



SAMEN. LEREN. DELEN.

Geïntegreerd jaardocument Graafschap College

2022



Inhoud

Voorwoord	1
Leeswijzer	3
Bestuur en organisatie	4
<i>Organisatie</i>	5
<i>Besturing</i>	6
<i>Visie</i>	6
<i>Samen.Leren.Delen.</i>	6
Beleid en uitvoering	15
<i>Strategische voortgang</i>	20
<i>Reflectie op periode Kwaliteitsafspraken 2019-2022</i>	23
<i>Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg</i>	24
<i>Onderwijs en resultaten</i>	26
<i>Medewerkers (Sociaal jaarverslag)</i>	38
Toezicht en medezeggenschap	48
<i>Verslag raad van toezicht 2022</i>	49
<i>Interne audits</i>	52
<i>Voorjaarsgesprek CKMBO</i>	53
<i>Inspectie</i>	53
<i>Klachten en incidenten</i>	53
<i>Jaarverslag ondernemingsraad</i>	56
<i>Jaarverslag studentenraad</i>	59
Financiën en continuïteit	62
<i>Algemeen</i>	63
<i>Risicomanagement</i>	66
<i>Analyse van de financiële situatie</i>	71
<i>Continuïteitsparagraaf</i>	77
Jaarrekening	85
<i>Geconsolideerde balans per 31 december 2022</i>	86
<i>Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022</i>	87
<i>Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022</i>	88
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening</i>	90
<i>Grondslagen voor de waardering van activa en passiva</i>	91
<i>Grondslagen voor de resultaatbepaling</i>	96
<i>Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening</i>	99
<i>Overzicht verbonden partijen (model E)</i>	120
<i>Verantwoording van subsidies (model G)</i>	121
<i>WNT-verantwoording</i>	123
<i>Enkelvoudige balans per 31 december 2022</i>	126
<i>Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022</i>	127
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening</i>	128
<i>Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening</i>	129
<i>Overige gegevens</i>	146

Bijlagen

<i>1. Overzicht leden college van bestuur</i>	147
<i>2. Overzicht leden raad van toezicht</i>	148
<i>3. Jaarverslag functionaris gegevensbescherming</i>	149
<i>4. Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022</i>	151
<i>5. Examenverslag 2021-2022</i>	154
<i>6. Contactgegevens</i>	176
	179





Voorwoord

Rijke oogst van rijke grond. Als we naar de resultaten kijken die het Graafschap College behaalde in 2022 is dat de samenvatting. Studenten en cursisten van alle leeftijden weten de weg naar onze opleidingen te vinden, medewerkers zijn tevreden en partners in de Euregio en verder daarbuiten werken graag met ons samen en wij met hen.

Corona vroeg veel van ieders flexibiliteit omdat we het jaar startten in lockdown. Studenten moesten ook in 2022 nog veelvuldig schakelen tussen verschillende varianten van les (online, gewoon in de klas of een combinatie daarvan). Eenmaal op school bleken studenten nog erg gebukt te gaan onder de negatieve effecten van de coronajaren en werden docenten meer dan voorheen geconfronteerd met sociale problemen (agressie, eenzaamheid en depressie) en leerproblemen. De zorgen om studenten hebben een direct effect op het welbevinden van onze medewerkers, die zich maximaal hebben ingezet om de juiste begeleiding en ondersteuning te bieden.

Studenten geven in de meest recente JOB-enquête aan dat zij heel tevreden zijn over omgeving, sfeer en veiligheid (3.7 op een vijfpuntsschaal). Wij relateren dat onder andere aan de extra inzet van opleidingsteams op het contact met de studenten (onder meer door extra studieloopbaanbegeleiding) en de sociale activiteiten die we voor hen georganiseerd hebben.

De grote verbouwing van de locatie J.F. Kennedylaan die dit jaar weer een nieuwe fase inging, staat niet alleen in het teken van verduurzaming maar ook in het teken van een betere aansluiting bij hybride vormen van onderwijs en werken. Als gevolg van de verbouwing vond een grootscheepse verhuisoperatie plaats: opleidingen van de sector Zorg, Welzijn & Sport keerden in de zomer terug naar de locatie J.F. Kennedylaan en tegelijkertijd werden de opleidingen van de sector Techniek & Informatica inclusief alle machines en materialen verhuist naar vijf tijdelijke locaties in de regio. Dit vroeg veel van iedereen in en om de school.

Het medewerkersonderzoek laat zien dat het merendeel van de collega's ambassadeur is van het Graafschap College en ons als werkgever aanbeveelt bij anderen. Collega's zijn tevreden over de ontwikkelmogelijkheden. Ter illustratie: in de afgelopen vier jaren zijn er 846 vouchers verzilverd, het merendeel van de medewerkers heeft hiermee de kans gegrepen zich persoonlijk te scholen. We hebben in 2022 bijna honderd nieuwe medewerkers mogen verwelkomen. Daarbij zien we dat zowel jonge mensen als ook zijinstromers gekozen hebben voor werken in het beroepsonderwijs.

We hebben in 2022 met inbreng van partners uit de regio, studenten en medewerkers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad, de studentenraad en de raad van toezicht onze Strategie 2023-2030 uitgewerkt. Dit was een proces waarin velen een bijdrage leverden. De ondernemingsraad schreef dan ook in haar instemmingsbrief dat het daarmee dit keer echt *onze* strategie geworden is, ons gemeenschappelijke beeld van toekomst en ambities voor de komende jaren.

Onze samenwerking in en met de regio heeft in 2022 een extra dimensie gekregen, doordat wij naast onze diverse lopende samenwerkingsverbanden (zoals de 8RHKboard en de thematafels, de samenwerking met gemeenten en met vele regionale bedrijven) een structurele samenwerking met het ROC van Twente zijn gestart. Met deze gerichte krachtenbundeling willen wij de kwaliteit van ons onderwijs hoog houden, een breed aanbod van opleidingen voor de regio Oost-Nederland aanbieden en blijven innoveren.

Het jaar 2022 is het laatste jaar van de periode van onze kwaliteitsagenda 2019-2022. De commissie CKMBO zal aan de hand van dit geïntegreerd jaardocument de balans opmaken t.a.v. de door ons behaalde resultaten. We zien dat oordeel met vertrouwen tegemoet, er zijn goede resultaten behaald ondanks de moeilijke omstandigheden van de afgelopen jaren: zo is er ondanks de landelijk stijgende trend bij ons sprake van een blijvend laag percentage voortijdig schoolverlaters, het Grensland College is met 47 studenten 'in de banken' goed gestart, het tussenjaar YouLab loopt uitstekend en de monitor



Leren en Lesgeven met ICT leert ons dat 88% van de docenten de afgelopen jaren scholing volgde op dit vakgebied.

Voor het jaar 2022 hebben we een negatieve begroting gepresenteerd. Toch sluiten we het jaar 2022 af met een positief resultaat, doordat er gedurende het jaar aanvullende rijksbijdragen beschikbaar zijn gekomen, waaronder extra middelen voor begeleiding van niveau 2 studenten. Ondanks het feit dat deze middelen relatief laat in het jaar toegekend zijn, hebben we de middelen voor de juiste doelgroepen weten in te zetten.

De titel van de strategie 2023-2030 is (wederom) Samen.Leren.Delen. In verbinding met onze omgeving actualiseren we onze plannen jaarlijks zodat we wendbaar blijven en aansluiten bij wat lerenden van ons vragen. De toekomst vraagt niet alleen vernieuwing maar ook verantwoordelijkheid. Een goede 'rentmeester' zaait en oogst zo, dat ook de volgende generatie vruchten kan blijven plukken. We bouwen in 2023 dus voort op wat we al goed deden en doen zodat we een blijvend goede oogst van rijke grond realiseren.

Michiel Gerlagh en Mirjam Koster
college van bestuur



Leeswijzer

Dit geïntegreerd jaardocument geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer van het Graafschap College in het verslagjaar 2022.

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 strategische doelstellingen en activiteiten centraal: wat hebben wij in 2022 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



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.

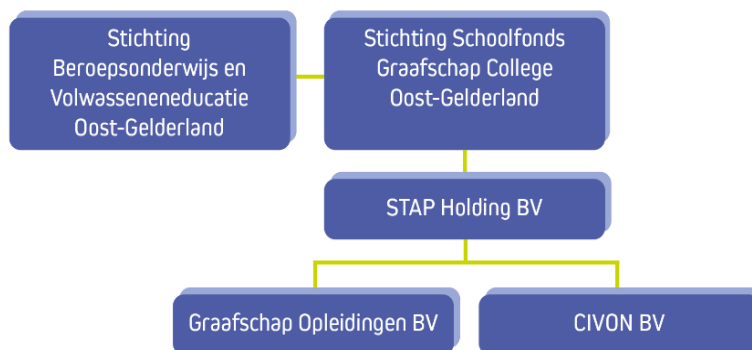
Onze mbo-opleidingen zijn geclusterd in vier onderwijssectoren:

- 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, taallessen en inburgeringstrajecten. Ons brede aanbod van opleidingen is in het kader van macrodoelmatigheid afgestemd met de andere aanbieders in Gelderland en Twente. De drievoudige kwalificatieopdracht van het mbo (dat wil zeggen: opleiden voor een vak, voor goed burgerschap en voor doorstroom) is verankerd in onze statuten.

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 raad van toezicht (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 2022 en de reflectie van de raad. In [bijlage 2](#) is een overzicht van de leden van de 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 jaarlijks met de ondernemingsraad en studentenraad in een gemeenschappelijke vergadering. 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. Meer over de verschillende samenwerkingsvormen en participatie is te vinden in dit hoofdstuk onder [Partner voor bedrijven en organisaties](#)

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 zijn eigen netwerk waarin men niet alleen samenwerkt om onze studenten te voorzien van kwalitatief goede stageplaatsen maar ook samen vorm geeft 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 Achterhoek en de Liemers. Dankzij een tal van samenwerkingsverbanden bieden we studenten scholing met een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, passende bij-, her- of omscholingstrajecten en een effectief aanbod om taalvaardigheid te versterken.

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.

In 2022 hebben diverse samenwerkingsactiviteiten na het afschaffen van de coronabeperkingen een nieuwe impuls gekregen.

Het Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling Opijver



Eind 2020 is op initiatief van de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt onder de naam 'Opijver' het Achterhoeks Fonds voor talentontwikkeling succesvol gelanceerd. Dit is 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. Het Graafschap College is in het bestuur van dit fonds vertegenwoordigd door Michiel Gerlagh.

Sinds de start in oktober 2020 tot eind 2022 hebben 1.700 mensen contact gezocht met Opijver, voornamelijk mensen ouder dan 35 jaar (64%). Er zijn 3.692 loopbaangesprekken gevoerd over de scholingswensen en er zijn inmiddels 618 scholingsvouchers toegekend die aantoonbaar bijdragen aan het verhogen van het kwalificatieniveau van de aanvrager. De vouchers worden vooral duidelijk besteed aan scholing voor de kansrijke sectoren waar de personeelstekorten groot zijn: de sectoren Techniek en Zorg en bij de pedagogische beroepen. De inzet van de scholingsvouchers draagt bij aan de verhoging van het kwalificatieniveau, in 90% van de gevallen betreft dit kwalificaties op niveau 2, 3 en 4.

Een bijzonder initiatief in 2022 was de start van de opleiding doktersassistent. In overleg met het werkeversservicepunt en de huisartsenvereniging Oost- en West Achterhoek is vastgesteld dat er grote tekorten in de regio zijn voor de beroepsgroep doktersassistent. Daarom is in 2022 in samenwerking met ROC van Twente de opleiding Doktersassistent op de locatie Groenlo van het Graafschap College van start gegaan. Veel deelnemers doen deze opleiding met inzet van de scholingsvoucher van Opijver.



Eerste diplomeringen voor nieuwkomers in de zorg. In 2022 is het project 'Nieuwkomers in de zorg' van start gegaan, met als doel om statushouders die graag in de zorg willen werken te helpen aan een startkwalificatie. Het succes van het opleidingstraject is de extra aandacht voor cultuurverschillen en cultuurdiversiteit. Het Graafschap College heeft dit project met inzet van Talentenfonds Opijver en andere samenwerkingspartners in de regio tot stand gebracht.

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: Profijit (vo) en RxH (regionaal samenwerkingsverband mbo-hbo) en het Toptraject Achterhoek Liemers, om zo betere doorlopende leerroutes te ontwikkelen. Ook in 2022 hebben deze verschillende samenwerkingsverbanden resultaten opgeleverd.

Profijit

Een van onze regionale opdrachten is het zorgdragen voor een gekwalificeerde regio. De scholen in de regio erkennen hierin een gezamenlijke opgave: zij zoeken daarom in het scholenveld de samenwerking in Profijit. Profijit 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 Profijit-scholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten, zodat een flexibele en doorlopende leerloopbaan mogelijk wordt gemaakt en het onderwijs kansen biedt op een goede toekomst.

In 2022 is er een evaluatie uitgevoerd op het functioneren van Profijit, wat heeft geleid tot een herbezinning over de waarde en doelen van het samenwerkingsverband.

Uit de herbezinning komt dat het streven naar een flexibele en doorlopende leerloopbaan de hoofddoelstelling is van Profijit. Daarbij wordt gewerkt aan de volgende uitdagingen:

- Het organiseren van verticaal vakmanschap in de beroepskolom: toekomstbestendig, gevarieerd en sterk beroepsonderwijs.

- Het slechten van de grenzen tussen vo - mbo (- hbo) voor jongeren (en docenten), zowel in inhoudelijke aansluiting als organisatorische oplossingen.
- Samen werken aan onderwijsinnovaties, o.m. het zoeken naar meer hybride/praktijkrijke en gepersonaliseerde vormen van werken (docenten) en opleiden (jongeren).
- Structureel meer gebruik gaan maken van elkaars kennis, expertise en faciliteiten.
- Jongeren zodanig ondersteunen en begeleiden dat zij een keuze maken die bij hen past.

In 2022 is op basis van deze herbezinning naast de inrichting van een bestuurlijk platform een netwerk-regisseur aangesteld die in lijn met de vastgestelde ambities van Profijit aan de slag is gegaan. Er bestaan diverse flexibel ingerichte werk-, leer- en projectgroepen om de doelstellingen van het platform handen en voeten te geven.

RxH

Het Graafschap College maakt ook deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt op basis van een convenant aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo door het ontwikkelen van doorlopende (verkorte) leerwegen, goede aansluiting wat betreft vakinhoud, onderwijs en begeleiding en een goede studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast wordt belang gehecht aan kennisuitwisseling op sector-, opleidings- en brancheniveau tussen docenten en management. Kern van de samenwerking binnen RxH is dat deze op een organische manier tot stand komt en zich werkende weg verder ontwikkelt, zonder veel bestuurlijke bemoeienis. Minimaal eenmaal per jaar is er in RxH-verband een overleg waarin partijen elkaar op de hoogte stellen van belangrijke ontwikkelingen en waarbij de samenwerking en de daaraan gekoppelde lopende initiatieven besproken worden. In 2022 is verder gewerkt op basis van het in 2021 vernieuwde convenant.

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.

Een coach biedt sinds 2021 gerichte begeleiding aan de studenten die aan het Toptraject meedoen en door de inzet van deze coach zijn ook in 2022 diverse activiteiten succesvol uitgevoerd.

In 2022 waren er in het Toptraject 118 deelnemers vanuit het mbo. Er werden 8 masterclasses aangeboden (150 deelnemers) en er is coaching gegeven aan 31 studenten. Door 14 studenten werd een vak bij het vavo gevolgd.

Technisch lyceum: op weg naar beroepsgerichte lycea

In de afgelopen jaren is er vanuit Sterk Techniek Onderwijs (STO) in de Achterhoek gewerkt aan het versterken van het technisch vmbo in de regio. Hierbij zijn de vmbo-scholen van Achterhoek VO, Graafschap College en het (opleidend) bedrijfsleven betrokken. Een onderdeel van STO is het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn tussen het vmbo en het mbo met een gegarandeerde eindkwalificatie. In 2022 heeft deze ontwikkeling in experimentele vorm handen en voeten gekregen met een kleinschalige pilot voor een leerlijn vmbo-bl – mbo niveau 2, onder de naam 'Technisch lyceum'. Tegelijk met deze pilot is er in 2022 op bestuurlijk niveau uitwerking gegeven aan de gemeenschappelijke kaders en is er na het ondertekenen van de intentieovereenkomst gewerkt aan een samenwerkingsovereenkomst. Het technisch lyceum krijgt zo als eerste concreet vorm voor alle niveaus, en wordt binnen de bestaande financiële middelen gerealiseerd. Een verdergaande ambitie is om het concept van een technisch lyceum ook voor andere sectoren (bijvoorbeeld Zorg en Welzijn) mogelijk te maken. Doel is om zo vmbo-leerlingen gezamenlijk hoogwaardig en flexibel onderwijs aan te bieden binnen een beroepsgericht lyceum. Een beroepsgericht lyceum zal naast – en niet in de plaats van – de reguliere vmbo- en mbo-opleidingen in de beroepskolom worden vormgegeven. De doorlopende leerlijn die

hiermee gerealiseerd wordt werkt motivatieversterkend, doordat leerlingen op het vmbo al de focus kunnen leggen op de door hen beoogde uitstroomrichting in het mbo.

Grensland College

Op initiatief van het Graafschap College worden in het Grensland College sinds 2021 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 "Euregionale" arbeidsmarkt in de grensregio Achterhoek/Kreis Borken. 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. Vanuit het fonds OpJlver kan een opleidingsvoucher worden ingezet voor deelname aan een Ad-opleiding.

De Ad-opleidingen zijn gericht op Nederlandse en Duitse afgestudeerde mbo-studenten en werknemers. 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.



In september werden de eerste studenten van de opleiding Associate degree (Ad) Engineering bij het Grensland College welkom geheten in het CIVON in Uft door Marco Bennink, wethouder onderwijs bij de Gemeente Oude IJsselstreek. "We zijn erg blij jullie binnen onze gemeente welkom te heten en jullie een innovatieve en inspirerende plek te bieden om technisch onderwijs op hbo-niveau te volgen en zo technisch talent voor onze regio te behouden."

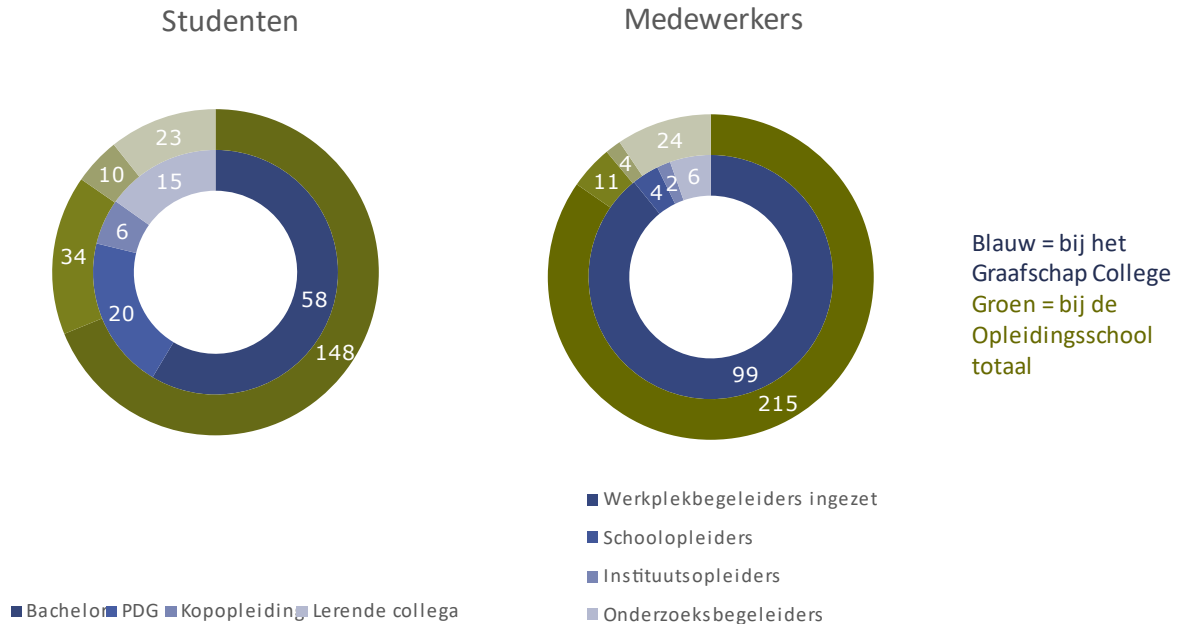
In 2022 is een nieuwe groep studenten van start gegaan in de opleiding Ad Management. Ook zijn er twee nieuwe Ad-opleidingen van start gegaan: Ad Sociaal Werk en de Ad Engineering. Het enthousiasme van de deelnemende studenten is groot en er is zeer weinig uitval. Studenten ervaren de lessen op het Grensland College als persoonlijk en direct toepasbaar in de praktijk. Bedrijven die medewerkers hebben aangemeld voor een Ad-opleiding tonen zich ook zeer tevreden met het concept. Een belangrijk aandachtspunt is het verhogen van de instroom in bovengenoemde en toekomstige Ad-opleidingen, zodat de opleidingen ook op een financieel haalbare manier voor de projectpartners in de regio Achterhoek behouden kunnen blijven. De opleiding Gebouwgebonden Installatietechniek kon vanwege gebrek aan belangstelling niet doorgaan, hoewel uit eerder onderzoek bij werkgevers de behoefte aan deze opleiding groot bleek.

Opleidingschool mbo Arnhem & Achterhoek

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

Het werken binnen de Opleidingschool voelt steeds meer als 'regulier werk'. Dit betekent dat mensen elkaar over de grenzen van de deelnemende organisaties heen weten te vinden. Er is voorgesteld om de organisatievorm van de Opleidingschool aan te passen aan deze nieuwe werkelijkheid en de werkgroepen die van oudsher waren ingesteld te laten vervallen. Het rondmaken van de PDCA-cyclus is

blijvend een punt van aandacht en ook het terugbrengen van het aantal doelen waaraan men wil werken. Twee beleidsmedewerkers met onderwijskwaliteit als aandachtsgebied hebben de Opleidingsschool hierin ondersteund. We zijn tevreden over het aantal studenten van de HAN en het aantal collega's dat via de Opleidingsschool is begeleid.



Figuur 1 Aantallen studenten en medewerkers betrokken bij de Opleidingsschool Arnhem & Achterhoek

Partner in de regio

8RHKBoard 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.



In mei 2022 organiseerde de Achterhoek Board het tiende Achterhoeks lentediner. Tijdens het diner aten Tweede Kamerleden samen met Achterhoekers werkzaam bij de overheid, in het bedrijfsleven en in het maatschappelijk middenveld. Ze wisselden 'recepten voor nieuwe samenwerking' uit.

Studenten van onze opleiding horeca verzorgden bij deze gelegenheid in Nieuwspoor (Den Haag) voor politici en andere genodigden een prachtig diner met ingrediënten uit de Achterhoek.

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 in 2022 voorzitter geworden van de Thematafel

Onderwijs en Arbeidsmarkt. De hieraan verbonden speerpuntgroepen kennen ook 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.

In 2022 is door de Achterhoek Board de Achterhoek Visie 2030 definitief vastgesteld. Hiermee ligt er voor de regio een duidelijk omljnd plan. De strategie van het Graafschap College vanaf 2023 is daarop uitgelijnd.

Regiodeal 2019-2022

De regio Achterhoek heeft de Regiodeal (die in 2019 tot stand is gekomen) als eerste regio in 2022 succesvol afgerond. De Regiodeal is een uniek investeringsprogramma, waarmee het Rijk de Achterhoek (provincie Gelderland en Achterhoek Board) ondersteunt in zijn aanpak om te werken aan de brede welvaart van inwoners en bedrijven in de regio. Met de Regiodeal zijn in de afgelopen jaren diverse projecten langs de drie inhoudelijke pijlers van smart economy, smart living en smart governance gesubsidieerd. Enkele belangrijke afgeronde projecten (Grensland College, Opijver) zijn ondersteund vanuit de regiodeal en sluiten naadloos aan op de bedoeling van onze thema's en ambities voor de regio vanuit de kwaliteitsagenda.

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, ROC A12, Yuverta, 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 de monitor Leren en Lesgeven met ICT die voor alle mbo instellingen nationaal beschikbaar is gesteld.

Onderzoek CMMBO

In 2022 heeft de Commissie Macrodoelmatigheid Middelbaar Beroepsonderwijs (CMMBO) in opdracht van het ministerie van OC&W onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs in onder meer de regio Achterhoek, met name voor tekortsectoren. Daarbij is op basis van zowel kwalitatief onderzoek als kwantitatief onderzoek gekeken naar de mate waarin het beroepsonderwijs in de regio aansluit bij de behoefte van de arbeidsmarkt.

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek van CMMBO is dat de regio sterke samenwerkingsverbanden kent en daar ook de vruchten van plukt. Het Graafschap College ziet zichzelf duidelijk als publieke partner in de arbeidsmarktregio en wil bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven die er liggen. De korte lijnen in de regio zorgen ervoor dat het netwerk gezamenlijk nieuwe uitdagingen op kan pakken. Er is het gevoel dat er goed gehoor gegeven kan worden aan de opleidingsvragen van bedrijven in de Achterhoek. Dat wordt beaamd door de partners. De belangrijkste afstemming met partners hierover vindt plaats binnen de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt. Voor het onderwijs is het Gelders mbo-overleg ook een belangrijk gremium. De drievoudige kwalificatieopdracht van het mbo onderstreept echter ook dat het van groot belang is om breder te kijken en niet alleen te streven naar arbeidsmarktgericht opleiden.

