deze wijze zijn alle verschillende verantwoordelijken betrokken bij de triaalcyclus en de interne reflectie op doelen en resultaten.

In 2021 nam naast de sectordirecteur en de sectormanager bedrijfsvoering steeds een opleidings-/teammanager uit de betreffende sector deel aan de triaalgesprekken. Dit heeft de betrokkenheid van het sectormanagement verder verhoogd zowel tijdens het gesprek als in de voorbereiding. De werkwijze en resultaten van de triaalcyclus zijn per gespreksronde geëvalueerd door het bestuur, de bestuurssecretaris en team concerncontrol. Deze evaluatie heeft lopende het jaar geleid tot kleine aanpassingen van de opzet.

De manier waarop we de strategiematrix inzetten is in 2021 niet gewijzigd. We merken dat we daarin blijven leren en dat de strategiematrix ons helpt om systematisch vanuit plannen terug te kijken, te reflecteren en de plannen bij te stellen. Ook het eigenaarschap is versterkt door deze werkwijze.

Werken aan onderwijskwaliteit

In januari zijn de sectoradviseurs onderwijskwaliteit benoemd in de vier onderwijssectoren. Zij ondersteunen het sectormanagementteam en de teams in hun sector bij het versterken van de kwaliteitscultuur en de onderwijskwaliteit. De eerste helft van het jaar heeft vooral in het teken gestaan van het in positie komen in de eigen sector en het vormgeven van het gezamenlijke in hun verantwoordelijkheden. De sectoradviseurs onderwijskwaliteit voerden een breed onderzoek uit naar de ervaringen van onderwijsteams met onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. De resultaten uit dit onderzoek zijn de basis voor het plan van aanpak dat de sectoradviseurs opstellen samen met de beleidsadviseur onderwijskwaliteit van team Onderwijs & Innovatie.

In de onderwijssectoren groeit op managementniveau het kwaliteitsbewustzijn. Tegelijkertijd is het nodig om aandacht te blijven vragen voor het systematisch uitvoeren van onze verbetersystematiek. De positie van de teamtaakhouders onderwijskwaliteit is versterkt. De inspiratiemiddag (één in plaats van de voorgenomen twee door de schoolsluiting in december) zorgde voor verbinding tussen de teamtaakhouders en de sectoradviseurs en tussen de teamtaakhouders onderling. De enthousiaste reacties maken dat we dit initiatief voortzetten in 2022.

In 2022 evalueren we de inzet van de sectoradviseurs onderwijskwaliteit en de teamtaakhouders onderwijskwaliteit.

Tevredenheid van studenten

Onderwijsteams monitoren op verschillende manieren de studenttevredenheid. Dit kan de vorm krijgen van lesevaluaties, docentevaluaties of panelgesprekken met een afvaardiging van de studenten. De opgehaalde informatie benutten teams in de analyses in hun TOP. Deze informatie brengen we niet samen op sector- of instellingsniveau. Daarnaast nemen we deel aan de tweejaarlijkse JOB-monitor. In 2021 is geen JOB-monitor afgenomen.

Tevredenheid van praktijkopleiders

De praktijkopleiders van het Graafschap College geven met eenzelfde eindwaardering als over 2019 en 2020 een iets lagere waardering van de samenwerking in en rond de beroepspraktijkvorming dan landelijk.

Samenvatting ²	Praktijkopleiders	Praktijkopleiders
	Graafschap College	Landelijk
Eindwaardering	7,5	7,6
Voorbereiding	74,4%	74,1%
Afspraken	87,8%	88,2%
Begeleiding	64,9%	66,7%
Uitvoering	87,5%	87,2%
Probleemoplossing	75,8%	73,3%

Tabel 1 Samenvattend oordeel praktijkopleiders Graafschap College 2021³

Van de 4246 uitgenodigde praktijkopleiders hebben 1067 personen de vragenlijst ingevuld. Dit geeft een respons van net iets meer dan 25%. Landelijk ligt het responspercentage op bijna 23%.

De vergelijking met 2020 toont dat de tevredenheid over de begeleiding, uitvoering en probleemoplossing licht is gestegen. Landelijk zien we hetzelfde beeld, alleen is daar ook de tevredenheid over de voorbereiding toegenomen.

Onderwijs en resultaten

Visie op onderwijs

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

Hybride

Wanneer we spreken over een hybride leeromgeving, dan gaat het over een leeromgeving waarin school en de beroepspraktijk (fysiek) bij elkaar zijn gebracht. Door het werkveld bij het onderwijsproces te betrekken, wordt de kwaliteit en relevantie van het onderwijs versterkt en wordt de aansluiting van het onderwijs op het werkveld (en vice versa) geborgd. De beroepsontwikkeling en de bijbehorende beroepstaken vormen het uitgangspunt van het onderwijs en tijdige beroepsidentificatie bij studenten en motivatie wordt gestimuleerd en ondersteund.

Innovatief

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

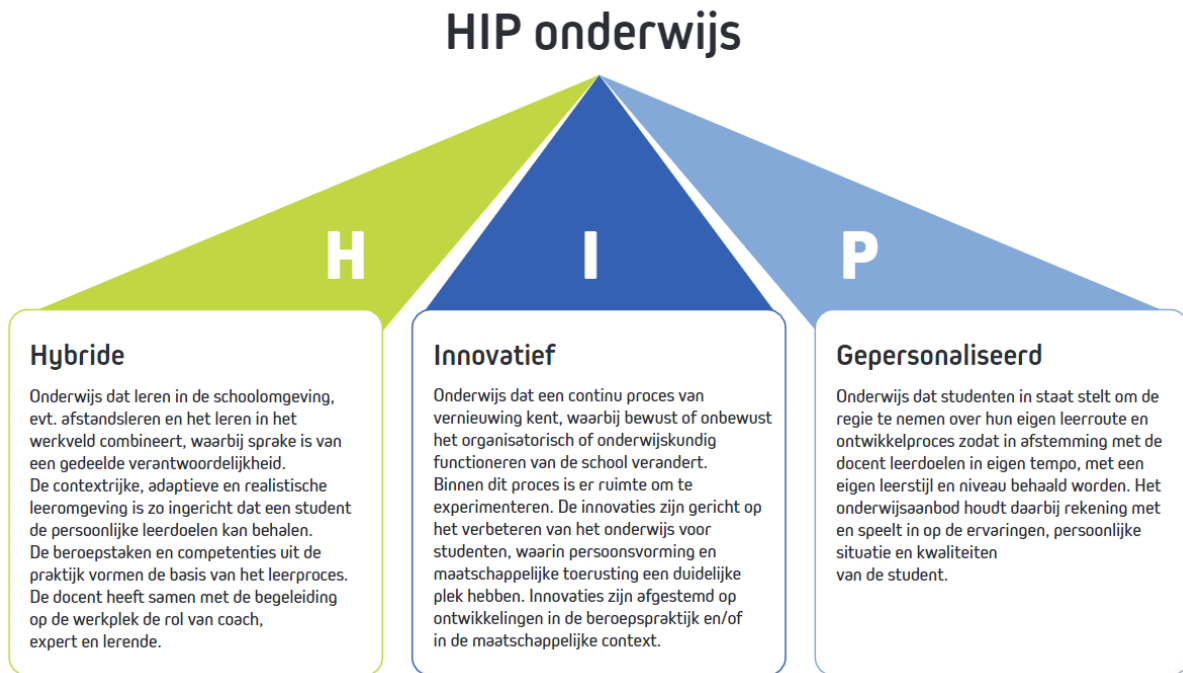
² De percentages in de tabel geven weer welk deel van de praktijkopleiders het eens of helemaal eens waren met de stellingen die onder het betreffende onderwerp vallen.

³ Bron: SBB online rapportage BPV Monitor, d.d. 21 februari 2022



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.



Portfolio

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

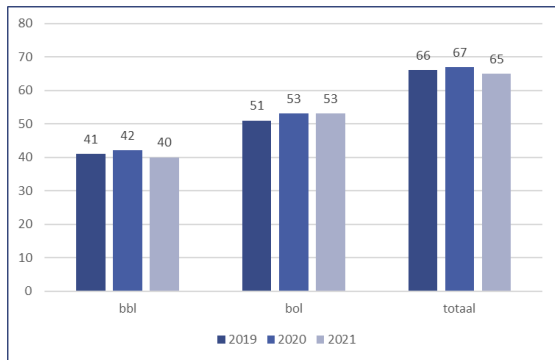
Het Graafschap College volgt aan de hand van doorlopende analyses de ontwikkelingen op de regionale en landelijke arbeidsmarkt en past indien nodig het portfolio daarop aan. Tegelijkertijd wordt ook rekening gehouden met de vrije keuzemogelijkheden van studenten en de doorstroom naar het hbo. Niet voor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

In 2021 waren er geen bijzondere ontwikkelingen m.b.t. het portfolio en macrodoelmatigheid.

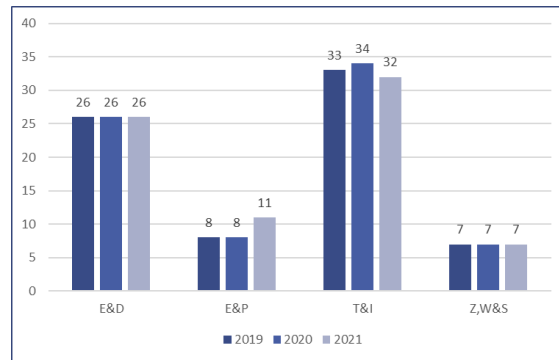
Opleidingen

Het Graafschap College biedt beroepsopleidingen aan via de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in de verschillende domeinen. Dit onderwijs wordt gepositioneerd binnen de vier onderwijssectoren: Educatie & Participatie (Entree en maatwerk Mijn School), Economie & Dienstverlening, Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport. In 2021 werden in deze sectoren samen 65 unieke beroepsopleidingen verzorgd.

In de grafieken hieronder is de verdeling en ontwikkeling van het aantal beroepsopleidingen over de leerwegen en de sectoren te zien. Een aantal beroepsopleidingen bieden we in beide leerwegen aan. Deze worden in de totaalkolom als één unieke beroepsopleiding geteld. De telling laat zien dat dezelfde beroepsopleiding in meerdere sectoren wordt aangeboden.



Figuur 1 Aantallen beroepsopleidingen



Figuur 2 Beroepsopleidingen verdeeld over de sectoren

Naast de beroepsopleidingen bieden wij ook de mogelijkheid om via het vavo een vmbo-, havo- of vwo-diploma of -certificaat te behalen. Bij de Taalschool werken nieuwkomers aan hun inburgering en laaggeletterden aan hun taalvaardigheden. Helaas moest inburgering wegens beleidsbeslissingen t.a.v. de financiering vanuit de overheid worden stopgezet per 31 juli 2021. Volwassenen kunnen binnen het Taalhuis Achterhoek (een samenwerking tussen het Graafschap College en de vier regionale bibliotheken) hun niveau op rekenen, Nederlands, schrijven en/of digitale vaardigheden op peil brengen en eventueel met een toetsing laten erkennen.

In 2021 hebben wij, op basis van een onderzoek naar de stappen die een potentiële student zet, onze wervingsactiviteiten aangepast. Naast een extra open dag in november is ook gestart met 'GC on Tour' waarbij medewerkers en studenten een interactieve tour maken langs de vo-scholen in de regio. Op deze wijze worden potentiële studenten vroegtijdig meegenomen in de mogelijkheden van het mbo en het Graafschap College in het bijzonder. In 2021 zijn zo'n 60 sessies verzorgd voor ongeveer 1500 aankomende studenten.

Cursussen, trainingen en (niet-bekostigde) opleidingstrajecten

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

Het tekort aan technisch geschoold personeel is goed merkbaar in 2021. Om goed geschoolde medewerkers te werven wordt steeds vaker een leer- en werktraject door werkgevers aangeboden. Het aantal bbl-deelnemers in de infratechniek is fors toegenomen, net zoals het aantal bedrijven waar deze bbl-opleidingen gegeven worden. Het aantal deelnemers in cursussen en trainingen die via open inschrijving gevolgd worden is redelijk stabiel gebleven ten opzichte van 2020, het aantal in company bedrijfstrainingen en -cursussen is door corona helaas sterk gedaald. Per saldo heeft dat weinig gevolgen voor de totale realisatie.

De introductie van mbo-certificaten, waarvan de eerste in 2020 zijn afgegeven, is één van de maatregelen om een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Studenten in het niet-bekostigd mbo-onderwijs kunnen een deel van een mbo-opleiding volgen, gericht op het behalen van een keuzedeel of beroepsgericht onderdeel van een kwalificatie, en deze afsluiten met een certificaat. Behaalde mbo-certificaten worden opgenomen in het diplomaregister van DUO. In 2021 zijn 165 mbo-certificaten uitgereikt waarvan 39 certificaten op een onderdeel van een crebo en 126 certificaten op keuzedelen. In samenwerking met sociale diensten van de omliggende gemeenten worden werk- en leertrajecten aangeboden.

Het portfolio bij de technische niet-bekostigde opleidingen is in 2021 uitgebreid met cursussen op het gebied van Veilig werken aan Elektrische en Hybride voertuigen en Veilig omgaan met Hef- en reachtruck. Bij bestaande relaties in de proces- en productietechniek worden ook specifieke cursussen op het gebied van de Nederlands taal op de werkvloer als aanvulling op de BBL-opleiding gegeven.

De sector Z,W&S streeft ernaar om via Graafschap Opleidingen BV (GO) meer verbinding te creëren tussen niet-bekostigde trajecten en de reguliere opleidingen, zodat LLO integraal onderdeel kan worden van het aanbod van de sector. Helaas heeft in 2021 corona veel invloed gehad op de opleidingen en trainingen die via GO zijn aangeboden en heeft corona dit proces vertraagd. GO moest in 2021 vrij snel weer afschalen en overgaan op online aanbod. Voor deelnemers die uit de praktijk komen, minder ICT-vaardig zijn en juist ook praktijkgerichte vaardigheden willen oefenen is dit minder aantrekkelijk. Wel merkten we aan het eind van 2021 dat de vraag voor trainingen en opleidingen via GO weer aantrekt, wat een beter perspectief geeft voor 2022.

In 2021 zijn we ondanks deze omstandigheden doorgegaan met het ontwikkelen van een vernieuwende aanpak bij GO. Er is op de dinsdagavond een open aanbod in (zorg)vaardighedenonderwijs gecreëerd onder de vlag van 'aan de slag met je leervraag'. Daarnaast zijn we eind 2020 begonnen met drie groepen die de branche-erkende opleiding Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP) doen. Deze opleiding valt onder het toezicht van het College van Zorg Opleidingen (CZO) en is gepersonaliseerd vormgegeven, wat betekent dat deelnemers vanuit de eigen leervraag en praktijk kunnen versnellen en eventueel vertragen. Voor deze manier van opleiden is bewust gekozen om meer aan te sluiten bij de manier van opleiden bij de reguliere bbl-opleidingen. Deze groepen hebben eind 2021 de opleiding afgerond en worden in 2022 gediplomeerd.

Daarnaast heeft GO in 2021 nieuwe zorgprofessionals via de Nationale Zorgklas opgeleid. Via de Nationale Zorgklas konden mensen geschoold worden voor coronabanden in de zorg. Verschillende zorginstellingen in de regio hebben gebruik gemaakt van deze (subsidie)regeling en hebben nieuwe medewerkers de onlinetraining Ondersteunend Zorgmedewerker laten volgen die werd uitgevoerd door trainers van GO.

GO verzorgde in 2021 diverse trainingen en leidde daarnaast steeds meer mensen op in onderdelen van opleidingen, met als eindpunt het uitreiken van een mbo-certificaat, zoals voor de opleiding Dienstverlening niveau 2. Door de krapte op de arbeidsmarkt kijken zorginstellingen nu veel meer welke laagopgeleide medewerkers met extra opleiding kunnen doorstromen naar een functie aan het bed. In 2021 zijn vanuit de opdrachtgevers (zorginstellingen) daardoor net als in 2020 met name vragen gekomen om trainingen en opleidingen op niveau 2 en 2+ aan te bieden voor medewerkers.

Ondanks corona zijn er zo in 2021 toch zo'n 60 personen geschoold en zo'n 75 groepen uit verschillende zorg- en welzijnsinstellingen. Meest gegeven trainingen en opleidingen waren het keuzedeel Helpende+, mbo-certificaat Ondersteuning thuis, medicijntraining, basistraining examinator en werkbegeleiderstraining. Op deze manier heeft het Graafschap College in samenwerking met het werkveld weer een bijdrage geleverd om de kwaliteit in de sector zorg en welzijn te verhogen.

In 2021 is voor het eerst het keuzedeel 'Leider sportieve recreatie' gegeven bij een welzijnsorganisatie. Dit is een keuzedeel vanuit Sport & Bewegen waar GO voorheen geen keuzedelen van aanbod.

Verder onderzoekt GO hoe samen met het vaardigheden centrum de opleidingsvragen van werknemers in de regio nog beter ondersteund kunnen worden, bijvoorbeeld door het uitgeven van 'stripkaarten' voor medewerkers in de zorg om bevoegd en bekwaam te blijven m.b.t hun vaardigheden. Dit is in 2021 gestart en krijgt een vervolg in 2022. Ook binnen de sector E&P wordt met o.a. volwasseneducatie, huiswerkbegeleiding en orthopedagogie omzet gegenereerd op basis van niet bekostigde opleidingstrajecten.

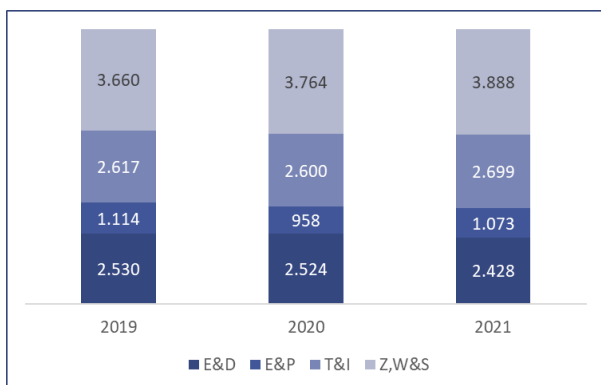
Studentenpopulatie

In 2021 bood het Graafschap College onderwijs aan 10.088 studenten, dat zijn 242 studenten meer dan het voorafgaande jaar (9.846). De tabel toont studenten (bekostigd) die op verschillende niveaus middelbaar beroepsonderwijs volgen (zowel bol als bbl) of deelnemen aan de vavo (bekostigd of vanuit het reguliere vo), inburgering of de Taalschool. Studenten die een korte cursus volgden via 'niet-reguliere trajecten' (bedrijfsopleidingen, cursussen) zijn hierbij niet meegeteld.

Studenten	2019	2020	2021
bol	6.577	6.737	6.560
bbl	2.549	2.469	2.794
ovo ⁴	60	13	11
odt ⁵		46	78
vavo	325	214	235
nt2	223	208	192
inburgering	187	159	218
Totaal	9.921	9.846	10.088

De studentenpopulatie voor het mbo is gedurende de afgelopen jaren gegroeid. In 2021 is het aantal bol-studenten gedaald maar zien we dat het aantal bbl-studenten fors is gestegen. Het aantal studenten vavo is in 2021 licht gestegen. De aanpassingen in examinering en diplomering in het voortgezet onderwijs als gevolg van corona spelen zeker een rol bij de schommelingen in de studentaantallen bij vavo.

Het aantal deelnemers aan inburgering is in de eerste helft van het jaar toegenomen en was daarmee al gegroeid ten opzichte van 2020. Wij moesten echter besluiten om te stoppen vanwege de ontoereikende financiering vanuit de overheid.



Figuur 3 Aantallen studenten verdeeld over de sectoren

De verdeling van de studenten over de sectoren verandert geleidelijk. Het studentenaantal binnen Zorg, Welzijn & Sport neemt over de afgelopen drie jaar toe. Techniek & Informatica ziet een behoorlijke stijging in het aantal studenten, na een lichte daling in het vorige jaar. Bij Educatie & Participatie zien we hetzelfde: na een daling vorig jaar (vermoedelijk coronagerelateerd), zitten we nu richting het niveau van twee jaar geleden. De studentenaantallen in de sector Economie & Dienstverlening zijn als enige sector gedaald.

De meeste studenten stromen in vanuit het voortgezet onderwijs en zijn jonger dan 23 jaar. Er zijn bijna 2.000 studenten van 23 jaar of ouder. Dit betekent een groei van bijna 5%. Als we alleen kijken naar de studenten in de mbo-opleidingen dan gaat het om 1.707 studenten, een groei van ruim 14%.

Na drie jaar achtereen een stijging te hebben gezien in het aantal vrouwelijke studenten in de techniekopleidingen, is er dit jaar voor het eerst sprake van een daling. Vorig jaar hadden we 165 vrouwelijke studenten en nu 157.

⁴ Overig onderwijs

⁵ Overige opleidingen deeltijd

Toelatingsbeleid en bindend studieadvies

Studenten worden bij onze opleidingen toegelaten volgens de afgesproken procedure en zoals wettelijk is vereist, tenzij er bij een opleiding sprake is van een (goedgekeurd) numerus fixus, bijvoorbeeld op grond van beperkte beschikbaarheid van stageplaatsen of beperkte arbeidsmarktperspectieven. Bij deze opleidingen worden de studenten via loting toegelaten. Bij een beperkt aantal opleidingen mogen er aanvullende toelatingseisen worden gesteld. Net als in 2020 gold in 2021 een numerus fixus bij 10 opleidingen. Dit betreft opleidingsrichtingen binnen Veiligheid en Vakmanschap en Mediavormgeving, waarvoor landelijk of regionaal afspraken zijn gemaakt over het maximeren van de instroom, en bij enkele opleidingen Hout en Meubel en ICT vanwege een beperkt arbeidsmarktperspectief.

Het bindend studieadvies (bsa) is een verplicht advies dat het Graafschap College aan iedere student in het eerste jaar van zijn opleiding geeft met betrekking tot de voortzetting van de studie, op basis van een systematische en regelmatige beoordeling op drie onderdelen: studieresultaten, werk- en studiehouding en aanwezigheid. In 2021 is vanwege de coronamaatregelen terughoudend met het negatief bsa omgegaan. Er is in 2021 twaalf keer een negatief bindend studieadvies uitgegeven te weten bij de Entree-opleidingen (8x) en in de sector Z,W&S (4x).

Schoolkostenbeleid

In augustus 2019 is het schoolkostenbeleid van kracht geworden binnen het Graafschap College. Het schoolkostenbeleid beschrijft de kaders waarbinnen de opleidingsteams jaarlijks de schoolkosten vaststellen. Het schoolkostenbeleid van het Graafschap College volgt het 'Servicedocument schoolkosten' (10-07-2018) van het ministerie van OCW, dat in afstemming met de JOB en de MBO Raad tot stand is gekomen. Onderdeel van dit beleid is een terugbetalingsregeling voor ongebruikte leermiddelen. In 2021 is speciale aandacht uitgegaan naar het zorgvuldig vaststellen van de leermiddelenlijsten en het inrichten van een uniforme werkwijze voor deze terugbetalingsregeling.

Keuzedelen

Het Graafschap College biedt diverse keuzedelen aan die via de studiegidsen bij studenten onder de aandacht worden gebracht. In 2021 zijn ondanks corona vrijwel alle aangekondigde keuzedelen uitgevoerd. Bij de keuzedelen die werden aangeboden, is op grond van landelijke coronamaatregelen niet geëxamineerd, om zo ruimte te maken voor de reguliere examinering. Er is alleen geëxamineerd als het betreffende keuzedeel een civiel effect had voor de student (zoals bij het verkrijgen van een certificaat als zweminstructeur). Daarmee zijn er als gevolg van corona dit jaar wel (landelijk voorgestelde) afwijkingen geweest ten aanzien van de keuzedeelverplichtingen. De meeste keuzedelen hebben het theoretische gedeelte als gevolg van de lockdown geheel digitaal gevolgd, de praktijkonderdelen zijn waar van toepassing vrijwel geheel 'live' gegeven.

Binnen de sectoren is in 2021 wel verder gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. We hebben vanaf schooljaar 2021-2022 een sectorbreed en sectoroverstijgend aanbod aan studenten.

Sectoroverstijgend samenwerken aan nieuwe keuzedelen werd bemoeilijkt door de lockdown. De ontwikkeling van vijf nieuwe sectoroverstijgende blended keuzedelen heeft door corona vertraging opgelopen.

Voor de realisatie van de sectoroverstijgende keuzedelen werkt het Graafschap College met het online platform '[All You Can Learn](#)', waarbij leerprogramma's bestaan uit opdrachten waaraan de student zelfstandig en onder begeleiding van een coach werkt. De motivatie voor keuzedelen bij studenten had wel te lijden onder het feit dat de keuzedelen geen onderdeel van de zak/slaagregeling waren en ook grotendeels online werden uitgevoerd.

Verzoek student niet-gekoppelde keuzedelen

Bij de invoering van de keuzedelen is het mogelijk gemaakt dat een student een keuzedeel volgt dat niet gekoppeld is aan de kwalificatie behorende bij de opleiding, zolang dit keuzedeel deel uitmaakt van het totale keuzedelenaanbod. Er zijn in het verslagjaar bij de examencommissie van de sector E&D 29 verzoeken gedaan voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen. Bij de examencommissie van de sector T&I waren dat er 12 die alle zijn gehonoreerd. Bij alle toekenningen is een overlapcheck uitgevoerd bij SBB; er is geen ondoelmatige overlap geweest tussen de kwalificatie en het keuzedeel. Bij de overige sectoren zijn geen aanvragen gedaan.

Verantwoorde andere keuze urennorm en studieduur

In 2021 zijn geen nieuwe verzoeken gedaan voor afwijking van de urennorm. Onderstaande opleidingen hebben een eerder gemaakte en goedgekeurde 'verantwoorde andere keuze' met betrekking tot de urennorm gemaakt (meer of minder maar ook verhouding BOT/bpv), studieduur of een combinatie van beide). Het betreft de volgende opleidingen:

- Verkoper (niveau 2)
- 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)
- Entree

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten mbo-niveau 2 - 4

De *Benchmark Studiesucces MBO* toont met terugwerkende kracht de resultaten van het mbo op acht indicatoren. De laatst bekende en gebenchmarkte resultaten gaan dus over 2020. Onze onderwijsresultaten van het mbo zijn gestegen en overstijgen zelfs die van 2018. Dit is ook terug te zien in de landelijke resultaten. Er is duidelijk sprake geweest van een dip in 2019. De oorzaak hiervan is onduidelijk. Op zes van de acht indicatoren die in de *Benchmark Studiesucces MBO* naast elkaar gezet worden, scoort het Graafschap College bovengemiddeld. De indicatoren Passende plaatsing en Kwalificatiewinst laten zien dat we ons hier nog dichter naar het landelijk gemiddelde kunnen bewegen. Vaak spelen didactische overwegingen een rol bij minder passende plaatsing of mindere kwalificatiewinst. Het opbouwen van een basis aan vaardigheden heeft dan de voorkeur boven een plaatsing die aansluit op de vooropleiding. Een andere reden kan zijn dat tijdens het aanmeldingsproces persoonlijke omstandigheden boven komen die plaatsing op een ander niveau wenselijk maken.

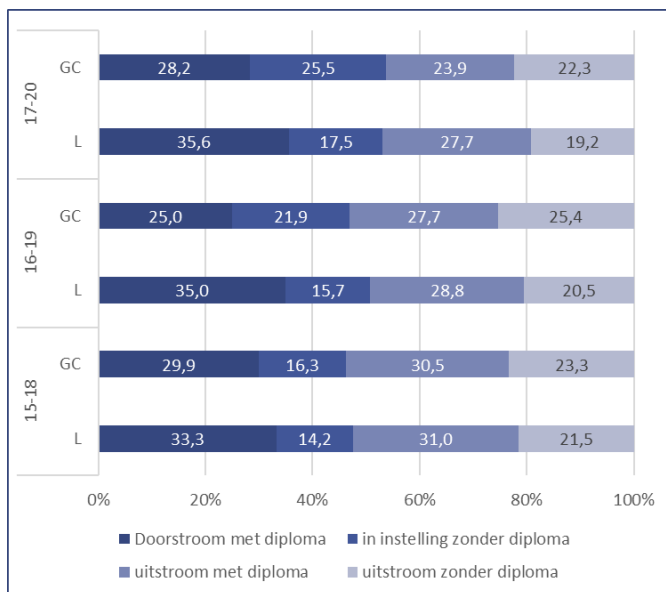
Indicator	2018 GC	2018 L	2019 GC	2019 L	2020 GC	2020 L
Jaarresultaat	76,2%	71,1%	75,9%	70,5%	78,6%	73,0%
Diplomaresultaat	77,2%	71,8%	76,6%	71,2%	79,8%	73,4%
Startersresultaat	87,9%	84,0%	88,0%	83,6%	88,8%	85,1%
Passende plaatsing	89,5%	90,9%	89,4%	91,3%	89,4%	91,3%
Passend diploma	64,8%	60,8%	62,9%	60,4%	67,9%	63,2%
Opstroom	26,6%	22,5%	25,7%	21,5%	23,8%	20,7%
Kwalificatiewinst	89,0%	87,6%	86,8%	87,9%	88,0%	88,4%
Doorstroom naar hbo	41,5%	35,7%	36,7%	34,4%	39,3%	36,6%

Tabel 2 Meerjarenoverzicht indicatoren Benchmark Studiesucces MBO

De beoordeling van de onderwijsresultaten door de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat het studiesucces bij 13 van onze opleidingen hoog is. Het gaat hier om opleidingen op alle niveaus in de sectoren Economie & Dienstverlening en Techniek & Informatica. De 11 opleidingen waar het studiesucces onvoldoende is vinden we met name bij niveau 2 en 3 in de sectoren Economie & Dienstverlening, Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport.

Onderwijsresultaten Entree

Bij Entree zien we wisselende resultaten. De doorstroom met diploma is licht toegenomen en de uitstroom zonder diploma is gedaald. Het lijkt erop dat 18-19 een jaar met mindere resultaten is geweest en schooljaar 19-20 komt dichterbij de resultaten in 17-18. Waardoor in het algemeen de resultaten van Entree iets achterblijven bij het landelijke beeld (studiesucces van 77,6% ten opzichte van 80,8% landelijk) heeft vermoedelijk ook te maken met de aanname van een relatief groot aantal studenten die meer dan gemiddelde ondersteuning en zorg nodig hebben.



Figuur 4 Onderwijsresultaten Entree (Bron: Internet Schooldossier)

Onderwijsresultaten vavo

De onderwijsresultaten van vavo kennen een eigen systematiek waarbij wordt aangesloten bij de manier van berekenen in het voortgezet onderwijs. In onderstaande tabellen staan de resultaten van de laatste vier driejaarsperiodes. Voor de eerste drie indicatoren geldt dat deze niet berekend konden worden over 2020 omdat het centraal examen is komen te vervallen vanwege corona. Vandaar dat er geen verdere toelichtende tekst is toegevoegd.

Driejaargemiddeld verschil SECE	vmbo-t	havo	vwo	norm
2014_2016	0,07	0,23	0,32	0,50
2015_2017	0,06	0,23	0,18	0,50
2016_2018	0,11	0,22	0,18	0,50
2017_2019	0,14	0,09	0,19	0,50

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

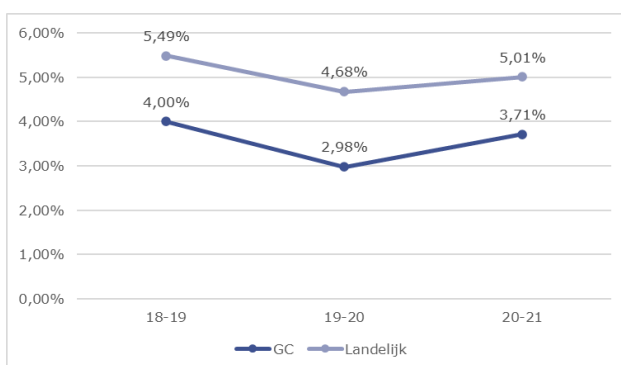
Driejaargemiddeld percentage voldoende CE	vmbo-t	havo	vwo	norm
2014_2016	68,25	63,48	66,83	65,00
2015_2017	65,96	62,85	68,13	65,00
2016_2018	64,41	62,72	72,19	65,00
2017_2019	66,10	65,10	69,82	65,00

Driejaargemiddeld percentage voldoende SE	vmbo-t	havo	vwo	norm
2018-2020	77,49	72,01	83,81	65,00

Om toch iets te kunnen zeggen over de onderwijsresultaten in 2020 en dus de driejaarsperiode 2018-2020 is een nieuwe, vierde, indicator toegevoegd. Deze indicator kijkt naar het percentage voldoende in de aangeboden schoolexamens. We voldoen op alle niveaus zeer ruim aan de gestelde norm.