Samenwerking met ROC van Twente

In 2022 is een start gemaakt met het uitbouwen van de samenwerking tussen het Graafschap College en het ROC van Twente.

Samenwerking biedt ons nog meer kansen om de kwaliteit van ons onderwijs hoog te houden, een breed aanbod van opleidingen aan te bieden en om te blijven innoveren. De afgelopen jaren is gebleken dat we elkaar al goed en makkelijk kunnen vinden, bijvoorbeeld bij het uitwisselen van examinatoren, tijdens de samenwerking bij het Euregionale project Leren zonder Grenzen en bij de uitwisseling van docenten. Onze visie op opleiden voor een beroep, werk én het leven sluit over en weer goed aan. Als twee mbo-instellingen in Twente en de Achterhoek hebben we bovendien veel overeenkomsten, bijvoorbeeld in de wijze waarop we met het bedrijfsleven en de overheden samenwerken en met de regio verweven zijn.

Met de intensievere samenwerking spelen we in op een aantal stevige vraagstukken waaronder demografische ontwikkelingen als vergrijzing, kleinere en diverse doelgroepen en het tekort aan vakmensen. Allebei vinden we het belangrijk om Oost-Nederland goed op de kaart te zetten. Door een verdere samenwerking behouden we de aansluiting bij de snelle ontwikkelingen in het bedrijfsleven, instellingen en de samenleving. Wij blijven op die manier goed onderwijs aanbieden, met een ruime keuze aan opleidingen voor iedereen met een scholingsvraag: een toekomstbestendig mbo, dat bijdraagt aan duurzame en innovatieve ontwikkeling van de beide regio's.

In 2022 is onder leiding van twee programmamanagers uit beide instellingen gestart met het in kaart brengen van de al bestaande vormen van samenwerking en de plaatsen waar wij deze kunnen intensiveren. Door de uitwisseling versterken we elkaar en kunnen we efficiënter werken. Ook kijken we gericht naar die opleidingen die belangrijk zijn voor onze regio's, en die tegelijkertijd kostbaar zijn om te faciliteren. Inzet is dat de samenwerking zich zo organisch versterkt en dat we in het voorjaar 2023 een samenwerkingsovereenkomst tekenen die gedragen wordt door beide roc's. Zo bieden we elkaar een extra steun in de rug voor het duurzaam realiseren van goed en innovatief middelbaar beroeps-onderwijs in Oost-Nederland.

Ontwikkeling strategie 2023-2030

Vanaf de zomer van 2021 zijn de voorbereidingen gestart voor het herijken van het strategische plan 2019-2022¹. In 2022 zijn hiervoor de belangrijkste stappen gezet en aan het eind van 2022 is de inhoudelijke uitwerking afgerond met de officiële (en positief beantwoorde) instemmingsverzoeken aan de raad van toezicht, ondernemingsraad en de studentenraad. Er is met inbreng van vele medewerkers en ook de inbreng van studenten gewerkt aan de uiteindelijk vastgestelde strategie: Samen.Leren.Delen. Strategie 2023-2030.



De werkgroep Strategie 2023-2030 heeft in 2022 het proces van de ontwikkeling van de nieuwe strategie afgerond.

Anders dan gebruikelijk hebben we geen statisch plan geschreven voor vier jaar, maar een plan met een blik gericht op de toekomst: hoe ziet het Graafschap College er over pakweg 10 jaar uit? Met dat toekomstbeeld in gedachten geeft onze strategie richting aan de gewenste ontwikkeling.

¹ Samen.Leren.Delen. Strategie Graafschap College 2019-2022.



In deze strategie voor de komende jaren bouwen wij voort op het strategisch plan van de afgelopen periode. Er zijn geen drastische koerswijzigingen doorgevoerd en de missie en (onderwijs)visie zijn nagenoeg gelijk gebleven. We blijven studenten opleiden voor een vak, voor doorstroom/een vervolgopleiding en voor deelname aan de maatschappij (burgerschap). Als strategische periode houden wij 2023-2030 aan, waarmee wij aansluiten bij de strategische visie van de regio Achterhoek die tot 2030 loopt. De strategische doelen die aan onze visie 2030 verbonden zijn, zijn beschreven in de 'Routekaart'. Om deze strategische doelen te realiseren worden er ook aan de organisatie specifieke eisen gesteld. De manier waarop wij daaraan willen werken staat in de 'beweegdoelen' beschreven.

In de nieuwe strategische periode worden uitgangspunten periodiek bijgesteld op basis van de actuele ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Jaarlijks krijgt het strategisch plan zo uitwerking in een concreet strategiejaarplan. De teamontwikkelpunten die ieder jaar vastgesteld worden bepalen mede de koers.

BELEID EN UITVOERING



Dit hoofdstuk laat de belangrijkste strategische ontwikkelingen en elementen van beleid zien van het afgelopen jaar. We kijken beperkt terug op de impact die corona ook dit jaar nog op de organisatie heeft gehad. We reflecteren op hoofdlijnen op de strategische voortgang. Meer gedetailleerde verantwoording leggen we af in [bijlage 4](#). Ook beschrijven we de ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteitszorg, het onderwijs en onze medewerkers.

Corona-impact

Gelukkig kon in 2022 geleidelijk afscheid genomen worden van de coronamaatregelen. Quarantaineregels werden versoepeld, de maximale groepsgrootte van 75 personen verviel en vanaf februari mochten onze locaties allemaal weer open voor zowel medewerkers en studenten als voor externen. Ook het verplichte mondkapje en het advies om afstand te houden vervielen eind februari en buitenlandse reizen waren ook weer mogelijk. Het crisismanagementteam kon na vele maanden van intensief overleg worden afgeschaald naar operationeel team.

Toch zijn in heel 2022 de naweeën van corona nog heel duidelijk voelbaar geweest. In de eerste maanden bleef het aantal besmettingen nog hoog. Mede daardoor werkten nog veel mensen vanuit huis en werd er noodgedwongen ook nog veel lesgegeven op afstand. Pas na de zomer werd het weer normaler om op locatie te werken en werd ook het onderwijs geleidelijk weer 'normaal'. Studenten blijken echter nog duidelijk last te hebben van de gevolgen van de coronamaatregelen. Een bovengemiddeld aantal studenten kampt met gevoelens van eenzaamheid, heeft sociale problemen en/of leerproblemen. De motivatie voor school lijkt plaats te hebben gemaakt voor passiviteit en moeilijkheden met samenwerking. De verhoudingen tussen studenten onderling en met docenten staan daarmee ook eerder 'op scherp' dan voorheen. Met inzet van het Nationaal Programma Onderwijs hebben we daarom in 2022 ingezet op extra intensieve begeleiding van onze studenten (zie verder onder studentbegeleiding).

Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 is met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) extra geld beschikbaar gekomen om de gevolgen van corona op te vangen. De NPO-middelen (dat is de optelsom van de corona-enveloppe, subsidies, compensatie verlaging cursusgeld en de aangepaste referentieraming) zijn in ons bestedingsplan verdeeld naar de sectoren en worden voor sectorspecifieke en opleidingsspecifieke activiteiten ingezet en verantwoord. Voor de herkenbaarheid hebben we de in 2022 uitgevoerde activiteiten onder de landelijke thema's gerubriceerd:

- **Soepele in- en doorstroom:** we hebben onder andere ingezet op extra huiswerkbegeleiding, extra instructeurs bij praktijklessen en we hebben een verzuimteam ingericht.
- **Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding:** in alle opleidingsteams is een impuls gegeven aan studieloopbaanbegeleiding door slb'ers extra tijd én scholing te geven. Aan de slb-training namen meer dan 50 slb'ers deel en nieuwe slb'ers ontvingen extra scholing en intervisie om handvatten te krijgen om met de actuele problematiek om te gaan. Er zijn diverse extra introductieactiviteiten voor eerstejaars én hogerejaars studenten georganiseerd en er was meer inzet van zorgdecanen. De regionale musical Freyheyt is bezocht en besproken door diverse opleidingen.
- **Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages:** we investeerden extra uren voor docenten om de match tussen student en werkveld te verbeteren, gaven begeleiding bij vacatieprogramma's waarbij onze studenten hun bpv realiseerden. Tevens organiseerden we extra praktijklessen voor de studenten van de opleiding Entree.
- **Aanpak jeugdwerkloosheid en nazorg gediplomeerden:** we hebben de begeleiding en coaching "van school naar werk" geïntensiveerd. Het programma School-Ex en de Transitieroute gericht op matching naar werk en jobcoaching op het werk zijn uitgevoerd.

Onderstaande tabel geeft de inzet van de NPO-middelen in euro's weer. Dit betreft zowel de corona-enveloppe als andere extra middelen met betrekking tot NPO waaronder subsidies. De 1^e tranche van de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 hebben we niet volledig kunnen inzetten. Het niet verantwoorde deel is in 2022 terugbetaald. Van alle extra NPO-middelen die we in 2021 en 2022 hebben ontvangen, hebben we circa € 230.000 nog niet ingezet. Dat besteden we in 2023.

Extra middelen NPO		ontvangen	ontvangen	besteed	besteed	terugbeta-	nog te
		2021	2022	2021	2022	ling 2022	besteden
(bedragen x € 1.000)							2023-2024
Inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 (1e tranche)	subsidie	124		49		75	-
Inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2021 (2e tranche)	subsidie	88		88			-
Extra hulp voor de klas januari-juli 2021 (1e tranche)	subsidie	920		920			-
Extra hulp voor de klas augustus-december 2021 (2e tranche)	subsidie	920		920			-
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022 (jeugdwerkloosheid)	subsidie	92	222	60	254		-
Begeleiding studenten/devices (corona-enveloppe)	corona-enveloppe	954		954			-
Opslag voor extra maatregelen begeleiding/ondersteuning (corona-enveloppe)	corona-enveloppe		3.004	-	3.004		-
Verhoogde instroom studenten studiejaar 2020-2021	overige	1.591		719	638		234
Compensatie verlagen cursusgeld	overige	252	540	252	540		-
Totaal extra middelen NPO		4.941	3.766	3.962	4.436	75	234

Omdat het Graafschap College reeds een 'coronaplan' had met een eigen indeling voordat er extra middelen kwamen, zijn de middelen uit de corona-enveloppe door ons op voorhand niet begroot aan de hand van de nationale indeling per thema. De inzet per thema is nu wel zichtbaar in onderstaande tabel. Alle middelen die zijn ontvangen vanuit de corona-enveloppe hebben we in 2021 en 2022 kunnen inzetten.

Corona-enveloppe (€ 954k in 2021 en € 3.004k in 2022)

(bedragen x € 1.000)		gepland	besteed	gepland	besteed	gepland	totaal
		2021	2021	2022	2022	23 en '24	
Soepele in- en doorstroom		-	539	-	1.446	-	-1.985
Welzijn studenten en sociale binding opleiding		-	347	-	1.287	-	-1.634
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages		-	68	-	271	-	-339
Jeugdwerkloosheid		-	-	-	-	-	-
Nog te bestemmen 2021		954	-	-	-	-	954
Nog te bestemmen 2022		-	-	3.004	-	-	3.004
Totaal corona-enveloppe		954	954	3.004	3.004	-	-

Werkagenda en coalitieakkoord

In 2022 heeft het kabinet extra middelen toegekend op basis van het coalitieakkoord, die ook in de werkagenda mbo voor de komende jaren terugkomen. Deze middelen zijn gericht op:

- Versterking van de begeleiding van niveau 2 studenten;
- Loopbaanoriëntatie;
- Doorstroom in de beroepskolom.

Vanaf komend verslagjaar zijn dit maatschappelijke thema's die vast in het Geïntegreerd Jaardocument worden opgenomen.

De extra middelen zijn besteed aan onze reguliere activiteiten die naar onze ervaring ook goede resultaten opleveren.

We zien dat de VSV resultaten van niveau 2 studenten in lijn liggen met onze ambitie; dat betekent in dit geval dat het percentage ver onder het landelijk gemiddelde ligt. Uit de JOB Monitor 2022 blijkt dat 61% van de niveau 2 studenten (zeer) tevreden is over de begeleiding.

Wat betreft de loopbaanoriëntatie bieden we begeleiding bij de keuze na afloop van de opleiding (doorstroom of werk). We zien in de JOB Monitor 2022 dat 31% van de studenten vindt dat zij goed geholpen zijn bij deze keuze. We zien hier nog verbetermogelijkheden.

Wat de doorstroom in de beroepskolom betreft is bij ons ruim 90% van de studenten succesvol in het mbo vanuit het vo (bron: benchmark studiesucces 2021, startersresultaat). Het succes van onze studenten bij doorstroom naar het hbo is met 38,6% ook bovengemiddeld (33,6% landelijk) (Bron: benchmark studiesucces).

Digitale transformatie

Met een optimale digitale infrastructuur en kennis over digitale technologie willen wij ons onderwijs en de bedrijfsvoering stapsgewijs naar een hoger niveau tillen. Het team Digitale transformatie heeft tot taak om de veranderingen die hiervoor binnen de organisatie nodig zijn, met docenten, studenten en medewerkers, planmatig en beheerst uit te voeren.

In 2022 zijn belangrijke stappen voorwaarts gezet. Het meerjarenplan voor Digitale transformatie is vastgesteld. Om te komen tot dit meerjarenplan is een grondige analyse uitgevoerd, waarin aandacht was voor ambities, knelpunten, in- en externe ontwikkelingen. De basis voor de indeling van de projectenportefeuille is MORA (= procesarchitectuur die samenhang tussen de processen van een mbo-instellingen beschrijft).

Het team Digitale transformatie is er eind 2022, na een intensief proces van werving en selectie, in geslaagd om op volle sterkte te komen. Het data-team is verder uitgebreid om de vraag vanuit de organisatie beter te kunnen bedienen. Ook is kennis op gebied van architectuur weer toegevoegd aan het team. In 2022 is het eerste managementdashboard opgeleverd, te weten het dashboard financiën.

De samenwerking met SURF en MBO Digitaal heeft in 2022 een goed vervolg gekregen. Het Graafschap College is goed vertegenwoordigd in het programma Doorpakken op Digitalisering, in de netwerken (zoals Informatiemanagement, IBP) en in gebruikersgroepen (zoals DPO, Magister, B3Net, Xedule).

Het Graafschap College neemt actief deel aan het landelijke netwerk voor ICT-ontwikkelingen in het mbo via MBO Digitaal. Mirjam Koster maakt deel uit van het bestuur van het platform MBO Digitaal als onderdeel van de MBO Raad. Het landelijke programma 'Doorpakken op digitalisering' groeide in 2022 op nationale schaal door middel van een 'Groiefondsaanvraag Digitaliseringsimpuls NL' verder door.



Mirjam Koster won één van SURF Onderwijs-awards vanwege haar inspanningen om met het programma 'Doorpakken op digitalisering' de digitalisering in het mbo en kansengelijkheid voor studenten goed op de kaart te zetten.

Bij Doorpakken op digitalisering zijn meer dan 150 mensen uit verschillende scholen betrokken, van docenten tot beleidsmedewerkers en ook studenten doen mee. Zo wordt er samengewerkt met het hoger onderwijs aan een impuls op digitalisering voor de 113 instellingen voor mbo, hbo en wo in Nederland. Doel daarvan is het onderwijs nog kleurrijker te maken, zodat studenten goed worden opgeleid voor werk en leven.

Ondanks inspanningen vanuit het team Digitale Transformatie is de implementatie van de 'digitale voordeur' in 2022 vertraagd. Een van de oorzaken hiervan was een haperende uitvoering van de proof



of concept na de aanbesteding, waardoor opnieuw naar een alternatieve aanbieder moest worden gezocht.

In 2022 is een start gemaakt met de verduurzaming van de opbrengsten van het programma STRAX waarmee docenten de afgelopen jaren zijn ondersteund in het gebruik van ict in het onderwijs. Voorbeeld daarvan is de inzet van I-coaches die docenten verder helpen in hun ontwikkeling op het gebied van lesgeven met ICT. Twee projectleiders coördineren en versterken de I-coaches, zodat deze effectief in het onderwijs aan de slag kunnen.

Duurzaamheid

In 2022 is een vervolg gegeven aan de uitvoering van de routekaart verduurzaming. Voor de verduurzaming van de organisatie is in 2022 volgens het plan *Duurzaam doen!* verder gewerkt aan de volgende speerpunten:

- **Energieverbruik:** reductie van verbruik 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

Veel energie is besteed aan het verder verduurzamen van het pand aan de J.F. Kennedylaan, zodat het energieverbruik daar substantieel wordt teruggebracht. In september 2022 zijn opnieuw twee vleugels voor het onderwijs opgeleverd die zijn voorzien van verbeterde isolatie, triple glas en lucht warmtepomp installaties. Bij de locatie Groenlo is in 2022 een herbeoordeling gedaan van de mogelijkheden voor verduurzaming en reductie van energieverbruik op basis van het verduurzamingsonderzoek dat in 2018 is uitgevoerd. Dit heeft geleid tot de conclusie dat er naar alternatieve huisvesting in Groenlo zal worden gezocht.

Er is in 2022 vooruitgang geboekt in het scheiden van afvalstromen en het beter gescheiden inzamelen ervan. Voor het reduceren van afval is hergebruik van meubels en teruglevering aan de leverancier en inlevering en hergebruik van mobiele apparaten inmiddels breed ingevoerd.

Op het gebied van vervoer is de eerste elektrische deelauto in gebruik genomen. De regeling voor de deelauto wordt in de komende jaren uitgebreid naar andere locaties van het Graafschap College.

Ook is een fietsplan gepresenteerd, gebaseerd op een uitbreiding van de bestaande fietsregeling. Daarmee worden medewerkers in de toekomst gestimuleerd om (meer) met de fiets te komen. Onderdeel van dit fietsplan is ook de aanleg van aansluitpunten voor het opladen van elektrische fietsen.

In 2022 is gewerkt aan een integraal plan voor versterking van de groenvoorziening in de binnenruimte over alle locaties. De vleugels die in het kader van verduurzaming vernieuwd zijn, hebben al veel extra groen gekregen.

Eind 2022 is binnen het team Huisvesting een coördinator aangesteld voor het stroomlijnen van de verschillende activiteiten rond duurzaamheid. Deze coördinator zal zich vanaf 2023 ook bezighouden met het meetbaar maken van de verschillende resultaten en initiëren van nieuwe initiatieven op het gebied van duurzaamheid binnen de sector Dienstverlening. Hiermee krijgt de projectgroep duurzaamheid een structureler karakter.



De eerste elektrische deelauto is eind 2022 in gebruik genomen.

Het Graafschap College en Herwers Groep zijn de initiatiefnemers van het project, onderdeel van 'GAON' dat streeft naar slim, duurzaam en gezond reizen in de Achterhoek. Medewerkers van het Graafschap College kunnen de deelauto gratis gebruiken voor werk-werkverkeer, zoals stagebezoeken.

Strategische voortgang

Eén GC

Wij bundelen de krachten van de hele organisatie.

Het jaar 2022 was een jaar van verder bouwen aan één Graafschap College. Letterlijk bouwen in de zin van de verbouwingen van diverse delen van de J.F. Kennedylaan en de hiermee gepaard gaande verhuizingen. Tijdens de verbouwingen is er bijzondere aandacht voor het creëren van eenheid in uitstraling van de ruimtes. Daarnaast figuurlijk voor bijvoorbeeld de uitvoering van het nieuw-geformuleerde inkoopbeleid en de evaluatie van het Servicepunt.

Er is een succesvolle leiderschapsdag geweest waarin het versterken van het 'professionele kapitaal' van de organisatie centraal stond. Het bijbehorende leiderschapsprogramma heeft vertraging opgelopen en is nog in ontwikkeling.

De teams in de sector Ontwikkeling hebben hard gewerkt aan het beter positioneren van zichzelf en de ondersteuning die zij aan het onderwijs bieden. Het project Functiehuis is afgerond. Alle functieprofielen zijn beschreven en in een samenhangend systeem geplaatst. Ook zijn voorbereidende werkzaamheden gedaan voor het werken met één digitale voordeur voor onze studenten. In april 2023 wordt deze digitale voordeur gelanceerd met een bijbehorende app. Kort daarna volgt de digitale voordeur voor medewerkers. Veel aandacht is uitgegaan naar het inrichten van managementdashboards en het goed toegankelijk maken van de onderliggende data. Daarnaast is voorbereidend werk gedaan om in 2023 te starten met de inrichting van één leermanagementsysteem (LMS) voor het hele Graafschap College. Aanscherping van het proces om tot een werkbaar overzicht van ons portfolio te komen heeft gezorgd voor rust en overzicht. Met een gefocuste merkenstrategie, gerichte inzet op social media en succesvolle open dagen wordt een bijdrage geleverd aan het stevig positioneren van het Graafschap College.

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 er ook in 2022 voor om 'partner' te vervlechten in de andere strategische lijnen.

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



Leven lang ontwikkelen

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



Graafschap College Werkt is de naam waaronder wij met ingang van 2022 alle Leven Lang Ontwikkelen (LLO)-activiteiten samenbrengen. Hiermee sluiten we aan op de totale merkenstructuur in de organisatie. De medewerkers die zich in de sectoren bezighouden met LLO werken intensiever samen door het inrichten van structureel overleg. Zo is een uniforme kostprijsberekening vastgesteld en wordt er gekeken naar een eenduidige wijze van aanmelden en inschrijven van studenten en cursisten. Ook wordt er gewerkt aan het beter profileren van Graafschap College Werkt, zowel intern als extern. De vraag vanuit de regio naar scholing binnen LLO is behoorlijk toegenomen. We leveren een stabiel aanbod dat we kleinschalig uitbreiden, zodat we de personele bezetting kunnen garanderen. Het is gelukt om in alle sectoren nieuw aanbod te realiseren. We benoemen hier Zorg, Welzijn en Sport met keuzedelen en certificaten voor Helpende plus, Technische vaardigheden, Ondersteuning thuis en Ondersteuning wensen en welbevinden. Een bijzondere opzet heeft het Skills lab van de sector Z,W&S, waar mensen uit het werkveld, reguliere studenten en andere belangstellenden uit de regio op basis van open inschrijving op dinsdagavond kunnen reserveren om bepaalde vaardigheden te oefenen, zoals prikken, doorspuiten van sondes e.d., bijvoorbeeld om een BIG registratie te actualiseren.

Techniek en Informatica liet een forse stijging in trajecten in de infratechniek zien door het tekort aan vakmensen. Het gaat hier zowel om nieuwe klanten als bestaande klanten met een toegenomen vraag. Er is sprake van stabiliteit bij open trainingen en cursussen. Verder is er gewerkt aan de modulaire opzet van de bbl-opleiding Operator A/B.

Binnen Economie en Dienstverlening zijn een aantal nieuwe trajecten ontwikkeld en in de markt gezet. Voorbeelden zijn: Operationeel leidinggeven (senioriteit in de horeca) en een pilot Statushouders in de horeca en Heren knippen.

Sector Educatie en Participatie ziet een grote vraag naar taaltrajecten bij werkgevers wat geleid heeft tot het verder ontwikkelen van ons aanbod van Taal op de werkvloer.

Het programma STRAX werkte toe naar afronding van bepaalde activiteiten en voor sommige activiteiten naar overdracht naar de staande organisatie. De I-coaches die succesvol ondersteuning geven aan collega's op het gebied van onderwijsinnovatie met ICT gaan in projectvorm verder en hiervoor zijn twee projectleiders geworven. Twee innovatiedocenten bevinden zich in de afrondende fase van hun onderzoek. Dit heeft bij Sander Berendsen geleid tot publicatie van het boek *Leren van verhalen*. De onderwerpen waar de innovatiedocenten zich mee bezighouden zijn: zorg en technologie (twee innovatiedocenten), burgerschap, het verbeteren van studieloopbaanbegeleiding door data en learning analytics (artificial intelligence), het stimuleren van lezen, het aanzetten tot leren via een leerroest en het leren van verhalen. Voor het onderwerp circulaire economie loopt de wervingsprocedure. Ontwikkelkracht, waarin medewerkers uit alle sectoren samenwerkten aan (HIP) onderwijsontwikkeling is gestopt. De zaken waar zij aan werkten, zoals Expeditie HIP waarmee onderwijsteams inzicht kregen waar zij staan ten opzichte van de onderwijsvisie, zijn overgedragen aan team Onderwijs & Innovatie (O&I). Het kernteam op de experimenteerplek in Uft zal verder gaan als het STRAX Lab. Via het systeem Auraspace is het sinds december 2022 mogelijk allerlei gereedschappen en technieken te vinden en lenen die het onderwijs leuker, aantrekkelijker en beter maken.

Euregio

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

De contacten met partners in de Euregio zijn sterk en ook nu het project Leren zonder Grenzen in 2022 is afgerond, blijkt dat er een goede basis is voor verdere samenwerking. Met name vanuit de sectoren Z,W&S en E&D is de betrokkenheid bij de Euregio groot.

Eind 2022 is duidelijk geworden dat er een vervolg op het project Leren zonder Grenzen komt in de vorm van Euregionale kenniswerkplaatsen (EKW) op basis van Interreg VI. Het Graafschap College gaat twee EKW's inrichten, te weten: de EKW Internationale handel & ondernemerschap (opleiding Commerce) en EKW Horeca & hospitality (opleiding Horeca). Met de EKW's willen wij het onderwijs zodanig verrijken, dat studenten probleemloos na hun afstuderen in beide landen kunnen werken. De focus ligt hierbij op het in beeld brengen van aanvullende Euregionale competenties, zoals verschillen in bedrijfscultuur, taal, specifieke vakkennis van het buurland en de inbedding daarvan in de opleiding door middel van 'didactische Jahrespläne' en keuzedelen. Naast de ontwikkelingen van de EKW's blijven uitwisselingen tussen partnerscholen een belangrijk aspect.

In 2022 is het aantal euregionale activiteiten vanuit het Graafschap College over de grens in het begin van het jaar door coronamaatregelen nog beperkt gebleven. Later in het jaar vroeg de opstart van een de nieuwe EKW's de nodige tijd en aandacht. Toch hebben in het afgelopen jaar 95 studenten van het Graafschap College gezamenlijke activiteiten uitgevoerd met 85 Duitse studenten. Vanuit de docenten waren 16 medewerkers actief betrokken bij de Euregionale activiteiten. Ook waren er gezamenlijke excursies met studenten uit het Duitse beroepsonderwijs. Een voorbeeld daarvan was de excursie naar Rotterdam waar Nederlandse en Duitse studenten van economische opleidingen die samen een opdracht deden over de import en retail van bananen.



In december 2022 heeft het Graafschap College een *Zertifizierung Euregioprofischulen* toegekend gekregen van de Bezirksregierung in Münster. Wij krijgen dit certificaat vanwege onze voortdurende inzet op regionale samenwerking en de Duitse taal.

Deelname aan een Euregionale verkoopwedstrijd in Kleef en Kalkar bracht een student Verkoopsspecialist naar de finale. In deze verkoopwedstrijd verkopen Nederlandse verkopers iets aan een Duitse klant en andersom verkopen Duitse verkopers iets aan een Nederlandse klant. Na beoordeling door de vakjury eindigde de student als één van de vijf beste verkopers van Nederlandse kant.



In 2022 namen aan de Euregionale Business Jump ondernemende Nederlandse en Duitse studenten deel, die met begeleiding van een buddy en workshops en masterclasses van succesvolle Nederlandse en Duitse ondernemers de kneepjes van het ondernemersvak leerden kennen. Studenten Lucas Harianto en Marvin Wassink van het Graafschap College en Melina Schepers van Berufskolleg Bocholt West werden door de vakkundige jury uitgeroepen tot de winnaars.

Internationalisering

In het afgelopen jaar hebben de internationaliseringsactiviteiten na een stille en beperkende corona periode een grote vlucht genomen. Daarbij blijken hybride vormen van werken een grote toegevoegde waarde te hebben. Het streamen van introducties op internationale stages, digitale kennismakingen vooraf, samenwerken over landsgrenzen heen via Teams: het zijn vormen van internationalisering die naast effectief ook nog duurzaam zijn omdat het aantal reisbewegingen erdoor beperkt wordt. Tegelijk zien we ook een enorme toename in de fysieke internationaliseringsactiviteiten. Er zijn ruim vier keer zoveel studenten in het buitenland geweest (448, in 2021 waren dat er 86) en ruim drie keer zoveel medewerkers (129 ten opzichte van 30 in 2021). Spanje en Duitsland blijven populaire landen voor

studenten in het kader van stages en projecten. Daarnaast zijn er internationale contacten en activiteiten met onze vaste partnerlanden Gambia, Suriname en Indonesië. Een goede ontwikkeling is dat binnen het Graafschap College steeds meer opleidingsniveaus betrokken worden bij internationalisering. Waren het voorheen vooral opleidingen op niveau 3 en 4, inmiddels gaan ook studenten uit de opleidingen van Mijn School, Entree en niveau 2 geregeld op internationale stage. De buitenlandse activiteiten zijn voor een groot deel mogelijk gemaakt door Erasmus+ subsidies.

In 2022 is er over en weer uitwisseling georganiseerd tussen stafmedewerkers van het Graafschap College en medewerkers van een school voor beroepsonderwijs in Finland in Joensuu. Daarnaast werkt het Graafschap College in het Erasmus+ KA2-project 'Genuine Digi' samen met Finnen van de Tampere University of Applied Sciences en Slovenen aan het vergroten van de didactische online vaardigheden van docenten. Dit door een online leermodel te ontwikkelen dat ieder land en iedere onderwijsinstelling kan toepassen op de eigen online leerprogramma's.

Duurzaamheid is in het platform Internationalisering in 2022 een terugkerend onderwerp van gesprek geweest. De zoektocht naar wat daarin wel en wat niet haalbaar is, is in volle gang. Afwegingen van kosten, reistijd en duurzaamheid worden bewuster gemaakt.

Om zoveel mogelijk studenten en medewerkers een internationale ervaring te bieden, ook zonder reizen, worden er ook activiteiten georganiseerd onder de noemer Internationalisation@home. Een voorbeeld daarvan zijn de activiteiten die in de internationale week werden georganiseerd, variërend van workshops interculturele competenties en internationaal solliciteren tot het uitnodigen van gast-sprekers.

Reflectie op periode Kwaliteitsafspraken 2019-2022

In 2018 schreven we de Kwaliteitsagenda 2019-2022. We keken terug naar 2017 (en de jaren daarvoor), voor de analyse van onze nulsituatie en konden niet vermoeden dat een wereldwijde pandemie voor ons lag met een enorme impact op jongeren (in een kwetsbare positie). Ook voorspelden we een daling in studentenaantallen (die nu pas echt ingezet lijkt te zijn) en hielden we rekening met jeugdwerkloosheid in plaats van enorme tekorten in veel sectoren op de arbeidsmarkt.

Vier jaar verder zijn we, waarin de wereld dus veranderd is door een pandemie, een oorlog in Europa, de energiecrisis en de klimaatcrisis... Vier jaar waarin de (geestelijke) gezondheid van studenten en medewerkers nadrukkelijk aandacht is gaan vragen. Vier jaar waarin het complete bestuur én de directie zijn gewisseld. Vier jaar waarin we binnen de organisatie naar elkaar toe zijn gegroeid en dingen steeds meer gezamenlijk oppakken. Vier jaar waarin zo goed en kwaad als het ging het onderwijs doorgang vond terwijl we telkens nieuwe dingen leerden en zijn gegroeid.

Trots zijn wij allereerst op de zorg en begeleiding die wij bieden aan onze studenten. Dat zorgt ervoor, naast de kwaliteit van ons onderwijs, dat we al jaren erg weinig voortijdig schoolverlaters hebben. We spreken dan over de maatregelen en resultaten zoals beschreven onder lijn 1 (Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding).

Als tweede noemen we hier de opstroom² van onze niveau 2- en 3-studenten. Op beide niveaus zetten studenten vaker dan het landelijk gemiddelde 'de volgende stap'. Met andere woorden, wij zien kans om studenten te motiveren het beste uit zichzelf te halen. Wat overigens niet wil zeggen dat studenten die niet opstromen het minder doen of niet goed terecht zouden komen.

² Opstroom is geen passende term meer. We spreken hier liever over 'de volgende stap'.

Een derde resultaat waar we trots op zijn is de theoretische onderbouwing van onze onderwijsvisie HIP en de uitwerking daarvan door de opleidingsteams. We ontwikkelen steeds meer dezelfde taal voor de verbeteringen die we doorvoeren in onze onderwijsprogramma's en doordat we elkaar beter 'verstaan' kunnen we ook beter van elkaar leren. Zo hielp de systematische verbeteraanpak van 'Expeditie HIP' meer dan tien opleidingsteams om bijvoorbeeld contextrijk leren te versterken of studenten beter in staat te stellen om te versnellen of vertragen waar nodig.

Wij hebben ervaren dat er belemmeringen bestaan en daar hebben we het volgende van geleerd:

- Jaarlijks bijsturen i.p.v. met een horizon van 4 jaar en werken met 'meetbare doelen'.
- Altijd ruimte laten in hoofd en agenda voor actualiteit (bv. corona met al haar moeilijkheden én kansen, ontwikkelingen op het gebied van huisvesting, een onvoldoende beoordeling van de inspectie) en dan durven afwijken van het plan, maar niet van de koers.
- In ieder geval spreken over 'meetbaarheid', waarbij we hebben geleerd om onze resultaten en indicatoren zorgvuldig te kiezen.

Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg

De triaalcyclus

In triaalcyclusgesprekken werd ook in 2022 rekenschap afgelegd over de (strategische) activiteiten en behaalde resultaten. Dit gebeurt steeds aan de hand van een reflectie die ter voorbereiding door de sectoren wordt opgesteld. In het eerste gesprek van februari/maart is teruggekeken op het voorafgaande kalenderjaar en is de stand van zaken in het lopende schooljaar besproken. In het tweede gesprek (juni) is aandacht besteed aan strategische onderwerpen en plannen en de organisatieontwikkeling. In het derde gesprek (oktober) is de voortgang bij op de strategische doelstellingen besproken en is gesproken over de ambities van de sectoren aan de hand van de (team)plannen en de begroting. In ieder triaalgesprek is de voortgang op de strategiematrix besproken. Dit helpt ons om systematisch terug te kijken, te reflecteren op de voortgang en de plannen bij te stellen.

Naast de sectordirecteur en de sectormanager bedrijfsvoering nam steeds ook een opleidings-/teammanager of een sectoradviseur onderwijskwaliteit uit de betreffende sector deel aan het gesprek. In 2022 is hiermee de werkwijze van 2021 in de triaalgesprekken voortgezet.

Ook in 2022 zien we dat de betrokkenheid vanuit de sectoren bij het afleggen van rekenschap is gegroeid. De reflecties die op tafel komen nemen toe in diepgang en worden inmiddels in iedere sector met het voltallige smt inhoudelijk voorbereid. We zien dat de sectoradviseurs onderwijskwaliteit in deze voorbereiding hun rol ook steviger oppakken.

Werken aan onderwijskwaliteit

De volgens planning uitgevoerde evaluatie van de inzet van de sectoradviseurs onderwijskwaliteit liet zien dat de organisatie tevreden is over de gekozen inrichting en de taken die de sectoradviseurs uitvoeren. Personele wijzigingen in de loop van dit jaar hadden een compleet nieuwe groep sectoradviseurs als gevolg. Zij hebben samen met de beleidsadviseur onderwijskwaliteit vanuit team O&I verder kunnen bouwen op de ervaring van hun voorgangers en de functie nog steviger vorm en inhoud gegeven. De positie van de sectoradviseurs in de smt's is duidelijker en ook beter verankerd in de kwaliteitscyclus van de sectoren. De samenwerking tussen de teamtaakhouders onderwijskwaliteit, de sectoradviseurs onderwijskwaliteit en de beleidsadviseur is verder verstevigd door onder andere gezamenlijk structureel overleg en geregeld korte bijpraatmomenten. Deze stevige samenwerking uit zich

bijvoorbeeld in het tot stand komen van gedragen nieuwe formats (en de daarbij behorende handleiding) voor het teamontwikkelplan (TOP). Daarnaast is ook hard gewerkt aan het inzichtelijk maken hoe wij werken aan het verbeteren en versterken van de onderwijskwaliteit.

Tevredenheid van studenten

Van begin januari tot eind maart 2022 hebben 4.863 studenten de JOB-monitor ingevuld. Dat is een respons van 51,3%. We zitten daarmee iets onder de landelijke respons (51,6%).

Uit de resultaten blijkt dat er slechts kleine verschillen zijn ten opzichte van de vorige meting in 2020 en dat de clusterscores op instellingsniveau niet zijn gedaald. Het cluster 'Omgeving, sfeer en veiligheid' kreeg in 2022 met 3,7 opnieuw een hoge score, waaruit blijkt dat studenten zich prettig en veilig voelen op school.

De studenten is gevraagd een rapportcijfer te geven over zowel hun opleiding als over de school. In 2022 gaven de studenten gemiddeld hun opleiding een 6,6 en de school een 6,4. In 2020 lag het rapportcijfer iets hoger, respectievelijk 6,7 en 6,6.

In de JOB-monitor zijn eigen vragen opgenomen, die gekoppeld zijn aan de strategie. De scores van deze vragen zijn licht gedaald. Mogelijk heeft corona hier invloed op gehad: studenten ervaren het onderwijs als minder hybride, innovatief en gepersonaliseerd. Vooral het gepersonaliseerde leren werd minder herkend door de studenten.

Er zijn enkele aandachtspunten naar voren gekomen uit de JOB-monitor 2022. Op sommige punten kan de informatievoorziening beter en het blijkt dat niet alle aangeschafte boeken en leermiddelen daadwerkelijk gebruikt worden. Dit laatste is ook door de studentenraad gesignaleerd en is als verbeterpunt door het management opgepakt.

Tevredenheid van praktijkopleiders

De SBB is een iets andere systematiek van rapporteren gaan gebruiken voor de BPV Monitor. Dit maakt dat een meerjarenvergelijking op dit moment niet mogelijk is. Uitzondering hierop is de eindwaardering voor de beroepspraktijkvorming. Het Graafschap College scoort hier nu gelijk aan het landelijk gemiddelde (7,6). Dat betekent een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar.

Onze praktijkopleiders nemen bovengemiddeld deel aan de BPV Monitor en scoren vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Twee derde van hen geeft aan tevreden te zijn over de voorbereiding die zij en de student krijgen op de bpv. Ruim 80% is tevreden over de mate waarin de afspraken over de bpv zijn nagekomen. Zo'n 63% is tevreden over de begeleiding van de student door de opleiding. Bijna twee derde van de praktijkopleiders is tevreden over de manier waarop de bpv is beoordeeld door de opleiding. Iets minder dan 15% van de praktijkopleiders heeft tijdens de bpv van de student problemen ervaren. Gelukkig weet ruim 88% van hen waar ze terecht kunnen met vragen of klachten en ongeveer 70% is tevreden over de afhandeling van het probleem of de klacht.

Skills 2022

In het afgelopen jaar hebben vijf studenten van het Graafschap College de finale behaald van de Skills vakwedstrijden. Skills The Finals is een evenement waar ruim 700 finalisten van Skills Talents (vmbo) en Skills Heroes (mbo) in vakwedstrijden twee dagen strijden om het Nederlands kampioenschap in hun vakgebied.



Sjaak Jan van de koksopleiding in voorbereiding op de Skills finale. Hij werd samen met studenten van de opleidingen Facilitair dienstverlener, Gastheer/-vrouw, ICT-beheerder en Autotechnicus uitgezonden naar de landelijke finale van Skills in Utrecht.

Onderwijs en resultaten

Visie op onderwijs

Onze onderwijsvisie is dat Hybride, Innovatief en gePersonaliseerd (HIP) onderwijs essentieel is in een wereld die voortdurend in beweging is. De uitvoering van onderwijs organiseren wij steeds dichterbij en ook in de beroepscontext. Wij zorgen daarbij voor voortdurende vernieuwing en bieden aan iedereen een passende leerroute. Op deze manier dragen wij met HIP-onderwijs bij aan de brede welvaart in de regio.

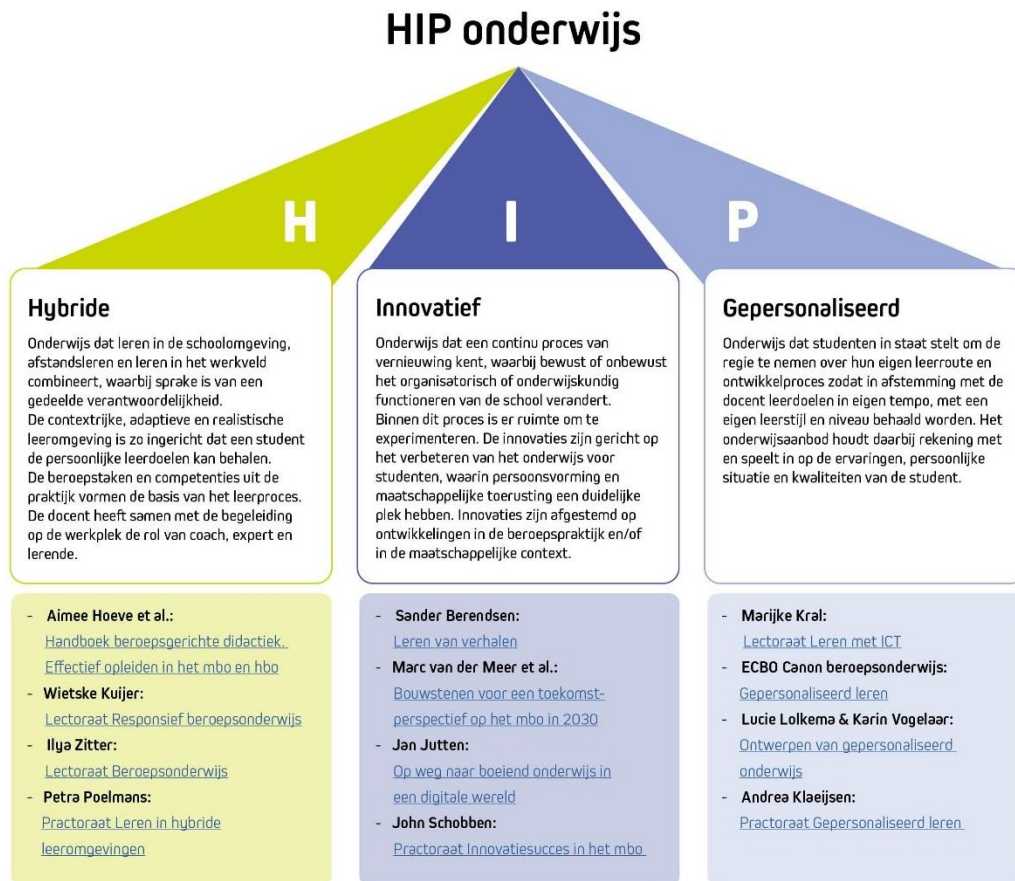
In wetenschappelijke literatuur vinden we een goede basis voor de inzichten van HIP-onderwijs. In 2022 is deze wetenschappelijke onderbouwing als fundament aan onze onderwijsvisie toegevoegd. Zie hiervoor de illustratie op de volgende pagina.

Steeds meer opleidingen verzorgen 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. Ook worden steeds vaker 'hybride docenten' aangenomen, die naast het werk in het onderwijs nog met één been in de beroepspraktijk staan.



Na corona was er weer een 'ouderwetse' intocht van Sinterklaas, die voor de gemeente Doetinchem met inzet van 250 studenten uit verschillende opleidingen werd georganiseerd. Vol trots kijken studenten en docenten van Pedagogisch werk en onderwijs, Dienstverlening en ondersteuning, Sport en bewegen, Brood en banket, Entree, Mediavormgeving, Schoonheidsverzorging en Handhaving en beveiliging terug op dit evenement waarbij door 250 studenten voor zo'n 10.000 bezoekers een prachtige dag werd georganiseerd.



In het kader van Hybride onderwijs organiseert de sector Techniek wekelijks bedrijfspresentaties door technische bedrijven, waarbij studenten vragen kunnen stellen en een goed beeld krijgen van actuele innovaties in het vakgebied. Verder werken diverse opleidingen praktijkopdrachten die worden aangedragen vanuit het regionale werkveld uit in projecten.

Taalbeleid en rekenonderwijs

Werk maken van de taalontwikkeling van studenten is een belangrijk speerpunt binnen ons onderwijs. Taal is een basisvaardigheid en een cruciaal instrument om succesvol te kunnen studeren, én om succesvol te kunnen zijn in het werkveld en in de maatschappij in bredere zin.

In 2022 zijn de gedeelde opvattingen over hoe je de taalontwikkeling van studenten het beste kunt bevorderen, passend bij het HIP-onderwijsmodel van het Graafschap College, op een rij gezet en verwerkt in de vijf principes van taalbeleid.

De onderwijsroute voeren we in samenwerking met de HAN en de Radboud Universiteit uit. Twee andere partners in de regio voeren de overige twee routes van inburgering uit: de zogenaamde Z- of zelfredzaamheidsroute, voor inburgeraars met lage leerbaarheid, en de B1-route, de reguliere inburgeringsroute, die door de grootste groep inburgeraars wordt gevolgd. 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 de sector T&I is in studiejaar 22-23 gestart met twee nieuwe BBL opleidingen, op verzoek van het werkveld, t.w. voor Machineoperator houttechniek (niveau 2) en Allround machineoperator houttechniek (niveau 3). In 2022 is met ROC van Twente overeengekomen dat wij de opleiding Doktersassistent op de locatie Groenlo mogen uitvoeren om daarmee het arbeidsmarkttekort voor deze beroepsgroep in de regio te verlichten. Verder waren er geen bijzondere ontwikkelingen m.b.t. het portfolio en macrodoelmatigheid.

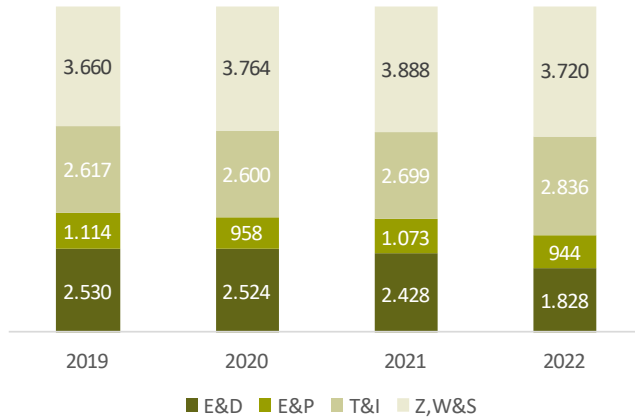
Studentenpopulatie

Het Graafschap College bood in 2022 onderwijs aan 9389 studenten (peildatum 1 oktober). Dat zijn er 699 minder dan vorig jaar. Met dit studentenaantal bevinden we ons net boven het niveau van 2016.

De tabel hieronder toont (bekostigde) studenten die op verschillende niveaus, in beide leerwegen middelbaarberoepsonderwijs volgen of deelnemen aan het vavo (bekostigd of vanuit het reguliere vo), Taalschool of de Onderwijsroute. Studenten die een korte cursus volgden via maatwerktrajecten (bedrijfsopleidingen, cursussen) zijn hierbij niet meegeteld.

Studenten	2019	2020	2021	2022
bol	6.577	6.737	6.560	6.030
bbl	2.549	2.469	2.794	2.747
ovo	60	13	11	0
odt		46	78	51
vavo	325	214	235	235
NT2	223	208	192	245
onderwijsroute	187	159	218	20
Totaal	9.921	9.846	10.088	9.328

Binnen het mbo is het aantal studenten afgenomen, waarbij met name het aantal bol-studenten fors verder is gedaald en het aantal bbl-studenten met 47 is afgenomen. Vavo is stabiel gebleven en het aantal deelnemers aan NT2-trajecten is fors gegroeid. Inburgering heeft plaats gemaakt voor de Onderwijsroute. Hierin is een groep van 20 studenten gestart in december. Binnen het mbo zijn 7363 studenten jonger dan 23 en 1996 studenten 23 jaar of ouder. Vijfenvoertig procent van onze mbo-studenten is vrouwelijk. Figuur 4 toont dat na jaren stijging het aantal studenten bij Z,W&S iets terugloopt. Bij E&D is al langer sprake van een dalende lijn. Bij E&P zien we een golfbeweging in het aantal studenten. Het aantal studenten bij T&I is ruim gestegen.



Figuur 4 Verdeling studenten over de onderwijssectoren



Studentambassadeurs

Binnen het Graafschap College maken we tijdens voorlichtings- en communicatieactiviteiten steeds vaker gebruik van enthousiaste studenten, omdat peer-to-peercommunicatie (communicatie tussen gelijkgestemden) door onze aankomende studenten als zeer positief wordt ervaren.

We werken met een vaste pool van enthousiaste studenten (1^e- t/m 4^e-jaars) die ingezet worden als ambassadeur bij verschillende activiteiten (voorlichting, promotie (zoals tijdens de Open dag), social media, studentenpanel). Afhankelijk van de rol die de student gaat vervullen, ontvangt hij/zij een specifieke training, contract en beloning.

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.

In 2022 gold een numerus fixus bij negen opleidingen. Dit betreft enkele opleidingsrichtingen binnen Veiligheid en Vakmanschap, Mediavormgeving en Mechatronica, waarvoor landelijk of regionaal afspraken zijn gemaakt over het maximeren van de instroom. Daarnaast is de instroom beperkt bij enkele

opleidingen in het vakgebied Beveiliging vanwege een beperkt arbeidsmarktperspectief en een te beperkt aantal opleidingsplaatsen. Ook de opleiding Allround medewerker IT systems and devices (niveau 3) kreeg vanwege een beperkt arbeidsmarktperspectief een numerus fixus.

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 2022 zijn er zeer beperkt negatieve bsa's uitgegeven vanwege de impact van de coronamaatregelen en het landelijk geldende advies van het ministerie van OC&W om terughoudend te zijn met het geven van negatieve bsa's. In totaal hebben zes studenten in 2022 een negatief bsa gekregen waarvan twee bij de opleiding Entree en vier in de sector Zorg, Welzijn & Sport.