Voortijdig schoolverlaten⁶

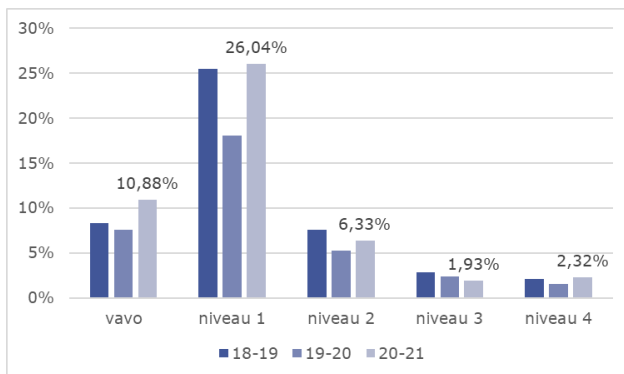
De vsv-cijfers van het laatste jaar zijn de voorlopige cijfers zoals gepubliceerd in februari. De cijfers van de voorgaande jaren worden bijgewerkt tot de definitieve cijfers. Alle vsv-cijfers zijn met terugwerkende kracht opnieuw berekend en in alle informatiebronnen gebaseerd op de landelijke definities. Dit betekent dat er wijzigingen zijn aangebracht in cijfers die voorheen als definitief zijn gepresenteerd.



Figuur 5 Trend vsv

De trend ten aanzien van het voortijdig schoolverlaten is vergelijkbaar met de landelijke trend. Al is het percentage voortijdig schoolverlaters bij ons iets harder gestegen dan landelijk.

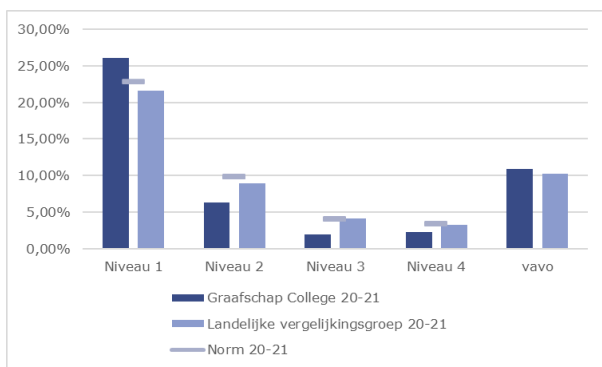
⁶ Bron vsv cijfers: VSV-Scanner mbo d.d. 7 maart 2022



Figuur 6 Ontwikkeling vsv per niveau

Op niveau 1 zien we behoorlijke wisselingen in het aantal vsv'ers. Deze wisselingen zijn groter dan bij de landelijke vergelijkingsgroep. De trend is echter wel hetzelfde. Ditzelfde geldt ook voor niveau 2, maar dan met kleinere aantallen. Vsv op niveau 3 daalt verder door, terwijl er landelijk weer een lichte stijging te zien is. Op niveau 4 is het vsv gestegen van 1,59% naar 2,32%.

Vsv bij vavo is met meer dan 3% gestegen. Hoewel het percentage niet veel hoger uitkomt dan het landelijk gemiddelde is het aantal vsv'ers bij ons veel sterker toegenomen.



Figuur 7 Vsv 2021 per niveau

Op niveau 2, 3 en 4 voldoet de vsv ruim aan het streefpercentage. Ook liggen onze percentages voor deze niveaus onder het landelijk gemiddelde. Vsv op niveau 1 ligt voor het eerst in jaren boven de gestelde norm.

Voor vavo zijn geen landelijke streefpercentages vastgesteld. Het percentage vsv'ers ligt bij ons iets hoger (0,66%) dan bij de landelijke vergelijkingsgroep.



Studentbegeleiding

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



Pluspunt

PROJECTWEEK SMART START



THEMA
TOEKOMST EN SOLLICITEREN

Gastspreekers • Mirjam Spitholt • Toin de Ruiter BensenReuling • Pim Adema Graafschap College • Petra Tiemessen MDH Uitgeverijen • Andrea Verschoor Randstad • Leonie Dijkhof Innovatiehub • Isabel van Veen Innovatiehub • Marianne Arendsen Start People • Michel Sessink Start People • Jurro Groenewald Start People • Claire van Wolzenis Mainfreight • Melvin Westerveld Mainfreight • Sjoerd Hendriksen Loopbaanplein Graafschap College • Pascal Teitink Jodeco Glass • Liselotte Leijten Pinkcube • Judith Plasman Bonogas • Ramon van Uden STYB • Wijn Klaassen Klaassen Mode • Daniel Wouda Oxydent • Henk Janssen De Stock

PROGRAMMA

MAANDAG
Myriam Spitholt
[Les Gelukskunde](#)
Diverse gastspreekers
[Sollicitatie workshops](#)
Opdracht
[Do's/Don'ts solliciteren](#)

DINSDAG
Beroepencarroussel
[Welk beroep past bij mij?](#)
Symposium
[LinkedIn](#)
[Video solliciteren](#)

WOENSDAG
Zelf aan de slag
[Voorbereiding en opdracht Talententuin](#)



In oktober 2021 is een projectweek rond Toekomst en solliciteren georganiseerd voor de studenten Smart start economie in bedrijf.

Professionals uit het bedrijfsleven gaven gastlessen over solliciteren.

Belangrijk doel van dit project was om studenten te leren een professionele indruk te maken en hen na te laten denken over de toekomst.

Loopbaanplein

Het Loopbaanplein is de centrale voorziening voor derdelijns hulp, waarnaar studenten doorverwezen worden wanneer sprake is van sociaal-emotionele, financiële, of psychosociale problemen. Op het Loopbaanplein wordt nauw samengewerkt met regionale partners zoals Sociaal Raadslieden en orthopedagogen. Er zijn onder meer voorzieningen voor ambulante begeleiding, trajectbegeleiding, loopbaanklassen, financiële hulp (Sociaal Raadslieden), jeugdarts en loopbaanklassen gevestigd. Het geldt landelijk als een voorbeeld van een goed geslaagde samenwerking met ketenpartners en een succesvolle laagdrempelige voorziening op het gebied van studentbegeleiding en begeleiding van schoolverlaters. DUO houdt spreekuur op het Loopbaanplein en ook Lerenwerkt (rmc/leerplicht) is direct bereikbaar via het Loopbaanplein. In 2021 maakten 2036 studenten gebruik van het ondersteuningsaanbod bij het Loopbaanplein, dat is bijna 20% van de studentenpopulatie. Dit is meer dan voorgaande jaren en is te verklaren door de rol die het loopbaanplein heeft gekregen in de studentbegeleiding in coronatijd.

Vertrouwenspersonen voor studenten

Studenten met klachten over ongewenst gedrag kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersonen van het Graafschap College. Er zijn 9 medewerkers aangesteld die (onder meer) als taak hebben als vertrouwenspersoon voor studenten op te treden binnen de onderwijssectoren. Sommige van hen zijn daarnaast als zorgdecaan werkzaam. In september 2021 zijn drie nieuwe vertrouwenspersonen voor studenten aangesteld wegens ontstane taakvacatures. Lastig in coronatijd is dat laagdrempelig contact op locatie niet altijd mogelijk was. Anderzijds is de ervaring dat studenten soms de veiligheid van het wat afstandelijker online contact kunnen prefereren.

In 2021 hebben 24 studenten contact gezocht met de vertrouwenspersonen voor studenten. Het aantal meldingen was daarmee vergelijkbaar met vorig jaar. De meldingen in de categorie overig betroffen veelal direct of indirect aan coronagerelateerde zaken, zoals problemen rond besluiten over vaccinatie, gevolgen (zoals depressiviteit) van het studeren met coronamaatregelen e.d. Soms betrof het ook privéproblematiek van studenten. Ook deze meldingen worden zorgvuldig begeleid, vanuit een brede taakopvatting en de overtuiging dat privéproblemen altijd ook invloed hebben op de studie.

Aard van de melding	2019	2020	2021
Pesten	7	7	4
Discriminatie	1	2	
Intimidatie (ook seksueel)	9	4	5
Agressie/ geweld	3	5	
Overig	7	4	15
Totaal	27	22	24

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

Wet versterking positie mbo-student

Per 1 augustus 2020 is de Wet versterking positie mbo-student van kracht geworden. In dat kader is in 2021 gewerkt aan implementatie van (onderdelen van) deze wet. Er is een nieuw protocol voor zwangere studenten en werkende ouders – in afstemming met de studentenraad – van kracht geworden. Daarin zijn de rechten, plichten en faciliteiten voor deze bijzondere groep studenten opgenomen en wordt ruimte gegeven voor meer maatwerk in het onderwijs in geval van zwangerschap of ouderschap. Het studentenstatuut is hierop ook geactualiseerd.



Verder is met ingang van 1 augustus 2021 het mbo-studentenfonds geïmplementeerd. Vanuit dit studentenfonds worden tegemoetkomingen verstrekt aan verschillende doelgroepen die daar volgens de wet recht op hebben, waaronder studenten die over aantoonbaar onvoldoende middelen beschikken voor de aanschaf van leermiddelen, en voor de leden van de studentenraad die voor dit werk een passende vergoeding ontvangen. In de tabel hieronder verantwoorden wij de uitgaven vanuit het mbo-studentenfonds in het jaar 2021.

	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen (€)	Gemiddelde hoogte van de toekenningen (€)
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.1 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met rechtsbevoegdheid	11	6.400	582
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	n.v.t.		
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	47	14.435	307
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Niet geregistreerd		

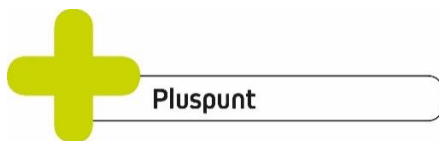
Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Samenwerken in coronatijd

Het jaar 2021 was weer een jaar waarin corona ingrijpende gevolgen had voor de manier waarop medewerkers hun werk konden doen. De steeds wisselende maatregelenpakketten in de verschillende lockdownperiodes deden een sterk beroep op ieders flexibiliteit. Hoewel een deel van het onderwijs doorliep en er dus altijd wel mensen op locaties aan het werk konden, waren ook veel medewerkers genoodzaakt om vanuit huis te werken. De ervaringen die in de eerste lockdown waren opgedaan en de goede infrastructuur en voorzieningen op het gebied van ICT zijn daarbij weer een belangrijke basis geweest voor de kwaliteit van het (samen)werken in 2021. Dat neemt niet weg dat de voortdurende omschakeling veel van mensen vergde. Gedurende het hele jaar is steeds de nodige aandacht besteed aan de praktische en sociaal-emotionele ondersteuning van onze medewerkers. Door heldere communicatie richting medewerkers vanuit het crisismanagementteam is daarnaast steeds geprobeerd rust en overzicht te scheppen in deze onrustige tijd.

De tijdelijke regeling thuiswerken is verlengd, in afwachting van de nieuwe cao waarin naar verwachting collectieve afspraken worden opgenomen op het gebied van thuiswerken.

Omdat het 'digitale gezicht' van medewerkers steeds belangrijker wordt en een goede profielfoto de persoonlijke herkenbaarheid zowel naar collega's als studenten en externen ondersteunt, is aan alle medewerkers tijdens de medewerkersdag in 2021 een voucher gegeven voor het laten maken van een professionele foto. Omdat digitale zichtbaarheid belangrijk blijft wordt ook van alle nieuwe medewerkers een professionele profielfoto gemaakt.



Tijdens de week van het onderwijs in oktober 2021 werden alle medewerkers verrast met een traktatie.

Formatiebeleid

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

Het Graafschap College investeert actief in een optimale beschikbaarheid van vakbekwame en vitale medewerkers, kwantitatief en kwalitatief. Er zijn diverse interne en externe aspecten die invloed hebben op de inzetbaarheid van onze medewerkers. De afspraken die hierover intern zijn gemaakt en de maatregelen waarmee rekening gehouden moet worden vanuit cao en/of wet- en regelgeving worden jaarlijks herijkt en besproken met het imt, de smt's en de OR.

De kaders voor de kwantitatieve en kwalitatieve formatie zijn vastgelegd in het meerjarenformatiebeleid dat met instemming van de ondernemingsraad is vastgesteld.

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

Tijdelijke dienstverbanden die niet verlengd worden, worden tijdig aangezegd. Overwegend wordt uitgegaan van een uiteindelijke vaste aanstelling tussen medewerker en werkgever, tenzij er sprake is van werkzaamheden van tijdelijke aard (bijvoorbeeld ziektevervanging, contractactiviteiten of projectaanstellingen).

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

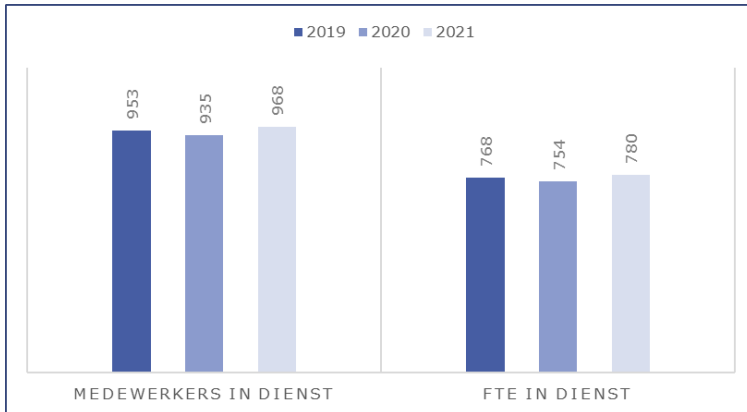
De gewenste verhoudingen tussen de verschillende personeelscategorieën zijn vastgelegd in de hoofdlijnen van de begroting waarover jaarlijks met de ondernemingsraad en de studentenraad gesproken wordt en waarop zij instemming verlenen.

Het onderwijs wordt steeds complexer en vraagt vergaande professionalisering van medewerkers. In dit werkveld past ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling van medewerkers, een passende beloning, differentiatie in taken en een bijbehorend loopbaanperspectief. Hiervoor is het project 'Functiehuis' gestart. In de eerste fase is het functiehuis vernieuwd, met vermindering van het aantal functiebeschrijvingen en het creëren van generieke functies. In 2021 hebben alle medewerkers hun nieuwe generieke functiebeschrijving ontvangen. In 2022 (fase 2) gaan we de taakdifferentiatie en loopbaanpaden voor medewerkers verder uitwerken en definitief vaststellen. In 2023 (fase 3) onderzoeken we een vernieuwd beloningsbeleid met bijbehorende belonings- en waarderingvormen voor alle medewerkers.

Eind 2021 is besloten om een onderdeel van fase 2 van het project functiehuis versneld te realiseren. Dit betreft het (voorlopig) benoemen van een aantal medewerkers tot LC-docent. Deze 'Pilot versneld loopbaanperspectief LC' voorziet in een verhoging van het aantal LC-docenten op basis van de concept taakdifferentiatie die in fase 2 definitief wordt vastgesteld. Zo is het gelukt om het met de OR afgesproken percentage van 26% LC-docenten ruimschoots te behalen.

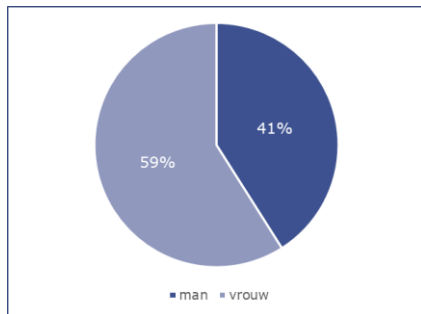
Formatieontwikkeling

Er werken op 31 december 2021 968 medewerkers (780 fte) bij het Graafschap College. Het betreft een stijging van 33 medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben bij de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland. Stagiaires worden niet opgenomen in de formatiecijfers, omdat daarbij geen sprake is van een dienstverband.

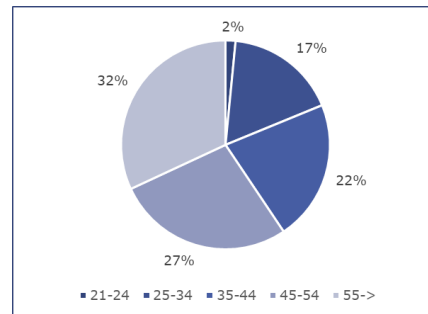


Figuur 8 Ontwikkeling formatie in aantallen en fte.

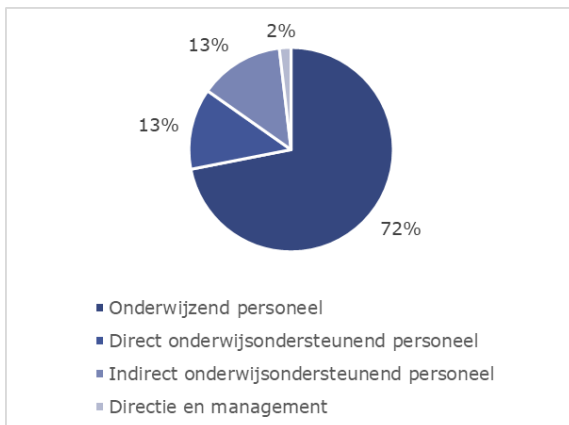
Figuur 9 laat de verhouding man/vrouw zien. In 2021 is 59% van het personeel ouder dan 45 jaar (Figuur 10). Daarmee is de verhouding oudere en jongere werknemers vergelijkbaar met het vorige jaar (2020: 61%-39%).



Figuur 9 Verdeling personeel naar geslacht in %

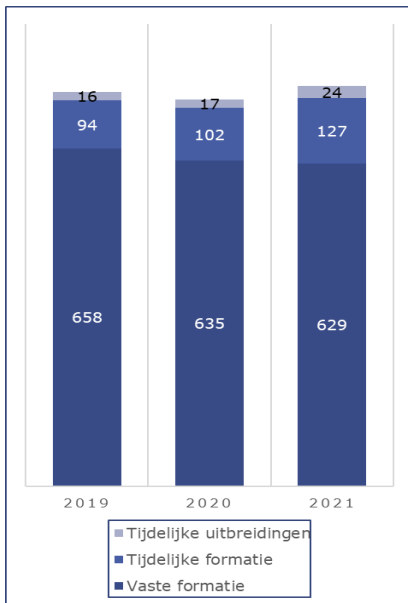


Figuur 10 Verdeling personeel naar leeftijd in %



Figuur 11 Verdeling personeel in %

Ten opzichte van 2020 was er in 2021 sprake van een kleine toename in het Onderwijzend personeel en een kleine afname in het Direct onderwijsondersteunend personeel (beide 1%). De percentages van Indirect onderwijsondersteunend personeel en Directie en management zijn gelijk gebleven.



Figuur 12 Verhouding vaste en tijdelijke formatie in fte

In 2021 is de omvang van de tijdelijke formatie en tijdelijke uitbreidingen toegenomen. Dit is mede het gevolg van het Nationaal Programma Onderwijs dat vraagt om tijdelijke extra inzet van mensen in het onderwijs.

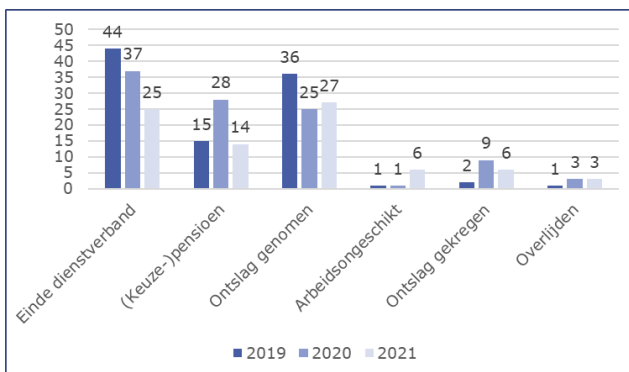
De terugloop van het aantal vaste formatieplaatsen was vooral in de formatie van de sectoren E&D en T&I. Dit betrof een aanpassing van de formatie op de ontwikkelingen van de studentenaantallen in de verschillende leerwegen.

Instream en uitstroom

In 2021 was er sprake van een lagere uitstroom van 81 medewerkers, 22 minder dan in 2020. Door extra middelen die in het kader van de coronacrisis werden toegekend (NPO) hebben wij meer personeel kunnen vasthouden en aanstellen dan verwacht op grond van de ontwikkelingen van de studentenaantallen.

In 2021 hebben 6 mensen ontslag gekregen, dat is minder dan in 2020 (9). Deze ontslagen zijn met wederzijds goedvinden en inzet van een vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen en waar mogelijk gecombineerd met een outplacementtraject.

Van 25 medewerkers liep de arbeidsovereenkomst af, ten opzichte van 37 in het vorige jaar. In 2021 hebben 27 mensen zelf ontslag genomen, dat is vrijwel gelijk aan het jaar ervoor. De uitstroom op grond van (keuze)pensioen is afgenomen t.o.v. het jaar 2020. De verwachting is dat het aantal medewerkers dat gebruik maakt van het keuzepensioen in de komende jaren wat toeneemt. De redenen voor vertrek van medewerkers zijn heel divers. Iedere medewerker krijgt bij het einde van het dienstverband het aanbod om een exitgesprek te hebben met de leidinggevende en/of P&O.

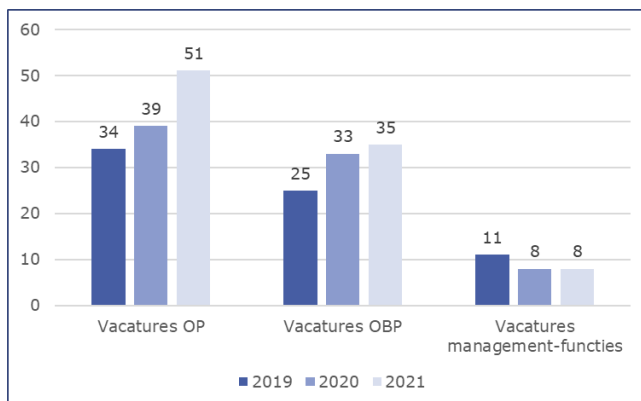


Figuur 13 Ontwikkeling aantallen beëindiging dienstverband

Vacatures

In 2021 is actief tussen de verschillende sectoren uitgewisseld wanneer en waar vacatureruimte ontstond zodat interne mobiliteit kon worden gestimuleerd. Vacatures zijn pas extern uitgezet na afstemming met het imt en met advies van het team P&O.

Voor 2021 geldt dat de mobiliteit een licht stijgende lijn kent t.o.v. de gemiddelden van afgelopen jaren. In 2021 zijn er 94 vacatures uitgeschreven. Daarbij was er vooral een toename in docentvacatures, vooral als gevolg van het Nationaal Programma Onderwijs. Dankzij interne mobiliteit hebben in 2021 16 medewerkers een andere plek in de organisatie gevonden en vacatures intern ingevuld. Daarin zien wij een duidelijke ontwikkeling. Medewerkers bewegen meer en gemakkelijker door de verschillende sectoren heen en vacatures die in de ene sector ontstaan worden veel vaker in samenspraak met betrokkenen door andere sectoren opgevuld. Doordat er organisatiebrede afstemming is met betrekking tot vacatures én de vacatures eerst intern worden uitgezet, is de interne mobiliteit vergroot.



Figuur 14 Ontwikkeling aantallen vacatures

Participatiewet

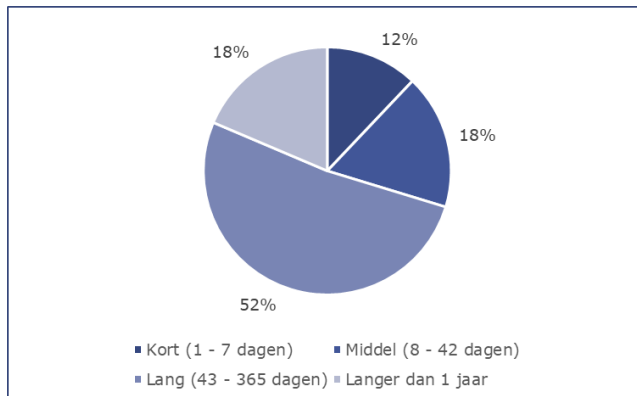
Het Graafschap College spant zich in om een inclusieve school te zijn, zowel voor studenten als voor medewerkers. In 2021 zijn de inspanningen rond de implementatie van de participatiewet voortgezet. De coördinator banenafpraak vanuit het team P&O functioneert als aanjager en zorgt voor communicatie en monitoring. Er is een goede afstemming met het Werkgeversservicepunt waarin UWV en Laborijn samenwerken. In 2021 zijn de vernieuwde doelstellingen voor de participatiewet (2,54%) van kracht geworden, wat voor het Graafschap college neerkomt op 730 uur per week. De focus ligt op de realisatie van participatiebanen in de eigen organisatie en op een duurzame inzet in volwaardig werk. We zijn er trots op dat in 2021 enkele medewerkers die voorheen in het kader van de participatiewet zijn gestart vast in dienst konden worden genomen. Daarnaast is het gelukt om medewerkers in te zetten op werkzaamheden die meer kennis en vaardigheden vereisen dan de facilitaire werkzaamheden die het meest in het kader van de participatiewet worden aangeboden.

In 2021 waren 13 medewerkers gedurende ca. 310 uur per week in het kader van de participatiewet aan het werk, een lichte stijging t.o.v. 2020 (11 medewerkers). Daarmee realiseren wij nu 42,4% van de doelstelling (was in 2020 36,5%).

De werkplekbegeleiding werd ook in 2021 door corona bemoeilijkt en het ondersteunende werk is door corona nog niet op het niveau van voor de crisis. Desondanks konden wij in 2021 de participatiebanen op bescheiden schaal uitbreiden. Duidelijk is wel dat nog steeds extra inspanningen nodig zijn om de doelstelling te behalen.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim was gemiddeld 5,04% in 2021 en is daarmee hoger dan in 2020 (4,89%) en hoger dan de doelstelling. Daarbij valt op dat het kortdurend verzuim juist terugloopt ten opzichte van eerdere jaren. Door de gewenning aan het thuiswerken zijn medewerkers meer in staat en bereid om werkzaamheden op afstand toch door te laten lopen, ook als zij minder fit zijn. Het aantal ziekmeldingen in absolute zin is teruggelopen. Minder mensen meldden zich ziek in 2021, waarmee dus het percentage nulverzuim ten opzichte van eerdere jaren is gestegen.



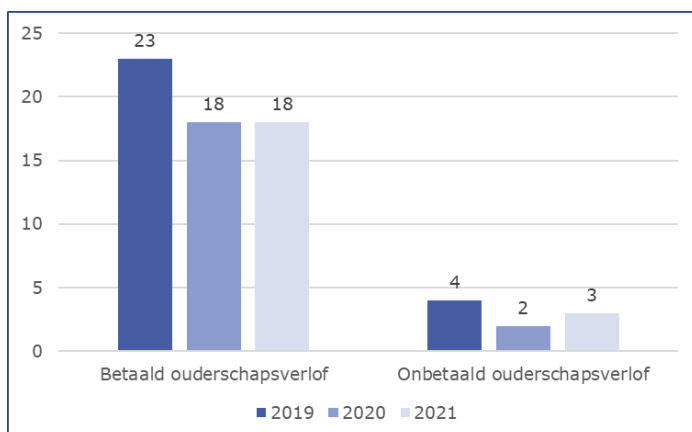
Figuur 15 Duur van ziekteverzuim in dagen

Het totale beeld van het ziekteverzuim laat zien dat vooral het langdurig verzuim een stempel drukt op de cijfers. Wanneer medewerkers ziek werden in 2021 was het ook ernstiger en voor een langere periode. Bij 2,61% ziekteverzuim betreft het verzuim van 43 dagen tot een jaar, bij 0,94 % is het verzuim langer dan een jaar. Het langdurig ziekteverzuim is vooral terug te voeren op ernstige ziekte en heeft veelal geen relatie met het werk. De gemiddelde verzuimduur is daardoor met 37,7 dagen voor het tweede jaar op rij toegenomen ten opzichte van 2020 (28 dagen).

De verzuimbegeleiding is sinds 2020 in handen van de bedrijfsarts en de bedrijfsverpleegkundige die tevens verzuimspecialist is en gecertificeerd arbeidsdeskundige.

Verlofregelingen

Als onderdeel van de CAO bestaan diverse verlofregelingen. Met het geboorteverlof is er een nieuwe verlofregeling bijgekomen. In 2021 is nagenoeg evenveel gebruik gemaakt van de verlofregelingen als in 2020.



Figuur 16 Ontwikkeling aantallen ouderschapsverlof



Scholing en ontwikkeling

Gesprekkencyclus

Leidinggevenden en medewerkers in het Graafschap College houden jaarlijks een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker (het F&O-gesprek). Eens per drie jaar is dit een beoordelingsgesprek. In het jaar dat er geen beoordelingsgesprek plaatsvindt dient er een F&O-gesprek te worden gevoerd. Dit betekent dat elke medewerker ieder jaar een gesprek heeft. Tijdens de triaalgesprekken wordt besproken hoe de uitvoering van de gesprekkencyclus verloopt en waar verbetering nodig is.

Van de medewerkers heeft eind 2021 78% een F&O gesprek gehad met de leidinggevende, dit is een verbetering ten opzichte van 2020 waarin 66% aangaf een gesprek te hebben gevoerd. Ook in 2021 brachten de coronamaatregelen nog beperkingen met zich mee die leidinggevenden in overleg met medewerkers soms deden besluiten om gesprekken uit te stellen wanneer online contact te beperkend werd gevonden om dat gesprek goed te voeren.

De ontwikkeling van medewerkers krijgt veel aandacht. In 2021 is met alle medewerkers die de scholingsvoucher nog niet hadden ingezet gesproken over de vraag hoe deze in 2022 alsnog goed benut kan worden, individueel of als onderdeel van een teamscholing.

Graafschap Academie

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

De Graafschap Academie voerde in 2021 ruim 130 activiteiten uit en dat is 30% meer dan in 2020 (100). De aard van de activiteiten is aangepast aan corona: een groeiend aantal scholingsactiviteiten had de vorm van een webinar. De gemiddelde waardering was 8,0. Bij de inhoud van de activiteiten lag veel nadruk op inzetbaarheid en vitaliteit en het vergroten van digitale vaardigheden. Daarnaast is extra aandacht uitgegaan naar de toegenomen vraag in loopbaan- en coachingsvraagstukken.



Pluspunt



Goede studieloopbaanbegeleiding vormt de basis van onze studentbegeleiding. Om slb'ers de nodige tools te geven bood de Graafschap Academie speciale modules studieloopbaan-begeleiding aan: een basismodule voor beginnende slb'ers en een plusmodule voor de meer ervaren slb'er. Deze modules zijn in-company aangeboden in samenwerking met BIOND (vereniging voor Begeleiders in het Onderwijs).

In 2021 werd er 913 keer (in 2020: 745 keer) ingeschreven op een scholing van de Graafschap Academie. Daarnaast werd er 209 keer meegedaan met andere activiteiten. Het totale aantal deelnemers komt daarmee op 1122. In 2021 werd door meer dan de helft van de medewerkers (536, tegen 383 medewerkers in 2020) deelgenomen aan één of meerdere activiteiten van de Graafschap Academie. Medewerkers wilden in 2021 niet langer deelname aan scholing uitstellen omdat inmiddels duidelijk is dat de coronamaatregelen langer voortduren dan voorzien. Het aanbieden van online scholing wordt gewoner en geaccepteerder en blijkt zeker ook in een behoefte te voorzien.

Scholing Graafschap Academie	2020	2021
Inschrijvingen GA	745	913
Aantal individuele medewerkers dat scholing GA volgde	383	536

Vitaliteit

Gezondheid en vitaliteit, zowel voor medewerkers als studenten, staat hoog in het vaandel. Het platform vitaliteit, onder de naam 'Doe mee', stimuleert met diverse projecten en activiteiten een gezonde leefstijl onder studenten en medewerkers. De activiteiten zijn gericht op bewustwording en het stimuleren van beweging en ontspanning.

In 2021 maakten de coronamaatregelen het des te belangrijker om aandacht aan vitaliteit te besteden. Daarbij is ook vanuit het management geregeld expliciet gecommuniceerd over het belang van fit en vitaal blijven in de updates rond corona, bijvoorbeeld om medewerkers te stimuleren overdag te gaan sporten of wandelen op momenten dat het 's avonds niet mogelijk is. In januari 2021 is in het kader van de thuiswerkregeling ook de mogelijkheid geboden om een werkplekadvies te laten uitbrengen door een ergonom en/of de thuiswerkplek te verbeteren, zodat het ook in de thuissituatie mogelijk is om vitaal werken te ondersteunen en gericht hulpmiddelen in te zetten in het kader van de arbovoorzieningen.





Pluspunt



De activiteiten rond vitaliteit worden geïnitieerd en gecoördineerd door het platform 'Doe mee'.

In 2021 werden diverse acties gerealiseerd, zoals het bieden van begeleiding van stoppende rokers met 'Stoptober', het aanbieden van een vitaliteitscheck voor medewerkers, het aanbieden van ondersteuning voor mantelzorgers en het organiseren van webinars, zoals het webinar 'lekker in je vel'.

Werkdrukplan

De voor 2021 geplande tussenevaluatie van het werkdrukplan is landelijk uitgesteld wegens de coronacrisis. De resultaten daarvan worden naar verwachting in het jaarverslag van 2022 meegenomen.