Schoolkostenbeleid

Het schoolkostenbeleid beschrijft sinds 2019 de kaders waarbinnen de opleidingsteams jaarlijks de schoolkosten vaststellen. Onderdeel van dit beleid is een terugbetalingsregeling voor ongebruikte leermiddelen. In 2022 is uit het JOB-tevredenheidsonderzoek opnieuw naar voren gekomen dat relatief veel studenten ontevreden zijn over het soms beperkte gebruik van voorgeschreven leermiddelen. Daarom is eind 2022 een verdiepend onderzoek gestart om per sector te achterhalen wat de belangrijkste knelpunten zijn. Ook de studentenraad is bij dit onderzoek betrokken. Een van de conclusies is dat het schoolkostenbeleid met de bijbehorende terugbetalingsregeling onder weinig studenten bekend is en dat de communicatie omtrent de voorgeschreven leermiddelen beter kan. Daarom wordt richting het studiejaar 2023-2024 ingezet op verbetering van deze punten, naast de vereiste kritische afweging door de opleidingen bij het voorschrijven van leermiddelen.

Keuzedelen

Het Graafschap College biedt 285 unieke keuzedelen aan die we via de studiegidsen bij studenten onder de aandacht brengen. Of een keuzedeel uit het aanbod uiteindelijk definitief wordt uitgevoerd hangt jaarlijks af van het aantal inschrijvingen. De keuzedelen hebben we dit jaar na de afschaling van coronamaatregelen gelukkig ook weer live uitgevoerd, maar ook het platform '[All You Can Learn](#)' wordt aanvullend ingezet voor leerprogramma's met opdrachten waaraan de student zelfstandig en onder begeleiding van een coach werkt. Tot oktober 2022 was van toepassing dat keuzedelen niet geëxamineerd hoefden te worden. Er is alleen geëxamineerd als het betreffende keuzedeel een civiel effect had voor de student (zoals bij het verkrijgen van een certificaat als zweminstructeur).

De ontwikkeling van sectoroverstijgend aanbod van keuzedelen is niet doorgezet. De uitkomsten van het onderwijslogistieke project (HOP, gestart in 2022) is feitelijk een randvoorwaarde voor het succesvol Graafschap College-breed uitvoeren en aanbieden van keuzedelen. Daarom is besloten om daarop te wachten. De sectoren Z,W&S en E&P bieden keuzedelen wel sectorbreed aan. De sectoren zijn daarmee een soort proeftuin voor het later breder organiseren van het keuzedelenaanbod. Vanuit de sector Z,W&S is er samenwerking met de sector E&P, bijvoorbeeld voor het keuzedeel Spaans en Biologie. In de sector T&I is het afgelopen jaar vooral gewerkt aan het congruent maken van de examinering van keuzedelen binnen de sector. Daarmee wordt een belangrijke basis gelegd voor het breder sectoroverstijgend organiseren in de toekomst.

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 10 verzoeken gedaan voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen die allemaal 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 2022 is één nieuw verzoek gedaan voor afwijking van de urennorm, bij de opleiding Leidinggeven op basis van vakmanschap. Op basis van onderwijskundige overwegingen is de begeleide onderwijstijd ingekort ten gunste van meer uren beroepspraktijkvorming. Dit voorstel is eind 2022 door bestuur en studentenraad goedgekeurd.

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
- (nieuw in 2022) Leidinggeven op basis van vakmanschap (niveau 4)

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten mbo-niveau 2 - 4

De *Benchmark Studiesucces MBO* toont met terugwerkende kracht de resultaten van het mbo op tien indicatoren. De laatst bekende en gebenchmarkte resultaten gaan voornamelijk over 2021. Domein- en instellingsswitches kennen alleen een vergelijking met het landelijk gemiddelde.

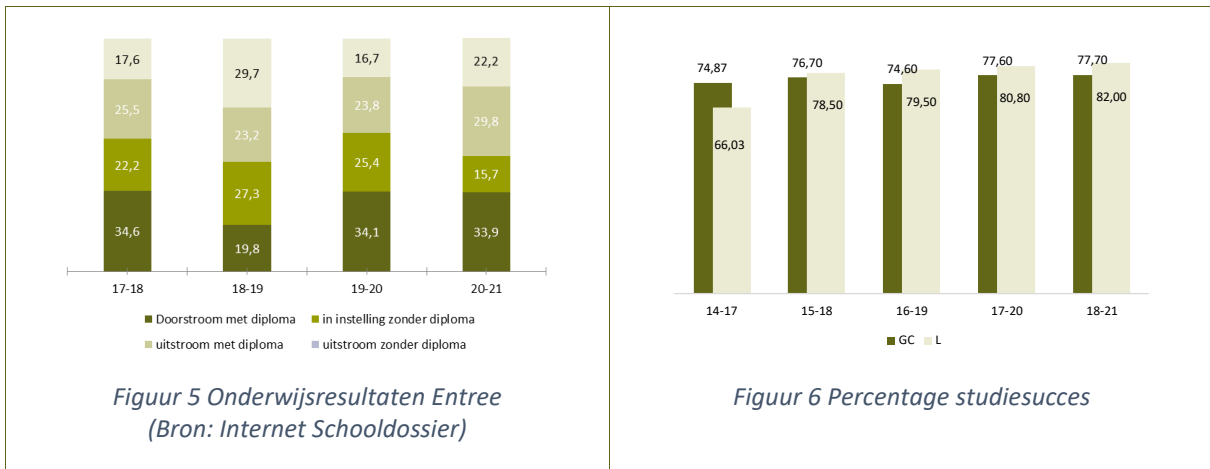
Indicator	2019 GC	2019 L	2020 GC	2020 L	2021 GC	2021 L
Jaarresultaat	75,9%	70,5%	78,6%	73,2%	80,9%	72,4%
Diplomaresultaat	76,6%	71,2%	79,8%	73,4%	81,1%	72,7%
Startersresultaat	88,0%	83,6%	88,8%	85,1%	90,2%	84,7%
Passende plaatsing (jaar -1)	89,4%	91,3%	89,4%	91,3%	88,4%	90,9%
Passend diploma	62,9%	60,4%	67,9%	63,2%	69,0%	62,6%
Opstroom	25,7%	21,5%	23,8%	20,7%	27,0%	21,0%
Kwalificatiewinst	86,8%	87,9%	88,0%	88,4%	87,8%	88,3%
Doorstroom naar hbo	36,7%	34,4%	39,3%	36,6%	38,6%	33,6%
Domeinsswitches (jaar -1)	8,7%	5,0%	6,7%	4,7%	6,9%	5,3%
Instellingsswitches (jaar -1)	3,7%	4,9%	3,4%	4,6%	3,1%	4,5%

Voor 4 van de 8 benchmarkindicatoren bevindt het Graafschap College zich binnen de top 5 (jaar- en diplomaresultaat op een derde plaats, startersresultaat en opstroom op de vierde plaats). Wij zijn bijzonder tevreden over de resultaten voor jaar-, diploma- en startersresultaat die vanaf 2018 alleen maar zijn verbeterd.

Het oordeel over studiesucces door de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat over de periode 2018-2021 bij 21 beroepsopleidingen de onderwijsresultaten hoog zijn. Het gaat hier om beroepsopleidingen op alle niveaus in de sectoren Techniek & Informatica, Economie & Dienstverlening en om een

opleiding binnen Zorg, Welzijn en Sport. Er zijn twaalf beroepsopleidingen die onvoldoende onderwijsresultaten hebben. Hier gaat het ook om beroepsopleidingen op alle niveaus en in de drie eerdergenoemde onderwijssectoren.

Onderwijsresultaten Entree



Daar waar de landelijke resultaten van Entree een licht stijgende lijn laten zien, blijven de resultaten op het Graafschap College stabiel op bijna 78%. Het lastige hierbij is dat naar schoolsucces gekeken wordt. Succesvolle begeleiding naar werk (maar zonder diploma) blijft hier onzichtbaar. In schooljaar 2020-2021 zien we een behoorlijke toename van de uitstroom van studenten met een diploma.

Onderwijsresultaten vavo

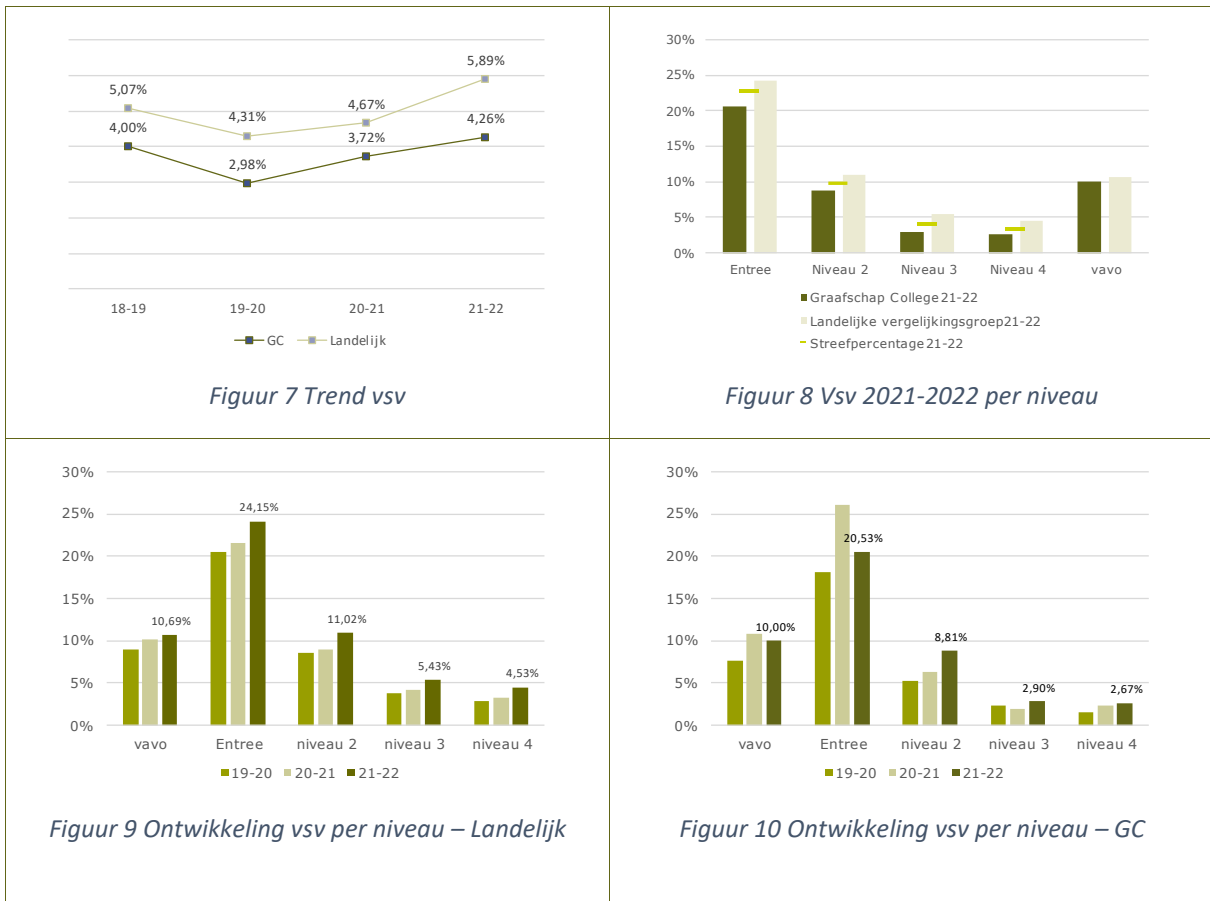
De onderwijsresultaten van vavo kennen een eigen systematiek waarbij wordt aangesloten bij de manier van berekenen in het voortgezet onderwijs. In onderstaande tabellen staan de resultaten van de laatste drie driejaarsperiodes. Het driejaargemiddeld verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen is al jaren (zeer) ruim binnen de norm. Daar waar het driejaargemiddeld percentage voldoende bij het centraal examen bij alle opleidingen twee driejaarsperiodes voldoende is, lukt dat voor het gemiddelde cijfer op het centraal examen nog niet. Met name de havo scoort hier systematisch onder de norm.

Driejaargemiddeld verschil SECE	VAVO VMBO-t	VAVO HAVO	VAVO VWO	norm
2016_2018	0,11	0,22	0,18	0,50
2017_2019	0,14	0,09	0,19	0,50
2018_2021	0,09	-0,02	0,25	0,50

Driejaargemiddeld CE	VAVO VMBO-t	VAVO HAVO	VAVO VWO	norm
2016_2018	5,93	5,80	6,07	6,00
2017_2019	5,94	5,87	6,01	6,00
2018_2021	6,03	5,89	5,92	6,00

Driejaargemiddeld percentage voldoende CE	VAVO VMBO-t	VAVO HAVO	VAVO VWO	norm
2016_2018	64,41	62,72	72,19	65,00
2017_2019	66,10	65,10	69,82	65,00
2018_2021	68,12	65,80	67,33	65,00

Voortijdig schoolverlaten



Op instellingsniveau zien we duidelijk een andere ontwikkeling van voortijdig schoolverlaten dan we landelijk zien. Opvallend is de daling van het vsv bij entree en vavo. Landelijk zien we hier het vsv juist stijgen. Voor entree en niveau 2, 3 en 4 geldt dat het vsv zeer ruim onder het aangegeven streefpercentage ligt. Wel zien we op niveau 2, 3 en 4 een stijging van het vsv waarbij niveau 2 de grootste stijging laat zien.

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. welzijn en studieaanpak worden besproken (eerste lijn). Daarnaast zijn er decanen die helpen wanneer er vragen leven rond bijvoorbeeld studiekeuze (tweede lijn). Tenslotte zijn er verschillende vormen van derdelijns hulpverlening beschikbaar bij het Loopbaanplein.

In 2022 is ingezet op versterking en professionalisering van met name de eerstelijns studentbegeleiding, mede op basis van de ervaring dat meer studenten dan voorheen kampen met sociaal emotionele problemen als gevolg van de coronaperiode. Een langer lopend investeringsplan onder de naam 'Slb impuls' is in het voorjaar van start gegaan, in samenspraak met het platform studentbegeleiding en interne en externe samenwerkingspartijen. Met dit plan krijgen opleidingsteams de ruimte en het budget om meer tijd te besteden aan slb en om slb'ers te laten trainen en deel te laten nemen aan intervisie. Een projectleider zorgt dat de slb-trainingen en intervisie goed gepland, bezocht en gewaardeerd worden en dat goede ideeën en initiatieven gedeeld worden tussen de teams in het Graafschap College (Samen.Leren.Delen.). Een voorbeeld is de aanstelling van een 'super slb-er' voor een locatie die meekijkt en meedenkt over de vraagstukken die aan de orde zijn en versterking van de slb ook agendeert in teamoverleg. De regie ligt in ieder opleidingsteam om deze impuls op een passende manier te realiseren. Er zijn in samenwerking met de Graafschap Academie trainingen voor slb'ers opgezet die door

ruim 50 collega's zijn bezocht. Met de Slb impuls wordt in ieder geval tot en met 2023-2024 geïnvesteerd in zowel de kwantiteit van begeleiding van studenten. Er vindt onder meer intensievere uitwisseling en kennisdeling plaats, waarbij het platform studentbegeleiding een rol heeft in het faciliteren van het delen van materialen.

In het laatste kwartaal van 2022 werden we geconfronteerd met de effecten van onder andere de energiearmoede en hoge inflatie. Sommige studenten zaten zonder eten in de klas, wat niet bevorderlijk is voor het leren (en daarmee een risico op voortijdig uitvallen met zich meebrengt). Als Graafschap College hebben we direct ingezet om de routes van studenten naar de juiste partijen (sociaal raadslieden, budgetcoaches) verder onder de aandacht te brengen. Ook is het met het MBO studentenfonds mogelijk gemaakt om, voor diegene die het nodig hebben, gebruik te maken van etensbonnen en worden er gratis menstruatiemiddelen aangeboden.



Studenten vanuit de opleiding Installatietechniek hebben in 2022 een mooi hybride onderwijsproject gedaan in opdracht van het Graafschap College (platform studentbegeleiding). Zij ontwikkelden een maandverbandautomaat voor het verstrekken van menstruatiemiddelen in het kader van armoedebestrijding. Behalve een mooi product leverde dat ook prachtige ervaringen op tussen studenten.

Passend toetsen en examineren

Het Graafschap College wil als inclusieve organisatie studenten met ondersteuningsbehoeften faciliteren in onderwijs, toetsing en examinering. Dit doen wij niet alleen omdat de wet Passend Onderwijs (2014) dit van ons vraagt, maar met name omdat wij het vormgeven van inclusief onderwijs in onze strategie verankerd hebben. Door het bieden van passende vormen van onderwijs, toetsen en examineren wordt het mogelijk dat zoveel mogelijk studenten een opleiding kunnen volgen, liefst met een diploma als uitkomst.

Verschillende gremia hebben in 2022 gezamenlijk opgetrokken om een Graafschap College-brede werkwijze te realiseren. Dit heeft geresulteerd in het beleidsdocument 'Proces van aanvraag passend toetsen en examineren' waarin wordt beschreven hoe op het Graafschap College gehandeld dient te worden bij het aanvragen van aangepaste toetsing en examinering, zowel voorafgaand aan de inschrijving van de student als tijdens de opleiding.

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 LerenWerkt, RMT 'Achterhoek werkt door', WSPA, Servicepunt Techniek, SOTOG, Onderwijs Specialisten en verschillende zorgorganisaties. Er zijn onder meer voorzieningen voor (huiswerk-)begeleiding door orthopedagogen in dienst van het Graafschap College, ambulante begeleiding, trajectbegeleiding, loopbaanadvies, loopbaanklassen, financiële hulp (Sociaal Raadslieden), jeugdarts en DUO 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 2022 maakten 2030 studenten gebruik van het ondersteuningsaanbod bij het Loopbaanplein, dat is bijna 20% van de studentenpopulatie. Dit is ongeveer gelijk aan 2021 en meer dan

daarvoor. Dit is onder andere te verklaren door de rol die het Loopbaanplein heeft gekregen bij 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 zes medewerkers aangesteld die als taak hebben om als vertrouwenspersoon voor studenten op te treden. Deze medewerkers werken verspreid over verschillende sectoren en locaties, zodat deze voorziening laagdrempelig is. Sommigen van hen zijn daarnaast als zorgdecaan werkzaam.

Aard van de melding	2019	2020	2021	2022
Pesten	7	7	4	11
Discriminatie	1	2		7
Intimidatie (ook seksueel)	9	4	5	8
Agressie/ geweld	3	5		11
Overig	7	4	15	4
Totaal	27	22	24	41

In 2022 hebben 41 studenten contact gezocht met de vertrouwenspersonen voor studenten. Het aantal meldingen was daarmee hoger dan vorig jaar, wat mede verklaard kan worden doordat er veel aandacht is besteed aan het bestaan van de vertrouwenspersonen en het belang van melden. Het beeld en de aard van de meldingen ligt daarnaast ook in lijn met de toename van agressie en sociaal onwenselijke gedragingen na de coronaperiode.

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.



Op Coming Out Day werd het vignet 'Gezonde School' met het thema Gezonde Relaties en seksualiteit op vijf locaties van het Graafschap College onthuld door de GGD NOG en sectordirecteuren, in aanwezigheid van studenten en docenten.

Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten

In 2022 zijn beleidsmatig de eerste voorbereidingen getroffen voor de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten die met ingang van 1 augustus 2023 ingaat. Deze wet beoogt de rechtspositie en de rechtsbescherming van de mbo-student te verbeteren.

De wijzigingen in de wet zijn onder te verdelen in drie hoofdonderwerpen:

1. Administratieve lastenverlichting
2. Verbetering rechtspositie
3. Verbetering rechtsbescherming

De wijzigingen werken intern door in reglementen, zoals bijvoorbeeld het studentenstatuut, en zeker ook in administratieve procedures, zoals in het werken met de onderwijsovereenkomst.

Om op tijd aan de nieuwe wettelijke eisen te kunnen voldoen wordt de implementatie van deze wet op de verschillende onderdelen onder regie van het team Onderwijs en innovatie voorbereid. Belangrijk onderdeel van de voorbereiding betreft het inventariseren van de aandachtspunten in de administratieve processen en het vaststellen van de kaders voor een succesvolle implementatie van de wet. Eind 2022 is in het kader van de implementatie van deze wet besloten om de schriftelijke onderwijsovereenkomst per 1 oktober 2023 af te schaffen en zijn de voorbereidingen gestart voor het op andere wijze vastleggen van de belangrijkste afspraken met de student.

Mbo-studentenfonds

In het kader van de Wet versterken positie mbo-studenten ontvangen mbo-instellingen vanaf 1 augustus 2021 verplicht geld in het kader van het mbo-studentenfonds. De wet geeft instellingen de plicht om vier groepen studenten zoals opgenomen in onderstaande tabel te ondersteunen en stelt hen in de gelegenheid dit te bekostigen vanuit het mbo-studentenfonds. We zijn als instelling vrij om het interne proces op eigen wijze vorm te geven, mits we de studenten die recht hebben op financiële ondersteuning deze ook daadwerkelijk geven. Er is vanuit OCW budget toegevoegd aan de lumpsum en dit is derhalve niet geormerkt.

MBO-studentenfonds 2022	Aantal studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenning
1. Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.1 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met rechtsbevoegdheid	16	€ 15.840	€ 990
2. 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		
3. 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	190	€ 50.917	€ 268
4. Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.	21	n.v.t.	

Wij hebben in 2022 het studentenfonds benut voor de genoemde financiële ondersteuning. Daarnaast bieden wij nog de volgende ondersteuning aan onze studenten:

- Een goede begeleiding van de leden van de studentenraad. Deze begeleiding wordt gedaan door twee medewerkers voor in totaal 0,4 fte.
- Het gratis verstrekken van lunches aan studenten in afstemming met Sociaal Raadslieden.
- Het ter beschikking stellen van menstruatiemiddelen op alle locaties.

Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Samenwerken na de coronamaatregelen

In 2022 konden wij geleidelijk afscheid nemen van de coronamaatregelen die diep ingrepen op de manier van (samen)werken voor al onze medewerkers. De ervaringen die in coronatijd zijn opgedaan met hybride werken en thuiswerken en de goede infrastructuur en voorzieningen op het gebied van ICT zijn echter ook in 2022 heel belangrijk gebleken. In het eerste halfjaar werd nog veel thuisgewerkt en bleef werk en overleg geregeld een hybride of digitale vorm houden. Na de zomer keerde het 'normale' werken meer terug in onze gebouwen en waren medewerkers weer meer op locatie. Toch constateren we dat in 2022 echt een transitie is ontstaan naar blijvende vormen van hybride werken. Het is inmiddels niet meer weg te denken dat tijdens overleg soms enkele collega's via het scherm aansluiten en dat onderwijs soms online gegeven wordt als omstandigheden (zoals een defecte verwarming of OV-staking) daarom vragen. Tegelijk heeft de coronatijd ons ook geleerd hoe belangrijk verbinding is, en is met name in de tweede helft van 2022 extra veel aandacht besteed aan het versterken van het sociale contact tussen medewerkers door meer fysiek overleg en ook informeel samenkomen te stimuleren. Focusbijeenkomsten, teamdagen, inspiratiesessies, scholing in de vorm van 'pizzasessies', Open Dagen, een GC-café: het kon weer, en al deze bijeenkomsten vormden in 2022 weer het cement in onze professionele samenwerking. Een belangrijk moment in september 2022 was het medewerkersfeest in theater Amphion; talenten van collega's werden in de schijnwerpers gezet en in een feestelijke setting konden collega's de contacten met elkaar aanhalen.

In 2022 is de tijdelijke regeling thuiswerken verlengd, in afwachting van de nieuwe cao waarin naar verwachting collectieve afspraken worden opgenomen op het gebied van thuiswerken. Medewerkers die thuiswerken ontvangen op basis van deze regeling een vergoeding op declaratiebasis. Ook konden medewerkers die hiervan nog geen gebruik hadden gemaakt in het afgelopen jaar hun thuiswerkfaciliteiten verbeteren met een vergoeding voor de aanschaf van bijvoorbeeld een tweede scherm of een goede stoel.



Medewerkersfeest 2022

In januari vond de Medewerkersdag vanwege corona online plaats, waarbij de feestavond niet kon doorgaan.

Daarom is in september alsnog een groot feest georganiseerd, zonder beperkende coronamaatregelen. Ruim 700 collega's waren aanwezig en hadden een geweldige avond.

Thema was: De mens achter de medewerker. Welke talenten heeft je collega nog meer,

naast de talenten die je al kent? In de grote en kleine zaal traden collega's op met muziek en theater, waren doorlopende voorstellingen met diverse acts en performances, en werden foto's of schilderijen tentoongesteld.

Formatiebeleid

Het Graafschap College bevordert als werkgever 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 daarom in activiteiten die bijdragen aan 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 worden vastgelegd in het meerjarenformatiebeleid dat met instemming van de ondernemingsraad wordt vastgesteld. 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).

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. Wanneer er sprake is van een belangrijke wijziging van de organisatie en/of noodzakelijke personeelswijzigingen met rechtspositionele gevolgen wordt er tijdig overleg gevoerd met de OR.

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. Zo gaan we in onze formatie uit van ca. 72% personeel met een onderwijstaak (onderwijzend personeel) ten opzichte van ca. 28% personeel zonder onderwijstaak (direct en indirect onderwijsondersteunend personeel en management). In 2022 behoorde 1,9% van de benchmarkcategorie directie en management (deze is inclusief managementassistenten).

De pilot versnelde voorlopige benoemingen LC-docenten (ook kort aangeduid als Pilot LC) die eind 2021 was gestart, is in 2022 afgerond en geëvalueerd met betrokken opleidingsmanagers, P&O-functionarissen en de OR. De verhoudingen tussen aanstellingen van docenten in functieprofielen LB, LC (en LD) zijn in 2022 in een betere verhouding gekomen met een verhouding van resp. 65,83% (LB) en 32,53% (LC) (en LD 1,64%). Uit de evaluatie van de pilot LC is naar voren gekomen dat managers zoeken naar meer inzicht en begrip van de wegingsverschillen tussen het niveau LB en LC. Daar gaan we de komende tijd op verschillende manieren aan werken. Met de aanstelling van zeven innovatiedocenten heeft nu 2% van onze docenten een aanstellingen in functieprofiel LD.

Resultaten van het project Functiehuis (2019-2022)

Het project Functiehuis is eind 2022 afgerond en geëvalueerd. Daarbij is vastgesteld dat de doelen die bij de start aan het project werden gesteld zijn bereikt.

De gewenste vereenvoudiging van het functiebouwwerk is gerealiseerd: de 120 verschillende (deels verouderde) functiebeschrijvingen zijn in het generieke functiehuis teruggebracht tot 49 generieke functiebeschrijvingen, verdeeld over 3 functiefamilies met in totaal 11 reeksen. Het functiehuis is meer eenduidig en toekomstbestendig. De nieuwe beschrijvingen zijn toekomstbestendig aangezien deze zich beperken tot de kern van de voor die functie bepalende elementen en geen vakspecifieke taken beschrijven. Met de invoering van het functiehuis is het aantal persoonlijke toelages geminimaliseerd.

Daarnaast worden ontwikkelpaden inzichtelijker door de systematische stapeling van niveaus binnen de functiefamilies (zie afbeelding) waarbij de verschillen duidelijk (vetgedrukt) zijn weergegeven. De



logica en structuur in het functiehuis geeft medewerkers en leidinggevendenden een duidelijker handvat voor horizontale, verticale of diagonale ontwikkelpaden. Brede inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers over verschillende teams en taken gaat op basis van het vastgestelde functiehuis gemakkelijker.

Ook de doelstelling om organisatieontwikkeling en talentontwikkeling bij medewerkers beter te faciliteren is met het project Functiehuis bereikt. De verwachting was dat er een modulair functiehuis met 'ontwikkeltaken' nodig zou zijn om het (tijdelijk) uitwisselen van kennis, kunde en vaardigheden van medewerkers te stimuleren. Wij werken echter steeds meer projectmatig en met tijdelijke opdrachten en taken die we als (tijdelijke) (taak)vacatures intern publiceren. Deze taken en projecten worden ook conform nieuwe functiehuis ingedeeld. Daarvan wordt meer dan de helft ook intern vervuld. Met deze ontwikkeling wordt de wendbaarheid van onze medewerkers en het zijn van een lerende organisatie gestimuleerd.

Met dit alles stellen wij vast dat het project Functiehuis goed is verlopen en het gewenste resultaat heeft gehad. In het managementteam en de ondernemingsraad is deze evaluatie gedeeld en werden de conclusies onderschreven.

Formatieontwikkelingen

Op 31 december 2022 werken 978 medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij St. Beroepsonderwijs Oost Gelderland (het Graafschap College), samen goed voor een inzet van 782 fte. Dit is een kleine stijging van 10 medewerkers en 2 fte t.o.v. 2021. Stagiaires zijn niet opgenomen in deze cijfers.

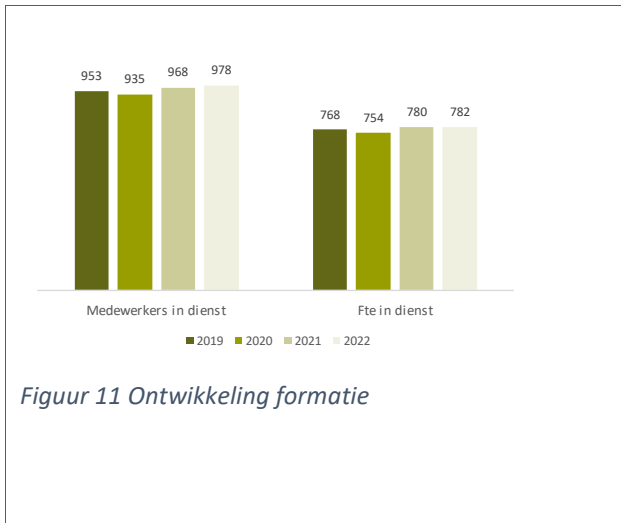
Er werken meer vrouwen (60%) dan mannen (40%) bij het Graafschap College. In de leeftijdsopbouw medewerkers zien wij een kleine verschuiving naar jongeren door een lichte toename van medewerkers in de categorieën 21-24 jaar, 25-34 jaar en 35-44 jaar ten opzichte van vorig jaar. Er zijn in 2022 iets minder collega's van 45 jaar en ouder.

In 2022 was er met 115 vacatures opnieuw sprake van een substantieel groter aantal vacatures ten opzichte van 2021 (94 vacatures). Deze stijging is net als in 2021 deels toe te schrijven aan de extra inzet die vanuit het NPO nodig was en aan de grotere mobiliteit op de arbeidsmarkt in het algemeen.

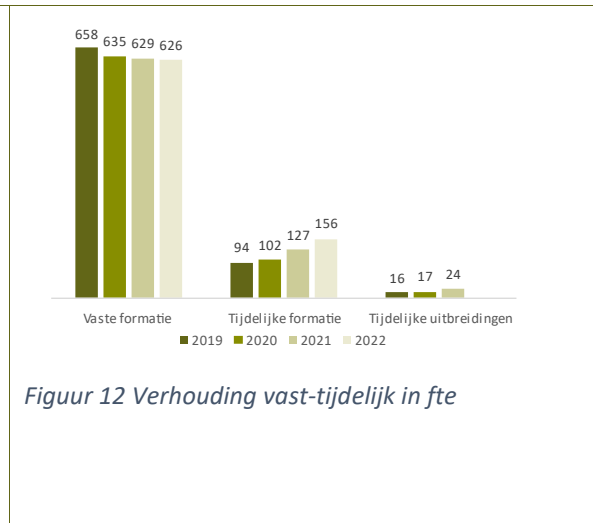
In 2022 is de vaste formatie iets teruggelopen. Tijdelijke formatie is licht gegroeid naar 156 fte. Dit is nog steeds het gevolg van de tijdelijke extra inzet van mensen in het kader van het NPO.

De mobiliteit is toegenomen. Mede als gevolg van de krappe arbeidsmarkt waar banen 'voor het oprapen liggen' zien wij dat er meer medewerkers (50) ontslag hebben genomen, veelal voor een carrièreswitch. Daarnaast liep bij 36 medewerkers het dienstverband af en startte voor 24 medewerkers het (keuze)pensioen. Om de uitgaven inzake de uitkeringen na ontslag beheersbaar te houden, sluiten we ons aan bij een centrum waar onze ex-medewerkers door een loopbaanadviseur worden begeleid naar ander werk. Dit centrum is in samenwerking met andere roc's.

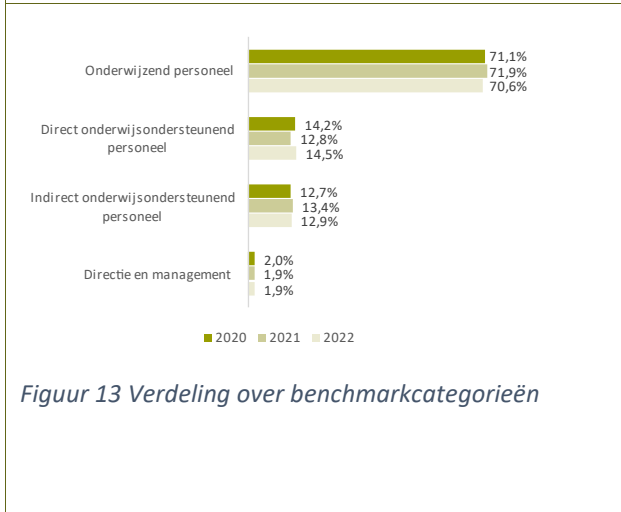
Overzicht kengetallen (per 31 december 2022)



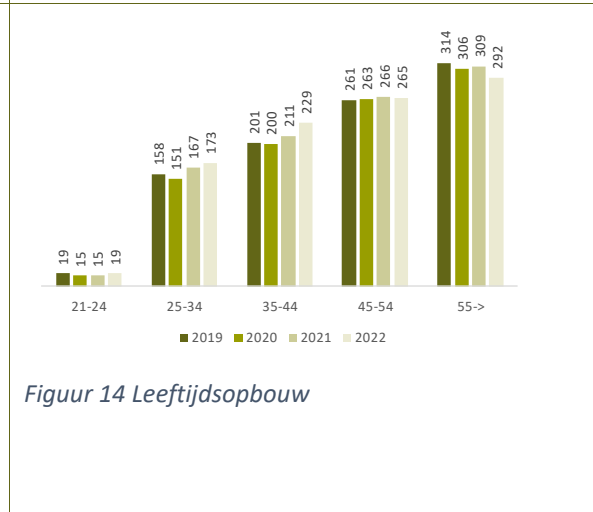
Figuur 11 Ontwikkeling formatie



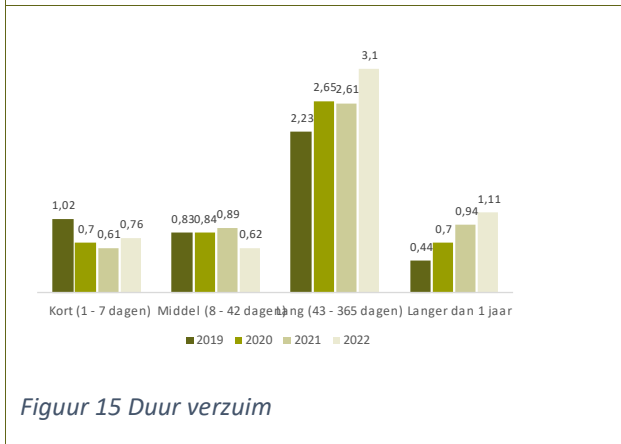
Figuur 12 Verhouding vast-tijdelijk in fte



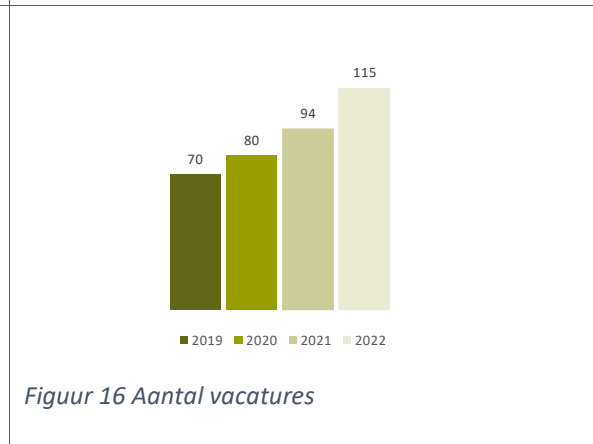
Figuur 13 Verdeling over benchmarkcategorieën



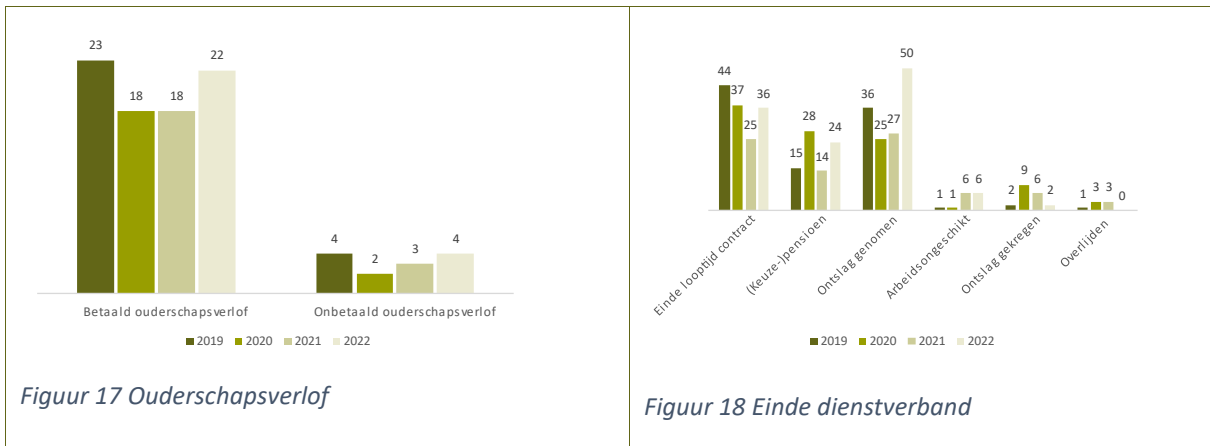
Figuur 14 Leeftijdsopbouw



Figuur 15 Duur verzuim



Figuur 16 Aantal vacatures



Het ziekteverzuim kwam in 2022 met een gemiddelde van 5,59% uit boven de 5,05% van het jaar ervoor. Het aantal ziekmeldingen verdubbelde ruim. Kortlopend verzuim nam iets toe en middellang verzuim nam af. We hebben, in lijn met het landelijke beeld, helaas steeds meer te maken met lang verzuim (3,1% tot een jaar, 1,1% langer dan een jaar) als gevolg van ernstige ziekte. Onze bedrijfsarts heeft een signaalfunctie als het gaat om eventuele opvallende ontwikkelingen in het ziekteverzuim. Wanneer er aanleiding is voor zorg omdat er een stijging te zien is van werkgerelateerd verzuim, dan meldt zij dat. In 2022 waren er op dit gebied geen bijzondere signalen.

In 2022 hebben 56 medewerkers betaald ouderschapsverlof en 4 onbetaald ouderschapsverlof opgenomen.

Participatiewet

Het Graafschap College spant zich in om een inclusieve school te zijn, zowel voor studenten als voor medewerkers. In 2022 zijn de inspanningen rond de implementatie van de participatiewet voortgezet. De coördinator banenafpraak vanuit het team P&O functioneert als aanjager en zorgt voor communicatie en monitoring. Er is een goede afstemming met het Werkgeversservicepunt waarin UWV en Laborijn samenwerken. De focus ligt op de realisatie van participatiebanen in de eigen organisatie en op een duurzame inzet in volwaardig werk. Anders dan veel andere instellingen streven wij er steeds naar om medewerkers na enige tijd in vaste dienst te nemen, zodat deze inzet vanuit de participatiewet wordt omgezet in een duurzame arbeidsrelatie.

In 2022 zijn de vernieuwde doelstellingen voor de participatiewet (2,69%) van kracht geworden, wat voor het Graafschap college neerkomt op 775 uur per week. Eind 2022 waren 12 medewerkers bij ons gedurende ca. 299 uur per week in het kader van de participatiewet aan het werk, vergelijkbaar met eind 2021. Wij realiseerden met deze inzet van 299 uur per week zo'n 39% van onze officiële doelstelling en hebben hiermee 11.7 participatiebaan ingevuld.

We zijn er trots op dat in 2022 opnieuw vier medewerkers, die voorheen in het kader van de participatiewet zijn gestart, in vaste dienst konden worden genomen (in 2021 gold dat ook voor zeven medewerkers met participatiebanen). Daarnaast is het ook in 2022 gelukt om medewerkers in te zetten op werkzaamheden die andere kennis en vaardigheden vereisen dan de facilitaire werkzaamheden die het meest in het kader van de participatiewet worden aangeboden. Ondanks dit succes realiseren wij ons steeds meer dat met onze wens om *duurzaam* in te zetten op participatiebanen, het aantal werknemers en gewerkte uren volgens de participatiewet nauwelijks of in elk geval te beperkt groeit.

Scholing en ontwikkeling

Het Graafschap college hecht veel waarde aan scholing en ontwikkeling van medewerkers. Het afgelopen jaar was het laatste jaar waarin medewerkers de scholingsvoucher konden verzilveren die aan

ieder verstrekt was in het kader van de strategie 2019-2022. Dat is ook massaal gebeurd. In totaal steeg het aantal aanvragen voor scholing met inzet van deze voucher van 454 in 2021 naar 846 in 2022. Daarnaast zijn er ook op basis van het reguliere scholingsbudget veel initiatieven voor scholing op individueel niveau en op teamniveau ontstaan. Er was in 2022 duidelijk sprake van een inhaaleffect omdat veel medewerkers vanwege corona de gewenste cursus of scholingsactiviteit hadden uitgesteld totdat deze weer live kon plaatsvinden.

In het kader van leiderschapsontwikkeling is in 2022 gewerkt aan een nieuwe opzet voor individuele scholing en assessments, waarmee vanaf 2023 wordt gestart. Daarnaast vonden er intervisieactiviteiten plaats. In mei vond de leiderschapsdag plaats, die enkele jaren moest worden uitgesteld vanwege corona. Tijdens de leiderschapsdag gingen teammanagers, opleidingsmanagers, het college van bestuur en de leden van het imt met elkaar in gesprek over onderwijskundig leiderschap op basis van een inspirerende en interactieve lezing door Jan Jutten. Collega's gingen met elkaar in discussie over de vertaling daarvan naar leiderschap binnen het Graafschap College.

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 2022 ruim 111 activiteiten uit, waaraan 855 keer deelgenomen is. In totaal hebben 497 mensen dit jaar gebruik gemaakt van de Graafschap Academie, dat is ruim 50% van de medewerkers. De gemiddelde waardering voor de aangeboden scholingsactiviteiten was ook dit jaar een 8,0. In 2022 is extra aandacht uitgegaan naar de inzet van de scholingsvoucher, waarbij er een ontwikkeling plaatsvond in een gezamenlijke inzet van de scholingsvoucher. Collega's met eenzelfde scholingsvraag werden middels de Graafschap Academie gefaciliteerd in een gezamenlijke in-companytraining. Daarnaast was er extra aanbod van scholing gerelateerd aan landelijke ontwikkelingen, zoals de nieuwe rekeneisen. Het besluit om binnen het Graafschap College breed in te zetten op professionalisering van studieloopbaanbegeleiders³ heeft geleid tot een aantal specifieke trainingen voor intervisie en slb.

Ook in het afgelopen jaar werd door een flink aantal medewerkers gebruik gemaakt van het aanbod om met begeleiding van de Graafschap Academie na te denken over loopbaanontwikkelingsvraagstukken. Diverse medewerkers hebben deelgenomen aan bevoegdheidstrajecten voor instructeurs (mbo4 en Ad) en verkorte lerarenopleidingen. De Graafschap Academie heeft hiervoor samenwerkingsafspraken met RijnIJssel, HAN, Saxion en Windesheim en adviseert over eventuele maatwerkafspraken.

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 wordt er een F&O-gesprek 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 2022 84% een F&O- of beoordelingsgesprek gehad met de leidinggevende, dit is opnieuw een verbetering ten opzichte van 2021 waarin 79% aangaf een gesprek te hebben

³ Zie ook p. 16 Nationaal Programma Onderwijs



gevoerd (2020: 66%). De beperkingen die door coronamaatregelen lange tijd aan de orde waren, hebben gelukkig in 2022 plaats gemaakt voor mogelijkheden om elkaar weer persoonlijk te ontmoeten en te spreken.

De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers kreeg extra aandacht in de F&O-gesprekken. Medewerkers werden met inzet van de scholingsvouchers expliciet gestimuleerd in het oppakken van professionaliseringsactiviteiten.

In 2022 is in één van de sectoren een pilot gestart om gesprekken te voeren op basis van het AMOR-model (Abilities, Motivation, Opportunities en Relations). Deze pilot past bij de behoefte om de opzet van het F&O-gesprek voor het hele Graafschap College verder te verbeteren. De uitkomsten van deze pilot worden daarbij benut.

Vitaliteit

Het Graafschap College staat voor een vitale, gezonde school die een belangrijke bijdrage levert aan 'de gezondste regio' door actieve inzet op de gezondheid, leefstijl en vitaliteit, zowel van onze studenten als van onze medewerkers. Het Platform 'Doe Mee' levert daaraan een belangrijke bijdrage door in te zetten op diverse actuele thema's en gerichte interventies voor studenten en medewerkers. Eind 2022 is een adviseur vitaliteit aangesteld om de activiteiten vanuit het Platform 'Doe Mee' te helpen realiseren en een actieve bijdrage te leveren aan de doorontwikkeling van vitaliteitsbeleid.

Voor medewerkers geldt dat er ook in 2022, waarin wij geleidelijk uit een periode van coronamaatregelen zijn gekomen, aandacht was voor gezond (hybride) werken en mentale vitaliteit. De thuiswerkregeling, waarin ook voor iedere medewerker (eenmalig) budget beschikbaar is om de eigen werkplek te verbeteren, is in 2022 verlengd met een koppeling naar de looptijd van de cao. Via deelname aan de 'Ommetje Challenge' met bedrijven en organisaties in de Achterhoek heeft het Graafschap College medewerkers actief gestimuleerd om te (blijven) bewegen. Daarnaast voorziet de bedrijfsfitness regeling al geruime tijd in mogelijkheden om persoonlijk fit te blijven en zijn er diverse specifieke workshops en activiteiten aangeboden in het kader van vitaliteit (denk ook aan campagnes rond Dry Januari en Stoptober). Medewerkers kunnen via de Graafschap Academie een leefstijltest af laten nemen, waarbij advies wordt gegeven voor leefstijlverbetering.

Werkdrukplan

In juni 2019 is het plan 'Minder werkdruk en meer werkplezier' vastgesteld. Het plan heeft een looptijd van vier jaar en op basis van tussentijdse metingen en rapportages wordt het plan om de twee jaar geëvalueerd. De evaluatie is landelijk vanwege corona een jaar uitgesteld en heeft in 2022 plaatsgevonden. Bij de OR en de smt's is er input opgehaald voor de bijstelling van het werkdrukplan. Ook zijn de resultaten uit het tussentijdse pulse onderzoek besproken in de smt's en de OR.

De aanpak van het Graafschap College richt zich op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, voor alle leeftijdscategorieën en alle carrièrefases. De meeste acties uit het werkdrukplan zijn gerealiseerd of lopen op schema.

Uit een tussentijdse effectmeting onder medewerkers (pulse onderzoek) kan in het kader van de evaluatie van het werkdrukplan worden geconcludeerd dat de werkdrukbeleving iets is verbeterd. Het percentage medewerkers dat de werkdruk goed vindt, is gestegen van 60% naar 64%. In het algemeen werd er op bijna alle onderdelen die invloed hebben op de werkbeleving beter gescoord. Onderdelen zijn bijvoorbeeld de werkzaamheden (plezier in het werk, zinvol werk, trots, etc.), werkproces (of er efficiënt gewerkt wordt), werkvermogen (duidelijkheid van het takenpakket en verwachte resultaten) en energie (werkdrukbeleving). De gevoelde waardering is in het algemeen gestegen, net als de kans krijgen tot presteren. Een belangrijke factor in het krijgen van energie in het werk is de ruimte voor verantwoordelijkheid. Deze score is iets gedaald ten opzichte van de vorige meting.

Er zijn uit de evaluatie twee belangrijke thema's naar voren gekomen die belangrijk zijn voor het blijven verbeteren van de werkbeleving en die een positieve bijdrage leveren aan de werkbeleving. Deze thema's zijn:

- **Begeleiding bij verandering**, in het bijzonder: focus aanbrengen en keuzes maken, tijd maken voor het gesprek over de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, de verbinding met de andere collega's herstellen.
- **Efficiënt werken/organiseren van werkprocessen**, in het bijzonder: verschuiving van controleren en controledruk naar meer vertrouwen, grip op invulling jaartaak, lean werken, ruimte voor ziektevervangende en goede voorzieningen voor hybride werken.

Aan deze thema's wordt in de komende periode extra aandacht besteed.

Medewerkersonderzoek 2022

In het najaar van 2022 is het landelijke medewerkersonderzoek uitgezet onder alle medewerkers. Dit onderzoek werd uitgevoerd door Effectory. De respons viel met 80% ruim hoger uit dan de respons van 71,7% van 2020 en ligt ruim boven de benchmark van 61,5%.

In 2022 zijn de vragen van het medewerkersonderzoek ondergebracht in vier grote thema's: Bevlogenheid, Betrokkenheid, Werkgeverschap en Inclusie. De opzet van de vragen m.b.t. Bevlogenheid en Betrokkenheid was vergelijkbaar met twee jaar geleden, die bij het thema Werkgeverschap niet, omdat in 2022 andere vragen zijn gesteld dan vorige keer. Het thema Inclusie was helemaal nieuw, dus niet vergelijkbaar. De resultaten op sectorniveau verschillen uiteraard. Onderstaande conclusies gaan over de gemiddelde resultaten van het gehele Graafschap College.