Uiteraard heeft het onderwerp werkdruk in 2021 wel aandacht gehad, want nog steeds veroorzaken de coronamaatregelen en de voortdurende aanpassingen die hierdoor van medewerkers gevraagd worden extra werkdruk bij veel van onze medewerkers. In de triaalgesprekken wordt per sector stil gestaan bij de beleving van het werk op dat moment en bij de maatregelen die eventueel nodig zijn om de werkdruk te verlichten. Daarnaast ondersteunen we medewerkers op diverse manieren (zie ook onder Graafschap Academie en Vitaliteit) met gerichte activiteiten om de werkdruk te verlagen. In het kader van het COVID-noodplan werd aan alle opleidingsteams in 2021 ruimte gegeven om vijf extra dagen vrij te roosteren voor het organiseren van de noodzakelijke aanpassingen in het onderwijs en het creëren van meer ruimte voor onderlinge afstemming.

Integrale veiligheid en arbo

In 2021 is het platform Arbo en veiligheid omgevormd tot het platform Integrale veiligheid en de samenstelling van het platform is hierop aangepast. Medewerkers met specifieke expertise van en verantwoordelijkheid op het gebied van veiligheid, zoals de vertrouwenspersonen, de cybersecurity officer, de klachtenfunctionaris maar ook de teamleider faciliteiten en de veiligheidscoördinator hebben zitting in dit platform. Arbogelateerde onderwerpen komen in dit platform aan de orde, maar ook andere veiligheidsvraagstukken, zoals rond cybersecurity, en sociale veiligheid.

In 2021 zijn met het platform de voorbereidingen gestart voor de actualisatie van het beleid en de inrichting van de veiligheidsorganisatie. Daartoe is een projectgroep samengesteld en een inventarisatie van alle relevante documenten en afspraken op alle veiligheidsthema's gemaakt.

Het convenant schoolveiligheid is in de afgelopen jaren grotendeels uitgevoerd conform de afspraken maar een actualisatie hiervan met de partners (gemeenten, politie en openbaar ministerie) op het gebied van wetgeving, informatie-uitwisseling en de overlegstructuur is in voorbereiding.

In 2021 is toegangsmanagement verder uitgewerkt, inclusief een sleutelplan, zonering, autorisatie en andere zaken die onder toegang tot onze locaties behoren. Het doel van het toegangsmanagement is om mensen, middelen en informatie voldoende te beschermen door te voorkomen dat onbevoegden toegang krijgen tot ruimtes met informatie en middelen waar zij geen kennis van behoren te nemen dan wel dat informatie kan worden aangepast. Er zijn voorschriften opgesteld om alle locaties te voorzien van een eenduidig toegangsbeleid en kwetsbare ruimtes zijn geïdentificeerd. In 2022 wordt dit toegangsmanagement verder geïmplementeerd.



In het najaar van 2021 is onder aansturing van de veiligheidscoördinator een analyse gemaakt van de stand van zaken bij de uitvoering van RI&E's en is een RI&E-jaarplan opgesteld voor 2022. Om een versnelling aan te brengen in de uitvoering van RI&E's is extra inzet gereserveerd en is een interne arbocoördinator aangesteld voor de uitvoering van de RI&E's. Daarnaast is extra capaciteit bij de externe arbodeskundige gereserveerd in 2022.

BHV

Eind 2021 is de bhv-organisatie gegroeid van 120 in 2020 naar een totaal van 176 bedrijfshulpverleners. Bedrijfsopleider Achterkamp voorziet in de training van bhv'ers, ploegleiders, receptionisten, EHBO'ers en BMI (brandmeldinstallatie). Door de blijvende coronasituatie is het moeizaam geweest tijdig mensen te trainen, maar er zijn wel trainingen uitgevoerd en alle betrokkenen zijn gecertificeerd.

De bedrijfsnoodplannen, waarin systematisch staat aangegeven wat de organisatie moet doen als er zich een calamiteit voor doet, zijn voor alle locaties van het Graafschap College geactualiseerd.

Daarnaast zijn in 2021 de voorbereidingen getroffen voor de ingebruikname van een alarmeringsapp die de fysieke piepers gaan vervangen. Het gebruik van deze app verbetert de bereikbaarheid van bhv'ers. Het is mogelijk om een alarmering te starten voor specifieke calamiteiten en de app biedt een portofoonfunctie. Voor de beheersorganisatie brengen wij zo nog beter in beeld hoe de bezettingsgraad van bhv'ers is op de locaties en signaleren we knelpunten zodat er voldoende opvolging is bij een mogelijke alarmmelding.

Vertrouwenspersonen voor medewerkers

Het Graafschap College heeft voor medewerkers drie interne vertrouwenspersonen en twee externe vertrouwenspersonen. In 2021 is door het ontstaan van een vacature een nieuwe interne vertrouwenspersoon voor medewerkers geworven. De vertrouwenspersonen hebben in 2021 met elkaar gewerkt aan verdere professionalisering door intervisie, het uitwisselen van ervaringen en zij hebben de communicatie over het werk van de vertrouwenspersonen en hun taak binnen de organisatie verbeterd. De externe vertrouwenspersonen hebben alle sectordirecteuren bezocht om kennis te maken en hun beeld van de organisatie te actualiseren. Een filmpje over het werk van de vertrouwenspersonen heeft de bekendheid van het vertrouwenswerk verbeterd en was ondersteunend bij het zoeken naar een nieuwe vertrouwenspersoon. In 2021 is de coördinator van het team vertrouwenspersonen toegetreden tot het platform Integrale veiligheid om zo goed aansluiting te hebben bij de beleidsontwikkelingen en veiligheidsvraagstukken.

In het jaarlijkse overleg van het bestuur met de vertrouwenspersonen zijn de ontwikkelingen van 2021 tegen het licht gehouden. In 2021 hebben vier medewerkers zich direct tot de externe vertrouwenspersoon gewend, de overige meldingen waren bij de interne vertrouwenspersonen.

Aard van de melding	2019	2020	2021
Pesten	4	5	2
Discriminatie	1	1	0
(seksuele) Intimidatie	9	1	3
Agressie/ geweld	1	0	1
Overig	6	9	3
Totaal	21	16	9

Geen van de zaken bij de externe vertrouwenspersoon heeft geleid tot een officiële klacht. De gestage daling van het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen voor medewerkers, waar in 2018 nog 31 meldingen binnenkwamen, is op dit moment nog niet goed te duiden.

TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP



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

Verslag raad van toezicht 2021

De raad van toezicht houdt met zes leden op een onafhankelijke wijze toezicht. Leidend daarbij zijn de branche-afspraken over goed bestuur en governance (Code Goed bestuur mbo, 2020) en het eigen toezichtkader dat daar direct mee verbonden is. De raad voert in verschillende samenstellingen en diverse vergaderingen en informelere ontmoetingsmomenten gesprekken over wat belangrijk is voor de toekomst van de organisatie. De kwaliteit van het onderwijs en de toekomstbestendigheid van de organisatie staan daarbij centraal. Daarbij hecht de raad eraan om toe te zien op de toegevoegde waarde van het Graafschap College als partner voor de regio en op het welzijn van de studenten. De raad ziet zichzelf ook als 'kritische vriend' en sparringpartner bij de vertaalslag van strategie naar uitvoering en zet zich in die rol in voor de organisatie.

Samenstelling en werkwijze raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2021 uit zes leden. In maart 2021 heeft dhr. Minkhorst na twee termijnen afscheid genomen als lid van de raad van toezicht. Mw. M. Rovers is per dezelfde datum als opvolger toegetreten tot de raad van toezicht, op basis van een openbaar gepubliceerd profiel.



Raad van toezicht Graafschap College, met achter v.l.n.r.: dhr. B. Hidding, mw. T. Tromp, dhr. F.R. Witteveen (voorzitter), mw. R. Zwetsloot, en voor: mw. M. Rovers en dhr. L. Fokkinga.

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

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. Hiermee

krijgt de discussie de diepgang die nodig is voor een goede beeld- en besluitvorming in de reguliere vergaderingen en is er ruimte om met elkaar na te denken over de vertaalslag van strategie naar uitvoering. De raad kijkt daarbij goed naar wie als toezichthouder het beste past bij de inhoudelijke agenda en opdracht van de commissie. De samenstelling van de commissies aan het eind van het verslagjaar is als volgt.

De **commissie kwaliteit en onderwijs**, voor onderwerpen op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg en compliance: dhr. Fokkinga en mw. Rovers (tot maart 2021 was mw. Zwetsloot lid van deze commissie).

De **auditcommissie**, voor financieel-juridische onderwerpen: dhr. Hidding en mw. Zwetsloot (tot maart 2021 was dhr. Minkhorst lid van deze commissie).

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

Vergaderingen

In 2021 heeft de raad voor het eerst gewerkt met een jaaragenda, waarin diverse belangrijke (strategische) thema's vooraf een plek hebben gekregen in een van de vergaderingen. Daarnaast is een 'extra' vijfde rvt-vergadering gehouden. De raad ervaart dat hierdoor zowel in de commissievergaderingen als in de rvt-vergaderingen in 2021 meer ruimte was voor de bespreking van belangrijke strategische onderwerpen. De vergaderingen waren inhoudelijk goed in lijn met de wensen vanuit de raad van toezicht. Directe betrokkenheid van andere echelons bij commissievergaderingen, zoals van imt-leden, beleidsmedewerkers en/of functionele specialisten, bewijst hierbij haar meerwaarde omdat deze medewerkers uit eerste hand actuele ontwikkelingen goed kunnen toelichten. Dankzij een goede afstemming over de agendering tussen voorzitter van de raad c.q. voorzitter van de commissie met het college van bestuur is de inhoudelijke focus van de verschillende vergaderingen goed in lijn geweest van de wensen vanuit de rvt en was ook de inhoudelijke verdieping en reflectie mogelijk die (op basis van de verslaglegging uit de commissies) goed met de voltallige raad kon worden gedeeld. Helaas moesten in het verslagjaar enkele (commissie)vergaderingen digitaal plaatsvinden als gevolg van de coronamaatregelen.

De voltallige raad van toezicht heeft in 2021 vijfmaal vergaderd, te weten in maart, juni, augustus, oktober en december. In de vergaderingen van de rvt zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting, strategie en jaarplan, diverse (actuele) onderwerpen en thema's, aan bod gekomen. De statuten van de Stichting Schoolfonds, onderdeel van de Graafschap Groep, zijn in dit verslagjaar geactualiseerd en in lijn gebracht met de actuele statuten van Stichting BVE. Verder stonden de gevolgen van corona en het NPO geregeld op de agenda en is gesproken over de voortgang op het strategisch plan. Ook de te volgen aanpak voor de actualisering van de strategie vanaf 2023 is met de rvt besproken.

De commissie kwaliteit en onderwijs kwam in het verslagjaar één keer bij elkaar, de tweede bijeenkomst moest door omstandigheden worden uitgesteld naar 2022. De commissie heeft in het verslagjaar in het bijzonder aandacht besteed aan de (wijze van) monitoring van strategische activiteiten, de gevolgen van corona en inzet van NPO-middelen, de afronding van het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie en de resultaten van VSV. De rol die de raad van toezicht inneemt in het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie, maakt dat ook gevraagd wordt om vanuit de eigen rol als toezichthouder in gesprek te gaan over onderwijskwaliteit tijdens een visitatie. Daar is dan ook in de vergaderingen van de commissie aandacht aan besteed.

De auditcommissie kwam dit verslagjaar driemaal bijeen. Speciale aandacht is in 2021 uitgegaan naar de manier van werken in de auditcommissie, mede naar aanleiding van de nieuwe commissiesamen-

stelling. De auditcommissie sprak verder de impact van corona en de aanwending van de NPO-middelen in de organisatie, de voortgang m.b.t. de strategische huisvestingskoers en de resultaten van de kwaliteitsagenda op basis van de tussenmeting door CKMBO. De vernieuwing van het financieel beleid is in meerdere bijeenkomsten diepgaand besproken, wat heeft geleid tot goedkeuring van vernieuwd financieel beleid in de raad van toezicht, vooruitlopend op de nieuwe strategische periode vanaf 2023 waarin dit beleid van kracht wordt. Zoals gebruikelijk zijn het financieel jaarverslag, het accountantsverslag, de (meerjaren)begroting en de uitvoering van de accountantswerkzaamheden ook onderwerp van gesprek van de auditcommissie geweest.

De raad heeft – mede op basis van de besprekingen in de auditcommissie en de bevindingen van de accountant en het accountantsverslag bij de jaarrekening – vastgesteld dat het Graafschap College de beschikbare middelen doelmatig en rechtmatig heeft besteed.

De remuneratiecommissie was in 2021 direct betrokken bij de werving en benoeming van de nieuwe toezichthouder mw. Rovers (profiel onderwijs en innovatie) na het vertrek van dhr. Minkhorst. Daarnaast heeft de remuneratiecommissie op zorgvuldige wijze en met inbreng van mensen buiten het Graafschap College de jaarlijkse persoonlijke gesprekken gevoerd over het collectieve en individuele functioneren van het bestuur en de raad over de uitkomsten hiervan geïnformeerd. Daarmee kan op een goede manier invulling worden gegeven aan de werkgeversrol binnen de raad van toezicht. Het is goed om te ervaren dat de leden van het college van bestuur ook zelf concrete werkdoelen aan de remuneratiecommissie voorleggen.

Het jaarlijkse werkbezoek heeft vanwege corona een digitale opzet gekregen. Tijdens het werkbezoek gingen de leden in gesprek met medewerkers van het Graafschap College over hybride onderwijs, verduurzaming en over Entree-onderwijs. De aansluitende themavergadering was gewijd aan de verantwoording van de kwaliteitsagenda en aan het NPO.

Anders dan gebruikelijk is de raad van toezicht dit verslagjaar door de coronamaatregelen niet tweemaal maar slechts eenmaal met bestuur, ondernemingsraad en studentenraad bij elkaar geweest voor een informele en inhoudelijke ontmoeting. Tijdens deze ontmoeting stond een debat over de onderwijsvisie centraal.

De raad van toezicht heeft in het verslagjaar een bijdrage geleverd aan twee onderzoeken. Een vertegenwoordiging van de raad voerde een gesprek in het kader van de instellingsdialoog, het onderzoek van het kwaliteitsnetwerk MBO. Een andere delegatie vanuit de raad voerde een gesprek met het onderzoeksteam van Oberon over de zgn. ‘horizontale dialoog’, ofwel: de betrokkenheid van de stakeholders bij de organisatie.

Scholing

Eén van de leden heeft in 2021 deelgenomen aan een voortgezet scholingstraject van de Governance University. Daarnaast is in 2021 deelgenomen aan bijeenkomsten van het platform Raden van Toezicht van de MBO Raad.

Evaluatie

In september 2021 heeft de raad van toezicht zijn functioneren aan de hand van het eigen toezichtkader geëvalueerd. Tijdens deze bijeenkomst werd ook gesproken over de inrichting en het functioneren van de verschillende commissies. De commissies ervaren dat zij een constructieve bijdrage leveren aan het werk van de voltallige raad en goed in gesprek zijn met het bestuur en eventuele andere vertegenwoordigers van de organisatie. De afbakening van het begrip ‘kwaliteit’ in de gelijknamige commissie verdient nog meer doordenking. De positie van commissieleden in bijvoorbeeld het gesprek met de onderwijsinspectie is een kritische en vraagt – leert de ervaring – een bijzonder zorgvuldige voorbereiding.



De contacten tussen de raad van toezicht en het bestuur verliepen prettig. De voorzitter van de raad van toezicht en ook de voorzitters van de commissies hebben geregeld informeel overleg met het college van bestuur gehad en werden zo nodig (ook tussentijds) bijgepraat of geconsulteerd over belangrijke ontwikkelingen. De raad stelt vast dat het open gesprek goed wordt gefaciliteerd en dat de informatievoorziening goed is.

Er is een open relatie met het bestuur waarbij over en weer sprake is van korte lijnen en vertrouwen. De raad is goed in staat om als toezichthouder de belangrijke vragen te stellen. Ook contacten met anderen in de organisatie (zoals met de concerncontroller) borgen dat de raad zicht heeft op de belangrijkste ontwikkelingen en eventuele risico's. Daarnaast is het prettig te constateren dat de raad ook in haar rol als sparringpartner goed gevonden wordt en adequaat wordt geïnformeerd bij bijzondere ontwikkelingen.

De raad constateert dat het in het verslagjaar beter gelukt is om resultaatgericht toezicht te houden. De strategie en resultaatmonitoring zijn dicht bij elkaar gebracht en er zijn duidelijk stappen gezet in de verbetering van de rapportages en de bijbehorende reflectie. De wens uit de vorige evaluatie om meer ruimte te creëren voor strategische onderwerpen is met de uitbreiding van de reguliere vergaderingen en het gebruik van de jaaragenda in vervulling gegaan.

Karakterisering van het verslagjaar

De raad van toezicht constateert dat 2021 een jaar was waarin het werk opnieuw werd beïnvloed door corona. Het was daardoor minder goed mogelijk om elkaar als raad van toezicht te ontmoeten en om in de organisatie – bijvoorbeeld tijdens een medewerkersdag of een themabezoek – te voelen en te zien wat gaande was. Desondanks kijkt de raad tevreden terug. Het was een jaar dat in het teken stond van bestuurlijke stabilisatie, na een lange periode van veranderingen. De vruchten worden nu geplukt van de veranderingen die in 2018 met de aanstelling van de nieuwe bestuursvoorzitter geleidelijk zijn ingezet. De raad ervaart dat het nieuw geformeerde college van bestuur goed functioneert en krachtig en effectief de strategische ontwikkeling van het Graafschap College stimuleert. Met het gebruik van het toezichtkader, de jaaragenda en de strategiematrix is de raad goed in staat gesteld om gedurende het jaar de voortgang te monitoren en in zijn rol als toezichthouder en sparringpartner te reflecteren op belangrijke thema's. Daarbij zoekt de raad samen met het bestuur naar een effectieve manier van rapporteren en monitoren.

Het is goed om te zien dat vanuit deze stabiele situatie tegelijkertijd ook gewerkt wordt aan vernieuwing op verschillende gebieden. Zo is in het verslagjaar het financieel beleid vernieuwd en wordt ingezet op belangrijke projecten en innovaties op het gebied van ICT en huisvesting.

Verdrietig was het dat in dit jaar Eric Eggink ons (na een periode van ziekte) is overleden. Hij was jarenlang – de laatste jaren in de rol van concerncontroller – een belangrijke gesprekspartner voor de raad van toezicht en heeft een wezenlijke bijdrage geleverd aan het goede rentmeesterschap van het Graafschap College.

De wijze waarop de organisatie reageert op de uitdagingen die door corona aan studenten en medewerkers gesteld worden, dwingt groot respect af. De focus ligt steeds op de (kwetsbare) student en het (onder alle omstandigheden) bieden van een optimale leer- en werkomgeving. Dat maakt dat de raad van toezicht kan vaststellen dat de inspanningen van de organisatie tot mooie resultaten leiden en dat het geld dat wordt uitgegeven ook goed verantwoord en besteed is.

Interne audits

Jaarlijks voert het auditorenteam in opdracht van het college van bestuur interne audits uit. Het geldende onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs en het strategisch beleidsplan 2019 -2022 van het Graafschap College vormen de basis waarop opleidingsteams eenmaal per drie jaar in een interne audit getoetst worden. De uitkomsten van de interne audits worden besproken met de betrokken teams, de opleidingsmanager en sectordirecteur en het college van bestuur en vormen zo een basis voor verdere verbetering. In 2021 is de scholing van de auditoren, die in 2020 werd gestart, voortgezet.

Het programma voor de interne audits was bij de start van schooljaar 2020-2021 vastgelegd, met een planning van diverse teamaudits en een thema-audit. Door coronamaatregelen en door het verzoek om in 2020 speciale extra teamaudits uit te voeren in het kader van het herstelonderzoek van de Inspectie, verschoven diverse teamaudits van 2020 naar 2021. Daarbij zijn sommige audits vanwege de geldende maatregelen online uitgevoerd.

In totaal zijn in het voorjaar van 2021 negen teamaudits uitgevoerd, waarmee een inhaalslag werd gerealiseerd. Op basis van de interne audits kan worden vastgesteld dat het oordeel op de verschillende aspecten overwegend positief is. Bij drie teams zijn één of meer standaarden (in totaal 8 verschillende standaarden) met 'goed' beoordeeld. Enkele opleidingen kunnen echter nog verbeteringen op het gebied van kwaliteitszorg en ambitie (3), examinering en diplomering (1) of onderwijsresultaten (4) doorvoeren.

Instellingsdialoog

In het najaar van 2021 is door het Kwaliteitsnetwerk MBO de zogenaamde instellingsdialoog uitgevoerd: een collegiale audit op het gebied van sturing en kwaliteitsborging. Meer dan vijftig medewerkers hebben een bijdrage geleverd aan verschillende onderzoekssessies, die gericht waren op de vragen: 'Wat moeten we doen en laten, zodat ons sturingsmodel, het 4Rmodel, het samen leren delen versterkt?' en 'Wat moeten we doen en laten om Samen.Leren.Delen. te versterken ten behoeve van het realiseren van onze onderwijsvisie?'. Alle stappen in de instellingsdialoog hebben bijgedragen aan het aanscherpen van onze reflectie op de onderwijsvisie HIP, Samen.Leren.Delen. en het sturingsmodel (4R-model). De interesse voor en betrokkenheid bij de instellingsdialoog was groot. De aanwezige collega's hebben tijd vrijgemaakt om deel te kunnen nemen en mede hierdoor is de instellingsdialoog voor ons een succes geworden. De instellingsdialoog heeft ons nieuwe inzichten gegeven, zowel door de gesprekken als door de observaties die in het rapport zijn beschreven. De verwoording door het dialoogteam van de wijze waarop wij horizontaal Samen.Leren.Delen. hebben ingericht, scherpt onze zelfreflectie.

Wij nemen drie aandachtspunten mee in de ontwikkeling van onze strategie 2023 en verder:

- de versterking van de rol en positie van de opleidingsmanagers
- de inrichting en taakstelling van de zes platforms
- het versterken van de verbindingen in de organisatie door mensen meer mee te nemen in het waarom en hoe.

Beoordeling CKMBO

Op 1 oktober ontvingen wij bericht van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO) dat zij een positief advies afgaven over de resultaten van de uitvoering van onze kwaliteitsagenda. Op 23 december gingen we met de commissie in gesprek over deze beoordeling. In dit gesprek gaf de commissie aan dat onze rapportage in het Geïntegreerd Jaardocument 2020 (voor de actuele versie zie [bijlage 4](#)) helder en goed navolgbaar was. De commissie waardeerde de reflectie door het bestuur als open en passend.

Inspectie

In maart 2021 is het herstelonderzoek – als vervolg op het definitieve rapport over het vierjaarlijks onderzoek (uitgevoerd van september tot en met december 2019) – met het verschijnen van het definitieve rapport helemaal afgerond. Examinering en diplomering is collegebreed voldoende bevonden. De onderwijsresultaten lieten een duidelijke stijging zien. Bij de opleiding Commercieel medewerker niveau 3 komt de inspectie nog terug om het Studiesucces te beoordelen. De standaard kwaliteitszorg bleek bij Applicatie- en mediaontwikkelaar nog onvoldoende.

Op bestuursniveau zag de inspectie sterke verbeteringen, maar nog niet genoeg om de standaard Kwaliteitszorg met een voldoende te beoordelen. Het bestuur heeft in reactie daarop in 2021 haar zienswijze geschreven en laten toevoegen als bijlage bij het inspectierapport. Het bestuur spreekt daarin uit dat het volledig vertrouwen heeft dat in het voorjaar van 2022 Kwaliteitszorg op bestuursniveau met een voldoende gewaardeerd wordt.

Klachten en incidenten

Het Graafschap College beschikt over een algemene klachtenregeling en een centraal meldingssysteem waarin registratie plaatsvindt van (de afhandeling van) klachten en incidenten. We beschouwen klachten en incidenten als zaken waarvan wij als organisatie leren en die benut worden om de kwaliteit van de dienstverlening in de school te verbeteren. De klachtenfunctionaris en de integraal veiligheidscoördinator vervullen een coördinerende rol en monitoren de afhandeling. Eén keer per kwartaal rapporteren de integraal veiligheidscoördinator en de klachtenfunctionaris gezamenlijk aan het college van bestuur over het aantal en de aard van de binnengekomen klachten en incidenten en de status van de afhandeling. Daarnaast is in 2021 gestart met het delen en bespreken van de rapportages in de sectormanagementteams, zodat daarmee op alle managementniveaus monitoring en reflectie plaatsvindt, risico's in kaart worden gebracht en voldoende zicht is op trends en ontwikkelingen.

In 2021 zijn in totaal 210 meldingen gedaan via het klachten- en incidentensysteem. Ten opzichte van het vorige jaar, is het totaal aantal meldingen gestegen: er zijn meer incidenten gemeld, maar wat minder klachten binnengekomen. Het jaar overziend constateren wij dat ondanks de mate waarin corona onze organisatie onder druk zette, het beeld t.a.v. klachten en incidenten stabiel was.

Soort klacht	2020	2021
Algemene klacht	60	48
Beroep/geschil	0	2
Compliment	1	1
Datalek	14	19
Incident	92	140

In 2021 is onderzoek gedaan naar de meldingsbereidheid bij incidenten onder medewerkers en studenten. Daaruit is gebleken dat de bekendheid met het systeem van incidentmelden met name onder



studenten nog verbeterd kan worden. We gaan er dan ook vanuit dat lang niet alle incidenten gemeld en geregistreerd worden.

Bij de incidenten gaat het in de meeste gevallen om vernielingen, diefstal, kleine ongelukken, bedreiging (studenten onderling of jegens medewerker) of uitingen van agressie. Bij incidenten wordt het protocol ongewenst gedrag ingezet als leidraad bij de afhandeling. De toename van incidenten in het verslagjaar lijkt vooral het gevolg te zijn van de toegenomen gedragsproblematiek onder studenten die na de diverse lockdowns moeite hebben om zich tot school en tot elkaar te verhouden. Daarbij is in het vierde kwartaal van 2021 een specifieke toename te zien van vernielingen bij de sector E&D als gevolg van een 'Tik Tok challenge'.

De veiligheidscoördinator constateert op basis van het afgelopen jaar dat er meer winst geboekt kan worden door het treffen van preventieve maatregelen en het vergroten van bekendheid met het protocol ongewenst gedrag. Daarbij groeit het besef dat ook andere mensen binnen de organisatie, zoals schoonmaakpersoneel, naast de beveiliging, de opleidingsteams en het management een preventieve rol kunnen vervullen. Ouderbetrokkenheid is als het gaat om versterken van de veiligheid heel belangrijk, zeker bij studenten jonger dan 18. De ervaring leert dat dit in gevallen waar sprake was van cyberpesten goed heeft gewerkt.

Wat betreft de klachten zien wij dat sommige duidelijk gerelateerd waren aan de coronasituatie, zoals klachten over onduidelijkheid over het onderwijs, beperkte voorbereidingstijd voor een toets of over het binnenklimaat in relatie tot corona. Ook leidde de (deels nieuwe) werkwijze van de centrale examencommissies soms tot klachten over de afhandelingstermijnen. We zien bij klachten een toenevende trend onder met name studenten en hun ouders om zaken juridisch – eventueel met inzet van een advocaat – direct 'op scherp' te zetten. Dit vraagt geregeld de inzet van het juridisch team voor de ondersteuning van de betrokken (opleidings)manager. In veel gevallen kan door een goed gesprek de-escalerend worden gehandeld.

Bij klachten wordt na afloop met de betrokkene gebeld om navraag te doen naar de tevredenheid over de afhandeling. Wanneer de afhandeling van een klacht stopt, worden verantwoordelijken hierop aangesproken door de klachtenfunctionaris. In 2021 waren de meeste betrokkenen tevreden over de afhandeling.

Er zijn in 2021 iets meer (19) meldingen gedaan van datalekken, wat mogelijk ook gerelateerd is aan het feit dat het bewustzijn t.a.v. cybersecurity is gegroeid. Bij drie daarvan is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Externe klachtencommissie

Het Graafschap College heeft een onafhankelijke klachtencommissie, bestaande uit acht externe leden die benoemd zijn door het college van bestuur. Twee van de leden worden in overleg met de ondernemingsraad en twee leden worden in overleg met de studentenraad benoemd. Studenten en medewerkers kunnen conform de klachtenregeling een beroep op deze commissie doen, bijvoorbeeld wanneer er geen overeenstemming wordt bereikt langs de reguliere weg. De voltallige klachtencommissie komt één keer per jaar bijeen voor een overleg met het college van bestuur. De klachtenfunctionaris fungeert als contactpersoon voor de klachtencommissie en is ook ambtelijk secretaris.

Het jaar 2021 kende voor de externe klachtencommissie geen uitzonderlijke zaken. De klachtencommissie is in 2021 tweemaal bijeengewoest. Dit betrof tweemaal een beroep van een student op de deelcommissie van beroep voor de examens. In beide gevallen heeft de commissie besloten om het besluit van de examencommissie in stand te houden.

Jaarverslag ondernemingsraad

Visie, missie en strategie

Wij dragen als ondernemingsraad (OR) bij aan de bestendinging van een gezonde en maatschappelijk betrokken onderwijsorganisatie. We gaan uit van kwalitatief hoogwaardig modern beroepsonderwijs, georganiseerd en gegeven door deskundige, tevreden en betrokken medewerkers. We willen dat het Graafschap College een Euregionale sparringpartner voor bedrijven en instellingen is en zien de financiële gezondheid van de Graafschap Groep graag gecontinueerd.

Onze werkzaamheden richten zich op personeel en organisatie, beleid, onderwijs, informatie- en communicatietechnologie, financiën en control, faciliteiten en huisvesting.

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

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

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

Samenstelling en werkwijze ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestaat uit tien leden die verkozen worden op basis van een evenredige vertegenwoordiging uit de verschillende sectoren. Drie leden vormen met elkaar het dagelijks bestuur als voorzitter, penningmeester en secretaris. Er wordt gestreefd naar een goede en constructieve samenwerking met het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad. De ondernemingsraad organiseert tweemaal per jaar een gezamenlijke bijeenkomst met de raad van toezicht, studentenraad en het college van bestuur. In 2021 is de eerste bijeenkomst door de coronamaatregelen vervallen. De tweede bijeenkomst kon wel doorgaan en was geheel gewijd aan een discussie over de onderwijsvisie aan de hand van stellingen.



Leden OR in 2021, van links naar rechts: Linda Oonk, Haci Tekinerdogan, Bas Kok, Guido Papai, Marlies van der Linde, Peter Baks (DB, voorzitter), Cathy van Oene (DB, secretaris) Natascha Mariët (DB, penningmeester), Olaf Hebinck. Niet op de foto: Rob Nieuwenhuis.

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

De ondernemingsraad bestond in 2021 uit de volgende leden:

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

Vergaderingen en onderwerpen

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

Er zijn in dit jaar veel belangrijke onderwerpen besproken. Natuurlijk waren dit de jaarlijks terugkerende onderwerpen zoals: financiën (begroting 2021 en meerjarenbegroting 2021-2025) en het format onderwijs en examenregeling. Voor de hoofdlijnen van de begroting 2022 werd weer de jaarlijkse instemmingsvergadering met een delegatie van de studentenraad gehouden voor het gemeenschappelijk verlenen van instemming.

Daarnaast is er intensief gesproken over de impact van de coronamaatregelen en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waarover ook tussentijds geregeld overleg plaatsvond tussen het bestuur en het DB.

Ook is in onze vergaderingen aandacht besteed aan informatiebeveiliging en privacy (ibp), de uitbreiding van maatwerkopties in het kader van de RVU, het financieel beleid, de strategische huisvestingskoers en HIP-onderwijs.

Tijdens een van de plenaire vergaderingen is mw. Zwetsloot vanuit de raad van toezicht aangeschoven in het kader van 'weten wat er speelt' binnen de OR en het onderhouden van het contact.

In september 2021 vond weer het jaarlijkse overleg met de vakbonden plaats, waarbij de OR als toehoorder aanwezig was. Het sociaal statuut is in 2021 ondertekend door de bonden. Het DB van de ondernemingsraad heeft vanuit directe persoonlijke betrokkenheid bij de vakbonden ook een goede informatie-uitwisseling.

Overzicht van advies, instemming en initiatief in 2021

Onderwerp	Instemming	Advies	Initiatief
Instemming (format) OER 2021-2022 en (format) Examenplannen	X		
Tijdelijke regeling thuiswerken		X	
Instemming schooldichtdagen, de zgn. rode weken	X		
Mobiliteitsregeling	X		
Hoofdlijnen begroting 2022	X		
Inhoudelijke keuzes NPO-gelden	X		
Format Onderwijs- en Examenregeling (OER) 2022-2023	X		

Onderwerp	Instemming	Advies	Initiatief
Sociaal statuut			X
Rouw op de werkvloer			X
Pilot versneld loopbaanperspectief LC-docenten	X		

Terugblik op 2021

Ook 2021 was helaas weer een 'coronajaar'. Vorig jaar hoopten wij dat we de donkere tunnel voor meer dan de helft genomen hadden en dat we het licht in 2021 zouden zien verschijnen. Maar helaas is gebleken dat aan het eind van 2021 het licht (het einde van de coronacrisis) zeker nog niet in zicht was. De coronamaatregelen hebben weerslag op het werk van de OR. Vooral het contact met de achterban is substantieel moeilijker te organiseren. Het informele contact dat juist zo belangrijk is, ontbreekt grotendeels. Er zijn pogingen gedaan om locaties te bezoeken, maar ook dat is maar gedeeltelijk realiseerbaar geweest door corona. De ondernemingsraad heeft desondanks steeds getracht om in deze moeilijke periode de organisatie in de breedste zin tot steun te zijn.



De samenwerking met het college van bestuur was goed en is zelfs nog verbeterd, wat ook tot betere prestaties leidt in de organisatie. De OR is regelmatig geraadpleegd bij voorgenomen besluiten. Er werd oprecht naar onze adviezen gekeken en deze werden ook meegenomen in de besluitvorming. Daarnaast werd een coöperatieve samenwerking met de ondersteunende sectoren en teams ervaren. Het is verder goed om te merken dat veel medewerkers de OR gelukkig goed weten te vinden op het moment dat er iets speelt. Het dagelijks bestuur is ook in 2021 geregeld benaderd met vragen.

Belangrijke keuzes en besluiten rond coronamaatregelen zijn steeds goed besproken met de OR en de keuzes die gemaakt moesten worden m.b.t. de inzet van extra middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werden met inbreng van de OR gemaakt.

Belangrijk was in 2021 de aandacht die de OR vroeg voor een afwijking in het aantal ingeroosterde vrije dagen voor onderwijzend personeel ten opzichte van wat wettelijk voorgeschreven wordt. Deze alertheid heeft geleid tot een correctie met drie in te plannen en twee vrij-opneembare extra vrije dagen voor het onderwijzend personeel.



Daarnaast heeft de OR in 2021 opnieuw aandacht gevraagd en gekregen voor het al langer slepende aandachtspunt van de functiemix en de mogelijkheid om op andere gronden dan alleen coördinerende rollen en managementtaken LC-docent te worden. De OR heeft – ondersteund door het overleg met de vakbonden – het college van bestuur meer urgentiebesef bijgebracht op dit onderwerp en aangedrongen op het inlossen van de eerder gedane beloftes.

Dit heeft in het najaar van 2021 geleid tot de ‘Pilot versneld loopbaanperspectief LC’ waarin een eerste groep medewerkers (op grond van nog vast te stellen functieprofielen) op basis van een weging van hun huidige werkzaamheden tijdelijk zijn ingeschaald als LC-docent. Zaten we in het begin van dit jaar duidelijk onder de afgesproken percentage LC van 26%, aan het eind van 2021 is het percentage LC-docenten met deze pilot substantieel toegenomen.

Financieel zijn er in het afgelopen jaar ook belangrijke slagen gemaakt. De financieel-technische commissie van de OR heeft verdiepende scholing gehad. Het tijdpad en het hele proces rond de instemming op hoofdlijnen van de begroting is verbeterd. De financiële tool die de OR zicht geeft op de uiteindelijke verhouding van de vastgestelde begroting op de hoofdlijnen begroting is in samenwerking met concerncontrol tot een werkbaar checkinstrument gemaakt dat helpt bij het gesprek met het bestuur over financiële keuzes.

Tenslotte (lest best) een herhaling van de woorden van vorig jaar: “Wederom danken we allen die extra veel werk hebben moeten verzetten en nog aan het verzetten zijn. Zonder iemand te kort te willen doen noemen we daarbij met name de onderwijsondersteuners en het cmt, die gezamenlijk met ons allen de boel draaiende blijven houden.”

Jaarverslag studentenraad

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

Samenstelling en werkwijze

De studentenraad bestond in schooljaar 2020- 2021 uit de volgende leden: Christine Lieberwerth, Anouk Veenhuis (voorzitter), Sytske Maas (secretaris), Ravi Engelbarts, Willie Veldkamp (penningmeester), Doortje l’Amie, Lana Nieboer (vicevoorzitter), Sanne Heerink en Regina van der Lee. Vanwege tijdgebrek en te grote druk van school en/of werk, of verandering van opleiding, hebben enkele raadsleden in de loop van 2021 helaas afscheid moeten nemen van de studentenraad. Ondanks het tussentijdse vertrek van een aantal leden bleef de studentenraad echter goed actief en betrokken.





In oktober 2021 zijn opnieuw verkiezingen geweest, waarbij een ongekend groot aantal kandidaten zich kandidaat had gesteld. Dit heeft geleid tot een grotendeels vernieuwde studentenraad met de volgende (nieuwe) leden (van links naar rechts op de foto): Allaychá Saarloos, Lana Nieboer (vicevoorzitter), Rolando Heuten, Ravi Engelbarts, Jurriën Hartjes, Willie Veldkamp (penningmeester), Tim Harbers, Noa de Wit, Milan Safy (voorzitter), Inge Braam (secretaris), Shen You ter Haar.

De leden van de studentenraad worden bij hun werkzaamheden begeleid door twee studentenraadbegeleiders. Omdat Marieke Loonen in september 2021 met deze taak stopte, is na een zorgvuldige interne procedure José Coppes aangesteld als nieuwe studentenraadbegeleider, naast Monique Spekking. De leden van de studentenraad worden door deze begeleiders individueel gecoacht en beoordeeld op hun functioneren tijdens persoonlijke gesprekken. Jaarlijks wordt het functioneren van de studentenraad door het bestuur met de studentenraadbegeleiders geëvalueerd aan de hand van een evaluatieverslag over het voorafgaande studiejaar.

Bijzonder is dat de voorzitter van de studentenraad, Milan Safy, op landelijk niveau actief is in de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs en daar in 2021 tot penningmeester werd verkozen.



De studentenraadverkiezingen van 2021 waren bijzonder omdat zich maar liefst 48 kandidaten beschikbaar stelden voor de raad om de zes vertrokken leden op te volgen.

Dit grote aantal verkiesbare studenten was een direct resultaat van de succesvolle campagne om de studentenraad bekend te maken op alle locaties: de zogenaamde dj-tour.



In oktober 2021 heeft de nieuwe raad een tweedaagse training gehad als nieuwe start na de verkiezingen. Gelukkig kon deze live plaatsvinden, ondanks corona.

Vergaderingen en onderwerpen

Belangrijke gespreksonderwerpen waren in 2021: coronacrisis en -maatregelen, waaronder ook het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), studentenvitaliteit, het schoolfeest, inclusief onderwijs, hoofdlijnen van de begroting, studentenstatuut, de wet versterking positie mbo-studenten waarbij in het bijzonder aandacht is besteed aan het mbo-studentenfonds (i.h.b. de betaling van de studentenraadleden uit dit fonds) en het protocol voor zwangere studenten en studerende ouders. Verder werd meegedacht over de digitale leeromgeving en over duurzaamheid en studentvitaliteit.

Van de genoemde onderwerpen zijn sommige informeel besproken, andere werden (ook) formeel ter instemming of advies aan de studentenraad voorgelegd. De volgende instemmingen en adviezen zijn op basis daarvan in 2021 verleend:

Verleende instemmingen:

- Protocol 'zwangere studenten en studerende ouders', april 2021.
- Hoofdlijnen van begroting voor 2022, juni 2021.
- Studentenstatuut, juni 2021.
- NPO-gelden, juni 2021.
- Het mbo-studentenfonds, juni 2021.

Verleende adviezen:

- Inclusief onderwijs, januari 2021.
- Digitale leeromgeving, februari 2021.
- Inzet van statiegeld voor goede doelen, maart 2021.
- Schema kwaliteitsagenda, april 2021.



Vanuit de werkgroep EigenWijzer zijn in het kader van inclusief onderwijs in aanloop naar Paarse Vrijdag op vier locaties regenboogbankjes onthuld. Met deze bankjes laten we zien dat iedereen welkom is bij het Graafschap College.

Op de foto de opening van de regenboogbank op de locatie JF Kennedylaan door de studentenraad (Lana Nieboer).

Jaarlijks stelt de studentenraad doelen vast waaraan de raad speciale aandacht wil besteden. Tot eind oktober 2021 waren deze doelen:

- Vergroten van naamsbekendheid (past bij Samen.Leren.Delen.)
- Vitaliteit

De doelen en naamsbekendheid van de studentenraad vormden een rode draad in het eigen werk. In het kader van studentvitaliteit deed de studentenraad mee met de Rome Challenge die in januari 2021 werd afgesloten. Een vertegenwoordiger uit de studentenraad nam in 2021 deel aan een dpia (data protection impact analyse), een onderzoek naar cameragebruik in lessituaties, en bracht daarmee knelpunten onder de aandacht.



Het thema duurzaamheid kreeg vanuit de studentenraad extra aandacht door het planten van een boom tijdens de Dag van de Duurzaamheid in het onderwijs (8 oktober).

Het schoolfeest kon dit jaar niet plaatsvinden in verband met de coronamaatregelen. De overleggroep heeft diverse mogelijkheden besproken, en in samenspraak met het college van bestuur is op 2 september 2021 een dj-tour georganiseerd. Twee dj's hebben op verschillende locaties van het Graafschap College een optreden gegeven. Hiermee werden (nieuwe) studenten welkom geheten na een lockdownperiode, werd de studentenraad gepromoot en werd er aandacht besteed aan de aankomende verkiezingen. In het kader van het doel vitaliteit werden bij deze actie ook stappentellers onder studenten uitgedeeld.

Zoals gebruikelijk presenteert de studentenraad zich altijd tijdens de Open Dagen van het Graafschap College. Helaas moest deze activiteit begin 2021 eerst online plaatsvinden, waardoor de studentenraad geen actieve rol kon vervullen. Later in het jaar, in november 2021 heeft de nieuwe studentenraad wel actief deelgenomen aan de open dag door bezoekers te ontvangen, mensen wegwijs te maken en rondleidingen te verzorgen.

Ook in 2021 hebben er (online) gesprekken plaatsgevonden met de sectordirecteuren. Hierin bespreken leden van de studentenraad welke ontwikkelingen er spelen binnen de sector en op welke wijze de studenten het beste bereikt kunnen worden.



Conclusie over 2021

Ook in 2021 had de coronacrisis grote gevolgen voor het werk van de studentenraad. De vergaderingen moesten meestal via Teams plaatsvinden. Op verzoek van de studentenraad is besloten om een aantal plenaire vergaderingen toch live te laten plaatsvinden, voor een betere verbinding en communicatie tussen de leden. Het dagelijks bestuur bleef online vergaderen. Ook de geplande bijeenkomsten met de sectordirecteuren vonden niet live maar via Teams plaats. Het informele contact op locatie met de achterban werd door de lockdowns natuurlijk gemist, maar toch is het onderlinge contact en het contact met de organisatie goed gebleven en is de bekendheid van de studentenraad met een mooie dj-tour vergroot.

Ondanks de coronamaatregelen kan de studentenraad met tevredenheid terugkijken op een bijzonder jaar. Er is veel contact geweest met verschillende teams waarmee de samenwerking altijd prettig is verlopen, bijvoorbeeld wanneer er om advies werd gevraagd. Ook de gesprekken met het bestuur en met sectordirecteuren waren zinvol om belangrijke zaken te bespreken. De studentenraad voelde zich goed betrokken bij de ontwikkelingen en besluiten die genomen moesten worden.

FINANCIËN EN CONTINUÏTEIT



Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen met betrekking tot financiën en continuïteit. Eerst behandelen we een aantal thema's waaronder publiek-private arrangementen, helderheid, treasury en risicomanagement. Daarna wordt een analyse van de financiële situatie over 2021 gegeven. Tenslotte wordt ingegaan op de belangrijkste aandachtspunten ten aanzien van de toekomstige ontwikkelingen in de continuïteitsparagraaf.

Algemeen

Financieel beleid

In 2021 is het financieel beleid van Stichting BVE Oost-Gelderland herzien en geactualiseerd. De raad van toezicht heeft dit beleid in december 2021 goedgekeurd en de ondernemingsraad stemde in met dit beleid op 11 januari 2022. Op 17 januari 2022 is dit beleid vastgesteld door het college van bestuur. Een belangrijk onderdeel van dit beleid betreft het "sturen op de nullijn".

Publiek-private arrangementen

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

In de verslaggeving geldt als uitgangspunt dat het vermogen van de onderwijsinstelling als publiek wordt aangemerkt, tenzij is aangegeven dat het privaat vermogen betreft. Naast het onderscheid in publiek en privaat vermogen staat ook de vraag centraal welke activiteiten als publiek moeten worden beschouwd en welke als privaat.

Er wordt onderscheid gemaakt in drie categorieën activiteiten:

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

Onderwijskundige publiek-private arrangementen

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

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

Helderheid

In maart 2021 is de nieuwe beleidsregel genaamd: “Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten” in werking getreden. De beleidsregel komt in plaats van thema 2 van de notitie Helderheid. In het bestuursverslag over het boekjaar 2021 moest voor het eerst volgens de richtlijnen in de beleidsregel worden gerapporteerd. In september 2021 heeft het ministerie OCW uitstel verleend aan de instellingen, zodat de bedrijfsvoering kan worden aangepast aan de aanvullende beleidsregel. Vanaf het verslagjaar 2022 moeten de publiek-private activiteiten worden gerapporteerd conform de beleidsregel. Het Graafschap College maakt gebruik van de mogelijkheid tot uitstel.

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 Tijdink
- Bouwmensen Gelderland Oost
- Installatiewerk Achterhoek Rivierenland
- Stichting Leren door Sport
- Open Leren Centrum Kleefse Waard
- WerkRaat

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 2021 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Graafschap College heeft in 2021 geen vrijstellingen verleend voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen naar aanleiding van EVC-procedures.

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

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

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

Thema 5a: Uitschrijving kort na 1 oktober

Deelnemers die in de periode van 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021 de instelling hebben verlaten: van 348 deelnemers is de onderwijsovereenkomst beëindigd. Van deze 348 deelnemers slo-ten 139 deelnemers de overeenkomst af met een diploma. Het zijn 80 deelnemers in de bbl en 59 deelnemers in de bol. 209 deelnemers hebben het Graafschap College verlaten zonder diploma. Het gaat om 98 deelnemers in de bbl en 111 deelnemers in de bol.

Thema 5b: Dubbele inschrijving

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

Thema 5c: Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2021 hebben 13 studenten deelgenomen aan een pilot waarin inburgering gecombineerd is met een Entree-opleiding.

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

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

Deelnemers die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderd zijn binnen de instelling: in de periode 1 oktober 2021 tot 1 maart 2022 zijn 223 deelnemers van opleiding/leerweg veranderd. Het betreft 63 deelnemers die een andere opleiding kozen en 137 die binnen dezelfde opleiding voor een andere leerweg kozen. 23 deelnemers veranderden zowel van opleiding als van leerweg.

Thema 6b: Specifieke groepen volgen specifieke trajecten

Niet van toepassing.

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

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

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

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

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Het Graafschap College verzorgt geen onderwijs buiten Nederland. Indien van toepassing, wordt er voor buitenlandse deelnemers alleen bekostiging aangevraagd indien ze rechtmatig in Nederland verblijven.

Treasurybeleid

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

Conform het treasurystatuut geeft Stichting BVE geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van de Stichting BVE en binnen het doel van de Stichting BVE past.

De Stichting BVE belegt op dit moment geen overtollige liquide middelen. Het bestuur is voor de komende jaren niet voornemens om een deel van de publieke middelen te gaan beleggen.

De hoogte van het bedrag aan beschikbare liquide middelen is vooralsnog voldoende voor bijvoorbeeld investeringen in materiële vaste activa en/of (onderwijs)activiteiten. Als gevolg van de strategische huisvestingskoers kan in de komende jaren tijdelijk aanvullende financiering nodig zijn. Gezien het verwachte verloop van de liquide middelen lijkt het aantrekken van externe financiering vooralsnog niet noodzakelijk. Aanvullende financiering is in ieder geval voor het komende kalenderjaar niet voorzien.

Kwaliteitsafspraken verantwoording

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

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

Het Graafschap College beschouwt de landelijke speerpunten als integraal onderdeel van haar maatschappelijke opdracht.

In 2021 is het resultaatafhankelijke deel toegekend op grond van een positieve beoordeling van de (verantwoording over de) resultaten die in het Geïntegreerd Jaardocument van 2020 zijn beschreven. Gezien de voortgang die ook in 2021 is geboekt en de positieve feedback van leden van CKMBO op de wijze van verantwoording (zie de volledige verantwoording van de kwaliteitsafspraken in de [bijlage](#)) verwachten wij ook in 2023 het resultaatafhankelijke deel toegekend te krijgen. Dit budget mag volgens de regeling kwaliteitsafspraken ook worden aangewend voor andere bekostigde activiteiten en zal op die wijze in de begroting 2023 worden opgenomen in lijn met onze strategische agenda.

Risicomanagement

Het managen van risico's was in 2021 door de coronacrisis meer dan ooit onderdeel van onze dagelijkse werkzaamheden. De coronacrisis beïnvloedt het Graafschap College bij het realiseren van haar primaire doel, namelijk het geven van relevant onderwijs voor iedereen. Het vraagt veel van de flexibiliteit van studenten, medewerkers en de fysieke én digitale omgeving. We maken dagelijks risicofwegingen en keuzes gebaseerd op de kaders en richtlijnen van het crisismanagementteam die afgestemd zijn op de landelijke coronamaatregelen om de gevolgen van de pandemie het hoofd te bieden en onze primaire doelstelling te blijven realiseren.

Risicoprofiel

Met het interne risicobeheersings- en controlesysteem bewaken wij de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de rekenschap die we afleggen en de naleving van wet- en regelgeving.

De concretisering en operationalisering van de strategische doelen worden jaarlijks uitgewerkt in de strategiematrix van het Graafschap College als geheel, de jaarplannen van de sectoren en de teamontwikkelplannen van de teams. Tijdens de triaalgesprekken worden op team-, sector- en instellingsniveau deze doelen, de realisatie en voortgang en de risico's en onzekerheden besproken en gemonitord op operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Door middel van maandelijkse rapportages vindt monitoring en evaluatie van de (financiële) resultaten plaats. Door teamaudits bij opleidingsteams en thema-audits vindt monitoring van de onderwijskwaliteit plaats. Daarnaast wordt de meerjarenbegroting, die is opgesteld voor een periode van vijf jaar, jaarlijks geactualiseerd. De begrotingssystematiek van de meerjarenbegroting en de jaarbegrotingen is gebaseerd op de verwachte landelijke maar ook regionale ontwikkelingen van het verwachte aantal studenten in het mbo. Het creëren van voldoende flexibiliteit door middel van tijdelijke inhuur en tijdelijke uitbreidingen bij personeel om zo in te spelen op veranderingen in het beschikbare budget komt in de begrotingen expliciet tot uitdrukking.

De verwachte ontwikkelingen in het huidige jaar, maar ook in de komende jaren, zijn een structureel onderdeel van de triaalgesprekken en daarmee van de planning en controlcyclus.

Intern toezicht

Het interne toezicht kent verschillende elementen:

- de toezichthoudende activiteiten van de raad van toezicht en van de deelcommissies van de raad van toezicht (auditcommissie, commissie kwaliteit en onderwijs en de remuneratiecommissie)

- concerncontrol
- de interne controle van de (bekostigings)gegevens
- de interne audits op onderwijskwaliteit, informatiebeveiliging, Arbo en AVG

Extern toezicht

Het externe toezicht krijgt op de volgende manieren vorm:

- deelname aan de instellingsdialoog (vierjaarlijks) en peer reviews vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO
- deelname aan de sectorale benchmarks op het gebied van IBP, studiesucces en financiën
- accountantscontrole
- inspectietoezicht

Risicomanagement is binnen het Graafschap College in ontwikkeling. Het bewustzijn is gegroeid dat het belangrijk is om risico's te onderkennen en mitigerende (beheers)maatregelen te nemen. Er is meer oog voor toekomstige ontwikkelingen die effect hebben op het onderwijs en de bedrijfsvoering is inmiddels breed gedragen. Hierdoor zijn we steeds meer in control.

In het vierde kwartaal 2021 zijn we gestart met het maken van een hernieuwde risico-inventarisatie gebaseerd op de huidige strategische doelstellingen kijkend naar de wereld van nu. Deze inventarisatie is gebaseerd op eerdere risicoanalyses uit 2015, 2017 en de in het jaarverslag 2020 onderkende risico's. De risico's per risicogebied zijn inmiddels in kaart gebracht en vastgelegd in een risicoregister. In 2022 worden kans en impact van de risico's beoordeeld en wordt het risicoprofiel geactualiseerd.

De vijf risico's en onzekerheden die in het jaarverslag 2020 beschreven zijn, zijn ook in 2021 als belangrijkste risico's leidend geweest bij het risicomanagement. We schetsen hieronder de ontwikkelingen op deze risico's en onzekerheden en de daarmee samenhangende beheersmaatregelen.

1. Het niet op tijd aanpassen aan het dalende macrobudget

In de meerjarenbegroting houden we rekening met een korting op het macrobudget. Deze afname heeft grotendeels te maken met de daling van het landelijk aantal studenten in het mbo en een nog sterkere daling bij het Graafschap College. Voor de financiële impact verwijzen we naar de meerjarenbegroting. Door de effecten uit Nationaal Programma Onderwijs zal sprake zijn van een tijdelijke stijging van macrobudget in 2022 en 2023 en daarna waarschijnlijk nog grotere daling dan in 2020 voorzien. De benodigde aanpassing richting 2024 zal daardoor een grotere mate van flexibilisering van het personeelsbestand vragen. Met een krappere wordende arbeidsmarkt is flexibilisering waarschijnlijk steeds duurder door stijgende tarieven voor de inhuur van externe medewerkers.

Beheersmaatregelen

- De begrotingssystematiek van meerjarenbegroting en jaarbegrotingen
- Het creëren van voldoende flexibiliteit door middel van tijdelijke inhuur en tijdelijke uitbreidingen bij personeel om zo in te kunnen spelen op veranderingen in het beschikbare budget
- Wij bouwen het aantal m² af overeenkomstig onze strategische huisvestingskoers en zorgen voor evenwicht in de verhouding tussen eigen panden en huurpanden
- Analyse en het maken van keuzes voor een efficiënte inrichting van onderwijs en bedrijfsvoering

Dit monitoren we door de ontwikkeling van studentaantallen, flexibele formatie (incl. inhuur) en m² huisvesting tegen elkaar af te zetten. De kans dat de organisatie zich in zijn geheel niet op tijd aanpast is niet groot, maar er is wel een kans dat dit in onvoldoende mate gebeurt.

2. Onvolledige/onjuiste managementinformatie

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

In de loop van 2021 is het databewustzijn verder toegenomen. De financiële en personele rapportages zijn verbeterd en vooral op sectorniveau neemt het inzicht in de ontwikkelingen ten opzichte van de doelstellingen toe mede door de informatie-uitvragen voor de triaalgesprekken. In de triaalgesprekken wordt in toenemende mate naast de voortgang op het behalen van de doelstellingen ook bewust aandacht besteed aan onzekerheden en risico's.

Beheersmaatregelen

- Inrichten van datamanagement en data-analyse
- Uitvoeren van het plan Business Intelligence
- Databewustzijn en aanspreekcultuur bevorderen ten aanzien van de betrouwbaarheid van informatie
- Scholing

Om de risico's rondom de kwaliteit van data en managementinformatie te beheersen, implementeert het Graafschap College een Azure-platform en dashboards in Power BI, gebruikmakend van het informatiemodel van MORA. Daarnaast monitort het team Digitale transformatie de kwaliteit van de data en zetten we stappen rondom masterdata-management. De voortgang op het plan business intelligence inrichting wordt gemonitord in de triaalgesprekken.

3. De onvoorspelbaarheid van de coronacrisis

De effecten van de coronacrisis op het gebied van onderwijs, personeel en financiën zijn nu al groot en voor de toekomst onzeker, net als de duur van de crisis.

Beheersmaatregelen

- Nauwgezet volgen van de landelijke ontwikkelingen
- Uitvoeren van het COVID-noodplan. Later in 2021 zijn landelijke middelen beschikbaar gekomen en zijn de activiteiten uitgebreid en ondergebracht onder Nationaal Programma Onderwijs
- Benutten van de landelijke financiële (subsidie)maatregelen
- In kaart brengen van de knelpunten in de sectoren en uitwisselen van oplossingsrichtingen
- Op het Graafschap College gericht beleid ontwikkelen

De effecten van de coronacrisis op studenten en medewerkers beginnen zich af te tekenen. Voor de beschrijving van de impact verwijzen we naar de paragraaf [Corona-impact](#).

Het crisismanagementteam heeft studenten en medewerkers zo goed mogelijk ondersteund met duidelijke communicatie, handvatten en faciliteiten voor onderwijs. De crisis is nog niet voorbij en de verwachting is dat er ook de komende jaren nog meer zorg zal moeten uitgaan naar studenten en medewerkers, om hen te helpen de energie te hervinden en om weer te werken aan vernieuwing van het onderwijs.

Het crisismanagementteam en het instellingsmanagementteam geven de maatregelen om de effecten van de coronacrisis te beheersen prioriteit boven alle andere doelstellingen. Zij werken nauw samen om het voortduren van de coronacrisis het hoofd te bieden en het onderwijs door te laten gaan. Zij volgen de landelijke ontwikkelingen nauwgezet, staan in nauwe verbinding met de veiligheidsregio en de MBO Raad, ontwikkelen beleid gericht op het Graafschap College, zorgen voor de uitvoering van maatregelen. Het imt zorgt daarbij voor de adequate inzet van de landelijke financiële (subsidie) maatregelen.

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

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

De uitkomst van de midtermreview in 2021 door CKMBO was positief, wat ertoe heeft geleid dat de helft van het resultaatafhankelijke deel is uitgekeerd. Het Graafschap College wordt door het CKMBO genoemd als goed voorbeeld voor de sector in de wijze waarop resultaten inzichtelijk zijn gemaakt. De kans dat dit risico zich nog eens voordoet in 2023 bij de eindbeoordeling is hiermee aanzienlijk gedaald en ook de mogelijke impact is kleiner.

Beheersmaatregelen

- Vertalen van de strategische doelen naar sector- en opleidingsdoelen
- Monitoren van de voortgang via de trialcyclus en de teamontwikkelplannen

Alhoewel we er vanzelfsprekend van uitgaan dat we onze doelen behalen, is er een kans dat ons dat niet (volledig) lukt. De impact is dan maximaal € 3,7 mln. (de helft van het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden).

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

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

In 2021 hebben we een training mediawijsheid als maatregel ingezet om toenemend pestgedrag terug te dringen.

Beheersmaatregelen

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

Het Graafschap College heeft een integraal veiligheidscoördinator en een platform integrale veiligheid. Zij adviseren en ondersteunen alle betrokkenen over alle veiligheidszaken. Daaronder vallen het ontwikkelen van veiligheidszaken en -beleid, het onderzoeken van de veiligheidsrisico's en het gevraagd en ongevraagd adviseren over veiligheidszaken. Het platform fungeert als verbinder voor alle specialisten/afdelingen op het gebied van veiligheid, zoals informatieveiligheid, privacy, machineveiligheid bij de onderwijssectoren/gebruikers en vertrouwenspersonen. De integraal veiligheidscoördinator controleert de werking en borging van veiligheidsmechanismen in bedrijfshulpverlening, crisismanagement, beveiliging van gebouwen en terreinen en adviseert het management inzake fysieke, sociale en digitale veiligheid.

Risicobereidheid

Als onderwijsinstelling komt de zogenaamde bedrijfscontinuïteit in gevaar als het geven van onderwijs niet meer mogelijk is. Het Graafschap College wil alle risico's die daarmee samenhangen zodanig beheersen dat kans dat die zich voordoen hoogst onwaarschijnlijk is en de impact zeer beperkt. Daarnaast



willen we ook de risico's op het gebied van integrale veiligheid van onze medewerkers en studenten tot een minimum beperken.

Als het gaat over risicobereidheid aangaande andere risico's kiest het Graafschap College ervoor om een beperkt aantal risico's via een strakke beheersingssystematiek te beheersen. Het uitgangspunt van Samen.Leren.Delen heeft ruimte nodig en die ruimte willen we geven. De beheersingsmaatregelen zijn bij deze risico's zodanig ingericht dat we monitoren op "redelijke" afstand door middel van de ingerichte PDCA-cycli in de organisatie. Dit wil dus niet zeggen dat we bewust risico's opzoeken. Er zit bovendien een zeker evenwicht tussen de ruimte die we willen hebben en geven om te kunnen ontwikkelen en innoveren enerzijds en de ietwat behoudende organisatiecultuur die zorgt dat we geen onverantwoorde dingen doen anderzijds.

De voornaamste risico's en onzekerheden op dit moment hebben betrekking op de continuïteit van het onderwijs en hebben slechts in extreme scenario's ook impact op de solvabiliteit en liquiditeit.

In 2021 heeft de wereld niet stil gestaan en dus ook risico's zijn prominenter geworden, bijvoorbeeld op het gebied van cybersecurity. Het Graafschap College past haar risicomanagementproces ook toe op de "nieuwe" risico's. Uit de hernieuwde inventarisatie in 2021/2022 zijn de risico's op 10 risicogebieden geïnventariseerd. Het hernieuwde risicoprofiel uit deze inventarisatie en andere ontwikkelingen op het gebied van risicomanagement nemen we op in het Geïntegreerd Jaardocument 2022.

Analyse van de financiële situatie

Resultaat 2021

Het boekjaar 2021 is afgesloten met een positief nettoresultaat van ruim € 2,9 miljoen tegenover een begroot resultaat van ongeveer € 0,8 miljoen negatief. Het positieve nettoresultaat van € 2,9 miljoen over 2021 bestaat voor € 1,0 miljoen uit nog te besteden NPO middelen.

De rentabiliteit (procentuele verhouding tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten uit gewone bedrijfsvoering) is voor het boekjaar 2021 3,3% (2020: 2,6%).



Staat van baten en lasten 2021

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de begroting 2021 weergegeven.

<i>(x € 1 miljoen)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	verschil
Baten			
Totaal baten	89,9	86,0	3,9
Rijksbijdragen	82,7	77,3	5,4
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,8	2,6	-0,8
Cursusgelden	1,1	1,2	-0,1
Baten werk in opdracht van derden	2,0	2,8	-0,8
Overige baten	2,3	2,1	0,2
Lasten			
Totaal lasten	87,0	86,8	0,2
Personeelslasten	67,8	66,3	1,5
Afschrijvingen	5,6	5,8	-0,2
Huisvestingslasten	5,1	4,7	0,4
Overige lasten	8,5	10,0	-1,5
<hr/>			
Saldo baten en lasten	2,9	-0,8	3,7
Financiële baten en lasten	-	-	-
<hr/>			
Resultaat	2,9	-0,8	3,7
Vennootschapsbelasting	-	-	-
<hr/>			
Nettoresultaat	2,9	-0,8	3,7

Beknopte toelichting op de staat van baten en lasten 2021

Rijksbijdragen

De in het verslagjaar ontvangen rijksbijdragen groot € 82,7 miljoen, is € 5,4 miljoen hoger dan begroot. Dit kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een aanvullende compensatie voor loon- en prijsbijstelling van het macrobudget. Daarnaast zijn er vanwege extra inzet door Covid-19 NPO gelden ontvangen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De verantwoorde overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn in het verslagjaar ruim € 0,7 miljoen lager dan begroot. Mede door de coronamaatregelen zijn er minder activiteiten op subsidietrajecten uitgevoerd dan begroot. Dit leidt tot een lagere realisatie van de baten. Tegenover deze lagere baten staan (grotendeels) ook lagere overige lasten dan begroot.

Exploitatiesubsidies

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de winst-en-verliesrekening van het jaar gebracht waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt, waarin de opbrengsten zijn gedeerd, of wanneer zich een exploitatietekort heeft voorgedaan waarvoor de subsidie is ontvangen.

Cursusgelden

De tarieven voor cursusgelden zijn in het schooljaar 2021-2022 gehalveerd. Echter zijn de bbl-studenten toegenomen waardoor het verschil ten opzichte van 2020 niet heel groot is.

Baten werk in opdracht van derden

De post baten werk in opdracht van derden is bijna € 0,8 miljoen lager dan begroot. Zowel de inburgeringstrajecten als het overige contractonderwijs laten een daling zien ten opzichte van de begroting. De daling van de inburgeringstrajecten kan worden verklaard doordat we zijn gestopt met het verzorgen van deze trajecten in 2021.

Overige baten

De overige baten zijn ongeveer € 0,2 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere overige baten ondanks de lagere verkoop van onderwijsmaterialen.