Op alle thema's scoren we hoger dan de benchmark mbo. Daarbij zien wij dat medewerkers zich in hoge mate betrokken voelen bij de organisatie en waardering hebben voor de mogelijkheden om zich te ontwikkelen. De waardering voor het werkgeverschap en voor leidinggevend is over de hele linie verbeterd. Er wordt meer invloed op de eigen werkdruk ervaren, waarbij het thema bovendien beter bespreekbaar is. Medewerkers voelen zich veilig op school en laten een gestegen waardering zien voor de beschikbare middelen. De scores voor inclusie en sociale veiligheid zijn omhoog gegaan: medewerkers voelen zich veilig op school en voelen zich thuis. Verbeterpunten zijn de communicatie en de ervaren werkdruk bij specifiek het onderwijzend personeel. Ook de betrokkenheid bij beslissingen en taak- en rolduidelijkheid verdienen nog verbetering.

Samenvattend kunnen we vaststellen dat het medewerkersonderzoek een positief beeld laat zien.

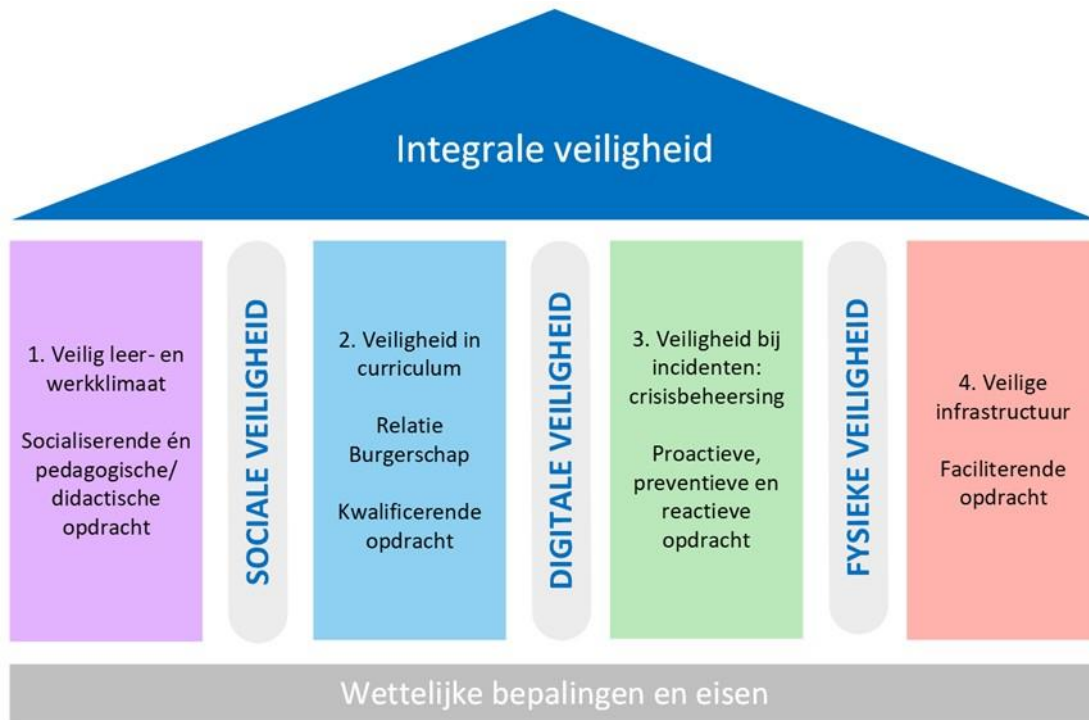
Integrale veiligheid

De integraal veiligheidscoördinator vervult binnen het Graafschap College een centrale rol in het monitoren van incidenten, het adviseren van medewerkers en management wanneer zij met incidenten of veiligheidsvraagstukken te maken hebben en het adviseren over een aantal belangrijke beleidstaken (zoals BHV, crisismanagement, schoolveiligheid, incidentmanagement, e.d.). De veiligheidscoördinator werd in 2022 weer veelvuldig benaderd voor advies en ondersteuning. Daarbij werkt hij nauw samen met onder meer de adviseur cybersecurity, de functionaris gegevensbescherming/klachtenfunctionaris en de teammanager faciliteiten.

In het platform Integrale veiligheid neemt vanuit alle sectoren een medewerker deel die betrokken is bij het onderwerp veiligheid. Deze collega's zijn in het platform periodiek met elkaar in gesprek over zaken die betrekking hebben op veiligheid in de brede zin van het woord. De agenda van het platform staat onder regie van de veiligheidscoördinator. In 2022 waren de volgende zaken actueel in het overleg van dit platform: grensoverschrijdend gedrag (en hoe daarmee om te gaan t.a.v. zowel collega's als

studenten), cybersecurity, sociale veiligheid, stagediscriminatie, handhaving rookvrij schoolterrein, registreren en acteren n.a.v. incidenten.

Door de veiligheidscoördinator is in 2022 met inbreng van het platform gewerkt aan het actualiseren van het beleid integrale veiligheid en het verhelderen van de taken en verantwoordelijkheden binnen onze veiligheidsorganisatie (het veiligheidshuis met de verschillende thema's). In 2023 wordt aan dit beleid verder handen en voeten gegeven.



Figuur 19 Het 'veiligheidshuis'

Het convenant schoolveiligheid werd ook in 2022 conform afspraak uitgevoerd en er zijn eerste verkenningen gestart om het convenant te vernieuwen.

In 2022 is met inzet van een extern adviseur uitvoering gegeven aan het jaarplan 2022 RI&E en is geïnventariseerd wat de aandachtspunten zijn en door wie deze moeten worden opgevolgd. Daarnaast komt uit de evaluatie van het jaarplan RI&E 2022 naar voren dat er extra aandacht nodig is voor het gebruik van de tool waarmee registratie en monitoring/opvolging van de RI&E-actiepunten plaatsvindt. In de eerste helft van 2023 wordt de uitvoering van het jaarplan RI&E 2022 afgerond.

Het beleid Toegangsmanagement is in 2022 overgedragen aan het team Huisvesting voor verdere implementatie.

Eind 2022 kwam aan het licht dat enkele groepen van afgestudeerden hun diploma hadden ontvangen op waardepapier dat niet in alle opzichten aan de veiligheids(echtheids)kenmerken voldeed. Dit was veroorzaakt doordat het waardepapier niet volgens de geldende ministeriele vereisten geleverd was. Daarom is in overleg met de veiligheidscoördinator een omruilactie voorbereid, zodat de gedupeerde studenten alsnog begin 2023 hun diploma (met bijbehorende cijferlijst) konden komen omruilen voor een exemplaar op het juiste papier.

BHV

De bhv-organisatie is op sterkte met de beschikbaarheid van 149 medewerkers voor bhv, 43 medewerkers met EHBO, 17 medewerkers als ploegleider bhv en 10 medewerkers als BBMI (beheerder brandmeldinstallatie). In 2022 is de alarmeringsapp in gebruik genomen voor deze medewerkers en

voor alle leden van het crisismanagementteam. Met deze app is er tevens goed inzicht in de werkelijke beschikbaarheid van betrokkenen op de verschillende locaties en op ieder moment.

Cybersecurity

In 2022 heeft de awareness campagne over cybersecurity een vervolg gekregen. Er zijn diverse nieuwe microlearnings en nanolearnings ontwikkeld die het bewustzijn van cybersecurityrisico's versterken. Ook is in de vorm van escaperooms (waaraan door 28 teams van medewerkers is meegedaan) extra aandacht gevraagd voor de gevaren van hackers.

In 2022 is de cyberbarometer uitgevoerd. Doelstelling van dit onderzoek is het meten van (de groei van) het weerbaarheidsniveau op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Het is de tweede keer dat het Graafschap College aan dit onderzoek meedoet, na de start in 2021. De deelnamegraad van de trendmeting was wat lager dan in 2021 (43% in 2022 ten opzichte van 52% in 2021). Uit de resultaten komt naar voren dat zowel medewerkers als leidinggevendenden in toenemende mate hun betrokkenheid tonen bij het onderwerp. Daarmee zijn zij gegroeid op de drie rollen die zijn onderzocht, te weten in het voorkomen, herkennen en acteren op cybersecurity. In de cyberbarometer is medewerkers tevens gevraagd of zij zich willen inzetten als ambassadeur voor cybersecurity. Met de 24 aanmeldingen daarvoor is een netwerk opgezet met als doel het onderwerp informatiebeveiliging en privacy verder te brengen in de organisatie. Het risicobewustzijn op het gebied van cybersecurity is zeker binnen in het team I&I en het team DT (digitale transformatie) groot, maar ook medewerkers van het Graafschap College worden steeds weer geattendeerd op de risico's en de te nemen veiligheidsmaatregelen. Met ingang van het vierde kwartaal van 2022 worden ook meldingen van phishing actief opgevraagd en geregistreerd, vanwege de toegenomen dreiging die hiervan uitgaat.

Vertrouwenspersonen voor medewerkers

Het Graafschap College heeft voor medewerkers drie interne vertrouwenspersonen en twee externe vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen hebben in 2022 met elkaar gewerkt aan verdere professionalisering door intervisie, het uitwisselen van ervaringen en scholing.

In het jaarlijkse overleg van het bestuur met de vertrouwenspersonen zijn de ontwikkelingen van 2022 tegen het licht gehouden.

We zien dat het aantal meldingen weer meer in lijn ligt met de aantallen van voor corona. In 2022 hebben 14 medewerkers zich direct tot de externe vertrouwenspersoon gewend, de overige 9 meldingen kwamen binnen bij de interne vertrouwenspersonen.

Aard van de melding	2019	2020	2021	2022
Pesten	4	5	2	10
Discriminatie	1	1	0	0
(seksuele) Intimidatie	9	1	3	8
Agressie/ geweld	1	0	1	0
Overig	6	9	3	5
Totaal	21	16	9	23

Geen van de zaken bij de externe vertrouwenspersoon heeft geleid tot een officiële klacht.

TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP



Verslag raad van toezicht 2022

De raad van toezicht houdt met zes leden op een onafhankelijke wijze toezicht. De focus in het toezicht ligt op het welzijn van studenten en medewerkers en het studiesucces van de studenten die bij het Graafschap College studeren. De raad kijkt met belangstelling naar de toegevoegde waarde van het Graafschap College voor de (arbeidsmarkt in de) regio en de ontwikkeling van de studenten.

De raad wordt systematisch geïnformeerd over (de effecten van) het gevoerde beleid en over de resultaten op de strategische doelstellingen. De branche-afspraken over goed bestuur en governance (Code Goed bestuur mbo, 2020) en het eigen toezichtkader dat daar direct mee verbonden is zijn leidend in de wijze waarop de raad het toezicht uitoefent. De raad ziet zichzelf daarbij ook als ‘kritische vriend’ en sparringpartner van het bestuur bij de vertaalslag van strategie naar uitvoering.

Samenstelling en werkwijze raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2022 uit zes leden. In augustus 2022 heeft dhr. Witteveen na 10 jaar afscheid genomen als gewaardeerd lid en voorzitter van de raad van toezicht. Mw. G. Bouman is per dezelfde datum als nieuw lid togetreden tot de raad van toezicht, op basis van een openbaar gepubliceerd profiel. Mw. Tromp heeft per augustus 2022 de voorzittersrol binnen de raad op zich genomen, waarbij het vicevoorzitterschap is overgedragen aan mw. Zwetsloot.



Raad van toezicht Graafschap College, met achter v.l.n.r.: mw. T. Tromp (voorzitter), mw. R. Zwetsloot, mw. G. Bouman, dhr. B. Hidding, 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 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.

De **auditcommissie**, voor financieel-juridische onderwerpen en huisvesting: dhr. Hidding en mw. Zwetsloot.

De **remuneratiecommissie**, voor onderwerpen die te maken hebben met de rol van werkgeverschap en de aanstelling van nieuwe leden: mw. Tromp en (vanaf augustus 2022) mw. Bouman.



Ter gelegenheid van het afscheid van de voorzitter raad van toezicht, Fokko Witteveen, werd op 8 juli 2022 een lezing georganiseerd. Dhr. Bert Wienen (adviseur, onderzoeker en projectmanager op het gebied van inclusief onderwijs en jeugdhulpverlening) sprak in deze lezing over inclusief onderwijs en de zorg voor (kwetsbare) jongeren, onder de titel: 'We weten van gekkigheid niet meer wat normaal is'.

Vergaderingen

De voltallige raad van toezicht heeft in 2022 zesmaal plenair vergaderd. Daarnaast vond in mei een themavergadering plaats. In 2022 heeft de raad (evenals in het voorgaande jaar) gewerkt op basis van de jaaragenda, waarin diverse belangrijke (strategische) thema's vooraf een plek kregen in de tijd. In de vergaderingen van de raad zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting, strategie en jaarplan en geïntegreerd jaardocument, diverse (actuele) onderwerpen en thema's aan bod gekomen, zoals studentenwelzijn i.r.t. corona, burgerschapsonderwijs, het onderwijsaanbod in relatie tot arbeidsmarktontwikkelingen in de Achterhoek, huisvesting en risicomanagement. Belangrijk onderwerp van gesprek in meerdere vergaderingen was de totstandkoming van de nieuwe strategische koers. In de laatste vergadering van het verslagjaar heeft de raad dit proces bezegeld met de inhoudelijke goedkeuring van de strategie voor 2023-2030.¹ Een ander gespreksonderwerp was in 2022 de intensivering van de samenwerking tussen het Graafschap College en het ROC van Twente, waarover ook in een gemeenschappelijk kennismakingsoverleg met de raad van toezicht van het ROC van Twente van gedachten werd gewisseld.

Naast de plenaire vergaderingen waren er diverse commissievergaderingen. 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.

De commissie kwaliteit en onderwijs kwam in het verslagjaar twee keer bij elkaar. Daarbij is bijzondere aandacht uitgegaan naar de afronding van het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie m.b.t. examinering en de kwaliteitsborging op bestuursniveau. Daarnaast is gesproken over de ambities en doelen van het team digitale transformatie, als belangrijke strategische factor in de realisatie van goed onderwijs. Ook de uitkomsten van het landelijke tevredenheidsonderzoek onder studenten (JOB 2022), en de Benchmark onderwijskwaliteit zijn met de commissie besproken. Informatie over de actuele ontwikkelingen rond het inspectiekader en het nieuw ontwikkelde referentiewaardemodel van de onderwijsinspectie werd eveneens met de commissie gedeeld en besproken. De commissie is tevreden over de wijze waarop ook in 2022 steeds meer de belangrijke inhoudelijke onderwerpen een



plaats kregen in dit overleg. De vergaderingen krijgen vanuit de juiste focus op onderwijskwaliteit steeds meer de gewenste diepgang.

De auditcommissie kwam dit verslagjaar eveneens tweemaal bijeen. Speciale aandacht is in 2022 uitgegaan naar financiële scenario's in relatie tot de plannen voor strategische huisvesting en verduurzaming en het eventueel aantrekken van aanvullende financiering. Ook het onderwerp risicomanagement is aan de orde geweest, waarbij de concern controller met de commissie in gesprek is gegaan over de gekozen aanpak bij het opstellen van risico-inventarisaties en het vaststellen van risicobeheersmaatregelen. Het treasurystatuut is geactualiseerd en de jaarstukken van de andere rechtspersonen binnen de Graafschap Groep zijn volgens planning behandeld. De commissie is verder geïnformeerd over de nieuwe inrichting van de bedrijfsinformatie via Power BI. De auditcommissie heeft op grond van besprekingen in de commissie steeds positief advies kunnen geven op formele vaststelling van de financiële jaarstukken (jaarrekeningen van de rechtspersonen, (meerjaren)begroting). De kennisgeving met de nieuwe concerncontroller die begin 2022 is gestart is naar volle tevredenheid verlopen.

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 in 2022 doelmatig en rechtmatig heeft besteed.

Het jaarlijkse werkbezoek vond plaats bij het loopbaanplein, waar de raad door direct betrokkenen is geïnformeerd over de activiteiten m.b.t. (derdelijns) studentbegeleiding, loopbaanoriëntatie en arbeidsmarktprojecten. De aansluitende themavergadering was gewijd aan de strategische huisvesting vanaf 2023 en aan strategische allianties en interregionale samenwerking.

In februari is de raad van toezicht samen met de leden van de ondernemingsraad en de studentenraad (digitaal) geconsulteerd voor het opmaken van de SWOT-analyse voor de ontwikkeling van de nieuwe strategie vanaf 2023. Daarnaast was de raad van toezicht in september samen met de studentenraad en de ondernemingsraad bijeen om in gesprek te gaan over de nieuw vastgestelde Achterhoekvisie 2030, onder leiding van mw. S. Veeneman van de Achterhoek Board.

De remuneratiecommissie heeft begin 2022 in een aantal gesprekken met betrokkenen buiten het Graafschap College het beeld opgehaald over de rol die de organisatie in de regio vervult. Dit beeld is meegenomen naar de gesprekken over het functioneren van de beide bestuursleden. De remuneratiecommissie heeft kunnen vaststellen dat er grote tevredenheid is over de betrokkenheid en de benaderbaarheid van beide bestuurders bij samenwerkingsinitiatieven en contacten in de regio. Het is goed om te constateren dat het Graafschap College daarmee ook beter zichtbaar en benaderbaar is geworden en zo haar maatschappelijke rol voor de regio optimaal vervult.

Scholing

Vertegenwoordigers vanuit de raad hebben in 2022 deelgenomen aan enkele bijeenkomsten van het platform Raden van Toezicht van de MBO Raad.

Evaluatie

In september 2022 heeft de raad van toezicht zijn functioneren – mede aan de hand van het eigen toezichtkader – geëvalueerd. De raad is tevreden over de informatievoorziening en over de contacten tussen de raad van toezicht en het bestuur. Er is een open relatie met het bestuur waarbij over en weer sprake is van korte lijnen en vertrouwen. De voorzitter van de raad van toezicht en ook de voorzitters van de commissies hebben geregeld informeel overleg met het college van bestuur gehad, werden zo nodig (ook tussentijds) bijgepraat of geconsulteerd over belangrijke ontwikkelingen en stemmen daarin ook de agendavoering inhoudelijk af. De raad is goed in staat om als toezichthouder doelgericht in gesprek te gaan met het bestuur en 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 zijn rol als sparringpartner goed gevonden wordt en adequaat wordt geïnformeerd bij bijzondere ontwikkelingen.

De raad constateert dat het mogelijk is om het eigen toezicht nog verder te verdiepen door ook (meer) te sturen op waarden, zoals in het toezichtkader is beschreven. Daarbij is de ambitie uitgesproken om het toezichtkader van de raad actiever te benutten en dit inhoudelijk nog eens kritisch langs te lopen, om het waar nodig te actualiseren. Verder vindt de raad het waardevol om toezicht op de financiële resultaten directer te koppelen aan toezicht op (onderwijs)kwaliteit en deze onderwerpen integraler te benaderen.

Karakterisering van het verslagjaar

De raad van toezicht constateert dat 2022 een jaar was waarin op velerlei manieren sprake was van consolidatie. Na twee onrustige coronajaren, en ook jaren waarin het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie extra aandacht vroeg, was 2022 een jaar zonder grote calamiteiten. De coronamaatregelen konden geleidelijk worden afgeschaald, de voorspelde krimp bleek zich nog niet in de verwachte omvang aan te dienen, er waren financiële meevallers (waaronder een hogere lumpsum en een impuls vanuit de NPO-gelden) en het managementteam kwam weer meer op sterkte.

De raad van toezicht is verheugd over het feit dat er in 2022 met grote inzet is gestart met de intensivering van de samenwerking met een collega-roc in Oost-Nederland, het ROC van Twente: een samenwerking die als focus de inhoudelijke versterking en bereikbaarheid van het middelbaar beroepsonderwijs voor Oost-Nederland heeft.

Er was in dit jaar volop ruimte om te werken aan het nieuwe strategische perspectief vanaf 2023 en daar is ook op een zeer constructieve, systematische en open manier aan gewerkt, met betrokkenheid van velen in (en buiten) de organisatie. Zo staat er nu aan het eind van 2022 een nieuwe stip op de horizon, met heldere doelen voor de teams in het onderwijs en voor de teams die het onderwijs ondersteunen. De raad voelt zich met deze geactualiseerde strategie nog meer uitgenodigd om vanuit de maatschappelijke rol van het Graafschap College in de regio mee te denken en te praten over de realisatie van de strategische doelstellingen. De raad ziet het als een kerntaak om te toetsen of de maatschappelijke rol in de regio (en de rol voor de regionale arbeidsmarkt) met de strategie en daaruit voortvloeiende activiteiten en afwegingen goed is gediend. Daarbij heeft de voormalige voorzitter, dhr. Witteveen, vanuit zijn niet aflatende betrokkenheid bij kwetsbare mensen in de samenleving, de raad een waardevolle aanmoediging gegeven om in de gesprekken over de strategie steeds zorg en aandacht te hebben voor de belangen van deze bijzondere doelgroep.

Interne audits

Jaarlijks voert het auditorenteam in opdracht van de organisatie interne audits uit, volgens een vooraf opgesteld jaarplan en op basis van een helder auditprotocol. Het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs (Onderzoekskader 2021) 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 teamaudits worden besproken met de betrokken teams, de opleidingsmanager en sectordirecteur en worden aangeboden aan het college van bestuur. De audits vormen zo een basis voor verdere verbetering. In de triaalgesprekken worden de uitkomsten van de interne audits als vast agendapunt meegenomen, zodat de aandachtspunten uit de audits daar ook actief worden besproken tussen sectordirecteur en bestuur.

In 2021-2022 veranderde de samenstelling van het auditteam. Er is een nieuwe coördinator gestart en in januari 2022 zijn twee nieuwe auditoren aangesteld. Deze wisselingen in het team, gecombineerd

met de gevolgen van corona, maakten dat de continuïteit onder druk stond. Desondanks slaagden de auditoren erin hun taken goed uit te voeren.

In schooljaar 2021-2022 zijn 12 teamaudits uitgevoerd. Uit de resultaten van deze teamaudits is op te maken dat het oordeel op de verschillende aspecten overwegend positief is. Bij drie opleidingen is geconcludeerd dat de examencommissie met name in het eerste deel van het schooljaar de aandacht nog erg moest richten op het kwalitatief in orde laten krijgen van de examendossiers. Hierdoor zijn ze onvoldoende toegekomen aan de andere borgende taken van de examencommissie. Het gaat hierbij om opleidingen binnen Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn en Sport. Daarnaast was bij een opleiding kwaliteitsgebied Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie volledig en bij een andere opleiding gedeeltelijk onvoldoende.

Vanwege de overbelasting van de organisatie door corona heeft het college van bestuur ervoor gekozen dit schooljaar geen thema-audit af te nemen. Daarmee is ook extra tijd vrijgemaakt voor scholing van de auditoren.

Voorjaarsgesprek CKMBO

In juni 2022 heeft het voorjaarsgesprek plaatsgevonden van CKMBO met diverse betrokkenen vanuit de ondernemingsraad, studentenraad, extern werkveld en met bestuur en concerncontrol. Doel van het gesprek was het ophalen van het beeld t.a.v. de doorwerking van de kwaliteitsafspraken in en buiten de organisatie. Dit gesprek had geen oordelend karakter maar gaf de commissie wel zicht op de voortgang. De commissie heeft hierbij ook gesproken met stakeholders uit de regio en vertegenwoordigers van de OR en SR. CKMBO heeft op basis van dit gesprek vastgesteld dat het Graafschap College een consistent beeld laat zien en dat ook het gesprek met de stakeholders in lijn is met de eigen rapportage. De commissie heeft alle vertrouwen in een positief oordeel aan het eind van de periode (in 2023).

Inspectie

In 2022 vond het resterende herstelonderzoek plaats m.b.t. de standaard SKA en BKA (kwaliteitszorg op opleidingsniveau resp. bestuursniveau). Daarnaast werd een opleiding opnieuw beoordeeld op het de standaard 'onderwijsresultaten'. Dit herstelonderzoek is met goed resultaat afgesloten. De inspectie is tot de conclusie gekomen dat de laatste aspecten die in het vorige onderzoek van 2021 nog onvoldoende waren, nu voldoende zijn. De inspectie was daarbij enthousiast over de mate waarin teams actief en herkenbaar aan de slag zijn met HIP-onderwijs. Dat we partner in de regio zijn, was ook overal zichtbaar. Bijzonder positief was de inspectie over onze onderwijsresultaten in het algemeen en de betrokkenheid (en aanwezigheid) van de studenten bij de bezochte opleidingen.

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.

Een keer per half jaar sluit ook de IBP-adviseur aan bij het overleg met het bestuur om een toelichting te geven op de halfjaarlijkse IBP-rapportage.

De rapportages m.b.t. klachten en incidenten worden ook ieder kwartaal besproken in de sectormanagementteams, zodat daarmee op alle managementniveaus monitoring en reflectie plaatsvindt, risico's in kaart worden gebracht en voldoende zicht is op eventuele opvallende ontwikkelingen.

In 2022 zijn in totaal 319 meldingen gedaan via het klachten- en incidentensysteem. Een nieuwe categorie meldingen zijn de meldingen van phishing, die met ingang van het vierde kwartaal van 2022 worden geregistreerd. Phishing blijkt in de praktijk een belangrijke methode om gegevens te stelen of om te infiltreren in netwerkomgevingen. Daarom is sinds oktober 2022 de mogelijkheid opgenomen om phishing en andere vormen van digitale fraude zoals afpersing, valse sms of WhatsAppmelding, buitenlandse telefoontjes etc. te registreren via ons meldpunt.

Soort klacht	2020	2021	2022
Algemene klacht	60	48	63
Beroep/geschil	0	2	2
Compliment	1	1	8
Incident	92	140	206
Datalek	14	20	19
Phishing	nvt	nvt	19
Privacyrechten	nvt	8	2

Overzicht geregistreerde klachten en incidenten

Ten opzichte van het vorige jaar, is het totaal aantal meldingen gestegen: er zijn substantieel meer incidenten gemeld en ook wat meer klachten geregistreerd. De meldingsbereidheid lijkt binnen de organisatie in zijn algemeenheid toegenomen, wat mede het resultaat is van de inspanningen om het belang van melden via het systeem (TIMO) meer onder de aandacht te brengen, zoals door de periodieke bespreking van rapportages in de sectormanagementteams.

Het aantal klachten is wat hoger dan voorgaand jaar. Een deel (ca. 15) van de klachten betreft klachten over haperende faciliteiten, zoals een defecte verwarming en defecte toiletten. Deze storingen werden deels veroorzaakt door de verbouwwerkzaamheden op de hoofdlocatie en ook wel door het feit dat de school na twee jaren met sluitingen wegens corona in het najaar van 2022 voor het eerst weer in bedrijf is onder deels nieuwe omstandigheden (zoals vernieuwde warmte-installaties). De overige klachten zijn divers, en gaan over zaken als bejegening, inlogproblemen bij een examen of het werkklimaat. 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 2022 blijken de meeste betrokkenen tevreden te zijn over de afhandeling.

Wat betreft het gestegen aantal incidenten, is duidelijk dat de naweeën van corona hierin een rol spelen. Het aantal meldingen van incidenten is met name vanaf de zomer van 2022 flink toegenomen. Vanaf de herfst zien we met name een toename van meldingen van sociaal onwenselijk gedrag, zoals agressie, vernieling, geweld, bedreiging. Duidelijk is dat na corona nog steeds veel leerlingen moeite hebben met sociaal gedrag en dat er veel 'korte lontjes' zijn, waardoor de vlam geregeld in de pan slaat. We zien duidelijk verschillen in de omvang van de problematiek tussen de grotere locaties en de kleinere locaties waar meer sprake is van sociale controle. Dit onderstreept het belang van de bereidheid van medewerkers door de gehele organisatie heen om mensen systematische aan te spreken wanneer ongewenst gedrag gesignaleerd wordt. Hiervan gaat een preventieve werking uit.

Opvallend is ook dat bij incidenten geregeld de problematiek in de privésituatie doorwerkt in de school (zoals bijvoorbeeld in geweld of stalking na een verbroken relatie).

In 2022 werd er 19 keer melding gemaakt van een datalek. Navraag leert dat dit in lijn is met de aantallen van andere roc's. In vergelijking met landelijke getallen van de autoriteit persoonsgegevens over de hele sector onderwijs, zijn de aantallen klein. Van deze 19 datalekken zijn er drie gemeld bij de AP. De bij de AP gemelde datalekken betroffen resp. een onjuist bezorgd deurwaardersexploot (gemeld op verzoek betrokkene), een melding van inbreuk wegens een onbedoeld gemaakte geluidsopname en een over verdachte activiteiten (tegelijkertijd vanuit Doetinchem en vanuit Chili) op een medewerkersaccount. De AP heeft geen vervolgonderzoek gedaan. In 2022 is tweemaal een beroep gedaan op privacyrechten. Daarbij is één verzoek is beantwoord met doorverwijzen naar de dataregisters waar iedereen kan zien wat er van hem/haar wordt verwerkt. Bij het andere verzoek reageerde de betrokkene niet meer op de vraag om contact op te nemen.

Externe klachtencommissie

Het Graafschap College heeft een onafhankelijke klachtencommissie, bestaande uit negen 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. 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. Een van de leden van de klachtencommissie is in 2022 gestopt, waarbij uit een openbare procedure twee nieuwe leden per 1 juni 2022 in de commissie zijn benoemd. De commissie is met een brede vertegenwoordiging vanuit verschillende disciplines (juridisch, onderwijskundig, zorg, examinering) goed op sterkte.

Het jaar 2022 kende voor de externe klachtencommissie geen uitzonderlijke zaken. Uit het beperkte aantal meldingen blijkt dat de meerderheid van de klachten in het voortraject – waar de klacht is ontstaan – naar tevredenheid wordt afgehandeld. Dit is ook de insteek van het beleid om een klacht op te lossen daar waar het ongenoegen ontstaan is.

Er is slechts twee keer een beroep op de klachtencommissie gedaan. Dit betrof eenmaal een beroep van een student op de deelcommissie van beroep voor de examens met betrekking tot een niet toegekende herkansing. De commissie heeft na onderzoek besloten om het besluit van de examencommissie in stand te houden. In het tweede geval betrof het een klacht over een abrupt einde van de stage. Deze klacht is in een fysieke zitting behandeld, en heeft geleid tot het advies om de student gericht te begeleiden bij het afronden van de studie.

In het kader van de samenwerking met Hogeschool Iselinge is het verzoek gedaan om de klachtencommissie ook beschikbaar te stellen voor behandeling van eventuele casuïstiek van deze 'buren'. Zowel het bestuur van beide instellingen als de leden van de klachtencommissie hebben hiermee ingestemd.

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 en 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). De OR is gericht op algemene belangenbehartiging en heeft niet als taak individuele belangen te behartigen.

Communicatie met de achterban heeft prioriteit. De OR houdt onder meer contact met de achterban middels 'sectoradviesraden' en bezoeken aan de locaties. Daarnaast publiceert de OR regelmatig een nieuwsbrief op het portaal. Dit opdat onze achterban op een makkelijk toegankelijke manier inzicht heeft in de werkzaamheden van de OR en tevens nog meer betrokken raakt.

Samenstelling en werkwijze ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestaat uit tien leden die verkozen worden op basis van een evenredige vertegenwoordiging uit de verschillende sectoren. In 2022 is de ondernemingsraad vernieuwd. Daarbij hebben alleen in de sector T&I door meerdere kandidaatstellingen werkelijk verkiezingen moeten plaatsvinden die in april gehouden zijn. In augustus 2022 is de OR in de nieuwe samenstelling gestart.

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.



Leden OR in 2022, van achter naar voren en links naar rechts: Bas Kok, Brenda Kemperman-Brands, Claartje Uitterhoeve, Guido Papai, Cathy van Oene (DB, secretaris) Olaf Hebinck, Jan Klein Hazebroek, Natascha Mariët (DB, penningmeester), Peter Baks (DB, voorzitter). Niet op de foto: Haci Tekinerdogan, Rob Nieuwenhuis.

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

De ondernemingsraad bestond eind 2022 uit de volgende leden:

- Sector E&P: Peter Baks (voorzitter DB) en Bas Kok;
- Sector T&I: Guido Papai en Haci Tekinerdogan;
- Sector E&D: Natascha Mariët (penningmeester DB) en Rob Nieuwenhuis (vervanging wegens ziekte door Brenda Kemperman - Brands);
- Sector Z,W&S: Jan Klein Hazebroek en Cathy van Oene (secretaris DB en notulist);
- Sector Dienstverlening: Olaf Hebinck;
- Sector Ontwikkeling: Claartje Uitterhoeve.

Het OR-reglement vormt de leidraad bij de werkwijze van de OR. Dit reglement is in 2022 opnieuw tegen het licht gehouden en geactualiseerd.

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. Tijdens het technisch overleg komen zaken op een informele wijze verdiepend aan de orde.

Er zijn in dit jaar veel belangrijke zaken besproken. Natuurlijk waren dit de jaarlijks terugkerende onderwerpen zoals: financiën (i.h.b. Hoofdlijnen begroting 2023), het Geïntegreerd Jaardocument en het Format onderwijs en examenregeling. Voor de hoofdlijnen van de begroting 2023 werd in de jaarlijkse instemmingsvergadering met een delegatie van de studentenraad gemeenschappelijk instemming verleend. Andere belangrijke onderwerpen waren in 2022 de thuiswerkregeling, het jaarplan RI&E, de afronding van het project Functiehuis, het allocatiemodel, de Strategie 2023-2030 en de afronding van de Pilot LB-LC.

Overzicht van advies, instemming en initiatief in 2022

Onderwerp	Instemming	Advies	Overige
Jaarplan RI&E	X		
Allocatiemodel			X
Financieel beleid Stichting BVE	X		
Uitzondering quarantaine voor werknemers in essentiële bedrijfsprocessen	Geen instemming		
Profiel kandidaat-lid Raad van Toezicht		X	
Hoofdlijnen begroting 2023	X		
Cameragebruik voor onderwijsdoeleinden	X		
Aanpassingen periode-indeling kalenderjaren 2023 2024	X		
Examenreglement en Afnamereglement 2022-2023 en op de Vrijstellingsregeling 2022-2023	X		
Afspraken en uitgangspunten thuiswerkregeling	X		
Werkproces openingstijden per locatie	X		
Instellingsplan coronamaatregelen GC		X	

Wij organiseren tweemaal per jaar een gezamenlijke bijeenkomst met de raad van toezicht, studentenraad en het college van bestuur. De eerste bijeenkomst was in 2022 gewijd aan het opstellen van een SWOT-analyse in het kader van de strategieontwikkeling. De tweede bijeenkomst werd georganiseerd met medewerking van de Achterhoek Board (mw. S. Veeneman) en ging over de actuele Achterhoekvisie 2030. 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. Dit contact met de raad van toezicht wordt als zinvol en plezierig ervaren.

Het jaar 2022 was gedenkwaardig omdat de unieke situatie zich voordeed dat de OR *geen* instemming verleende op het voorstel van versoepeling van de quarantaineregels. De instemming werd geweigerd vanwege de zorg van de OR voor (gezonde) medewerkers die door deze maatregel ongewenst aan risico's zouden worden blootgesteld.

In september 2022 vond weer het jaarlijkse overleg met de vakbonden plaats, waarbij de OR als toehoorder aanwezig was. Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad heeft vanuit directe persoonlijke betrokkenheid bij de vakbonden een goede informatie-uitwisseling m.b.t. de landelijke ontwikkelingen.

In 2022 konden wij voor het eerst na twee coronajaren weer fysiek naar een tweedaagse voor OR-leden in Soesterberg. Daarnaast werd in het kader van professionalisering gesproken over het onderscheid onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, met inbreng van de AOB.

Terugblik op 2022

Het jaar begon nog met een lockdown, maar gelukkig konden we vanaf maart redelijk snel terug naar normaal. Het hybride werken is inmiddels op vele manieren genormaliseerd. Toch zijn de naweën van corona het gehele jaar nog wel voelbaar geweest. We constateren dat in dit 'postcoronajaar' de energie voor nieuwe activiteiten op individueel niveau nog niet bij iedereen terug is op het oude niveau. Lang is er een zekere passiviteit en afwachtendheid blijven hangen, wat ook zijn weerslag leek te hebben op de verkiezingen voor de nieuwe OR. Bijzonder weinig kandidaten stelden zich verkiesbaar voor de OR, ook op plekken waar traditiegetrouw relatief veel belangstelling voor de OR bestaat.

Langdurige ziekte van twee leden heeft in het afgelopen jaar zeker zijn weerslag gehad op het functioneren van de OR. Gelukkig is in de loop van 2022 voor het zieke OR-lid vanuit de sector E&D ziektevervanging gevonden, maar we zijn nog niet terug op volle kracht aangezien er nog een langdurig zieke is binnen de vertegenwoordiging vanuit de sector T&I.

Inhoudelijk zijn we terugkijkend op 2022 zeer blij met de uitkomsten van de pilot LB-LC die eind 2021 werd ingezet. De doelstelling om op een hoger aantal LC-inschalingen uit te komen, is ruimschoots gehaald. De OR constateert dat na afronding van de pilot 34% van de docenten in LC is ingeschaald. Dat is een uitkomst die tevreden stemt.

Een belangrijk onderwerp was gedurende heel 2022 de ontwikkeling van de strategie voor 2023-2030. Wij zijn heel tevreden over de wijze waarop de strategie tot stand is gekomen. Medewerkers zijn op veel verschillende manieren en op diverse momenten meegenomen en werden ook expliciet uitgenodigd om een inhoudelijke en/of redactionele inbreng te hebben in de eindversie van het document. Dat maakt dat de OR bij de afronding van dit proces dan ook constateert dat het echt 'onze (gemeenschappelijke, doorleefde) strategie' voor de komende jaren is geworden.

Tot slot constateren wij dat we als OR op een prettige en constructieve manier met het college van bestuur in gesprek zijn over het wel en wee van het Graafschap College. We hebben eerder met het bestuur hardop uitgesproken dat 'we elkaar niet willen verrassen'. Aan die belofte houden beide partijen zich. De lijnen zijn kort en belangrijke zaken komen altijd in openheid op tafel wanneer dat nodig is. Dat maakt onze medezeggenschap tot werkelijke medezeggenschap.

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. Als eerste activiteit heeft de raad in het kader van kennismaking en inwerken een tweedaagse training. Deze wordt afgesloten met de officiële installatievergadering in aanwezigheid van het bestuur.



Poster van de studentenraad, gemaakt in het kader van het doel: communicatie en naamsbekendheid studentenraad.

Samenstelling van de raad

In september 2021 zijn verkiezingen gehouden voor de opengevallen plekken bij de studentenraad. Er waren dit keer bijzonder veel (48) kandidaten, waardoor de verkiezingen extra spannend waren.

De studentenraad bestond vanaf oktober 2021 uit de volgende leden:

- **Sector Techniek & Informatica:** Jurriën Hartjes (Software developer), Willie Veldkamp (ICT) en Tim Harbers (Smart Industry);
- **Sector Economie & Dienstverlening:** Ravi Engelbarts (Handhaver veiligheid en toezicht), Milan Safy (Juridische dienstverlening) en Noa de Wit (Zelfstandig medewerker leisure & hospitality);
- **Sector Zorg, Welzijn & Sport:** Lana Nieboer (Sport- en bewegingscoördinator), Allaychá Saarloos en Inge Braam (beiden Gespecialiseerd pedagogisch medewerker);
- **Sector Educatie & Participatie:** Shen You ter Haar en Skye Heuten (beiden Helpende zorg en welzijn).



Het dagelijks bestuur van de studentenraad in 2021-2022.

(V.l.n.r.: Lana Nieboer, Inge Braam, Allaychá Saarloos en Milan Safy)

Vanaf oktober 2022 zijn na het vertrek van enkele leden op basis van verkiezingen weer nieuwe leden gestart. De samenstelling vanaf oktober is: (E&D) Noa de Wit, Jordy IJsselstijn, Carmen Jansen, (E&P) Shen You ter Haar, Janneke Bosgra, (T&I) Tim Harbers, Paul Gerritsen, Selena van Deun, (Z,W&S) Allaychá Saarloos, Inge Braam en Ruby Nieboer.

De leden van de studentenraad worden bij hun werkzaamheden begeleid door twee studentenraadbegeleiders: José Coppes en Monique Spekking. De leden van de studentenraad worden door hen individueel gecoacht op basis van de vooraf gestelde doelen door de begeleiders. In persoonlijke voortgangsgesprekken wordt besproken over hoe de studenten het werk in de raad ervaren en of er eventueel specifieke ondersteuning nodig is. Dit geeft de begeleiders veel inzichten die zij kunnen inzetten tijdens het begeleiden van de studentenraad. Daarnaast leggen de raadsleden d.m.v. een jaarverslag ieder schooljaar verantwoording af aan het cvb over het functioneren van de raad. Jaarlijks wordt door het bestuur het functioneren van de studentenraad als geheel met de studentenraadbegeleiders geëvalueerd aan de hand van een evaluatieverslag over het voorafgaande studiejaar.

Vergaderingen en onderwerpen

De studentenraad houdt maandelijks plenaire vergaderingen. Daarnaast vergadert het dagelijks bestuur van de studentenraad geregeld, ter voorbereiding op deze vergaderingen. Vier keer per jaar is er een vergadering van de studentenraad waarbij het college van bestuur aanwezig is.

Belangrijke onderwerpen in 2022 waren: de (afbouw van de) coronamaatregelen en de schoolsluiting i.v.m. corona, de Strategie 2023-2030, de JOB-monitor, schoolkosten en de terugkoopregeling, het schoolfeest (april 2022), aanpassing beveiliging studentaccounts (twee-factor-authenticatie), camera-gebruik in lessituaties en de hoofdlijnen van de begroting 2023.

Op de onderwerpen verlenging schoolsluiting, cameragebruik in lessituaties en de hoofdlijnen van de begroting heeft de studentenraad officieel instemming verleend. Daarnaast heeft de studentenraad advies mogen uitbrengen bij het profiel voor de vacature van een nieuw lid raad van toezicht.

De studentenraad stelt jaarlijks eigen doelen, waaraan op verschillende manieren gewerkt wordt.

In 2022 waren de doelen:

- Vitaliteit (voortzetting doel van 2021): meer aandacht voor een gezonde leefstijl in burgerschapslessen en verbreden van aanbod sportactiviteiten.
- Communicatie en naamsbekendheid (voortzetting doel van 2021): het werk van de studentenraad op de kaart zetten via social media en andere communicatieactiviteiten.
- Studeren en leren doen we samen: studenten met een beperking ondersteunen zodat zij beter kunnen studeren bij het Graafschap College.

Vanuit de organisatie wordt aan de studentenraad geregeld gevraagd om mee te denken over specifieke onderwerpen of projecten. Zo heeft de studentenraad in 2022 een presentatie bijgewoond over het project Kunstig, een interactieve sessie gehad van Ontwikkelkracht over HIP-onderwijs en meegedacht over de onderwerpen inclusie en duurzaamheid.



De studentenraad in gesprek over Ontwikkekracht.

De studenten van de studentenraad voeren tweemaal per jaar een gesprek met de sectordirecteur van de eigen sector waarbij diverse sectorspecifieke onderwerpen aan bod komen. Deze gesprekken zijn ook belangrijk voor het contact met de achterban en om te weten wat in de eigen sector actueel is. Ook in 2022 hebben deze gesprekken plaatsgevonden.

De studentenraad leverde met enthousiaste en actieve leden een belangrijke bijdrage aan het Graafschap College. Gelukkig verdwenen de coronamaatregelen geleidelijk en kon het werk van de studentenraad vanaf de voorjaarsvakantie weer onder normale omstandigheden worden uitgevoerd. De studentenraadsleden waren ook buiten het GC zeer actief in het bijwonen van activiteiten en bijeenkomsten en het voeren van gesprekken, zoals bijeenkomsten van het JOB en een gesprek met de burgemeester van Doetinchem. Hoogtepunt voor de studentenraad was dat in 2022 na twee jaar corona op 14 april eindelijk weer een schoolfeest kon worden georganiseerd. Dit schoolfeest was een groot succes en trok veel bezoekers. Veel medewerkers, maar vooral natuurlijk heel veel studenten hebben het schoolfeest bij de Radstake uitbundig meegevierd.

SCHOOLFEEST!!!

BESTEL JE KAARTJE

14 APRIL
VAN 21.00 TOT 02.00 UUR
BIJ DE RADSTAKE
VOOR STUDENTEN VAN HET
GRAAFSCHAP COLLEGE
MET SUPERGAVE ARTIESTEN EN DJ'S!

FLEMING
BRUTAAL
DAREDEVILS

EARLY BIRD TICKETS
van 7 tot en met 13 maart:
€ 8,00 (inclusief garderobe)

REGULAR TICKETS
van 14 maart tot 14 april (16.00 uur):
€ 10,00 (inclusief garderobe)

FINANCIËN EN CONTINUÛTEIT



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 2022 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. Vanaf 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. In oktober 2022 is opnieuw uitstel verleend aan de instellingen voor het verslagjaar 2022. 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 2022 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Graafschap College heeft in 2022 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

Studenten die in de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022 de instelling hebben verlaten: van 300 studenten is de onderwijsovereenkomst beëindigd. Van deze 300 studenten sloten 119 studenten de overeenkomst af met een diploma. Het zijn 77 studenten in de bbl en 42 studenten in de bol. 181 studenten hebben het Graafschap College verlaten zonder diploma. Het gaat om 70 studenten in de bbl en 111 studenten in de bol.

In dezelfde periode zijn er 91 nieuwe studenten ingeschreven (66 bbl en 25 bol).

Thema 5b: Dubbele inschrijving

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

Thema 5c: Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Op 1 oktober waren er 5 bol-studenten die tegelijkertijd ingeschreven waren bij de vavo (havo 5).

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

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

Studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderd zijn binnen de instelling: in de periode 1 oktober 2022 tot 1 maart 2023 zijn 277 studenten van opleiding/leerweg veranderd. Het betreft 96 studenten die een andere opleiding kozen en 161 die binnen dezelfde opleiding voor een andere leerweg kozen. 20 studenten 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 ontwikkelt bbl-trajecten op maat in samenwerking met het bedrijfsleven. Hiermee leveren we een bijdrage aan de regionale behoefte. Het gaat hierbij om reguliere bekostigde trajecten, waarbij we meerkosten in rekening brengen wanneer er sprake is van een extra inspanning op verzoek van het bedrijf, zoals het aanbieden van de lessen op een door hen aangewezen locatie.

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 is in 2022 geactualiseerd en op 13 december 2022 goedgekeurd door de raad van toezicht. 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. Prijs- en kredietrisico's voor Stichting BVE zijn minimaal, hier wordt in het beleid niet specifiek aandacht aan besteed.

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

De hoogte van het bedrag aan beschikbare liquide middelen is tot op heden voldoende geweest voor bijvoorbeeld investeringen in materiële vaste activa en/of (onderwijs)activiteiten. Als gevolg van de strategische huisvestingskoers, is er per januari 2023 aanvullende financiering aangetrokken voor de verbouwing en verduurzaming van de J.F. Kennedylaan. Het betreft een bedrag van € 4,0 miljoen, verstrekt door de Rabobank, met een looptijd van vier jaar.

Kwaliteitsafspraken

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.

Voor de verantwoording van de kwaliteitsafspraken verwijzen we naar [bijlage 4](#).

Risicomanagement

In de eerste maanden van 2022 behoorde het managen van risico's door de coronacrisis nog steeds tot onze dagelijkse werkzaamheden. Na april is dit meer naar de achtergrond verschoven. Gedurende het hele jaar is gewerkt aan het actualiseren van ons risicomanagement en het verder brengen van de risico-inventarisatie die in het vierde kwartaal van 2021 is gestart. Deze inventarisatie heeft het risicobewustzijn van de organisatie vergroot en een aanzet gegeven tot verder invullen van de risicobeheersingsmaatregelen.

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 werken we jaarlijks uit in de strategiematrix van het Graafschap College als geheel, de jaarplannen van de sectoren en de teamontwikkelplannen van de teams. Tijdens de triaalgesprekken bespreken wij op sector- en instellingsniveau de realisatie en voortgang en de risico's en onzekerheden 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 kunnen 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 peerreviews vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO
- deelname aan de sectorale benchmarks op het gebied van IBP, studiesucces en financiën
- accountantscontrole
- inspectietoezicht

De vijf risico's en onzekerheden die in het Geïntegreerd Jaardocument 2021 zijn beschreven zijn niet allemaal terug te vinden in de top tien risico's van 2022. We bespreken hieronder eerst de ontwikkelingen ten aanzien van de vijf 'oude' risico's en geven daarna een overzicht van de nieuw geïdentificeerde risico's.

1. Het niet op tijd aanpassen aan het dalende macrobudget

In de meerjarenbegroting houden we rekening met een daling van de rijksbijdragen. Deze daling is gebaseerd op de verwachte ontwikkeling van studentenaantallen en het verwachte marktaandeel voor het Graafschap College in het landelijk macrobudget. Om te blijven sturen op de nullijn zal het Graafschap College de kosten moeten verlagen. Mochten de rijksbijdragen als gevolg van studentenontwikkeling sneller dalen, dan zal de ingreep groter zijn.

Om dat te kunnen wordt bewaakt dat er voldoende flexibiliteit is in de uitgaven door middel van tijdelijke inhuur en tijdelijke uitbreidingen bij personeel. Daarnaast bouwen we het aantal m² af overeenkomstig onze strategische huisvestingskoers en zorgen voor evenwicht in de verhouding tussen eigen panden en huurpanden.

2. Onvolledige/onjuiste managementinformatie

Dit risico is bij de hernieuwde inventarisatie en risico-inschatting weer in de top tien komen te staan en in 2022 zijn stappen gemaakt in de ontwikkeling van management informatie. De financiële en personele rapportages zijn verder 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. Een van de speerpunten in het plan Business Intelligence dit jaar was het (verder) ontwikkelen van de dashboards in PowerBI waaronder ook een dashboard dat de onderwijsresultaten inzichtelijk maakt. Er is ook veel aandacht gegaan naar het valideren van de gegevens die opgenomen zijn in het Data Platform Onderwijs.

3. De onvoorspelbaarheid van de coronacrisis

Dit risico is met het afnemen van de pandemie en de daaraan gekoppelde maatregelen komen te vervallen. Zie [corona-impact](#) voor verdere toelichting.