Personeelslasten

Ten opzichte van de begroting zijn de personeelslasten circa € 1,4 miljoen hoger dan begroot. Zowel de loon en salariskosten als de lasten personeel niet in loondienst zijn hoger door extra ingezette uren voor NPO. De hogere dotatie personele voorzieningen wordt verklaard door een hogere mutatie voor de voorziening duurzame inzetbaarheid. De overige personele lasten zijn lager dan begroot.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot. De afschrijvingen in de verbouwingen van de panden zijn lager dan begroot.

Huisvestingslasten

In verband met de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan zijn er tijdelijk extra locaties gehuurd en zijn de interne verhuis- en opslagkosten hoger dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn ongeveer € 1,1 miljoen lager dan begroot. De lagere lasten worden bijna in het geheel verklaard door de beperkingen in verband met de coronamaatregelen. Door de getroffen maatregelen zijn onder andere de lasten van reizen en congresbezoeken minder dan begroot. Ook zijn de inkoopkosten van de kantine lager uitgevallen omdat de kantines voor een deel van 2021 gesloten zijn



geweest. De subsidieasten zijn ook lager dan begroot door de coronamaatregelen. Hier staan ook lagere subsidiebaten tegenover.

Balans per 31 december 2021

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de balans per 31 december 2020 weergegeven.

<i>(x € 1 miljoen)</i>	31-12-2021	31-12-2020	Vershil
Activa			
Vaste activa	54,9	51,6	3,3
Vlottende activa	38,0	38,5	-0,5
Vorderingen	2,2	2,9	-0,7
Effecten	2,6	2,3	0,3
Liquide middelen	33,2	33,3	-0,1
Totaal activa	92,9	90,0	2,9
Passiva			
Eigen vermogen	71,5	68,5	3,0
Voorzieningen	5,2	4,6	0,6
Kortlopende schulden	16,2	16,9	-0,7
Totaal passiva	92,9	90,0	2,9

Beknopte toelichting op de balans per 31 december 2021

Vaste activa

In 2021 is voor bijna € 7,1 miljoen geïnvesteerd in vaste activa. Een groot deel van de investeringen is gedaan in de gebouwen en terreinen en betreft met name de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan in Doetinchem. In inventaris en apparatuur is voor € 2,0 miljoen geïnvesteerd in 2021. Dit betreft voor € 0,7 miljoen hardware. Ook zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair, schoolinventaris en kantoorinventaris. De desinvesteringen hebben voornamelijk betrekking op de zaken die zijn verwijderd tijdens de verbouwing van de J.F. Kennedylaan.

Effecten

De effecten laten een stijging zien van bijna € 0,3 miljoen. Deze stijging wordt veroorzaakt door het behaalde koersresultaat.

Liquide middelen

In 2021 zijn de liquide middelen nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2020.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2021 met ruim € 2,9 miljoen toegenomen en bedraagt ultimo 2021 circa € 71,5 miljoen. Deze stijging vloeit voort uit het nettoresultaat over het jaar 2021 van ruim € 2,9 miljoen. Dit positieve resultaat kan worden verklaard door de ontvangen NPO-gelden en het resultaat op projecten. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ongeveer € 1,0 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

Voorzieningen

De voorzieningen bedragen ultimo 2021 ruim € 5,2 miljoen en bestaan grotendeels uit personeelsvoorzieningen. Ten opzichte van 2020 is dit een stijging van € 0,6 miljoen.

Kortlopende schulden

De daling van de kortlopende schulden met € 0,7 miljoen kan worden verklaard door de afname van de openstaande crediteuren per balansdatum.

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

Financiële kengetallen

Solvabiliteit II: Eigen vermogen/Totaal vermogen

De solvabiliteit II 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 II des te groter het risico dat de vermogensverstrekkers hun vermogen deels of geheel verloren zien gaan. De signaleringswaarde voor een grote onderwijsinstelling is 0,3.

Liquiditeit (Current Ratio): Vlottende activa/Kortlopende schulden

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate de instelling aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen. Een liquiditeit groter dan 1,0 wordt doorgaans als voldoende gekwalificeerd, omdat tegenover de binnenkort vervallende schulden van de instelling ten minste evenveel vlottende activa staan (een positief werkkapitaal). De signaleringswaarde van een grote onderwijsinstelling is 0,75.

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 rentabiliteit groter dan 1,0 wordt doorgaans als voldoende gekwalificeerd.

Absolute omvang liquide middelen

De signaleringswaarde voor een MBO instelling is € 2 miljoen.

Signaleringswaarde EV (Eigen Vermogen)

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

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

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

(x € 1.000)

Solvabiliteit II	Signaleringswaarde	2021	2020	2019	2018	2017
Graafschap College	>0,30	0,77	0,76	0,77	0,77	0,72
Gemiddelde ROC's		*	0,53	0,52	0,53	0,52

Liquiditeit	Signaleringswaarde	2021	2020	2019	2018	2017
Graafschap College	>0,75	2,34	2,28	2,11	1,87	2,06
Gemiddelde ROC's		*	1,34	1,28	1,19	1,11

Rentabiliteit	Signaleringswaarde	2021	2020	2019	2018	2017
Graafschap College	>1,00	3,28	2,52	0,29	-2,13	0,49
Gemiddelde ROC's		*	1,45	0,38	1,49	0,75

Absolute omvang liquide middelen	Signaleringswaarde	2021	2020	2019	2018	2017
Graafschap College	>€2 miljoen	€ 33.232	€ 33.284	€ 29.390	€ 24.078	€ 37.137

Signaleringswaarde EV	Signaleringswaarde	2021	2020	2019	2018	2017
Graafschap College	<1,00	0,99	0,97	0,96	nvt	nvt

De hierboven beschreven financiële kengetallen solvabiliteit II, liquiditeit en rentabiliteit zijn geconsolideerd berekend en liggen voor het boekjaar 2021 allemaal ruim boven de gehanteerde norm en kwalificeren we daarmee als goed. De signaleringswaarde EV is enkelvoudig berekend en ligt onder de norm, waardoor kan worden vastgesteld dat er geen sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Continuïteitsparagraaf

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

De uitbraak van het coronavirus heeft wereldwijd gevolgen en brengt een grote onzekerheid met zich mee. De gevolgen voor het Graafschap College in 2021 zijn beschreven in de paragraaf Corona-impact in het hoofdstuk Beleid en uitvoering. De gevolgen worden aangemerkt als gebeurtenissen na balansdatum omdat de impact van de maatregelen doorlopen in het jaar 2022.

Studentgegevens

Het aantal mbo-studenten is in het schooljaar 2020-2021 licht gegroeid. In tegenstelling tot de verwachting dat de mbo-studentaantallen in 2021-2022 licht zouden dalen, is er sprake van een kleine toename. In [studentenpopulatie](#) vindt u een uitgebreidere toelichting.

Voor de jaren 2023 tot en met 2026 wordt de verwachte normatieve rijksbijdrage bepaald op basis van de verwachte ontwikkelingen studentenaantallen en het daarmee samenhangende aandeel voor GC in het landelijk macrobudget. In de ontwikkeling van de mbo-studentenaantallen zien we dat landelijk de aantallen in de jaren 2023 tot en met 2026 licht dalen. Echter voor het Graafschap College is de verwachting dat de studentenaantallen harder dalen dan landelijk door demografische krimp. Omdat de referentieraming gebaseerd is op aantallen op basis van een slechte economische situatie in coronatijd, zijn er op dit moment veel onzekerheden over de studentenaantallen. In 2021 is al zichtbaar dat, mede door een verbeterde economische situatie, er minder bol-studenten en meer bbl-studenten zijn dan geprognoseerd. Tevens is de impact van de coronapandemie en daarmee de langer verblijfsduur van studenten nog niet goed in beeld.

Aantal mbo studenten Graafschap College (peildatum 1 oktober)

	definitief 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026
bol voltijd						
niveau 1	135	224	226	229	227	224
niveau 2 - 4	6.425	6.144	6.014	5.957	5.892	5.803
Totaal bol voltijd	6.560	6.368	6.240	6.186	6.119	6.027
bbl						
niveau 1	44	35	33	31	31	31
niveau 2 - 4	2.750	2.351	2.216	2.060	1.968	1.907
Totaal bbl	2.794	2.386	2.249	2.091	1.999	1.938
Totaal aantal studenten beroepsonderwijs	9.354	8.754	8.489	8.277	8.118	7.965
Totaal gewogen aantal studenten	7.682	7.326	7.143	7.026	6.922	6.805

Aandeel in landelijke bekostiging

Uitgangspunt voor de normatieve rijksbijdrage OCW 2022 is de Financiële beschikking van 21 september 2021 waarin onder meer de rijksbijdrage 2022 is medegedeeld. Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget is voor het Graafschap College in 2020 (bekostiging 2022) bijna 1,78%, dat is nagenoeg gelijk ten opzichte van vorig jaar.

Op basis van de tweede terugkoppeling van het Ministerie van OCW in januari 2022 van het aantal studenten per 1 oktober 2021 en het aantal verstrekte diploma's in het jaar 2021 is de verwachting dat het aandeel in de exploitatievergoeding voor het jaar 2023 ongeveer 1,77% zal zijn en daarmee vrijwel gelijk aan het aandeel in 2022.

Voor 2024 en 2025 wordt op grond van de gegevens uit de MBO-instellingsprognose rekening gehouden met een aandeel van respectievelijk ongeveer 1,73% en 1,71%. Voor het jaar 2026 wordt rekening gehouden een aandeel van circa 1,68%. In de jaren daarna moet ten aanzien van het reguliere onderwijsaanbod rekening gehouden met een verdere afname van het aandeel.

Het aandeel in het vavo-budget is afhankelijk van het aantal vavo-studenten, het aantal vakken dat met een voldoende is afgesloten en het aantal studenten dat een diploma vavo heeft behaald. Het aandeel vavo over 2020 voor het bestijgingsjaar 2022 2,65% is. Dit percentage is nagenoeg gelijk aan het percentage over 2021, maar fors hoger dan het gemiddelde van circa 2,00% in de jaren daarvoor. Voorzichtigheidshalve is voor de komende jaren rekening gehouden met een geleidelijke daling naar 2,10% in 2026.

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

	definitief 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026
Aandeel in landelijke studentenwaarde niveau 2-4	1,777%	1,761%	1,741%	1,711%	1,684%
Aandeel in landelijke diplomawaarde niveau 2-4	1,853%	1,777%	1,761%	1,741%	1,711%
Aandeel exploitatievergoeding entreeopleidingen	1,502%	1,489%	1,472%	1,446%	1,424%
Aandeel exploitatievergoeding opleidingen niv 2-4	1,790%	1,764%	1,744%	1,716%	1,689%
Aandeel vavo	2,653%	2,500%	2,350%	2,200%	2,100%

Personeelsgegevens

Op basis van de afgelopen jaren is gebleken dat de lasten van lonen en salarissen (formatiebudget) circa 70% van de totale lasten betreft. De overige 30% wordt ingezet voor overige personeelslasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Ook voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een formatiebudget van ongeveer 70%. Door de extra toekenning van (tijdelijke) NPO-middelen, kan dit percentage iets dalen doordat er mogelijk meer tijdelijke inhuur van personeel is.

Gemiddeld aantal fte Graafschap College

	realisatie 2021	begroting 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026
Onderwijspersoneel	547	550	553	514	505	497
Direct onderwijsondersteunend personeel	109	111	100	93	91	90
Indirect onderwijsondersteunend personeel	98	103	100	93	91	90
Directie en management	15	15	15	14	14	13
Totaal	769	779	768	714	701	690

Huisvesting

In 2021 is conform planning goede voortgang geboekt met de uitvoering van het in 2019 vastgestelde strategische huisvestingsplan, dat als doel heeft om de huisvesting toekomstbestendig te maken en ook te verduurzamen. De projectgroep strategische huisvesting coördineert de voorbereiding, uitvoering en monitoring van de werkzaamheden. Op de locatie J.F. Kennedylaan worden een aantal vleugels van onderwijssectoren ingrijpend gemoderniseerd. Het Masterplan 2 is hierin leidend. Dit omvat een bijgestelde uitwerking van de verschillende fases in de verduurzaming van de locatie JFK.

Een van de resultaten van de verbouwing is de ingebruikname van warmtepompen op de locatie en de verbeterde isolatie van het pand. Om de verbouwingswerkzaamheden op te vangen is tijdelijke huisvesting in gebruik genomen. De nieuw opgeleverde vleugels voldoen conform het huidige bouwbesluit voor onderwijsinstellingen aan de norm Frisse Scholen B.

In augustus 2021 is een tweede vernieuwde vleugel opgeleverd, t.w. de E-vleugel van Economie en Dienstverlening. Daarnaast is in de zomer van 2021 de verduurzaming van het gebouwdeel Bedrijfsvoering uitgevoerd. Daarnaast is er extra aandacht besteed aan het optimaliseren van de ventilatie en veilig ruimtegebruik vanwege de coronamaatregelen die van kracht waren.

In 2021 is door de coronamaatregelen het gebruik van de locaties minder intensief geweest, wat de voortgang in de verbouwing ten goede kwam. Ondanks de problemen die landelijk zijn ontstaan m.b.t. het leveren van materialen en de overspannen arbeidsmarkt in de bouw, lukt het om binnen planning en budget het Masterplan 2 uit te laten voeren.



Pluspunt



Verduurzaming J.F. Kennedylaan

Een van de voorwaarden bij de uitvraag richting aannemers en installateurs was dat studenten als stagiair kunnen meewerken aan de verduurzaming van het pand.

In 2021 werkte een student Installatietechniek mee bij de verbouwing van de E-vleugel.

Per september 2021 zijn twee niet-toekomstbestendige huurlocaties (Haitsma Mulierweg in Winterswijk en Prins Hendrikstraat in Doetinchem) afgestoten. De locatie Winterwijk is nu gehuisvest in een duurzamer (en goedkoper) pand aan het Beatrixpark. De studenten die in de Prins Hendrikstraat gehuisvest waren, hebben nu het Julianaplein als locatie. Hierdoor is het aantal m² huurpanden teruggebracht.

In 2021 zijn ten behoeve van het Grensland College enkele ruimtes gehuurd in het voormalige raadhuis aan het Mevrouw Kuipers-Rietbergplein in Winterswijk.

Het meerjarenonderhoudsplan van alle eigendomspanden is in 2020 geactualiseerd en gedigitaliseerd als basis voor een goede sturing op de uitvoering van de verduurzaming van de huisvesting in de komende jaren. In 2021 is het meerjarenonderhoudsplan niet geactualiseerd.



Meerjarenbegroting

Hierna is de geconsolideerde balans en de geconsolideerde staat/raming van baten en lasten tot en met het jaar 2026 opgenomen. De gegevens zijn ontleend aan de geconsolideerde meerjarenbegroting 2022 - 2026 van Stichting BVE Oost-Gelderland.

Geconsolideerde balans 2021 – 2026

Geconsolideerde balans 2021-2026						
(x € 1 miljoen)	realisatie 31-12-2021	begroting 31-12-2022	begroting 31-12-2023	begroting 31-12-2024	begroting 31-12-2025	begroting 31-12-2026
Activa						
Vaste activa	54,9	60,4	68,9	73,1	69,3	65,9
Immateriële vaste activa	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Materiële vaste activa	54,5	60,0	68,6	72,9	69,1	65,7
Financiële vaste activa	0,3	0,2	0,1	-	-	-
Vlottende activa	38,0	24,8	15,7	11,1	14,7	18,1
Vorderingen	2,2	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Effecten	2,6	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9
Liquide middelen	33,2	19,5	10,3	5,6	9,1	12,4
Totaal activa	92,9	85,2	84,6	84,2	84,0	84,0
Passiva						
Eigen vermogen	71,5	67,0	66,4	66,0	65,8	65,8
Algemene reserve	61,6	55,3	54,7	54,3	54,1	54,1
Bestemmingsreserves (publiek)	6,9	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7
Bestemmingsreserves (privaat)	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Herwaarderingsreserve (publiek)	-	-	-	-	-	-
Vorzieningen	5,2	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	16,2	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6
Totaal passiva	92,9	85,2	84,6	84,2	84,0	84,0

Toelichting geconsolideerde balans 2021-2026

Huisvestingsbeleid

Onderdeel van de strategische huisvestingskoers 2020-2030 is een ingrijpende verduurzaming van de J.F. Kennedylaan. Hiermee sluit het Graafschap College aan bij de Sectorroutekaart voor het vastgoed van het MBO die voortkomt uit het Klimaatakkoord Nederland en bij de 17 werelddoelen van de VN. Deze verduurzaming is gestart in de zomer van 2020 en wordt gefaseerd uitgevoerd. De financiële effecten van de strategische huisvestingskoers zijn verwerkt in de betreffende jaren. De toename van de afschrijvingslasten in onderstaande tabel zijn dan ook voornamelijk het gevolg van investeringen ten gevolge van deze strategische huisvestingskoers.



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

Huur en afschrijvingslasten gebouwen					
(x € 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Afschrijvingslasten gebouwen	4.120	4.469	4.850	4.637	4.626
Huur	1.667	1.596	1.136	935	777
Totaal huur en afschrijvingslasten gebouwen	5.787	6.065	5.986	5.572	5.403

Financieringsstructuur

De verschillende vermogensonderdelen binnen de geconsolideerde balans zijn volledig gefinancierd met eigen vermogen. De investeringen in huisvesting worden gefinancierd vanuit de liquide middelen en eventueel het tijdelijk aantrekken van externe financiering. Gezien het verwachte verloop van de liquide middelen lijkt het aantrekken van externe financiering vooralsnog niet noodzakelijk. Daarom is hier in deze meerjarenbegroting geen rekening mee gehouden. Hierbij is in de meerjarenbegroting ook nog geen rekening gehouden met mogelijke resultaten bij verkoop van gebouwen en terreinen.

Mutaties van reserves en voorzieningen

De komende jaren worden er geen grote mutaties verwacht in de algemene reserves en in de bestemmingsreserves. Er zijn daarnaast geen concrete voornemens om een toevoeging dan wel een onttrekking te doen aan de bestemmingsreserve (publiek). Voor de komende jaren worden er geen grote mutaties verwacht in de post voorzieningen.



Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2021-2026

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2021-2026						
(x €1 miljoen)	realisatie 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Baten						
Totaal baten	89,9	90,8	90,3	84,8	82,7	81,1
Rijksbijdragen	82,7	84,0	83,0	77,4	75,4	73,8
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,8	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2
Cursusgelden	1,1	0,5	0,9	0,8	0,7	0,7
Baten werk in opdracht van derden	2,0	2,0	2,1	2,2	2,3	2,3
Overige baten	2,3	2,5	2,3	2,2	2,1	2,1
Lasten						
Totaal lasten	87,0	91,4	90,8	85,2	82,9	81,1
Personeelslasten	67,8	71,4	70,2	65,4	64,0	62,8
Afschrijvingen	5,6	6,2	6,6	7,0	6,8	6,7
Huisvestingslasten	5,1	4,5	4,5	3,9	3,7	3,6
Overige lasten	8,5	9,3	9,5	8,9	8,4	8,0
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering						
	2,9	-0,6	-0,5	-0,4	-0,2	-
Financiële baten	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële lasten	-	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering						
	-	-0,1	-0,1	-	-	-
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten						
	-	-	-	-	-	-
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat						
	2,9	-0,7	-0,6	-0,4	-0,2	-

Ook in 2022 en 2023 zijn er extra (tijdelijke) NPO-middelen beschikbaar waardoor de totale baten toenemen. Rekening houdend met dalende structurele totale baten, blijven we de komende jaren scherp sturen op de financiële middelen. De begrote resultaten 2023 tot en met 2026 leiden in 2024 tot een taakstelling van ruim €1,0 miljoen. De jaren erna loopt de taakstelling op tot ongeveer € 2,9 miljoen in 2026 (dit is cumulatief ten opzichte van 2022). In de meerjarenbegroting is de taakstelling reeds naar rato in mindering gebracht op de verschillende lasten. Per kalenderjaar maken we – in lijn met onze ‘strategie 2023 en verder’ – beleidsrijke keuzes waardoor de verwerking van de taakstellingen mogelijk anders kan uitpakken.



Toelichting geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2021–2026

Budgettair kader normatieve rijksbijdrage (macrobudget)

In onderstaande tabel is op grond van de Rijksbegroting 2022 en informatie van de MBO Raad het macrobudget voor mbo-instellingen voor de jaren 2022 tot en met 2026 opgenomen.

Macrobudget hoofdbekostiging					
<i>(x € 1 miljoen)</i>	2022	2023	2024	2025	2026
Macrobudget exploitatie en huisvesting	3.963,9	3.770,6	3.698,7	3.655,3	3.636,9
Macrobudget gehandicaptenbeleid niveau 2 - 4	64,8	64,8	64,8	64,8	64,8
Macrobudget exploitatie en huisvesting vavo	71,4	71,4	71,4	71,4	71,4
Macrobudget wachtgeld mbo en vavo	132,2	132,2	132,2	132,2	132,2
Totaal macrobudget hoofdbekostiging (lumpsum)	4.232,3	4.039,0	3.967,1	3.923,7	3.905,3

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

Rijksbijdragen Graafschap College					
<i>(x € 1 miljoen)</i>	2022	2023	2024	2025	2026
Normatieve rijksbijdrage OCW	74.644	70.154	68.243	66.401	64.986
Overige subsidies OCW					
- Kwaliteitsafspraken	8.335	11.902	8.121	7.990	7.864
- Doelsubsidies	1.056	960	960	960	960
	9.391	12.862	9.081	8.950	8.824
Totaal rijksbijdragen	84.035	83.016	77.324	75.351	73.810

Contractactiviteiten

Het aandeel van de contractactiviteiten (baten werk in opdracht van derden) bedraagt in de begroting 2022 circa € 0,5 miljoen. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een toename van deze activiteiten als gevolg van het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en derhalve relevant om hier te benoemen.

Meerjarenratio's

Onderstaand worden de ratio's over de jaren 2022 tot en met 2026 weergegeven.

Meerjarenratio's 2022-2026	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Solvabiliteit II	0,84	0,84	0,84	0,84	0,84
Liquiditeit	1,83	1,16	0,82	1,09	1,34
Rentabiliteit	-0,77	-0,66	-0,47	-0,24	0,00
Huisvestingsratio	0,09	0,10	0,11	0,11	0,10

De solvabiliteitsratio blijft in de komende jaren op eenzelfde niveau. Daarmee blijft de solvabiliteit ruim boven de norm van 0,6 uit het financieel beleid en boven de norm van OCW van 0,3.

De dalende tendens van de liquiditeitsratio is het gevolg van de uitvoering van de strategische huisvestingskoers in de komende jaren. De investeringen voor huisvesting worden gefinancierd vanuit de liquide middelen en eventueel het tijdelijk aantrekken van externe financiering. Gezien het verwachte verloop van de liquide middelen lijkt het aantrekken van externe financiering vooralsnog niet noodzakelijk. Daarom is hier in deze meerjarenbegroting geen rekening mee gehouden.

De rentabiliteit is naar verwachting de komende jaren negatief als gevolg van de negatieve resultaten in de jaren 2022 tot en met 2026. Uitgangspunt daarbij is wel dat de taakstellingen worden ingevuld en worden gehaald in de betreffende jaren. Aangezien de liquiditeit en solvabiliteit de komende jaren op peil blijven, voorziet het Graafschap College geen directe risico's als gevolg van de lage rentabiliteit.

Als gevolg van de strategische huisvestingskoers stijgen de huisvestingslasten in de komende jaren. Tijdens de verbouwingen is huur van andere locaties nodig en de afschrijvingen op de verbouwingen nemen toe. Daardoor wordt de interne norm van 10% voor de huisvestingsratio in de komende jaren tijdelijk overschreden; de signaleringsgrens van OCW van 15% wordt echter op geen enkel moment bereikt. Na het afronden van de verbouwingen en het afstoten van (huur-)panden daalt de huisvestingsratio na 2026 weer onder 10%.

Overige rapportages

Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

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

Rapportage toezichthoudend orgaan

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is te vinden in **het verslag van de raad van toezicht**.

JAARREKENING





Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(na resultaatbestemming)

	(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
1.	Activa		
1.1.	Vaste activa	54.940	51.609
1.1.1.	Immateriële vaste activa	140	229
1.1.2.	Materiële vaste activa	54.492	50.972
1.1.3.	Financiële vaste activa	308	408
1.2.	Vlottende activa	38.004	38.436
1.2.2.	Vorderingen	2.211	2.842
1.2.3.	Effecten	2.561	2.310
1.2.4.	Liquide middelen	33.232	33.284
	Totaal activa	92.944	90.045
2.	Passiva		
2.1.	Eigen vermogen	71.475	68.526
2.2.	Voorzieningen	5.258	4.649
2.3	Kortlopende schulden	16.211	16.870
	Totaal passiva	92.944	90.045



Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3. Baten			
Totaal baten	89.957	86.069	84.922
3.1. Rijksbijdragen	82.693	77.337	75.406
3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.797	2.627	1.789
3.3. Cursusgelden	1.123	1.197	1.295
3.4. Baten werk in opdracht van derden	2.047	2.804	2.449
3.5. Overige baten	2.297	2.104	3.983
4. Lasten			
Totaal lasten	87.079	86.874	82.749
4.1. Personeelslasten	67.798	66.384	64.465
4.2. Afschrijvingen	5.643	5.818	5.590
4.3. Huisvestingslasten	5.140	4.713	4.838
4.4. Overige lasten	8.498	9.959	7.856
Saldo baten en lasten	2.878	-805	2.173
5. Financiële baten en lasten	71	-56	-37
Resultaat	2.949	-861	2.136
6. Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	2.949	-861	2.136

Geconsolideerd totaalresultaat over 2021

(x € 1.000)	2021	2020
Nettoresultaat	2949	2136
Rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen	0	0
Totaalresultaat	2949	2136



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021

(x € 1.000)	2021	2020
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	2.978	2.173
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.643	5.590
- mutaties voorzieningen	609	804
- niet-gerealiseerde waardeveranderingen effecten	-245	-92
- herwaarderingsreserve	-	-1.924
	8.985	6.551
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	631	161
- schulden	-854	120
	-223	281
Ontvangen interest	246	94
Ontvangen dividend	28	17
Betaalde interest	-142	-121
	132	-10
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	8.894	6.822



Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Immateriële vaste activa:		
- Investerings in immateriële vaste activa	9-	-23
- Desinvesteringen in immateriële vaste activa	2	-
	7-	-23
Materiële vaste activa:		
- Investerings in materiële vaste activa	9.217-	-7.024
- Desinvesteringen in materiële vaste activa	285	4.071
	8.932-	-2.953
Financiële vaste activa:		
- Mutaties overige vorderingen	-	50
	-	50
Effecten:		
- Investerings in effecten	1.871-	-1.153
- Desinvesteringen in effecten	1.865	1.151
	6-	2-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	8.946-	2.928-
Totaal kasstroom	-52	3.894

Mutatie liquide middelen

Beginstand liquide middelen	33.284	29.390
Mutaties liquide middelen	-52	3.894
Eindstand liquide middelen	33.232	33.284

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



Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

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

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

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

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde. De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

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 21 juni 2022.

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 over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat het bevoegd gezag schattingen maakt die essentieel 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 levensduren (I)MVA

Consolidatie

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

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

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

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

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

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

Het verrekenbaar verlies van STAP Holding BV per 31-12-2021 bedraagt ruim € 0,4 miljoen.

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, 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 wordt, vanaf het moment van verwerking aan het einde van elk boekjaar, een bijzondere waardeverminderingstest 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 in eens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. Alle overige onderhoudskosten worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

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

Kosten van herstel na afloop van het gebruik van het actief worden opgenomen als onderdeel van de boekwaarde van het actief, en gelijktijdig wordt een voorziening opgenomen voor hetzelfde bedrag. Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen historische de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde.

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.

Activa in uitvoering die ultimo boekjaar nog niet gereed zijn voor beoogd gebruik, zijn geclassificeerd in categorie 'In uitvoering en vooruitbetalingen'.

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



De jaarlijkse afschrijvingen op (de componenten van) gebouwen berekenen we als volgt:

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 – $33^{1/3}$	% 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 berekenen we als volgt:

Netwerkbekabeling	10	% van de aanschafwaarde
Hard- en software	20	% van de aanschafwaarde
Tablets en smartphones	$33^{1/3}$	% van de aanschafwaarde
Audiovisuele hulpmiddelen	20	% van de aanschafwaarde
Schoolmeubilair	5 – 10	% van de aanschafwaarde
Kantoormeubilair	10	% van de aanschafwaarde
Machines	$6^{2/3}$ – 10	% van de aanschafwaarde
Auto's	20	% van de aanschafwaarde
Overige apparatuur, inventaris of inrichting	10 – 20	% van de aanschafwaarde

Financiële vaste activa

Verstreckte leningen en overige vorderingen

De verstreckte vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige verstreckte vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten 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.

Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Overige vorderingen

De verstreckte leningen en overige vorderingen onder de vlottende activa opgenomen die geen onderdeel zijn van de handelsportefeuille, worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde plus transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus een eventuele benodigde voorziening voor oninbaarheid.

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. De aandelen en obligaties die deel uitmaken van een handelsportefeuille worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde, waarbij de waardeveranderingen direct in de winst-en-verliesrekening worden verwerkt.

Liquide middelen

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

Leasing

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

Eigen vermogen

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

Voorzeningen 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.

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

Indien het waarschijnlijk is dat voor uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen een vergoeding van een derde wordt ontvangen, dan 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.



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.

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.

Er is een voorziening gevormd voor de medewerkers die reeds deelnemen aan de seniorenregeling of een aanvraag hebben ingediend om deel te gaan nemen aan deze regeling. Daarnaast zijn ook medewerkers in de voorziening opgenomen die binnen vijf jaar aan de voorwaarden gaan voldoen om in aanmerking te komen voor de regeling seniorenverlof en medewerkers die aan alle criteria van de regeling voldoen maar hier nog geen gebruik van maken. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de

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.

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

In de voorziening verlieslatende contracten zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers en werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend. Ook werknemers waarbij een vaststellingsovereenkomst van toepassing is, zijn in de voorziening opgenomen.

Voorziening transitievergoedingen

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

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. De toekenning van vooruit ontvangen bedragen aan opvolgende perioden geschiedt tijdsevenredig of evenredig aan de in die perioden geleverde prestaties.

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.

Exploitatiesubsidies

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de winst-en-verliesrekening van het jaar gebracht waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt, waarin de opbrengsten zijn gederfd, of wanneer zich een exploitatietekort heeft voorgedaan waarvoor de subsidie is ontvangen.

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 declabel 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. Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

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 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 Stichting BVE geldt een middellood pensioenregeling. Over het brutosalaris min de franchise wordt jaarlijks 1,701% of 1,875% ouderdomspensioen opgebouwd. Het percentage is afhankelijk van de hoogte van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 112.189. 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 2021 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 110,2% (bron: website www.abp.nl). De Stichting BVE 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 126%, 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.

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.

Grondslagen voor geconsolideerd kasstroomoverzicht

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en de onder de vlottende activa opgenomen effecten. De effecten kunnen worden beschouwd als zeer liquide beleggingen. De op korte termijn zeer liquide beleggingen zijn beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen



Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.
(x € 1.000)	Overige
Stand per 1 januari 2021:	
Aanschafprijs	1.045
Cumulatieve afschrijvingen	816
Boekwaarde per 1 januari 2021	229
Mutaties in het boekjaar:	
Investerings:	
- Aanschafprijs	9
	9
Desinvesteringen:	
- Aanschafprijs	241
- Cumulatieve afschrijvingen	239
	2
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	96
	96
Overige mutaties:	
- Ingebruiknames	-
	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	89-
Stand per 31 december 2021:	
Aanschafprijs	813
Cumulatieve afschrijvingen	673
Boekwaarde per 31 december 2021	140

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 2021:				
Aanschafprijs	87.746	28.183	1.248	117.177
Cumulatieve afschrijvingen	44.864	21.341	-	66.205
Boekwaarde per 1 januari 2021	42.882	6.842	1.248	50.972
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	6.326	2.026	1.000	9.352
	6.326	2.026	1.000	9.352
Desinvesterings:				
- Aanschafprijs	4.765	3.597	18	8.380
- Cumulatieve afschrijvingen	4.522	3.573	-	8.095
	243	24	18	285
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.699	1.848	-	5.547
	3.699	1.848	-	5.547
Overige mutaties:				
- Ingebruiknames	1.026	-	1.026-	-
	1.026	-	1.026-	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	3.410	154	44-	3.520
Stand per 31 december 2021:				
Aanschafprijs	90.333	26.612	1.204	118.149
Cumulatieve afschrijvingen	44.041	19.616	-	63.657
Boekwaarde per 31 december 2021	46.292	6.996	1.204	54.492

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 5,2 miljoen betrekking op de verbouwingen van de E-vleugel van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Ongeveer € 1,3 miljoen betreft met name de verbouwing van de vleugel Bedrijfsvoering van het pand aan de J.F. Kennedylaan. De overige € 0,5 miljoen bestaat uit diverse verbouwingen.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,8 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 0,6 miljoen en voor ongeveer € 0,6 miljoen in kantoorinventaris.



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

De desinvesteringen hebben voornamelijk betrekking op de zaken die zijn verwijderd tijdens de verbouwing van de J.F. Kennedylaan.

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 2021.

<i>(bedragen x € 1.000)</i>	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB
	Gebouwen	Terreinen	waarde gebouwen
Locatieadres			
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.001
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.147
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	175
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	8.935
Sportweg 3	5.824	2.946	11.245
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	450
Notenlaan 2	970	2.940	633
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	49.648

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2021.

1.1.3. Financiële vaste activa

<i>(x € 1.000)</i>	Boekwaarde 01-01-2021	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2021
1.1.3.8. Overige vorderingen	408	-	100	308
Totaal financiële vaste activa	408	-	100	308

Toelichting financiële vaste activa

<i>(x € 1.000)</i>	Boekwaarde 01-01-2021	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2021
Voorschot gebruiksvergoeding SAZA	508		100	408
Af: aflossing in komend jaar	-100			-100
Totaal	408	-	100	308

In juni 2014 zijn de Stichting Achterhoekse Zandsport Accommodatie (SAZA) en Stichting BVE 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 als voorschot. De betaling van dit bedrag is afkomstig van Stichting Schoolfonds. Jaarlijks wordt van het voorschot een bedrag van € 100.000 verrekend met de door het Graafschap College te betalen vergoeding. Er is geen rente verschuldigd over het voorschot.

Op 3 juni 2020 is de overeenkomst verlengd tot 1 februari 2026. Daarmee is de vergoeding die in 2020 betaald had moeten worden verminderd met € 50.000. In 2021 is er conform overeenkomst het jaarlijkse voorschot van € 100.000 betaald.

Als zekerheid tot terugbetaling en/of verrekening van het vooruitbetaalde voorschot is een driepartijenovereenkomst ondertekend door SAZA, Stichting BVE en de Gemeente Doetinchem. Hiermee is gewaarborgd dat, indien SAZA surseance van betaling aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard, de gemeente de overeenkomst gelegenheid geven tot sportbeoefening voortzet of het pro resto bedrag van het vooruitbetaalde voorschot aan het Graafschap College terugbetaalt.

1.2.2. Vorderingen

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2021	31-12-2020
1.2.2.1. Debiteuren	486	606
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	11	9
1.2.2.10. Overige vorderingen	109	283
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.550	1.505
1.2.2.15. Overlopende activa overige	85	464
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	30-	-25
Totaal vorderingen	2.211	2.842

Toelichting vorderingen

De afname in de overlopende activa overige is te verklaren door de post nog te factureren. Inburgering is afgerond en alle facturen zijn in het jaar 2021 verzonden.



Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
Stand per 1 januari	25	56
Onttrekking	29	31
Dotatie	34	-
Stand per 31 december	30	25

1.2.3. Effecten

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Investerings	Des- investerings	Koers- resultaat	Stand per 31-12-2021
1.2.3.1. Aandelen	1.097	370	555	267	1.179
1.2.3.2. Obligaties	1.212	1.501	1.309	22-	1.382
Totaal effecten	2.309	1.871	1.864	245	2.561

Toelichting effecten

De effecten zijn een portefeuille die wordt beheerd door vermogensbeheerder Rabobank. Deze op de beurs genoteerde effecten zijn gewaardeerd tegen actuele waarde. Om de actuele waarde te bepalen wordt de beurskoers per 31 december 2021 gebruikt. De opgelopen couponrente is opgenomen in de stand van de obligaties per 31 december 2021.

1.2.4. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
1.2.4.1. Kasmiddelen	-	3
1.2.4.2. Banken	33.232	33.281
Totaal liquide middelen	33.232	33.284

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2021 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 12,5 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar. Vanaf november 2019 dient er over het saldo bij de Rabobank negatieve rente betaald te worden.



2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	56.863	4.025	-	60.888
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.360	226-	-	5.134
Bestemmingsreserve Bapo	3.290	819-	-	2.471
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Eigen vermogen geconsolideerde verbonden partijen	2.986	393	-	3.379
Bestemmingsreserve privaat	27	424-	-	397-
Totaal eigen vermogen	68.526	2.949	-	71.475

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2021 bedraagt ruim € 2,9 miljoen positief. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ongeveer € 1,0 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van bijna € 0,2 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,8 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Het resultaat van de met de Stichting BVE verbonden partijen bedraagt bijna € 0,4 miljoen positief. Dit wordt ten gunste van de private bestemmingsreserve gebracht.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de inburgeringstrajecten in 2020. De inburgeringsactiviteiten zijn beëindigd per 30 juni 2021.



2.2. Voorzieningen

2.2. Voorzieningen

	(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2021
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	4.335	1.929	1.126	149	4.989
2.2.2.	Verlieslatende contracten	314	226	271	-	269
	Totaal voorzieningen	4.649	2.156	1.397	149	5.258

Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

Looptijd < 1 jaar	1.038
Looptijd 1 - 5 jaar	2.302
Looptijd > 5 jaar	1.918
Stand per 31 december 2021:	5.258

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2021
Spaarvariant	97	-	15		82
Jubileumuitkeringen	663	-	32	9	622
Duurzame inzetbaarheid	2.214	960	281	141	2.752
Wachtgeld	941	838	384		1.395
Langdurig ziekteverzuim	393	89	388		94
Transitievergoeding	27	43	26		44
Totaal	4.335	1.930	1.126	150	4.989

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. Omdat het moment van opname van het spaarverlof niet op een betrouwbare wijze kan worden bepaald, is deze gewaardeerd tegen de nominale waarde.

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.

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. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE. 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.

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

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.

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

In de voorziening verlieslatende contracten zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend. Ook werknemers waarbij een vaststellingsovereenkomst van toepassing is, zijn in deze voorziening opgenomen. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Als het effect van de tijdswaarde materieel is, zijn de voorzieningen contant gemaakt tegen het per looptijd geldende rentepercentage.



2.3. Kortlopende schulden

(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
2.3.8. Crediteuren	1.092	1.747
2.3.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.898	2.819
2.3.10. Schulden ter zake pensioenen	856	750
2.3.12. Overige kortlopende schulden	13	22
2.3.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	6.005	5.696
2.3.16. Vooruitontvangen bedragen	2.217	2.616
2.3.17. Vakantiegeld	1.945	1.884
2.3.19. Overige overlopende passiva	1.185	1.336
Totaal kortlopende schulden	16.211	16.870

Toelichting kortlopende schulden

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

De post vooruit ontvangen subsidies OCW bestaat voor € 4,0 miljoen aan gelden ontvangen in het kader van de 'Regeling kwaliteitsafspraken MBO'. Dit bedrag is nagenoeg gelijk aan 2020 toen waren de kwaliteitsgelden € 4,1 miljoen. Een overzicht met de verantwoorde doelsubsidies (model G) is als bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.

De post vooruit ontvangen bedragen bestaat voor € 1,4 miljoen uit vooruit ontvangen subsidies en voor bijna € 0,7 miljoen uit vooruit ontvangen deelnemersbijdragen. De deelnemersbijdragen zijn bijna € 0,2 miljoen lager doordat de deelnemersbijdragen vanaf schooljaar 2022/2023 zijn gehalveerd. De post vakantiegeld heeft betrekking op het opgebouwde vakantiegeld van de medewerkers en wordt in mei van het volgende jaar uitbetaald.

Overige overlopende passiva betreft voornamelijk transitorische posten.

De toekenning van vooruit ontvangen bedragen aan opvolgende perioden geschiedt tijdsevenredig of evenredig aan de in die perioden te geleverde prestaties.

Niet in de balans opgenomen regelingen

Langlopende contractuele verplichtingen

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	40
Looptijd 1 - 5 jaar	2.231
Looptijd > 5 jaar	0
<hr/>	
Totaal	2.271

Huurovereenkomsten

De Stichting BVE 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 2021; er is geen rekening gehouden met indexatie van de huurprijs na 2021.

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

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	1.291
Looptijd 1 - 5 jaar	601
Looptijd > 5 jaar	0
<hr/>	
Totaal	1.892

Investeringsverplichtingen

Stichting BVE is per 31 december 2021 voor € 8,4 miljoen aan investeringsverplichtingen aangegaan. De verplichtingen zien op de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

Overige niet in de balans opgenomen regelingen

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

Stichting Schoolfonds en Stichting BVE zijn hoofdelijk aansprakelijk voor schulden voortvloeiend uit de fiscale eenheid voor de omzetbelasting met STAP Holding BV en haar groepsmaatschappijen. Bij de overgang van declaratiestelsel naar lumpsumstelsel is een vordering ontstaan op het Ministerie van



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

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

Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland heeft zich garant gesteld voor alle schulden uit hoofde van rechtshandeling van STAP Holding B.V. te Doetinchem. Deze garantstelling heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. De schulden van STAP Holding B.V. bedragen per 31 december 2021 bijna € 0,5 miljoen.

Financiële instrumenten

Algemeen

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

Kredietrisico

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

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

Renterisico

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

Liquiditeitsrisico

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

Reële waarde

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

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	71.387	68.278	66.905
3.1.2. Overige subsidies OCW			
- Geormerkte subsidies OCW	454	470	393
- Niet-geormerkte subsidies OCW	10.852	8.589	8.108
	11.306	9.059	8.501
Totaal rijksbijdragen	82.693	77.337	75.406

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2021 kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een aanvullende compensatie voor loon- en prijsbijstelling van het macrobudget. Daarnaast zijn er vanwege extra inzet door Covid-19 NPO gelden ontvangen van € 4,8 miljoen.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2021/2/17482275 d.d. 21 december 2021. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
Exploitatievergoeding entreeopleidingen	2.687	2.519	2.715
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen	64.679	61.879	60.548
	67.366	64.398	63.263
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen	2.157	2.107	1.962
Vergoeding gehandicaptenbeleid	1.121	1.096	1.096
Overgangsbekostiging modernisering mbo	13	13	26
Bekostiging vavo	1.904	1.838	1.591
Inhouding cursusgeld	-1.174	-1.174	-1.033
	4.021	3.880	3.642
	71.387	68.278	66.905



Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2021 ten opzichte van 2020 gedaald van circa 1,72% naar ruim 1,56%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoeding entreeopleidingen in 2021 gestegen met € 14,0 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,2 miljoen.

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,78% is licht gestegen ten opzichte van het aandeel in 2020. Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding met ruim € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen in 2021 gestegen met bijna € 204 miljoen, mede door extra middelen voor NPO. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 4,0 miljoen.

In 2021 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de stijging van het aandeel in de bekostiging van 2,36% naar 2,68% in 2021. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 66,2 miljoen in 2020 naar € 68,2 miljoen in 2021.

De inhouding van het cursusgeld is gestegen van € 1,0 miljoen in 2020 naar € 1,1 miljoen in 2021. Dit kan worden verklaard door de toename van het aantal bbl-studenten.

Ten opzichte van 2020 is er in 2021 een subsidie extra beschikbaar gesteld genaamd Extra hulp voor de klas.



De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
Geoormerkte subsidies OCW			
Regeling regionale aanpak vsv 2020-2024	142	170	165
Regionaal investeringsfonds mbo (smart building)	236	300	205
Doorstroomprogramma mbo-hbo	-	-	23
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	76	-	-
	454	470	393
Niet-geoormerkte subsidies OCW			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	144	133	225
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	60	40	271
Kwaliteitsafspraken mbo	8.311	8.312	7.382
Extra hulp voor de klas 1e tranche	920	-	-
Extra hulp voor de klas 2e tranche	920	-	-
Inhaal en ondersteuningsonderwijs 1e tranche	49	-	-
Inhaal en ondersteuningsonderwijs 2e tranche	88	-	-
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022	60	-	-
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	158	-	153
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	142	104	77
	10.852	8.589	8.108
	11.306	9.059	8.501

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	770	716	731
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	297	368	220
- Europese bijdragen en subsidies	461	847	652
- Overige overheden	269	696	186
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.797	2.627	1.789

Toelichting overige overheidsbijdragen en subsidies

De Europese bijdragen zijn achtergebleven ten opzichte van de begroting. Dit is te verklaren door minder activiteiten door Covid-19. De post overige overheden is toegenomen ten opzichte van 2020, doordat er in 2021 een eenmalige toekenning is geweest voor Inburgering.

3.3. Cursusgelden

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.123	1.197	1.295
Totaal cursusgelden	1.123	1.197	1.295

Toelichting cursusgelden

In het schooljaar 2021/2022 is het cursusgeld gehalveerd. Echter zijn de bbl-studenten gestegen waardoor het verschil ten opzichte van 2020 niet heel groot is.

3.4 Baten werk in opdracht derden

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
Contractonderwijs			
- Contractactiviteiten beroepsonderwijs	417	500	458
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	526	697	579
- Volwasseneneducatie	772	738	759
- Inburgeringstrajecten	158	458	489
	1.873	2.393	2.285
Overige baten werk in opdracht van derden			
- Re-integratietrajecten	15	-	10
- Orthopedagogie	131	158	136
- Overig	28	253	18
	174	411	164
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.047	2.804	2.449

Toelichting baten werk in opdracht van derden

De afname van het contractonderwijs wordt voornamelijk veroorzaakt door de gevolgen van COVID-19. Door de maatregelen die de Nederlandse regering heeft afgekondigd, is in 2021 minder onderwijs gegeven aan onder andere inburgeraars en is inburgering per 1 juli 2021 gestopt.



3.5. Overige baten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.5.1. Verhuur	58	72	66
3.5.2. Detachering personeel	641	664	697
3.5.6. Deelnemersbijdragen	454	359	320
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	468	765	393
3.5.9. Opbrengst catering	197	219	219
3.5.10. Overige	479	25	2.288
Totaal overige baten	2.297	2.104	3.983

Toelichting overige baten

De baten ten gevolge van onderwijsmaterialen zijn nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. De overige baten zijn lager dan in 2020 door de boekwinst van de verkoop van de Ruimzichtlaan.

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	44.087	43.505	42.330
4.1.1.2. Sociale lasten	6.402	6.299	6.139
4.1.1.5. Pensioenlasten	7.630	7.215	6.718
	58.119	57.019	55.187
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	2.049	1.350	1.939
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	6.097	5.121	5.164
4.1.2.3. Overige	2.422	2.917	2.522
	10.568	9.388	9.625
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	890	23	347
Totaal personeelslasten	67.797	66.384	64.465



(bedragen x € 1)

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2021	2020
Onderwijspersoneel	549	549
Direct onderwijsondersteunend personeel	109	97
Indirect onderwijsondersteunend personeel	98	101
Directie en management	15	14
Totaal	771	761
Gemiddelde salariskosten per fte	75.381	72.519

Toelichting personeelslasten

In 2021 zijn de brutolonen gestegen met € 1,7 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 1,6% en de eenmalige bruto uitkering van € 500. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2021 is toegenomen. Dit heeft een extra werking op de stijging van de brutolonen.

Het gemiddeld aantal fte in 2021 is licht gestegen ten opzichte van 2020. De toename van 10 fte wordt verklaard door 30 fte extra inzet voor NPO en 20 fte afname in verband met de bezuinigingsopdracht.

De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,1 miljoen hoger dan in 2020. Dit wordt veroorzaakt door een dotatie op het seniorenverlof van ruim € 0,8 miljoen. Dit is ruim € 0,5 miljoen hoger dan de dotatie in 2020. Daarnaast heeft er op de voorziening langdurig zieken een dotatie plaatsgevonden van bijna € 0,1 miljoen. Dit is € 0,3 miljoen lager dan de dotatie in 2020. Bij de voorziening jubilea is de dotatie per saldo nihil. In 2020 was de dotatie bijna € 0,1 miljoen.

De toename van de lasten personeel niet in loondienst van € 0,9 miljoen kan worden verklaard door extra inzet uren voor NPO.



4.2. Afschrijvingen

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
4.2.1. Immateriële vaste activa			
- Overige	96	110	143
	96	110	143
4.2.2. Materiële vaste activa			
- Gebouwen	3.699	3.823	3.587
- Inventaris en apparatuur	1.848	1.885	1.860
	5.547	5.708	5.447
Totaal afschrijvingen	5.643	5.818	5.590

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 0,1 miljoen hoger dan in 2020. In 2021 hebben diverse investeringen plaatsgevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

4.3 Huisvestingslasten

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
4.3.1. Huur	1.808	1.596	1.599
4.3.2. Verzekeringen	96	97	83
4.3.3. Onderhoud	459	470	428
4.3.4. Energie en water	989	847	878
4.3.5. Schoonmaakkosten	991	1.079	1.131
4.3.6. Heffingen	310	327	322
4.3.8. Overige	487	297	397
Totaal huisvestingslasten	5.140	4.713	4.838

Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 0,3 miljoen hoger dan in 2020. Dit heeft te maken met de huur van de Houtmolenstraat. De start van de huur is halverwege 2020 geweest waardoor de kosten in 2021 hoger zijn. Ten behoeve van de sector Economie & Dienstverlening is er een portakabin gehuurd voor de opslag van materialen. De hogere lasten hebben te maken met de Strategische Huisvestingskoers (SHK).

4.4 Overige lasten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
4.4.1. Administratie- en beheerslasten	2.722	1.882	2.208
4.4.2. Inventaris en apparatuur	1.997	2.036	2.084
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	1.612	2.093	1.588
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen	34	3	6
4.4.5. Overige	2.133	3.945	1.970
Totaal overige lasten	8.498	9.959	7.856

Toelichting overige lasten

De toename van de administratie- en beheerslasten ten opzichte van vorig jaar wordt veroorzaakt door de advieskosten. Hierin zitten de kosten van de Strategische Huisvestingskoers.

De post overige bestaat voornamelijk uit kosten voor de website, onderwijssoftware en -licenties, representatiekosten en kosten voor opendagen.

Onderstaand volgt een overzicht van de accountantshonoraria, welke lasten onderdeel uitmaken van de post administratie- en beheerslasten. Het betreft de totale kosten van het onderzoek in 2021 van de jaarrekening 2021 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2021 zijn verricht.

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021 Ernst & Young Accountants LLP	realisatie 2021 Kroese Wevers	totaal 2021
Honorarium onderzoek jaarrekening	98	-	98
Honorarium andere controleopdrachten	32	-	32
Honorarium fiscale adviezen	6	12	18
Honorarium andere niet-controledienst	6	13	19
	142	25	167

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2020 Ernst & Young Accountants LLP	realisatie 2020 Kroese Wevers	totaal 2020
Honorarium onderzoek jaarrekening	73	-	73
Honorarium andere controle opdrachten	55	-	55
Honorarium fiscale adviezen	-	-	0
Honorarium andere niet-controledienst	-	2	2
	128	2	130



5. Financiële baten en lasten

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
5.1 Financiële baten			
- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	2	-	-
- Rendement vermogensbeheer	245	89	92
- Overige financiële baten	27	-	19
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	274	89	111
5.2 Financiële lasten			
- Rentelasten en soortgelijke kosten	170	125	118
- Overige financiële lasten	33	20	30
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	203	145	148
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal financiële baten en lasten	71	-56	-37

Toelichting financiële baten en lasten

De stijging van de rentelasten kan worden verklaard door de in rekening gebrachte negatieve rente op de spaartegoeden. Het rendement op beleggingen in effecten is het saldo van koersresultaat, couponrente en dividend op vastrentende waarden en aandelen. Er is in 2021 een rendement over het gemiddeld belegd vermogen behaald van 10,6% positief tegenover een rendement van 4,8% positief in 2020.

6. Belastingen

	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
(x € 1.000)			
Belastingen			
- Vennootschapsbelasting	-	-	-
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal belastingen	-	-	-

Toelichting Belastingen

De deelnemingen hebben verrekenbare verliezen van ruim € 0,4 miljoen. St. BVE is niet VPB plichting.

Gebeurtenissen na balansdatum

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



Overzicht verbonden partijen (model E)

Beslissende zeggenschap (stichtingen)

(bedragen x € 1.000)

Naam stichting	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Overig	3.379	393	nee	n.v.t.	100
Totaal stichtingen			3.379	393			

Meerderheidsdeelneming (besloten vennootschappen)

(bedragen x € 1.000)

Naam houdstermaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Holding BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	-60	172	nee	100	100
Totaal houdstermaatschappijen			-60	172			

Naam werkmaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Graafschap Opleidingen BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	135	88	nee	100	100
CIVON BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	74	108	nee	100	100
Totaal werkmaatschappijen			209	196			



Verantwoording van subsidies (model G)

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

(bedragen x € 1)

De prestatie is ultimo verslagjaar
conform de subsidiebeschikking

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Tegemoetkoming opleidingsschool	1.094.585		29-11-16		v
Tel mee met taal	TMMT17B015		30-09-17		v
Tegemoetkoming opleidingsschool	1013164-1		20-11-19		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (zij-instroom); 2019	1027591-1		19-12-19		v
Voorziening leermiddelen minimagezinnen	1088075-1		20-08-20	v	
Lerarenbeurs 2009-2017 (Instructeurs); 2020	1086679-1		20-08-20	v	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40392-MBO		16-10-20	v	
Lerarenbeurs 2009-2017 (zij-instroom); 2020	1093419-1	*	20-10-20	v	
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool	1095189-1		20-11-20	v	
Lerarenbeurs 2009-2017 (scholing); 2020	1101924-1	*	21-12-20	v	
Lerarenbeurs 2009-2017 (scholing); 2021	1179266-1		20-10-21		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (Instructeurs); 2021	1183339-1		22-11-21		v
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool, 2021	1185335-3		22-11-21		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (zij-instroom); 2021	1158944-1		22-06-21		v
Inhaal en ondersteuningsprogramma's, 2021	IOP4-40392-mbo		09-06-21	v	
Extra hulp voor de klas 1e tranche	EHK20092		30-03-21	v	
Extra hulp voor de klas 2e tranche	EHK21046		05-08-21	v	
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022	EBEB21047		31-03-21		v

Jaarrekening



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

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Totale subsidiabele lasten t/m 2020	Saldo per 1 januari 2020	Subsidie- ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Te verrekenen per 31 december 2021
			-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-
Totaal			-	-	-	-	-	-	-

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

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

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Totale subsidiabele lasten t/m 2020	Saldo per 1 januari 2021	Subsidie- ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Saldo per 31-12-2021
Regionaal investeringsfonds mbo	RIF19036	18-10-19	1.429.483	663.689	205.395	458.294	306.318	236.013	528.599
Regionaal Programma Voortijdig Schoolverlaten 2020-2024	OND/ODB-2020/3596M	02-10-20	651.512	162.878	-	162.878	162.878	142.679	183.077
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	RIF20035	09-12-20	676.464	169.116	-	169.116	126.837	75.752	220.201
Totaal			2.757.459	995.683	205.395	790.288	596.033	454.444	931.877

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

Toelichting model G

Zie voor de toelichting op model G de geconsolideerde jaarrekening.

WNT-verantwoording

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting BVE. Het voor de Stichting BVE toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 190.000.

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 2021 is berekend conform de WNT-klassenindeling voor topfunctionarissen van onderwijsinstellingen. De indeling is op basis van het aantal complexiteitspunten (16) vastgesteld op klasse F, met een bezoldigingsmaximum van € 190.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

1a. Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	M.H. Koster-Wentink	M. Gerlagh
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	157.814	134.315
Beloningen betaalbaar op termijn	22.402	21.969
<i>Subtotaal</i>	<i>180.216</i>	<i>156.872</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Bezoldiging	180.216	156.872
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018).

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

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst	L. Fokkinga	T. Tromp	R.I. Zwetsloot	B.P. Hidding	M.M. Rovers
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 – 31/12	1/1 – 9/3	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	19/3-31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	24.450	3.111	16.300	16.300	16.300	15.700	12.225
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.000	3.540	19.000	19.000	19.000	19.000	14.992
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	24.450	3.111	16.300	16.300	16.300	15.700	12.225
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

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

Toelichting WNT

Zie voor de toelichting op WNT de geconsolideerde jaarrekening.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing in 2021.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Enkelvoudige balans per 31 december 2021

(na resultaatbestemming)

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2021	31-12-2020
1. Activa		
1.1. Vaste activa	54.374	50.937
1.1.1. Immateriële vaste activa	132	227
1.1.2. Materiële vaste activa	54.242	50.710
1.2. Vlottende activa	35.120	35.534
1.2.2. Vorderingen	2.181	2.770
1.2.3. Liquide middelen	32.939	32.764
Totaal activa	89.494	86.471
2. Passiva		
2.1. Eigen vermogen	68.096	65.540
2.2. Voorzieningen	5.258	4.649
2.3. Kortlopende schulden	16.140	16.282
Totaal passiva	89.494	86.471

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.	Baten		
	89.265	85.241	84.459
	Totaal baten		
3.1.	82.693	77.337	75.406
3.2.	1.308	1.977	1.273
3.3.	1.123	1.197	1.295
3.4.	1.681	2.529	2.197
3.5.	2.460	2.201	4.288
4.	Lasten		
	86.523	86.036	81.930
	Totaal lasten		
4.1.	67.769	66.387	64.367
4.2.	5.560	5.761	5.513
4.3.	4.968	4.553	4.640
4.4.	8.226	9.335	7.410
	Saldo baten en lasten	-795	2.529
5.	Financiële baten en lasten		
	-186	-145	-134
	Resultaat	-940	2.395
6.	Vennootschapsbelasting		
	-	-	-
	Nettoresultaat	-940	2.395

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening

Algemeen

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

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

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

Vorderingen op groepsmaatschappijen

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

Schulden aan groepsmaatschappijen

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

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.
<i>(x € 1.000)</i>	<i>Overige</i>
Stand per 1 januari 2021:	
Aanschafprijs	1.035
Cumulatieve afschrijvingen	808
Boekwaarde per 1 januari 2021	227
Mutaties in het boekjaar:	
Investerings:	
- Aanschafprijs	-
	-
Desinvesteringen:	
- Aanschafprijs	239
- Cumulatieve afschrijvingen	239
	-
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	95
	95
Overige mutaties:	
- Ingebruiknames	
	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-95
Stand per 31 december 2021:	
Aanschafprijs	796
Cumulatieve afschrijvingen	664
Boekwaarde per 31 december 2021	132

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

(x € 1.000)	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2021:				
Aanschafprijs	87.712	27.832	1.230	116.774
Cumulatieve afschrijvingen	44.856	21.208	-	66.064
Boekwaarde per 1 januari 2021	42.856	6.624	1.230	50.710
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	6.302	1.966	987	9.255
	6.302	1.966	987	9.255
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	4.765	3.577	-	8.342
- Cumulatieve afschrijvingen	4.524	3.562	-	8.086
	241	15	-	256
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.690	1.776	-	5.466
	3.690	1.776	-	5.466
Overige mutaties:				
- Ingebruiknames	1.026	-	1.026-	-
	1.026	-	1.026-	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	3.397	175	39-	3.533
Stand per 31 december 2021:				
Aanschafprijs	90.275	26.221	1.191	117.687
Cumulatieve afschrijvingen	44.022	19.423	-	63.445
Boekwaarde per 31 december 2021	46.253	6.798	1.191	54.242

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 5,2 miljoen betrekking op de verbouwingen van de E-vleugel van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Ongeveer € 1,3 miljoen betreft met name de verbouwing van de vleugel Bedrijfsvoering van het pand aan de J.F. Kennedylaan. De overige € 0,5 miljoen bestaat uit diverse verbouwingen.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,7 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 0,6 miljoen en voor ongeveer € 0,4 miljoen in kantoorinventaris.

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

De desinvesteringen hebben voornamelijk betrekking op de zaken die zijn verwijderd tijdens de verbouwing van de J.F. Kennedylaan.

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 2021.

<i>(bedragen x € 1.000)</i>	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB
	Gebouwen	Terreinen	waarde gebouwen
Locatieadres			
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.001
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.147
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	175
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	8.935
Sportweg 3	5.824	2.946	11.245
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	450
Notenlaan 2	970	2.940	633
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	49.648

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2021.

1.2.2. Vorderingen

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2021	31-12-2020
1.2.2.1. Debiteuren	383	519
1.2.2.4. Groepsmaatschappijen	24	189
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	11	9
1.2.2.10. Overige vorderingen	21	234
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.689	1.393
1.2.2.15. Overlopende activa overige	76	451
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-23	-25
Totaal vorderingen	2.181	2.770

Toelichting vorderingen

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2021	31-12-2020
Stand per 1 januari	25	56
Onttrekking	29	31
Dotatie	27	-
Stand per 31 december	23	25

1.2.3. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
1.2.3.1. Kasmiddelen	-	3
1.2.3.2. Banken	32.939	32.761
Totaal liquide middelen	32.939	32.764

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2021 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 12,5 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar. Vanaf november 2019 dient er over het saldo bij de Rabobank negatieve rente betaald te worden.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	57.599	4.025	-	61.624
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.284	-226	-	5.058
Bestemmingsreserve Bapo	2.630	-819	-	1.811
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve privaat	27	-424	-	-397
Totaal eigen vermogen	65.540	2.556	-	68.096

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2021 bedraagt € 2,6 miljoen positief. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ongeveer € 1 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van ruim € 0,2 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,8 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Het resultaat van de met de Stichting BVE verbonden partijen bedraagt bijna € 0,4 miljoen positief. Dit wordt ten gunste van de private bestemmingsreserve gebracht.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de inburgeringstrajecten in 2021. De inburgeringsactiviteiten zijn beëindigd per 30 juni 2021.

Het verschil tussen het geconsolideerde en het enkelvoudige eigen vermogen betreft het eigen vermogen van de met de Stichting BVE verbonden partijen. Voor de toelichting zie de geconsolideerde jaarrekening.

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

Signaleringswaarde eigen vermogen

Om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden, is een rekenmethode ontwikkeld door de Inspectie van het Onderwijs. Hiermee ontstaat een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Ultimo 2021 komt dit ratio uit op 0,99 (2020: 0,97). Hiermee blijven wij onder de signaleringswaarde van 1,0.

2.2. Voorzieningen

	(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2021
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	4.335	1.930	1.126	150	4.989
2.2.2.	Verlieslatende contracten	314	226	271	-	269
<hr/>						
	Totaal voorzieningen	4.649	2.156	1.397	150	5.258

Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

De onderverdeling naar looptijd is als volgt:

Looptijd < 1 jaar	1.038
Looptijd 1 - 5 jaar	2.302
Looptijd > 5 jaar	1.918
<hr/>	
Stand per 31 december 2021:	5.258

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2021
Spaarvariant	97	-	15	-	82
Jubileumuitkeringen	664	-	32	9	623
Duurzame inzetbaarheid	2.214	960	281	141	2.752
Wachtgeld	941	838	384	-	1.395
Langdurig ziekteverzuim	393	89	388	-	94
Transitievergoeding	26	43	26	-	43
Totaal	4.335	1.930	1.126	150	4.989

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

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

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

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

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

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

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

Als het effect van de tijds waarde materieel is zijn de voorzieningen contant gemaakt tegen het per looptijd geldende rentepercentage.

2.3. Kortlopende schulden

(x € 1.000)	31-12-2021	31-12-2020
2.3.1. Schulden aan groepsmaatschappijen	49	165
2.3.8. Crediteuren	1.282	1.692
2.3.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.893	2.814
2.3.10. Schulden ter zake pensioenen	855	750
2.3.12. Overige kortlopende schulden	13	15
2.3.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	6.005	5.696
2.3.16. Vooruitontvangen bedragen	2.021	2.225
2.3.17. Vakantiegeld	1.944	1.880
2.3.18. Te betalen interest	61	
2.3.19. Overige overlopende passiva	1.017	1.045
Totaal kortlopende schulden	16.140	16.282

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2021 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa € 0,2 miljoen.

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

De post vooruit ontvangen subsidies OCW bestaat voor bijna € 4,0 miljoen aan gelden ontvangen in het kader van de 'Regeling kwaliteitsafspraken MBO'. Een overzicht met de verantwoorde doelsubsidies (model G) is als toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening opgenomen.

De post vakantiegeld heeft betrekking op het opgebouwde vakantiegeld van de medewerkers en wordt in mei van het volgende jaar 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

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	71.387	68.278	66.905
3.1.2. Overige subsidies OCW			
- Geoormerkte subsidies OCW	454	470	393
- Niet-geoormerkte subsidies OCW	10.852	8.589	8.108
	11.306	9.059	8.501
Totaal rijksbijdragen	82.693	77.337	75.406

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2021 kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een aanvullende compensatie voor loon- en prijsbijstelling van het macrobudget.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2021/1986189144 d.d. 20 juli 2021. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2021 ten opzichte van 2020 gedaald van circa 1,72% naar ruim 1,56%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2021 gestegen met € 14,0 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,2 miljoen.

Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs.

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
Exploitatievergoeding entreeopleidingen	2.687	2.519	2.715
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen	64.679	61.879	60.548
	67.366	64.398	63.263
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen	2.157	2.107	1.962
Vergoeding gehandicaptenbeleid	1.121	1.096	1.096
Overgangsbekostiging modernisering mbo	13	13	26
Rijksbijdrage vavo	1.904	1.838	1.591
Inhouding cursusgeld	-1.174	-1.174	-1.033
	4.021	3.880	3.642
	71.387	68.278	66.905

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,78% is met 0,07% gestegen ten opzichte van het aandeel in 2020. Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding met ruim € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen in 2021 gestegen met bijna € 204 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 4,0 miljoen.

In 2021 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de stijging van het aandeel in de bekostiging van 0,02361 naar 0,02678 in 2021. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 66,2 miljoen in 2020 naar € 68,2 miljoen in 2021.

De inhouding van het cursusgeld is gestegen van € 1,0 miljoen in 2020 naar € 1,1 miljoen in 2021. Dit kan worden verklaard door de toename van het aantal bbl-studenten.

Ten opzichte van 2020 is er in 2021 een subsidie extra beschikbaar gesteld genaamd Extra hulp voor de klas.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
<u>Geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	142	170	165
Regionaal investeringsfonds mbo	236	300	205
Doorstroomprogramma mbo-hbo	-	-	23
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	76	-	-
	454	470	393
<u>Niet-geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	144	133	225
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	60	40	271
Kwaliteitsafspraken mbo	8.311	8.312	7.382
Extra hulp voor de klas 1e tranche	920	-	-
Extra hulp voor de klas 2e tranche	920	-	-
Inhaal en ondersteuningsonderwijs 1e tranche	49	-	-
Inhaal en ondersteuningsonderwijs 2e tranche	88	-	-
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022	60	-	-
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	158	-	153
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	142	104	77
	10.852	8.589	8.108
	11.306	9.059	8.501

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	286	66	291
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	297	368	220
- Europese bijdragen en subsidies	457	847	576
- Overige overheden	268	696	186
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.308	1.977	1.273

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies

De Europese bijdragen zijn achtergebleven ten opzichte van de begroting. Dit is te verklaren door minder activiteiten door Covid-19. De post overige overheden is toegenomen ten opzichte van 2020, omdat er in 2021 een eenmalige toekenning is geweest voor Inburgering.

3.3. Cursusgelden

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.123	1.197	1.295
Totaal cursusgelden	1.123	1.197	1.295

Toelichting cursusgelden

In het schooljaar 2021/2022 is het tarief van het cursusgeld gehalveerd. Echter zijn de bbl-studenten gestegen waardoor het verschil ten opzichte van 2020 niet heel groot is.

3.4. Baten werk in opdracht van derden

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.4.1. Contractonderwijs			
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	526	458	579
- Volwasseneneducatie	771	738	759
- Inburgeringstrajecten	158	697	489
	1.455	1.893	1.827
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Werk in opdracht van verbonden partijen	210	423	360
- Overig	16	213	10
	226	636	370
Totaal baten werk in opdracht van derden	1.681	2.529	2.197

Toelichting baten werk in opdracht van derden

De afname van het contractonderwijs wordt voornamelijk veroorzaakt door de gevolgen van COVID-19. Door de maatregelen die de Nederlandse regering heeft afgekondigd is in 2021 minder onderwijs gegeven aan onder andere inburgeraars.

3.5. Overige baten

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
3.5.1. Verhuur	77	72	91
3.5.2. Detachering personeel	968	935	1.130
3.5.6. Deelnemersbijdragen	304	209	172
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	468	765	393
3.5.9. Opbrengst catering	185	195	212
3.5.10. Overige	458	25	2.290
Totaal overige baten	2.460	2.201	4.288

Toelichting overige baten

De baten ten gevolge van onderwijsmaterialen zijn nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. De overige baten zijn lager dan in 2020 door de boekwinst van de verkoop van de Ruimzichtlaan.

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Brutolonen en salarissen	43.992	43.635	42.266
4.1.1.2. Sociale lasten	6.393	6.341	6.133
4.1.1.5. Pensioenlasten	7.630	7.568	6.718
	58.015	57.544	55.117
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	2.049	1.350	1.939
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	6.183	5.233	5.119
4.1.2.3. Overige	2.412	2.283	2.539
	10.644	8.866	9.597
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	890	23	347
Totaal personeelslasten	67.769	66.387	64.367

Toelichting personeelslasten

(bedragen x € 1)

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2021	2020
Onderwijspersoneel	547	543
Direct onderwijsondersteunend personeel	109	97
Indirect onderwijsondersteunend personeel	98	101
Directie en management	15	14
Totaal	769	755
Gemiddelde salariskosten per fte	75.443	73.003

In 2021 zijn de brutolonen gestegen met € 1,7 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 1,6% en de eenmalige bruto uitkering van € 500. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2021 is toegenomen. Dit heeft een extra werking op de stijging van de brutolonen.

De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,1 miljoen hoger dan in 2020. Dit wordt veroorzaakt door een dotatie op het seniorenverlof van ruim € 0,8 miljoen. Dit is ruim € 0,5 miljoen hoger dan de dotatie in 2020. Daarnaast heeft er op de voorziening langdurig zieken een dotatie plaatsgevonden van bijna € 0,1 miljoen. Dit is € -0,3 miljoen lager dan de dotatie in 2020. Bij de voorziening jubilea is de dotatie per saldo nihil. In 2020 was de dotatie bijna € 0,1 miljoen. De toename van de lasten personeel niet in loondienst van € 0,9 miljoen kan worden verklaard door extra inzet uren voor NPO.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)	realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
4.2.1. Immateriële vaste activa			
- Overige	93	142	138
	93	142	138
4.2.2. Materiële vaste activa			
- Gebouwen	3.690	3.838	3.579
- Inventaris en apparatuur	1.777	1.781	1.796
	5.467	5.619	5.375
Totaal afschrijvingen	5.560	5.761	5.513

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2020. In 2021 hebben diverse investeringen plaatsgevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

4.3. Huisvestingslasten

		realisatie	begroting	realisatie
	(x € 1.000)	2021	2021	2020
4.3.1.	Huur	1.688	1.481	1.472
4.3.2.	Verzekeringen	96	97	83
4.3.3.	Onderhoud	459	470	400
4.3.4.	Energie en water	965	823	851
4.3.5.	Schoonmaakkosten	975	1.065	1.117
4.3.6.	Heffingen	299	322	322
4.3.8.	Overige	485	295	395
Totaal huisvestingslasten		4.967	4.553	4.640

Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 0,3 miljoen hoger dan in 2020. Dit heeft te maken met de huur van de Houtmolenstraat. De start van de huur is halverwege 2020 geweest waardoor de kosten in 2021 hoger zijn. Ten behoeve van de sector Economie & Dienstverlening is er een portakabin gehuurd voor de opslag van materialen. De hogere lasten worden veroorzaakt door de Strategische Huisvestingskoers (SHK).

4.4. Overige lasten

		realisatie	begroting	realisatie
	(x € 1.000)	2021	2021	2020
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.582	1.653	1.978
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	1.951	1.915	1.972
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.589	2.042	1.525
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	28	3	6
4.4.5.	Overige	2.076	3.722	1.929
Totaal overige lasten		8.226	9.335	7.410

Toelichting overige lasten

De toename van de administratie- en beheerslasten ten opzichte van vorig jaar wordt veroorzaakt door de advieskosten. Hierin zitten de kosten van de Strategische Huisvestingskoers.

De post overige bestaat voornamelijk uit kosten voor de website, onderwijssoftware en -licenties, representatiekosten en kosten voor opendagen.

5. Financiële baten en lasten

<i>(x € 1.000)</i>		realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
5.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	-	-
	- Overige financiële baten	-	-	2
		-	-	2
5.2	Financiële lasten			
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	186	145	136
	- Overige financiële lasten		-	-
		186	145	136
Totaal financiële baten en lasten		-186	-145	-134

Toelichting financiële baten en lasten

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

6. Belastingen

<i>(x € 1.000)</i>		realisatie 2021	begroting 2021	realisatie 2020
	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 geen vennootschapsbelasting verschuldigd.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Doetinchem, 21 juni 2022

College van bestuur

M.H. Koster-Wentink
Voorzitter college van bestuur

M. Gerlagh
Lid college van bestuur

Raad van toezicht

F.R. Witteveen
Voorzitter raad van toezicht

R.I. Zwetsloot
Lid raad van toezicht

L. Fokkinga
Lid raad van toezicht

M.M. Rovers
Lid raad van toezicht

B.P. Hidding
Lid raad van toezicht

T. Tromp
Vicevoorzitter raad van toezicht

Overige gegevens

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming is niet statutair vastgelegd.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring bij de jaarrekening is hierna opgenomen.

BIJLAGEN



1 Overzicht leden college van bestuur

Naam	Functie en portefeuilles	Nevenfuncties
Mevr. M.H. Koster-Wentink MA	<p>Voorzitter cvb</p> <p>Portefeuillehouder: Onderwijssectoren E&P en T&I Sector Ontwikkeling Concerncontrol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van toezicht Stichting Travers (bezoldigd) • Lid algemeen bestuur NVAO (bezoldigd) • Vicevoorzitter Achterhoek Board • Ambassadeur Achterhoek in Beweging • Voorzitter Regiegroep Gelderse professionaliseringsagenda • Lid ledenraad SURF • Lid bestuur saMBO-ICT • Bestuurlijke trekker van de lijn LLO voor “Doorpakken op digitalisering” • Lid bestuur VKBBO
Dhr. M. Gerlagh MBA	<p>Lid cvb</p> <p>Portefeuillehouder: Onderwijssectoren Z,W&S en E&D Sector Dienstverlening Bestuursondersteuning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lid validatiecommissie Kwaliteitsnetwerk • Voorzitter stuurgroep Opleidingsschool Achterhoek & Arnhem • Vicevoorzitter Thematafel onderwijs en arbeidsmarkt • Ambassadeur Freyheit • Lid bestuur platform Bind! • Lid bestuur Achterhoeks fonds voor talentontwikkeling • Lid stuurgroep Regionaal Mobiliteitsteam

2. Overzicht leden raad van toezicht

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her-kiesbaar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. F.R. Witteveen Voorzitter sinds september 2016	maart 2013 (1e termijn) maart 2017 (2e termijn)	augustus 2022 ⁷	nee	Eigenaar Witteveen coaching & advies	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter raad van toezicht stichting Red een Kind Vicevoorzitter raad van toezicht Zorggroep Manna Lid landelijke geschillencommissie sociaal domein vanuit de VNG Onafhankelijk bestuursvoorzitter samenwerkingsverband VO scholen Slinge/Berkel
Mevr. Mr. T. Tromp vicevoorzitter	mei 2018 (1e termijn)	mei 2022	ja	Manager P&O Siza	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Vilente (tot 1 maart 2021) Lid raad van toezicht SKB
Dhr. L. Fokkinga Lid	december 2020 (2e termijn)	december 2024	ja	Directeur ICT/eict Rensa Groep	geen
Mw. drs. R.I. Zwetsloot Lid	maart 2019 (1e termijn)	1 april 2023	ja	Eigenaar Pro M&P, management & participaties	geen
Dhr. Ir. H.J. Minkhorst Lid (tot maart 2021)	maart 2013 (1e termijn) maart 2017 (2e termijn)	maart 2021	nee	Directeur HM Consultancy en Interim management	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Riwis, voorzitter financiële auditcommissie Lid raad van commissarissen Rabobank Noord en Oost Achterhoek Voorzitter raad van commissarissen Wonion

⁷ In de raad van toezicht is overeengekomen dat de voorzitter in de tweede termijn langer aanblijft omwille van de continuïteit in de raad en de afronding van de lopende strategische periode.

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her-kiesbaar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. drs. B.P. Hidding RA Lid	maart 2020 (1e termijn)	maart 2024	ja	Bestuurder Flynth Holding NV	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Apeldoorn en omgeving • Lid van de Raad van Toezicht van Stichting Red een Kind • Lid raad van toezicht Rabo Foundation
Mw. Prof. Dr. M.M. Rovers (lid vanaf maart 2021)	maart 2021 (1e termijn)	maart 2025	ja	Directeur Health Innovation Netherlands Hoogleraar Evidence-Based Surgery, Radboud UMC	<ul style="list-style-type: none"> • lid Academy of Technology and Innovation (ACTI) • Lid commissie wetenschappelijke integriteit Radboudumc • Lid wetenschappelijke adviesraad Excite International • Lid adviesraad IDEAL collaboration • Diverse wetenschappelijke beoordelingscommissies ZONMw • Diverse commissies Gezondheidsraad

3. Jaarverslag functionaris gegevensbescherming

Dit jaarverslag is een samenvatting van het verslag dat door de functionaris gegevensbescherming (FG) aan het bestuur is aangeboden.

De FG heeft de wettelijk vereiste onafhankelijke positie. Hieraan is invulling gegeven door de FG te positioneren binnen het team Bestuursondersteuning. Ook de basisvereisten wat betreft de aanmelding bij de Autoriteit Persoonsgegevens, communicatie van contactgegevens, rechtstreekse rapportage aan hoogste leidinggevend van de verwerkingsverantwoordelijke, zijn op orde. Betrokkenen kunnen contact opnemen met de FG, en dit doen zij ook. De FG ontvangt conform wettelijke voorschriften geen instructies m.b.t. de uitvoering van zijn taken, maar wel middelen voor het vervullen van de taken en onderhouden van deskundigheid.

In het jaar 2021 is de structuur van samenwerking en overleg, die in 2020 opgezet is, verder uitgebouwd middels frequente afstemming met het platform integrale veiligheid, het team digitale transformatie en het team marketing en communicatie. In 2021 zijn de beide juridisch medewerkers — waarvan één adviseur tevens als FG functioneert — als subteam onder bestuursondersteuning gepositioneerd. Deze centrale plek voor de behandeling van juridische vraagstukken nodigt ook meer uit om privacyvraagstukken op een effectieve manier te behandelen. Binnen de organisatie wordt steeds meer samen opgetrokken. Privacy is immers niet los te zien van andere beveiligingsaspecten. Uit de cyberincidenten die zich in den lande voordeden is ook gebleken dat voorwaarde voor bescherming van persoonsgegevens is, dat veiligheid integraal wordt benaderd. Zowel een fysieke (voor)deur, het monitoren van (digitaal) verkeer als een psychologisch veilige omgeving waarin mensen hun vragen durven stellen en hun fouten durven melden, horen daarbij.

Op het gebied van IBP werkt het Graafschap College extern samen met de andere mbo-instellingen in Nederland via saMBO-ICT (wordt MBO-digitaal) en het MBO Raad FG overleg. Ook diensten van SURF worden gebruikt. Tevens zijn FG en/of diverse andere met IBP betrokken collega's lid van kennisdelingsnetwerken als SCIPR, Kennisnet, NGFG en Ingrado. De samenwerking met FG Achterhoek VO is voortgezet. Deze samenwerkingen waren zichtbaar in NOZON, de benchmark IBP, peerreview IBP en deelname aan diverse netwerken en overleggen. Eind 2021 is het besluit genomen bij Surf de cybersecuritydienstverlening SOC SIEM af te gaan nemen. Hiermee krijgen we een steeds meer landelijk netwerk als afweer voor cyberdreigingen.

Het betrekken van de FG in de beginfase van aangelegenheden waarin persoonsgegevens beschermt moeten worden blijft een punt van aandacht. Daar kan nog meer winst gehaald worden. In 2021 werden desondanks geregeld vragen over autorisaties en bevoegdheden door de FG met een advies ondersteund. De situaties waarin geïnformeerd wordt, advies gegeven wordt of opmerkingen gemaakt worden over de naleving van de verordening, nemen toe, maar advisering is nog niet structureel ingebed in procedures.

Wat opvalt in 2021 is dat de vraag om inzage in persoonsgegevens of overdracht van persoonsgegevens aan een derde vaker een inleidende vraag is die tot een andere casus leidt. Dit geeft men aan in landelijke FG overleggen. Binnen GC zijn er tot nu toe niet veel vragen om inzage of overdracht van persoonsgegevens aan een derde. Van de 8 verzoeken uit 2021 was 1 verzoek duidelijk de inleiding tot een onderliggende vraag.

In 2021 zijn twee dpia's uitgevoerd: één op het gebruik van het incidentmeldingssysteem (TIMO) en het daarbij gevoerde systeembeheer, en één op het gebruik van camera's in lessituaties. Bij de laatstgenoemde waren de ondernemingsraad en de studentenraad direct betrokken. Beide dpia's hebben nuttige inzichten opgeleverd die meegenomen worden in het vervolg, zoals in het beleid omtrent het gebruik van camera's in het onderwijs dat in 2022 wordt afgerond.

Daarnaast is in 2021 aandacht besteed aan de monitoring van de opvolging van het dpia uit 2020 (m.b.t gegevensverwerking op het Loopbaanplein).

In 2021 heeft het Graafschap College weer deelgenomen aan de Benchmark georganiseerd door saMBO-ICT. Dit zelfonderzoek in hoeverre een instelling voldoet aan het door saMBO-ICT opgestelde normenkader, wordt sinds 2015 uitgevoerd en geeft enerzijds aan wat de stand van zaken is (vergeleken met de overige ROC's) en geeft anderzijds input voor onze interne actielijst. In de vergelijking tussen de jaren 2020 en 2021 blijkt dat de scores van 2021 lager zijn dan 2020 en tevens lager dan de landelijke gemiddelden. Er zijn geen specifieke voorvallen die dit verklaren. Waarschijnlijker is dat we met de peerreview vragen voor ogen steeds kritischer worden op hoe we een score kunnen onderbouwen c.q. de gegeven waardering kunnen aantonen. In 2021 is een begin gemaakt met de overstap op een ander normenkader voor de benchmark: het NBA kader.

Vanwege de voortdurende coronapandemie vond in 2021 de NOZON-oefening die gepland was voor 2020 pas plaats in 2021. De NOZON-oefening toonde haarscherp aan dat we heel afhankelijk zijn van een aantal kernapplicaties/kroonjuwelen. Als Office 365 hapert, hapert er erg veel. Dit is ook landelijk gesignaleerd als kwetsbaarheid van organisaties.

In 2021 werd er 19 keer melding gemaakt van een datalek. Van deze 19 datalekken zijn er 3 gemeld bij de AP. Het getal van 19 past nog steeds niet in de landelijke cijfers die een veel hoger aantal doen vermoeden.

2021 werd een jaar van hacking, malware en phishing. Tot nu toe zijn we aan de dans ontsprongen. Alert monitoring van onze systemen houdt veel buiten. De lessen die we trekken uit 2021 is het belang van samenwerken, voorlichting, heldere, actuele procedures en vooral een minimale gegevensverwerking. Wat niet meer aanwezig is, kan immers ook niet gegijzeld en/of verkocht worden. Inmiddels worden alle medewerkers en studenten van meer informatie voorzien middels de opgestarte awareness-campagne. Door de herkenbaarheid van de gebruikte filmpjes en voorbeelden komt die informatie goed binnen. Wat de cyberincidenten van andere instellingen in 2021 ons ook leert is dat innovaties op het gebied van ICT weloverwogen geïmplementeerd moeten worden, waarbij we de risico's en belangen wegen.



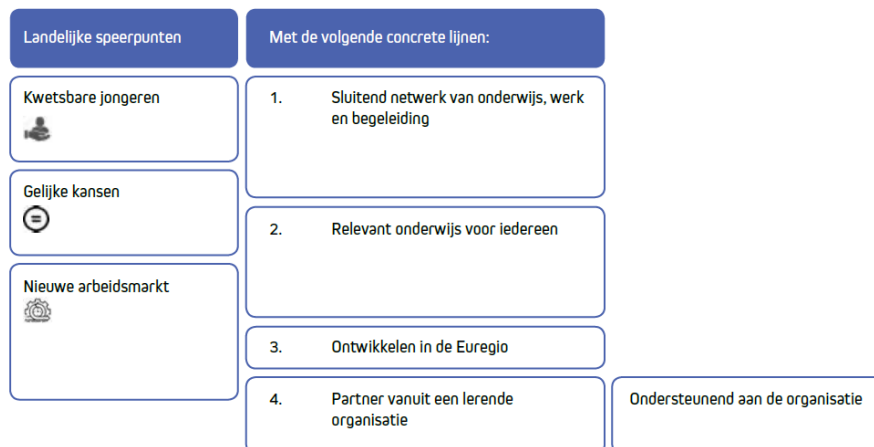
4. Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022

Over de vorderingen op onze Kwaliteitsagenda zijn wij zeer tevreden.

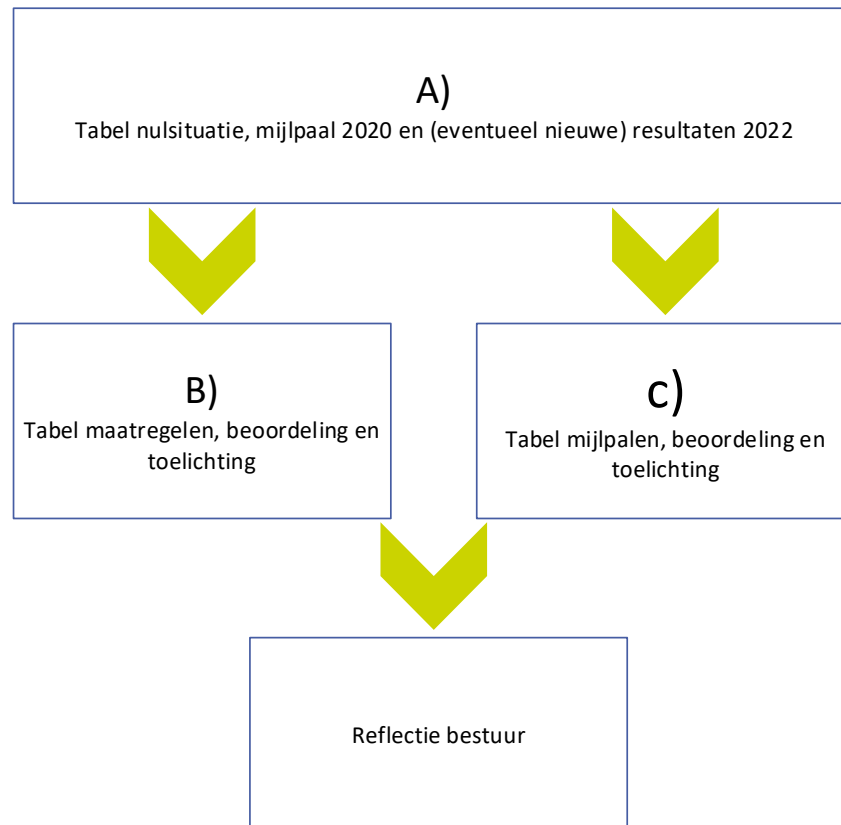
Het eigenaarschap is ten opzichte van 2020 weer verder toegenomen en de acties en resultaten zijn beter navolgbaar geworden. In de triaalgesprekken wordt door verantwoordelijken rekenschap afgelegd over de behaalde resultaten. Deze resultaten zijn goed ondanks een tweede coronajaar waarin de omstandigheden verre van ideaal waren.

Tegelijkertijd blijft er zorg over een grote groep jongeren. Het betreft net als in het voorgaande jaar zorgen over kansenongelijkheid in het onderwijs en de jeugdwerkloosheid. We merken dat jongeren met beperkte financiële mogelijkheden jongeren met een fysieke beperking en/of een minder veilige thuissituatie en statushouders harder worden geraakt door deze crisis. Ook bewegen jongeren minder en komt eenzaamheid meer voor dan voorheen. Deze ontwikkelingen doen een extra beroep op het onderwijs in het algemeen en het mbo in het bijzonder. We hebben ons netwerk in de regio en het talent van alle medewerkers ingezet om het maximale resultaat te behalen.

Samengevat zijn wij zeer tevreden over de behaalde resultaten en de wijze waarop hierop gestuurd wordt. Er is mede als gevolg van de impact van corona blijvende aandacht en zorg nodig voor jongeren in het algemeen en voor jongeren in een kwetsbare positie in het bijzonder.



Toelichting op de opbouw van de verantwoording



De verantwoording start per lijn met A) overzicht van de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022. Achter de mijlpalen 2020 is in de voortgangskolom (V) met de stoplichtmethode aangegeven of we op schema liggen/het doel bereikt hebben (groen), aandacht nodig hebben of een lichte afwijking hebben ten opzichte van het doel (oranje), of een grote afwijking hebben ten opzichte van het benoemde doel (rood). Het oordeel in de voortgangskolom is gebaseerd op de resultaten van 2021. De vorderingen worden verder toegelicht in detailoverzichten.

Daarna volgt B) toelichting op de vorderingen m.b.t. maatregelen inclusief beoordeling en toelichting. Wederom is er eerst een voortgangskolom (V) met de stoplichtmethode aangegeven of we in 2021 op schema liggen/het doel bereikt hebben (groen), aandacht nodig hebben of een lichte afwijking hebben ten opzichte van het doel (oranje), of een grote afwijking hebben ten opzichte van het benoemde doel (rood). De zichtbare tweede kolom 'stoplichten' (C van corona) in de detailoverzichten toont of een bepaalde maatregel of een bepaald doel door de coronacrisis positief dan wel negatief beïnvloed is. Als corona geen aanwijsbaar effect heeft gehad dan is de cel leeg. Vervolgens geven we bij C) meer duiding van de beoordeling en toelichting per mijlpaal. Hierbij kijken we niet alleen naar de mijlpaal 2020 maar natuurlijk ook naar het uiteindelijk te behalen resultaat.

We reflecteren op de resultaten die we behaald hebben en de maatregelen die we hebben uitgevoerd. Daar waar we resultaten niet of niet voldoende hebben bereikt, verklaren we kort de afwijking.

Afrondend tonen we de begroting uit de Kwaliteitsagenda 2019 -2022 en daar zetten we realisatie tot en met 2021 naast.

Lijn 1: Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding

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

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2021	V	Resultaten 2022
1.1	Kwetsbare jongeren in de Achterhoek zonder betekenisvolle dagbesteding in januari 2018	14			●	Nieuw resultaat*: Minimaal 90% van de kwetsbare studenten die het Graafschap College verlaten krijgt van het Graafschap College een passend begeleidingsaanbod bij het zetten van hun volgende stap
1.2	Thuiszittende jongeren tussen 16 en 27 in de Achterhoek		Nieuw geformuleerde mijlpaal*: Minimaal 70% van de studenten die in 2021 het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners		●	Nieuw resultaat*: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners
1.3	VSV GC in 2017, landelijk gemiddelde: 5,2% (16-17) Landelijk 17-18: 5,67%	3,44%	VSV GC in 19-20, landelijk gemiddelde (19-20): 4,67%	3,71%	●	VSV percentage (2017: 3,9%) is stabiel laag

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

B) Beoordeling en toelichting per maatregel (activiteiten en resultaten 2021)

	Maatregelen behorend bij lijn 1	V	C	Toelichting
M1.1	Door het uitbouwen van de coördinatiefunctie van het Loopbaanplein versterken wij het netwerk rond kwetsbare jongeren.	●	●	Het Loopbaanplein heeft in 2021 begeleiding verzorgd aan ruim 2000 studenten (bijna 20% van het totaal). Ongeveer 1000 studenten hebben een vorm van trajectbegeleiding gehad. Trajectbegeleiding heeft het hele jaar plaatsgevonden, ondanks lockdown en andere coronagerelateerde maatregelen. We hebben in 2021 extra toestroom naar de loopbaanlessen gezien. De aanmeldingen kwamen eerder in het schooljaar en het ging om meer studenten die wilden switchen van opleiding. De weg naar de dienstverlening van het Loopbaanplein is uitstekend gevonden en deze dienstverlening hebben we

	Maatregelen behorend bij lijn 1	V	C	Toelichting
				vanuit de NPO-gelden uitgebreid. We realiseerden extra trajectbegeleiding, een extra loopbaanklas, meer ondersteuning door het team Orthopedagogie en extra sollicitatietrainingen. De partners waar-deren de samenwerking met het Loopbaanplein en de behaalde resultaten bij JongLeren. De gemeen-ten hebben de financiering van het zorgdeel van dit project met een half jaar verlengd tot de zomer van 2022 maar de continuïteit van dit belangrijke project voor jongeren met psychische problemen is nog niet gegarandeerd.
M1.2	Door versterking van ons loopbaan- en door- stroomprogramma en onder andere het met onze partners opzetten van een Achterhoeks 'Breekjaar' krijgen uitstromers van het (s)vo en (net gestarte) mbo-studenten de mogelijkheid om zich binnen de regio te oriënteren op hun be- roeps- en studiekeuze.	●		In september 2021 is YouLab van start gegaan met 30 studenten. Een oriëntatieprogramma van 10 maanden waarbij persoonlijke ontwikkeling, studiekeuze en het opdoen van werkervaring centraal staan. De studenten doorlopen tijdens het YouLab jaar ook de opleiding medewerker facilitaire dienst- verlening (niveau 2) zodat ze een via een reguliere mbo-opleiding het jaar kunnen afsluiten met een diploma. De achtergronden van de deelnemers zijn divers: de een weet nog niet wat de volgende stap is na een afgerond havo, de ander heeft langere tijd niet meer deelgenomen aan het onderwijs/ar- beidsproces en vindt via dit programma de route naar een nieuwe start in het mbo. Tot op heden is 1 student uitgevallen.
M1.3	Op basis van het regionaal plan Achterhoekse jongeren en door expliciete aandacht voor stu- denten die extra ondersteuning nodig hebben, verhogen wij het studiesucces van kwetsbare jongeren of leiden we ze naar werk, scholing of andere betekenisvolle dagbesteding.	●		Via de activiteiten uitgevoerd door team Arbeidsmarkt in de Transitieroute zijn in 2021 58 studenten begeleid naar/in werk. De transitieroute start tijdens stage en loopt door in de eerste periode als werknemer. 30 trajecten zijn afgerond en 28 studenten zijn nog bezig met hun traject. In samenwerking met Isselborgh worden 13 studenten (6 eerstejaars en 7 tweedejaars) opgeleid bin- nen het Middelbaar Speciaal Beroepsonderwijs. In 2021 hebben 2 studenten MSBO een diploma Fa- cilitair medewerker niveau 2 ontvangen. De samenwerking met de locatie Klein Borculo is opgestart.
M1.4	Door het ontwikkelen van één aanpak op integra- tie verhogen wij het succes van statushouders in de Euregio in onderwijs of werk.	●		In totaal 21 statushouders hebben deelgenomen aan het combinatietraject inburgering/Entree (13) of Entree werkt (8). Van deze studenten hebben er 12 in 2021 hun diploma ontvangen en nemen er 7 nog deel aan het onderwijs in het huidige schooljaar.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2021

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 1	2021	V	C	Toelichting
1.1	- (een passend begeleidingsaanbod voor kwetsbare jongeren bij het zetten van hun volgende stap)		●		Uit de monitor kwetsbare jongeren van RMC Achterhoek blijkt dat in de Achterhoek in oktober 2021 er 183 jongeren zijn zonder schoolinschrijving, zonder startkwalificatie en zonder werk (totale groep 2.996). Deze jongeren zijn allen in beeld bij RMC Achterhoek. (Kwetsbare) studenten binnen het GC hebben veel mogelijkheden tot begeleiding door studieloopbaanbegeleider, decaan en waar nodig

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 1	2021	V	C	Toelichting
					derdelijnszorg. Als zij zich ondanks onze inspanningen niet op hun plek voelen bij het Graafschap College, dan worden ze in de maand dat zij zich uitschrijven bij het Graafschap College gebeld door medewerkers van het Loopbaanplein. Samen kijken ze naar de meest gepast vorm van begeleiding naar óf een andere opleiding óf werk.
1.2	Minimaal 70% van de studenten die in 2021 het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners		●		Studenten die het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie worden begeleid vanuit het Loopbaanplein of de RMC. De duur van deze begeleiding varieert. Duur van begeleiding en effectiviteit van een traject kunnen we niet voldoende inzichtelijk maken via onze registratie vandaar de waardering 'oranje'.
1.3	VSV GC in 19-20, landelijk gemiddelde (19-20): 4,49% ⁸	3,71%	●		De VSV-cijfers zijn weliswaar ten opzichte van vorig jaar iets minder gunstig, maar kunnen zeker nog als laag gekwalificeerd worden. (zie voor verdere toelichting Onderwijsresultaten).

Reflectie bestuur

Het cvb is bijzonder tevreden over de behaalde resultaten op lijn 1. De meeste ingezette acties zijn succesvol en de inhoudelijke activiteiten lopen goed mede dankzij de goede samenwerking met partners. Onze inzet en aanpak is ook door de regio zeer gewaardeerd.

Over het niet voldoende inzichtelijk kunnen maken van de studenten die zonder startkwalificatie het Graafschap College verlaten zijn wij minder tevreden.

Wij zijn tevreden over het bereiken van de tussentijdse mijlpaal over VSV, we kwalificeren dit nog steeds als laag alhoewel de cijfers iets minder gunstig zijn ten opzichte van 2020. De invloed van corona op het voortijdig schoolverlaten is een zeer onzekere factor. In de komende jaren zal duidelijk worden wat de neveneffecten van de coronamaatregelen voor jongeren zijn.

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



Lijn 2: Relevant onderwijs voor iedereen

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

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2021	Resultaten 2022
2.1	Studiesucces 2014-2017: opleidingen met voldoende of goed	86,0%	Studiesucces 2016-2019: 88% van onze opleidingen scoort voldoende of goed	81,6%	● Studiesucces 2017-2020: 90% van onze opleidingen scoort voldoende of goed
2.2	Opstroom ⁹ na diploma 2016-2017: niveau 2		Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 2 behoud	30,9%	● Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 2 behoud
2.3	Opstroom na diploma 2016-2017: niveau 3		Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 3 minimaal behoud	19,1%	● Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 3 licht stijgend naar 36% ¹⁰
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2016-2017	79,7%	Eerstejaarssucces hbo 2017-2018 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	86,3%	● Eerstejaarssucces hbo 2020-2021 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%
2.5	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: aandeel studenten 23+	1333	5% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1707	● 10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder
2.6	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: omvang contractactiviteiten beroepsonderwijs	805K	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	418k	● Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar
2.7	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: nieuwe opleidingstrajecten			2	● Er is per onderwijssector (totaal 4) minimaal één nieuw LLO opleidingstraject ontwikkeld
2.8	Start Programma STRAX ¹¹ : innovatiedocenten	pilot - 3	Er zijn 5 innovatiedocenten binnen het GC	7	● Er zijn 7 innovatiedocenten binnen het GC
2.9	Start Programma STRAX: scholing docenten	50% (in 2017)	% docenten die in de voorgaande drie jaar scholing hebben gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT (meting 2020)	59%	● 70% van de docenten heeft in de voorgaande drie jaar scholing gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT

⁹ De resultaten voor Opstroom zijn m.i.v. 2021 (met terugwerkende kracht gecorrigeerd) gebaseerd op de benchmark Studiesucces. Voorheen waren de percentages gebaseerd op de gegevens uit het ISD. De keuze voor de gegevens uit de benchmark maken vergelijking mogelijk. De benchmark gaf in 2018 nog geen informatie over Opstroom vandaar dat de percentages die hier eerder werden genoemd zijn verwijderd.

¹⁰ Dit percentage vervalt want gebaseerd op de oude berekeningen.

¹¹ De naam van het programma Onderwijsinnovatie & ICT is gewijzigd in STRAX



	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2021	Resultaten 2022
2.10	Start Programma STRAX: participatie docenten		Vanuit elke onderwijssector participeren 2 docenten in 'Ontwikkelkracht'	7 ●	"Ontwikkelkracht" is een onmisbaar netwerk geworden waarin via een HIP marktplaats binnen het hele GC innovaties en goede voorbeelden worden gedeeld.

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

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

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

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

B) Beoordeling en toelichting per maatregel (activiteiten en resultaten 2021)

	Maatregelen behorend bij lijn 2	V	C	Toelichting
M2.1	Door het aanbieden van hybride, innovatief en gepersonaliseerd (HIP) onderwijs bereiden we onze studenten uitstekend voor op een vervolg in werk of studie.	●	●	Op allerlei manieren is gewerkt aan en in hybride leeromgevingen. Veel activiteiten zijn doorgelopen vanuit voorgaande jaren. Hierna volgen een aantal nieuwe voorbeelden. In de kantine op locatie Maria Montessoristraat brengen studenten van de opleidingen Horeca en Facilitair leidinggeven hun kennis in de praktijk. Tijdens een studiedag over gepersonaliseerd taal- en rekenonderwijs ontmoetten collega's elkaar en leerden van en met elkaar. Daarnaast is het project Taalbeleid GC van start gegaan. Dit richt zich op de taalontwikkeling van studenten en taalontwikkellend lesgeven. Op 23 september startte de Technologie & Zorg Academie Achterhoek (een initiatief van Azora, Careaz, Elver, Eminent Wonen & Zorg, Estinea, De Gouden Leeuw Groep, Graafschap College, De Lichtenvoorde, Marga Klompé, Markenheem, Sensire, Zorgkantoor Menzis en WGV Zorg en Welzijn). TZA Achterhoek richt

	Maatregelen behorend bij lijn 2	V	C	Toelichting
				zich op kennismaking met de mogelijkheden van technologie in de zorg in een constant veranderende omgeving.
M2.2	Door intensieve samenwerking met voorgaand en opvolgend onderwijs creëren we een sterke doorlopende leerlijn binnen en buiten het Graafschap College.	●	●	De langjarige samenwerking met het vo binnen Profijt lichten we verder toe in partner in opleiden . Via GC on Tour brengen we laagdrempelig (op locatie bij de vo-scholen) een deel van onze voorlichtingsactiviteiten waarbij feedback van de vo-scholen op de vorige ronde heeft geleid tot ruimere inzet van onze studenten. 30 studenten namen in 2021 deel aan het Toptraject Achterhoek Liemers waarbij ze door extra lessen Nederlands, Engels of wiskunde gericht voorbereid werden op de overstap naar het hbo.
M2.3	Door oog voor het individu en door talentontwikkeling maken we het Graafschap College een school voor iedereen.	●		<p>De wat meer versnipperde aandacht voor inclusie is in 2021 samengebracht in de projectgroep inclusie. Zij concluderen het volgende: <i>Op het Graafschap College zijn al verschillende initiatieven genomen op het gebied van inclusie. De regenboog trap op de J.F. Kennedylaan laat zien dat het Graafschap College een school is voor iedereen. Van de genderneutrale toiletten op de verschillende locaties kan iedereen ongeacht geslacht gebruik maken. Ook is er een start gemaakt met de Transitieroute waarin studenten met een arbeidsbeperking extra ondersteuning krijgen. Daarnaast is JongLeren een nieuw onderwijs-behandel-programma waarin onderwijs en psychische behandeling gecombineerd worden en helpt Young en Kids jonge(aanstaande) moeders een zelfstandig bestaan op te bouwen. Verder spant het Graafschap College zich middels participatiebanen in om een baan te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.</i></p> <p>In aanloop naar Paarse Vrijdag zijn er dit jaar vier regenboogbankjes onthuld op vier locaties. Deze bankjes zijn er gekomen op initiatief van de werkgroep EigenWijzer en in de loop van schooljaar 2021-2022 worden ook bankjes op de andere locaties geplaatst.</p> <p>Het aantal uur dat is ingezet via een participatiebaan is in 2021 gegroeid met bijna 10 procent, met name door realisatie in de sector Dienstverlening (95%) en Techniek & Informatica (80%).</p>
M2.4	Door het uitwerken van het programma LLO stimuleren we een leven lang ontwikkelen in de regio.	●		<p>In de sector E&D is in 2021 een analyse gemaakt van de wensen in de arbeidsmarkt m.b.t. scholing en de kansen voor LLO-trajecten voor deze sector. Deze analyse heeft geleid tot een plan LLO voor de sector dat in 2022 wordt geïmplementeerd.</p> <p>In de sector T&I is het aantal leer-werktrajecten met name in BBL-vorm flink gestegen, contractonderwijs is stabiel gebleven. Het portfolio voor LLO bij T&I is uitgebreid met cursussen op het gebied van Veilig werken aan Elektrische en Hybride voertuigen en Veilig omgaan met Hef- en reachtruck.</p> <p>De sector Z,W&S zijn verschillende initiatieven gestart die leiden tot een mbo-certificaat, er werd een keuzedeel aangeboden bij een welzijnsorganisatie, de opleiding Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric is eind 2020 gestart en de eerste studenten worden in 2022 gediplomeerd.</p>



	Maatregelen behorend bij lijn 2	V	C	Toelichting
M2.5	Door het realiseren van de doelen van het programma STRAX maken we leren en lesgeven met ICT mogelijk.	●	●	De I-coaches blijken waardevol in de ondersteuning van onderwijsteams voor het digitale onderwijs. Het blijkt ingewikkelder om Ontwikkelkracht in alle onderwijssectoren voldoende voor het voetlicht te krijgen en te betrekken bij onderwijsinnovaties. Verder heeft de (gedeeltelijk) online realiteit in 2021 gezorgd voor een breed gevoel van urgentie om hier blijvend op te ontwikkelen. Daarnaast heeft er een professionele discussie plaatsgevonden (landelijk) over de ontwerpcriteria voor blended leren inclusief een aanscherping van onze eigen onderwijsvisie.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2021

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 2	2021	V	C	Toelichting
2.1	Studiesucces 2016-2019: 88% van onze opleidingen scoort voldoende of hoog	81,6%	●		De daling in het percentage voldoende/hog studiesucces is doorgezet in de laatste driejaarsperiode (2017-2020). Er zijn zes opleidingen op niveau 2 en 3 bijgekomen die een oordeel onvoldoende op studiesucces hebben. Dat maakt het totaal aantal onvoldoendes 14 (18,4%). De onvoldoendes zijn verdeeld over de sectoren E&D, T&I en Z,W&S. Drie opleidingen hebben in het afgelopen jaar hun onvoldoende weggewerkt. Tegenover deze onvoldoendes staan 13 opleidingen met een oordeel studiesucces 'hoog'. We zetten naast de inspectieoordelen over het studiesucces van onze opleidingen de Benchmark Studiesucces 2020. Deze laat zien dat de resultaten van het GC voor jaar- en diplomaresultaat bovengemiddeld zijn. Ook is hier te zien dat na de daling van de resultaten in het vorige jaar de resultaten nu weer gestegen zijn.
2.2	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 2 behoud	30,9%	●		De benchmark 2020 laat zien dat er iets meer studenten van niveau 2 zijn doorgestroomd dan in 2019. Landelijke vergelijking laat zien dat er bij het Graafschap College ruim 3% meer studenten niveau 2 doorstromen dan landelijk.
2.3	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 3 minimaal behoud	19,1%	●		De opstroom bij niveau 3 laat een wisselend beeld zien waarbij de resultaten die in het GJ2020 zijn gepresenteerd een uitschieter naar boven zijn. Het landelijk gemiddelde over 2020 is 16,2% en de landelijke trend is al drie jaar achter elkaar dalend. Ook het Graafschap College daalt, maar de opstroom is nog steeds duidelijke beter dan het landelijke gemiddelde.
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2017-2018 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	86,3%	●		Ondanks de invloed van corona zijn de resultaten van GC studenten in het hbo zeer goed te noemen. Zij zijn zelfs meer succesvol dan in de voorgaande jaren. Of andere regelgeving en begeleiding tijdens hun eerste jaar hier effect op heeft, is nog niet helder voor ons.

Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 2		2021	V	C	Toelichting
2.5	5% groei (tov 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1707	●		We spreken ten opzichte van 2020 over een toename van ruim 14%. Ten opzichte van 2018 gaat het zelfs om een toename van 28%. De toename is vooral toe te schrijven aan groei van onze bbl-opleidingen en dat verklaren we enerzijds door de conjunctuur (jongeren krijgen een leer/werktraject aangeboden i.v.m. schaarste in diverse sectoren) en anderzijds doordat onze LLO-activiteiten resulteren in meer bbl-trajecten voor werkenden.
2.6	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	418k	●		De daling van de opbrengsten van onze contractactiviteiten is voor een groot deel veroorzaakt door het uitvoeren van bbl-trajecten voor werkenden in plaats van op maat aangeboden maatwerktrajecten in het contractonderwijs. Zie voor meer toelichting de tekst bij maatregel M2.4, mijlpaal 2.5 en de reflectie van het bestuur.
2.7	- (nieuwe LLO-opleidingstrajecten)	2	●		Twee onderwijssectoren zijn in 2021 met één of meer nieuwe LLO-trajecten gestart. Bij de twee andere onderwijssectoren is dit (nog) niet gelukt. Zie voor meer toelichting de tekst bij maatregel M2.4. Het Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling, Opijver, waarin het Graafschap College bestuurlijk betrokken is, heeft in 2021 212 vouchers voor werkenden voor om-, bij- en nascholing uitgegeven. Dit resultaat is bijzonder goed en ook landelijk een aansprekend voorbeeld voor andere regio's.
2.8	Er zijn 5 innovatiedocenten binnen het GC	7	●		
2.9	% docenten die in de voorgaande drie jaar scholing hebben gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT (meting 2020)	59%	●		Het percentage is gelijk aan dat van 2020 omdat de volgende meting in 2022 plaatsvindt. Wij presenteren een nieuw percentage bij de eindverantwoording over de Kwaliteitsagenda.
2.10	Vanuit elke onderwijssector zijn er 2 docenten toegevoegd aan 'Ontwikkelkracht'	7	●		Het blijft moeilijk om voldoende betrokkenheid te creëren bij Ontwikkelkracht. Met name betrokkenheid uit en in de sectoren Educatie & Participatie en Techniek & Informatica verloopt moeizaam. Er is een oververtegenwoordiging vanuit de sector Zorg, Welzijn & Sport.

Reflectie bestuur

Ten aanzien van LLO is het cvb tevreden over de behaalde resultaten met name in de sectoren T&I en ZWS. De concrete onderwijs- en ontwikkelvragen uit de markt worden in deze sectoren opgepakt. Tegelijkertijd is het cvb kritisch over de Graafschap College-brede organisatiegraad van het LLO-aanbod. Er moet nog extra aandacht komen voor ondersteunende systemen, marketing en communicatie en überhaupt planvorming rondom het thema LLO. Er is vanuit de regio nog niet de herkenning en erkenning die nodig is om onze doelen voor LLO te bereiken.



Het cvb is zeer tevreden over de ontwikkelingen in het programma STRAX. Er is voortgebouwd op de grote stap die in 2020 is genomen en er mag gerust gezegd worden dat het Graafschap College goed is toegerust op het leren en lesgeven met ICT. Als gevolg van corona is er ook een blijvend beroep gedaan op die vaardigheid en tegelijk heeft er een professionele discussie plaatsgevonden (landelijk) over de ontwerpcriteria voor blended leren. Ook is een extra impuls gegeven aan ons HIP onderwijs en is de definitie hiervan aangescherpt. Al met al is onze onderwijsvisie verder aangescherpt en dat vinden we een belangrijk en goed resultaat.

Lijn 3 : Ontwikkelen in de Euregio

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

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2021	Resultaten 2022
3.1	Alumni en uitstromers zijn onvoldoende in beeld (bij bijvoorbeeld uitstroom naar werk)		Herschreven resultaat: Studenten die het Graafschap College verlaten worden bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma	136	● Herschreven resultaat: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten wordt bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma
3.2	Aantal studenten 23 jaar en ouder	1333	5% groei (tov 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1707	● 10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder
3.3	% Studenten met een internationalisation@home ervaring in 2017-2018	21,0%	30% van de studenten heeft een internationalisation@home ervaring in 2019-2020	1%	● 50% van de studenten heeft een internationalisation@home ervaring 2020-2021/2021-2022
3.4	% Onderwijzend personeel met een internationalisation@home ervaring in 2017-2018	44,0%	55% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home ervaring in 2019-2020	3%	● 60% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home ervaring 2020-2021 / 2021-2022

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



B) Beoordeling en toelichting per maatregel (activiteiten en resultaten 2021)

	Maatregelen behorend bij lijn 3	V	C	Toelichting
M3.1	Door het verstevigen van onze activiteiten in en met de Euregio en daarbuiten, vergroten wij ons aandeel in activiteiten rond leven lang ontwikkelen in deze regio.	●	●	Euregionale activiteiten ten aanzien van leven lang ontwikkelen hebben ook in 2021 stilgelegen. Wel heeft de Euregionale Business Jump doorgang kunnen vinden. 7 Nederlandse studenten (5 van het Graafschap College en 2 van het Zone College) volgden samen met 10 Duitse studenten een drie-daagse stoomcursus ondernemen. In het kader van het INTERREG-project Leren zonder grenzen is naast de Business Jump een uitwisseling met Duitsland tot stand gebracht voor studenten pedagogisch werk. Verdere activiteiten waren voornamelijk organisatorisch van aard en richtten zich op de herstart van activiteiten in 2022.
M3.2	De (korte en lange) scholingstrajecten aangeboden via onder andere het Grensland College ¹² ondersteunen in het vervullen van een groeiend aantal onvervulbare vacatures.	●		De eerste Ad opleiding die in september 2021 met voldoende deelnemers kon starten is de Ad Management. Het enthousiasme van de deelnemende studenten is groot: zij ervaren de lessen op het Grensland College als intiem, persoonlijk en direct toepasbaar in de praktijk. Naast de Ad opleiding is in 2021 een (oorspronkelijk live geplande) digitale Masterclass over Circulaire Economie georganiseerd waar 81 mensen aan deelnamen. In 2021 zijn drie nieuwe Ad trajecten in voorbereiding gegaan, in nauwe samenspraak met werkgevers in de regio, te weten: Ad Sociaal werk, Ad Engineering en de Ad Gebouwbonden installatietechniek (Uift) . Bij voldoende belangstelling starten deze opleidingstrajecten in september 2022.
M3.3	Door aan te sluiten bij de maatregelen en acties van de zes Thematafels van de Achterhoek Board stimuleren wij de regionale economie.	●		Verschillende directeuren zijn betrokken bij de regionale thematafels. De voorzitter van het cvb is vicevoorzitter van de Achterhoek Board, het lid cvb is vicevoorzitter van de thematafel onderwijs & arbeidsmarkt. De betrokkenheid van het Graafschap College is daarmee groot en de inbreng wordt door partners gewaardeerd. Dit blijkt onder andere uit de evaluatie die leden van de rvt hielden met een aantal partners in de regio in het kader van het functioneren van (het college van bestuur van) het Graafschap College.

¹² Voorheen bekend onder de werktitel Euregio College Willem V.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2021

Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 3		2021	V	C	Toelichting
3.1	Studenten die het Graafschap College verlaten worden bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma	136	●		In 2021 zijn alle schoolverlaters (met en zonder diploma) benaderd door School-ex met de vraag of ze begeleiding nodig hebben bij hun overstap naar werk of opleiding. 136 studenten zijn intensief begeleid via School-ex.
3.2	5% groei (tov 2018) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1707	●		We spreken ten opzichte van 2020 over een toename van ruim 14%. Ten opzichte van 2018 gaat het zelfs om een toename van 28%. De toename is vooral toe te schrijven aan onze bbl-opleidingen.
3.3	30% van de studenten heeft een internationale ervaring (uit en/of thuis) in 2019-2020	1%	●	●	Onze uitgaande internationale activiteiten hebben in 2021 onder invloed van de coronacrisis grotendeels stilgelegen. Digitaal waren er via verschillende KA2 projecten wel mogelijkheden tot het opdoen van internationale ervaring. Zie voor verdere informatie het onderdeel Euregio . Een tweede jaar waarin er nauwelijks sprake was van internationalisering maakt dat we dit doel in 2022 zeer waarschijnlijk niet zullen behalen.
3.4	55% van het onderwijzend personeel heeft een internationale ervaring (uit en/of thuis) in 2019-2020	3%	●	●	Voor het onderwijzend personeel geldt hetzelfde als voor onze studenten. Omdat we studenten voorrang geven bij het herstarten van de internationale activiteiten gaan we dit einddoel niet halen.

Reflectie bestuur

Wij zijn tevreden over de ontwikkeling van het Grensland College. Een eerste Ad-opleiding is gestart en het Grensland College is een bijzonder goed voorbeeld gebleken van regionale samenwerking waarmee bij de verschillende belangen en perspectieven van partners verbonden zijn. Het Grensland College heeft hierbij veel publiciteit gekregen en het begrip Ad in de regio op de kaart gezet. In 2022 wordt het aanbod Ad's verder uitgebreid.

Vanzelfsprekend hebben internationaliseringsactiviteiten door corona zo goed als stil gestaan in 2021. Het cvb kan niet anders dan de wens en het vertrouwen uitspreken dat internationalisering post-corona weer goed opgepakt wordt. De uitwisselingen en online initiatieven die wel hebben plaatsgevonden verdienen waardering en navolging. De voorbereidingen voor het vervolg op Leren zonder Grenzen via een INTERREG VI aanvraag is in voorbereiding.

Het in beeld krijgen én houden van onze alumni is in 2021 niet gelukt omdat kennis over de juiste aanpak niet alleen intern maar ook landelijk nog ontbreekt. Onze ambities schuiven wij door naar de volgende strategische periode. Via School Ex blijven wij studenten volgen.

Er is gepaste trots ten aanzien van onze brede betrokkenheid in de Achterhoekse netwerken. Onder andere met het vicevoorzitterschap van de Achterhoek Board en het vicevoorzitterschap van de thematafel onderwijs & arbeidsmarkt is het Graafschap College bestuurlijk goed vertegenwoordigd.

Lijn 4: Partner vanuit een lerende organisatie

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

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2021	Resultaten 2022
4.1	Werkgeverschap landelijk 7,0 (MO 2018)	7,4	Werkgeverschap landelijk 7,2 (MO 2020)	7,4	● Score werkgeverschap 7,5 (MO 2020 of 2022)
4.2a	Persoonlijk professionaliseringsbudget 2.500 euro aangekondigd in januari 2019		Alle medewerkers weten hoe zij hun persoonlijk professionaliseringsbudget gaan inzetten	454 aanvragen	● Persoonlijk professionaliseringsbudget is volledig benut
4.2b					Aanvullend resultaat: Door diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut

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

B) Beoordeling en toelichting per maatregel (activiteiten en resultaten 2021)

	Maatregelen behorend bij lijn 4	V	C	Toelichting
M4.1	Door brede professionaliseringsactiviteiten te organiseren, maken we een leven lang ontwikkelen voor onze medewerkers vanzelfsprekend.	●	●	Een deel van het persoonlijk professionaliseringsbudget is op verzoek van medewerkers ingezet voor teamactiviteiten. Er is veel aandacht voor de scholing van slb'ers (met name gericht op inclusiviteit en mediawijsheid). Scholing rond examinering heeft volgens planning plaatsgevonden en is opgenomen in het reguliere, zich herhalende, aanbod. De I-coaches krijgen een steeds zichtbaarder plek en pakken hun rol in de ondersteuning van docenten in leren en lesgeven met ICT steeds duidelijker op. Het leiderschapsprogramma heeft vertraging opgelopen en pakken we in 2022 weer met nieuwe energie op.
M4.2	Door onze bedrijfsvoeringsprocessen te stroomlijnen en teams waar mogelijk en wenselijk te ontzorgen, kunnen teams zich meer richten op	●		Het Servicepunt heeft zich verder ontwikkeld en wordt steeds makkelijker gevonden door studenten en medewerkers. Het heeft zijn waarde bewezen toen het bijvoorbeeld noodzakelijk bleek om alle wachtwoorden voor de studenten te wijzigen. Integrale veiligheid is een ander onderwerp waar we herkenbaar inzetten op het stroomlijnen en uniformeren van processen. We maken minder gebruik

	Maatregelen behorend bij lijn 4	V	C	Toelichting
	de kwaliteit van hun onderwijs en zijn we als organisatie beter in staat toekomstige uitdagingen aan te gaan.			dan gehoopt van medewerkers die LEAN geschoold zijn. In 2022 willen we LEAN denken koppelen aan bestaande activiteiten om zo interne kennis en vaardigheden beter te benutten.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2021

	Mijlpaal 2020 behorend bij lijn 4	2021	V	C	Toelichting
4.1	Werkgeverschap landelijk 7,2 (MO 2020)	7,4	●		Er is geen MO uitgevoerd in 2021. De meting wordt in 2022 herhaald. Uit de SWOT-sessies voor de strategieontwikkeling komt naar voren dat medewerkers het Graafschap College ervaren als een fijne organisatie om te werken. Een medewerker kan er zichzelf zijn, er is ruimte voor ontwikkeling en men ervaart waardering.
4.2a	Alle medewerkers weten hoe zij hun persoonlijk professionaliseringsbudget gaan inzetten	454 aanvragen	●		Er zijn 341 individuele aanvragen gedaan voor het persoonlijk professionaliseringsbudget. Daarnaast zijn er ruim 110 aanvragen gedaan voor teamscholingen.
4.2b	Door diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut		●		Het merendeel van de uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten stond in het licht van leren en lesgeven met ICT. Daarnaast zijn er groepsgewijs scholingen aangeboden en gevolgd op het gebied van examinering en studieloopbaanbegeleiding (met als focus inclusief onderwijs).

Reflectie bestuur

In 2021 hebben we met name het servicepunt nog steviger gepositioneerd en heeft de professionalisering van onze medewerkers volop aandacht gekregen. Het servicepunt werkt goed, is vindbaar en heeft haar robuustheid getoond. Wij zijn daar ronduit tevreden over.

Ten aanzien van professionalisering zijn ook grote stappen gemaakt. Hier is als gevolg van corona aanvankelijk veel vertraging opgetreden, medewerkers wilden hun scholingsvouchers niet benutten voor online scholingstrajecten maar hier heeft in 2021 een inhaalslag plaatsgevonden. De stijging naar 454 aangevraagde scholingsvouchers beoordelen wij als goed. Meer collega's hebben hun voucher ingezet en ook de mogelijkheid om de vouchers als team te combineren; er zijn meer teamscholingen ingezet. Vooral dat laatste is belangrijk gebleken omdat corona ook zijn weerslag bleek te hebben op de cohesie binnen



teams. Het is goed dat hier in een aantal teams aandacht voor is geweest. Het bestuur is ondanks vertraging als gevolg van corona tevreden over de voortgang in 2021.

Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019 tot en met 2021

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

Lijn (x €1.000)	Begroting 2019	Begroting 2020-2022	Totaal be- groting 2019-2022
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	1.800	5.100	6.900
2 Relevant onderwijs voor iedereen	2.300	6.400	8.700
3 Ontwikkelen in de Euregio	700	2.400	3.100
4 Partner vanuit een lerende organisatie	1.200	2.600	3.800
Totaal	6.000	16.500	22.500

In de begroting van 2020 is er ten opzichte van de oorspronkelijke begroting zoals beschreven in onze kwaliteitsagenda 2019-2022, € 500k verschoven van lijn 3 naar lijn 1 (€ 400k) en lijn2 (€ 100k). Deze verschuiving is verwerkt in onderstaand overzicht. Tot en met het jaar 2021 zijn er activiteiten uitgevoerd vanuit de kwaliteitsagenda ten bedrage van € 18.350k. Nu er drie van de vier jaren aan onze resultaten uit de kwaliteitsagenda is gewerkt, hebben we bijna 82% van de oorspronkelijke begroting kunnen inzetten.



Lijn (x €1.000)	Totaal be- grotting 2019-2022	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Totaal reali- satie 2019- 2021
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	7.300	1.650	2.050	1.800	5.500
2 Relevant onderwijs voor iedereen	8.800	2.300	2.800	1.750	6.850
3 Ontwikkelen in de Euregio	2.600	700	500	750	1.950
4 Partner vanuit een lerende organisatie	3.800	950	1.000	2.100	4.050
Totaal	22.500	5.600	6.350	6.400	18.350

De hogere ontvangst en/of toekenning van het investeringsbudget tot en met het jaar 2022 van in totaal € 1.230k, zorgen voor een aanvulling op de begroting. Het hogere investeringsbudget is voor € 500k opgenomen onder lijn 1, voor € 500k onder lijn 2 en voor € 230k onder lijn 4. Onderstaand een overzicht van de aangevulde begroting in vergelijking met de realisatie tot en met het jaar 2021. Zo is per lijn zichtbaar wat er nog te besteden is voor het jaar 2022.

Lijn (x €1.000)	aangevulde be- grotting 2019-2022	realisatie 2019-2021	nog te besteden in 2022
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	7.800	5.500	2.300
2 Relevant onderwijs voor iedereen	9.300	6.850	2.450
3 Ontwikkelen in de Euregio	2.600	1.950	650
4 Partner vanuit een lerende organisatie	4.030	4.050	-/- 20
Totaal	23.730	18.350	5.380

De begroting 2022 laat zien dat we meer middelen besteden aan activiteiten gerelateerd aan onze kwaliteitsagenda dan beschikbaar is aan investeringsbudget. Op basis van onze plannen 2022 verwachten we dat we nog middelen gaan verschuiven tussen de lijnen.

5. Examenverslag 2020-2021

Dit examenverslag is gebaseerd op de jaarverslagen van onze vijf examencommissies.

Examineringsjaar 2020-2021 werd gedomineerd door de coronapandemie en de maatregelen die daaruit voortvloeiden. De maatregelen hebben, net als vorig schooljaar, op verschillende plaatsen geleid tot alternatieve manieren van examineren. De alternatieve manieren van examineren zijn in alle gevallen aangevraagd bij en goedgekeurd door de betreffende examencommissie.

Examenorganisatie

De samenstelling van de examencommissies voldoet bij vier van de vijf examencommissie aan de wettelijke vereisten. Alleen bij de examencommissie Zorg, Welzijn en Sport is het, ondanks meerdere pogingen, niet gelukt een lid vanuit de beroepspraktijk aan te stellen. De inzet van het lid vanuit de beroepspraktijk (vaak ook ingezet als het externe lid) verdient in het algemeen extra aandacht.

Het *Herstelplan examinering* is aan het einde van de verslagperiode afgerond. Het werken binnen de hierin vastgestelde structuur heeft mede geleid tot het oordeel Voldoende voor alle in het herstelonderzoek onderzochte opleidingen.

Het werken met teamtaakhouders voor examinering is verder verstevigd. In alle teams zijn teamtaakhouders benoemd en men is zich meer bewust van de (eigen) taken en verantwoordelijkheden in de examendriehoek.

De kwaliteit van de examenbureaus is in grote lijnen naar tevredenheid en laat een duidelijk stijgende lijn zien ten opzichte van vorige schooljaar. Een door de examencommissies gewenste volgende stap is verdere afstemming over en vereenvoudiging van de processen.

Kwaliteit examinering

Examinering op het Graafschap College is van voldoende kwaliteit. Op basis van tijdig vastgestelde examenplannen, OER'en en PTA's zijn er ruim 700 meer mbo diploma's en certificaten uitgereikt dan in het voorgaande schooljaar. Bij Vavo was er sprake van een daling in het aantal diploma's; 171 waar dit er 202 waren in het voorgaande schooljaar. Deze daling weerspiegelt de daling van het aantal vavo-studenten.

Kwaliteitsborging en diplomering

De examencommissies hebben de meeste borgende taken kunnen uitvoeren en zij zijn tevreden over de uitvoering van de eigen taken. Corona bemoeilijkte het via steekproeven bijwonen van examens in de praktijk. De examendossiers die de basis voor diplomering zijn van voldoende kwaliteit gebleken. Verbeterpunten liggen vaak in de administratieve afhandeling van de dossiers.

Exameninstrumentarium

De examencommissies zijn tevreden over de kwaliteit van de ingezette examens. Veruit het grootste deel van de ingezette examens waren, volgens afspraak, ingekocht. Alleen bij de opleiding Leidinggevende team/afdeling/project (crebo 25160) zijn de beroepsgerichte examens zelf geconstrueerd en via route 2 gevalideerd. Daarnaast zijn er voor meerdere keuzedelen examens geconstrueerd. Ook deze zijn via route 2 gevalideerd. Alle examens, ingekocht en zelfgeconstrueerd, zijn vastgesteld door de examencommissies.

Voor Vavo geldt dat de schoolexamens grotendeels zelfgeconstrueerd zijn¹³ en dat de kwaliteit van de schoolexamens geborgd wordt door heldere afspraken met een collega-vavo waarin koppels van constructeurs gevormd worden voor de verschillende schoolexamens.

Afname en beoordeling

De examencommissies zijn over het algemeen tevreden over de afname en beoordeling van examens. Wel zien zij nog mogelijkheden tot verbetering bij de onderbouwing van de beoordelingen van de beroepsgerichte examens. De scholing van de examinatoren in de praktijk is een blijvend punt van aandacht.

Kwantitatieve informatie

Beschrijving	Examencommissie	Aantal
Aantal opleidingen	Vavo	3
Aantal diploma's	Vavo	171
Aantal toegekende aanpassingen examinering	Vavo	63

¹³ De kijk-luistertoetsen van de talen worden ingekocht.

Beschrijving	Examencommissie	Aantal
Aantal opleidingen	Totaal	163
	E&D	74
	Entree	8
	T&I	74
	Z,W&S	7
Aantal diploma's en certificaten	Totaal	3.367
	E&D	1.013
	Entree	257
	T&I	1.007
	Z,W&S	1.090
Aantal zelfgeconstrueerde examens (route 2)	Totaal	22
	E&D	7
	Entree	0
	T&I	13
	Z,W&S	2 ¹⁴
Aantal toegekende vrijstellingen	Totaal	1.305
	E&D	357
	Entree	6
	T&I	769
	Z,W&S	173
Aantal toegekende aanpassingen examinering ¹⁵	Totaal	103
	E&D	20
	Entree	3
	T&I	8
	Z,W&S	72

¹⁴ Een van de zelfgeconstrueerde examens (beide voor keuzedelen) is in schooljaar 2019-2020 vastgesteld.

¹⁵ Hierin is niet door elke examencommissie onderscheid gemaakt tussen aanvragen voor een afwijkende manier van examineren als gevolg van de coronamaatregelen en individuele aanvragen.



6. Contactgegevens

Naam rechtspersoon	Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland
Sector	Middelbaar Beroepsonderwijs
Naam contactpersoon	B.A. Joling RA
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