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

De eindbeoordeling op basis van de verantwoording in dit jaarverslag volgt in de zomer van 2023. Gezien de behaalde resultaten en gegeven verklaring voor resultaten die minder of niet behaald zijn, vertrouwen wij op een positieve eindbeoordeling. In de nieuwe Kwaliteitsafspraken is geen sprake meer van een resultaatafhankelijk deel en dus vervalt dit risico.

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

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

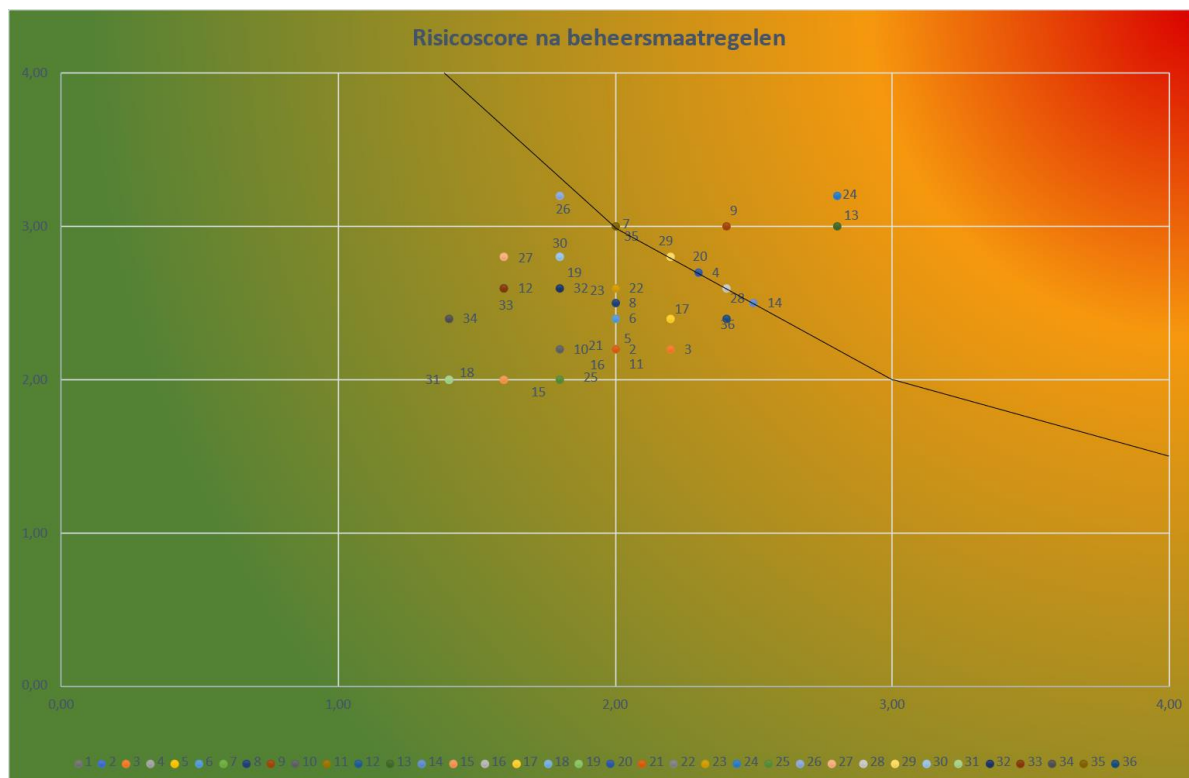
Beheersmaatregelen

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

In 2022 is verder gewerkt aan het vergroten van mediawijsheid onder studenten en aan het bewustzijn op het gebied van cybersecurity door het verspreiden van e-learnings over o.m. phishing, en het organiseren van een escaperoom over hacken.

In het platform Integrale veiligheid en door de integraal veiligheidscoördinator wordt geregeld aandacht besteed aan de risico's van digitalisering in onderwijs en ondersteuning.

De in 2021 gestarte hernieuwde risico-inventarisatie is in 2022 verder gebracht door een risico-inschatting (kans maal impact) van 36 geïdentificeerde risico's. Hierdoor kon het aantal risico's waar we echt mee aan de slag willen teruggebracht worden tot tien. Voor deze tien risico's zijn beheersmaatregelen geformuleerd die in de loop van 2023 verder aangescherpt en ingericht zullen worden. Bij nadere beschouwing van de top tien hebben risico 4 (het onvoldoende aanbrengen van focus) en 29 (politieke afhankelijkheid) minder prioriteit gekregen. Dit komt voort uit de vorm die de strategie 2023-2030 heeft gekregen en de totstandkoming van de Werkagenda MBO. Onder Figuur 20 beschrijven wij de top acht risico's van hoog naar laag en in grote lijnen de bijbehorende beheersmaatregelen.



Figuur 20 Heatmap 2022

a) Onvoldoende gewaarborgde digitale veiligheid

Het risico dat ondanks maatregelen de digitale veiligheid onvoldoende gewaarborgd is op school of tijdens de beroepspraktijkvorming. Dit risico is als nummer 24 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- IBP-beleid
- Awareness programma sinds 2021
- inrichting bij team Informatiebeheer & ict
- deelname aan jaarlijkse crisisoefeningen

- deelname SURF – soc-siem
- aanhaken bij landelijke ontwikkelingen

b) Onvoldoende bij elkaar komen van vraag en aanbod

Het risico dat vraag en aanbod onvoldoende bij elkaar komen voor de bemensing van vacatures en niet voldoende gekwalificeerd onderwijspersoneel aangetrokken en behouden kan worden. Dit risico is als nummer 13 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
- goede on-boarding
- stevig inzetten op arbeidsmarktcommunicatie
- realiseren van inclusiviteit en diversiteit door o.a. het aannamebeleid
- deelname aan de Opleidingsschool Arnhem & Achterhoek
- aantrekken van docenten die ook in de beroepspraktijk werkzaam zijn ('hybride' docenten)
- verbeteren beschikbare managementinformatie m.b.t. verwachte uitstroom

c) Onvoldoende ruimte/tijd of prioriteit voor ontwikkeling

Het risico dat er onvoldoende ruimte/tijd of prioriteit is voor de ontwikkeling van medewerkers en teams. Dit risico is als nummer 9 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- het leiderschapsprogramma
- programma's voor teamontwikkeling
- periodieke aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (gesprekkencyclus)
- deelname aan de Opleidingsschool Arnhem & Achterhoek
- carrièreperspectief bieden
- prioriteren interne mobiliteit

d) Onvoldoende betrouwbare managementinformatie

Het risico op onjuiste of niet-tijdige beslissingen als gevolg van het gebrek aan relevante en/of betrouwbare managementinformatie (over de actuele status van de realisatie van voorgenomen beleid). Dit risico is als nummer 14 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- datavalidatie t.b.v. het Data Platform Onderwijs (DPO)
- samenwerking in de gebruikersgroep van het DPO (14 instellingen)
- ontwikkeling Management Informatie - tool in PowerBI

e) Onvoldoende interne communicatie

Het risico dat de interne communicatie van het instellingsmanagementteam over de strategie onvoldoende aansluit bij de beleving van medewerkers en daarmee het draagvlak voor de strategische agenda onvoldoende ondersteunt. Dit risico is als nummer 28 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- verdere uitwerking van de communicatiestrategie
- leiderschapontwikkeling
- tijd en aandacht voor de communicatie en het uitleggen van de koers

f) Onvoldoende aansluiting (ICT-)systemen op het primaire proces

Het risico op het gebied van ICT en digitalisering dat systemen onvoldoende aansluiten bij het primaire proces. Dit risico is als nummer 20 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- is opgenomen in de beweegdoelen in de strategie 2023-2030
- portfoliomanagement DT
- standaardiseren van processen (aansluiten bij MORA)

g) Onvoldoende zekerheid over financiering van studentenstromen

Het risico op lagere bekostiging per student doordat het ministerie bekostigingsvoorwaarden aanscherpt of delen uit de bekostiging bezuinigt, en vermindering of het wegvallen van incidentele gelden. Dit risico is als nummer 7 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- langetermijnstrategie
- werken met een meerjarenbegroting op basis van duidelijk gedefinieerde uitgangspunten
- samenwerking met partners in de regio
- scenariodenken

h) Onvoldoende opleidingscapaciteit bij het werkveld

Het risico dat er te weinig capaciteit is bij bedrijven en instellingen om studenten op te leiden of een samenwerking aan te gaan. Dit risico is als nummer 35 terug te vinden in de heatmap.

Beheersmaatregelen

- relatiemanagement
- langdurige samenwerking onderhouden met opleidingsfondsen
- voldoende begeleiding
- drempelverlagende uitvraag doen bij partners in de regio

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 kiest het Graafschap College ervoor om de belangrijkste risico's via een strakke beheersingssystematiek te beheersen. Het uitgangspunt van Samen.Leren.Delen. heeft ruimte nodig en die ruimte willen we geven. De beheersmaatregelen 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. We streven naar een evenwicht tussen de ruimte die we nodig hebben om te kunnen ontwikkelen en innoveren enerzijds en een organisatiecultuur die op veiligheid gericht is en ervoor 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.



Analyse van de financiële situatie

Resultaat 2022

Het boekjaar 2022 is afgesloten met een positief nettoresultaat van bijna € 0,6 miljoen tegenover een begroot resultaat van ongeveer € 0,7 miljoen negatief.



Staat van baten en lasten 2022

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de begroting 2022 weergegeven.

(x € miljoen)	realisatie 2022	begroting 2022	verschil
Baten			
Totaal baten	95,6	90,8	4,8
Rijksbijdragen	88,1	84,0	4,1
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2,1	1,8	0,3
Cursusgelden	1,1	0,5	0,6
Baten werk in opdracht van derden	1,9	2,0	-0,1
Overige baten	2,5	2,5	0,0
Lasten			
Totaal lasten	95,1	91,4	3,7
Personeelslasten	73,2	71,4	1,8
Afschrijvingen	5,9	6,2	-0,4
Huisvestingslasten	5,7	4,5	1,2
Overige lasten	10,4	9,3	1,1
Saldo baten en lasten	0,5	-0,6	1,1
Financiële baten en lasten	0,1	-0,1	0,2
Resultaat	0,6	-0,7	1,3
Vennootschapsbelasting	0,0	0,0	0,0
Nettoresultaat	0,6	-0,7	1,3

Beknopte toelichting op de staat van baten en lasten 2022

Rijksbijdragen

De in het verslagjaar ontvangen rijksbijdragen groot € 88,1 miljoen, is € 4,1 miljoen hoger dan begroot. Dit kan grotendeels worden verklaard door additionele baten die bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld. De aanvullende rijksbijdragen bestaan uit een hogere compensatie voor loon- en prijsbijstelling van bijna € 0,9 miljoen, een extra bate van € 0,3 miljoen voor verbetering studieloopbaanbegeleiding en bijna € 0,2 miljoen vanuit de knelpuntenpot.

De toename van de overige subsidies OCW ten opzichte van de begroting bestaat enerzijds uit bijna € 2,2 miljoen additionele baten die via de kwaliteitsgelden bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld en anderzijds voor bijna € 0,5 miljoen aan hogere verantwoording van subsidies. Van de aanvullende baten van bijna € 2,2 miljoen die via de kwaliteitsgelden zijn uitgekeerd, heeft het merendeel betrekking op aanvullende bekostiging voor niveau 2 studenten.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De verantwoorde overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn in het verslagjaar ruim € 0,3 miljoen hoger dan begroot. Tegenover deze hogere baten staan (grotendeels) ook hogere overige lasten dan begroot.

Cursusgelden

In het schooljaar 2022-2023 is het cursusgeld weer terug naar het niveau van voor corona, waardoor de realisatie hoger uit komt ten opzichte van de begroting.

Overige baten

De baten ten gevolge van onderwijsmaterialen zijn gedaald ten opzichte van vorig jaar, waardoor de realisatie lager is ten opzichte van de begroting. Dit heeft met name betrekking op onderwijssoftware en -licenties. De opbrengst van catering is gestegen ten opzichte van 2021 maar is nog niet op het niveau van voor Corona, dit was wel de verwachting waardoor deze post afwijkt ten opzichte van de begroting. Daarentegen is detachering personeel in lijn met 2021. Omdat we hier in de begroting geen rekening hadden gehouden, is de realisatie hoger dan begroot.

Personeelslasten

Ten opzichte van de begroting zijn de personeelslasten circa € 1,2 miljoen hoger dan begroot. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 4,2% en de eenmalige bruto uitkering van € 600 per fte. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2022 is toegenomen.

Het gemiddeld aantal fte in 2022 is licht gestegen ten opzichte van 2021. De toename van 9 fte wordt verklaard door extra inzet voor NPO.

De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,3 miljoen lager dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door een vrijval op het seniorenverlof van ruim € 0,2 miljoen. Dit is ruim € 0,5 miljoen hoger dan de dotatie in 2021. 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 2021. Bij de voorziening jubilea is de dotatie per saldo nihil. In 2021 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.

De toename van de overige personeelslasten worden veelal veroorzaakt door kosten die weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 0,3 miljoen lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat investeringen later zijn gedaan dan dat we vooraf hadden ingeschat.



Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 1,0 miljoen hoger dan in begroot. Dit heeft te maken met de huur van diverse locaties voor het huisvesten van de studenten in verband met de verbouwing aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem. Tevens hebben prijsstijgingen geresulteerd in fors hogere energiekosten.

Overige lasten

De hogere realisatie van de administratie- en beheerslasten ten opzichte van de begroting, wordt veroorzaakt door de advieskosten.

De post overige bestaat voornamelijk uit kosten voor de website, onderwijssoftware en -licenties, representatiekosten en kosten voor open dagen. De stijging van deze kosten kan worden verklaard doordat de kosten weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19. Daarnaast hebben er desinvesteringen plaatsgevonden in relatie tot de verbouwing van de J.F. Kennedylaan. Dit heeft geleid tot een boekverlies van ruim € 0,9 miljoen.



Balans per 31 december 2022

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de balans per 31 december 2022 weergegeven.

(x € 1 miljoen)	31-12-2022	31-12-2021	Vershil
Activa			
Vaste activa	60,7	54,9	5,8
Immateriële vaste activa	0,1	0,1	0,0
Materiële vaste activa	60,4	54,5	5,9
Financiële vaste activa	0,2	0,3	-0,1
Vlottende activa	29,4	38,0	-8,6
Vorderingen	3,3	2,2	1,1
Effecten	2,0	2,6	-0,6
Liquide middelen	24,1	33,2	-9,1
Totaal activa	90,2	92,9	-2,8
Passiva			
Eigen vermogen	72,0	71,5	0,6
Voorzieningen	5,6	5,3	0,3
Kortlopende schulden	12,6	16,2	-3,6
Totaal passiva	90,2	92,9	-2,8

Beknopte toelichting op de balans per 31 december 2022

Vaste activa

In 2022 heeft er bij gebouwen en terreinen een investering plaatsgevonden van circa € 8,4 miljoen. Dit heeft betrekking op de afronding en ingebruikname van het verbouwde deel van het pand aan de J.F. Kennedylaan.

Bij inventaris en apparatuur is er bijna € 0,9 miljoen geïnvesteerd op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 1,1 miljoen en voor ongeveer € 0,2 miljoen in kantoorinventaris.

Ook hebben er desinvesteringen plaatsgevonden in relatie tot 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.

Effecten

De effecten laten een daling zien van bijna € 0,6 miljoen. Deze daling wordt veroorzaakt door het negatieve koersresultaat.

Liquide middelen

In 2022 is de bankstand lager ten opzichte van 2021. Dit wordt veroorzaakt door meer crediteurenbetalingen en investeringen in het pand aan de J.F. Kennedylaan.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2022 met circa € 0,6 miljoen toegenomen en bedraagt ultimo 2022 ruim € 72 miljoen. Deze stijging vloeit voort uit het nettoresultaat over het jaar 2022 van ruim € 0,6 miljoen. Het college van bestuur heeft besloten om ongeveer € 0,8 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

Voorzieningen

De voorzieningen bedragen ultimo 2022 ruim € 5,6 miljoen en bestaan grotendeels uit personeelsvoorzieningen. Ten opzichte van 2021 is dit een stijging van € 0,3 miljoen.

Kortlopende schulden

De daling van de kortlopende schulden met € 3,6 miljoen kan worden verklaard door de afname van de post vooruitontvangen subsidies.

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.

Absolute omvang liquide middelen

De signaleringswaarde voor het Graafschap College is kleiner dan € 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	2022	2021	2020	2019	2018
Graafschap College	>0,30	0,80	0,77	0,76	0,77	0,77
Gemiddelde ROC's		*	*	0,53	0,52	0,53

Liquiditeit	Signaleringswaarde	2022	2021	2020	2019	2018
Graafschap College	>0,75	2,34	2,34	2,28	2,11	1,87
Gemiddelde ROC's		*	*	1,34	1,28	1,19

Absolute omvang liquide middelen	Signaleringswaarde	2022	2021	2020	2019	2018
Graafschap College	>€2 miljoen	€ 24.129	€ 33.232	€ 33.284	€ 29.390	€ 24.078

Signaleringswaarde EV	Signaleringswaarde	2022	2021	2020	2019	2018
Graafschap College	<1,00	0,93	0,99	0,97	0,96	nvt

De hierboven beschreven financiële kengetallen solvabiliteit II, liquiditeit en Absolute omvang liquide middelen zijn geconsolideerd berekend en liggen voor het boekjaar 2022 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 meerjarenbegroting wordt opgesteld voor vijf jaren.

Studentgegevens

Vanaf schooljaar 2022-2023 zien we een daling in het aantal mbo-studenten. Een uitgebreidere toelichting is te vinden in [studentenpopulatie](#).

In de meerjarenbegroting 2023-2027 is de verwachte normatieve rijksbijdrage bepaald op basis van de verwachte ontwikkelingen studentenaantallen en het daarmee samenhangende aandeel voor het Graafschap College in het landelijk macrobudget. In de ontwikkeling van de mbo-studentenaantallen zien we dat landelijk de aantallen vanaf 2023 gaan dalen. Voor het Graafschap College is de verwachting dat de studentenaantallen iets harder dalen dan landelijk door demografische krimp.

Aantal bekostigde mbo studenten Graafschap College (peildatum 1 oktober)

	definitief 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027
bol voltijd						
niveau 1	116	142	146	148	145	139
niveau 2 - 4	5.914	6.048	5.978	5.988	5.930	5.823
Totaal bol voltijd	6.030	6.190	6.124	6.136	6.075	5.962
bbl						
niveau 1	55	43	39	37	36	36
niveau 2 - 4	2.692	2.650	2.454	2.245	2.111	2.035
Totaal bbl	2.747	2.693	2.493	2.282	2.147	2.071
Totaal aantal studenten beroepsonderwijs	8.777	8.883	8.617	8.418	8.222	8.033

Aandeel in landelijke bekostiging

Uitgangspunt voor de normatieve rijksbijdrage OCW 2023 is de rijksbegroting van september 2022 en de bijbehorende financiële beschikking van 21 september 2022 waarin onder meer de (voorlopige) rijksbijdrage 2023 staat. Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget is voor het Graafschap College in 2021 (bekostigingsjaar 2023) bijna 1,81%, dat is een lichte toename ten opzichte van het voorgaande jaar (1,78%). Voor 2024 en verder wordt gebruik gemaakt van de informatie uit de MBO-instellingsprognose om het aandeel van het Graafschap College in het macrobudget te bepalen.

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 2021 voor het bekostigingsjaar 2023 is 2,70%. Dit percentage is licht gestegen ten opzichte van het percentage over 2022 (2,65%).

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

	definitief 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027
Aandeel entree opleidingen	1,228%	1,199%	1,173%	1,147%	1,129%
Aandeel niveau 2-4 opleidingen	1,807%	1,812%	1,797%	1,768%	1,740%
Aandeel instelling in budget mbo	1,782%	1,786%	1,770%	1,742%	1,714%
Aandeel vavo opleidingen	2,699%	2,691%	2,691%	2,691%	2,691%

Personeelsgegevens

Voor 2023 is een formatie begroot van 813 fte. Dit is een toename van 34 fte ten opzichte van de begroting 2022. Extra personeelsinzet in 2023 wordt ingezet op de ontwikkeling van de organisatie op het gebied van digitale transformatie, studentbegeleiding en innovatie. In de meerjarenprognose wordt er rekening mee gehouden dat deze ontwikkelingen ook in 2024-2026 doorgaan, waarbij de fte aantallen wel zullen dalen, in lijn met de daling in studentenaantallen

Gemiddeld aantal fte Graafschap College

	realisatie 2022	begroting 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027
Onderwijzend personeel	551	570	560	548	534	512
Direct onderwijsondersteunend personeel	113	116	114	112	109	104
Indirect onderwijsondersteunend personeel	101	111	109	107	104	100
Directie en management	15	16	16	15	15	14
Totaal	780	813	799	782	762	730

Huisvesting

In 2022 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. Ondanks de problemen die landelijk zijn ontstaan m.b.t. het leveren van materialen en de overspannen arbeidsmarkt in de bouw, lukt het om het Masterplan 2 grotendeels binnen planning en budget uit te laten voeren.

In augustus 2022 zijn drie vernieuwde gebouwdelen opgeleverd, t.w. de vleugels B, C en G. Tegelijk zijn ook de voorbereidingen van de verbouwing van de T-vleugel gestart. De verhuizing van de sector T&I die in de T-vleugel gehuisvest is met de bijbehorende grote machines en technische materialen was een omvangrijke klus.

Naast kleinere verbouwingswerkzaamheden, zoals de modernisering van het restaurant op de locatie Maria Montessoristraat, is in het afgelopen jaar gewerkt aan een strategisch voorstel voor het geleidelijk afstoten en verduurzamen van panden vanaf 2023 zodat het vastgoedportfolio aansluit bij de onderwijsvisie en het financiële beleid.

Meerjarenbegroting

Onderstaand nemen we de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten op tot en met het jaar 2027. De gegevens zijn ontleend aan de geconsolideerde meerjarenbegroting 2023-2027.

Geconsolideerde balans 2022 – 2027

Geconsolideerde balans 2022-2027						
(x €1 miljoen)	realisatie 31-12-2022	begroting 31-12-2023	begroting 31-12-2024	begroting 31-12-2025	begroting 31-12-2026	begroting 31-12-2027
Activa						
Vaste activa	60,7	77,4	74,3	71,3	68,4	65,5
Immateriële vaste activa	0,1	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	60,4	77,3	74,3	71,3	68,4	65,5
Financiële vaste activa	0,2	0,1	-	-	-	-
Vlottende activa	29,5	13,1	13,6	14,4	15,4	16,3
Vorderingen	3,4	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Effecten	2,0	2,1	2,1	2,2	2,3	2,4
Liquide middelen	24,1	8,8	9,3	10,0	10,9	11,7
Totaal activa	90,2	90,5	87,9	85,7	83,8	81,8
Passiva						
Eigen vermogen	72,0	68,3	65,7	64,5	63,6	63,7
Algemene reserve	63,5	58,3	55,7	54,4	53,4	53,4
Bestemmingsreserves (publiek)	5,9	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6
Bestemmingsreserves (privaat)	2,6	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7
Voorzieningen	5,6	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Langlopende schulden	-	4,0	4,0	3,0	2,0	-
Kortlopende schulden	12,6	12,2	12,2	12,2	12,2	12,1
Totaal passiva	90,2	90,5	87,9	85,7	83,8	81,8

Toelichting geconsolideerde balans 2022-2027

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. Ook gaat het gebouw voldoen aan “Frisse scholen Klasse B” en sluit de leeromgeving aan op de onderwijsvisie. Deze grootscheepse verbouwing 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 rekening gehouden met het opzeggen van een aantal huurovereenkomsten. Om de verduurzaming te realiseren, wordt er tijdelijk extra ruimte gehuurd.



Huur en afschrijvingslasten gebouwen

(x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
Afschrijvingslasten gebouwen	4.525	5.125	5.074	5.023	4.973
Huur	1.863	1.346	600	600	600
Totaal huur en afschrijvingslasten gebouwen	6.388	6.471	5.674	5.623	5.573

Financieringsstructuur

De verschillende vermogensonderdelen binnen de geconsolideerde balans zijn volledig gefinancierd met eigen vermogen. Tot en met het jaar 2022 waren de liquide middelen toereikend om de investeringen in huisvesting te financieren. Vanaf januari 2023 wordt er tijdelijk externe financiering aangehouden voor een periode van vier jaar. Hier is in de meerjarenbegroting rekening mee gehouden. In de meerjarenbegroting is 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 2022-2027

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2022-2027						
(x €1 miljoen)	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
Baten						
Totaal baten	95,6	95,7	93,1	91,9	90,8	89,0
Rijksbijdragen	88,1	88,7	86,1	84,9	83,8	82,0
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2,1	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Cursusgelden	1,0	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9
Baten werk in opdracht van derden	1,9	2,3	2,5	2,6	2,7	2,8
Overige baten	2,5	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7
Lasten						
Totaal lasten	94,5	100,1	95,5	93,0	91,6	89,1
Personeelslasten	72,6	76,2	75,5	74,7	73,6	71,3
Afschrijvingen	5,9	6,5	7,1	7,0	6,9	6,9
Huisvestingslasten	5,7	7,4	4,4	3,0	2,9	2,9
Overige lasten	10,3	10,0	8,5	8,3	8,2	8,0
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering						
	1,1	-4,4	-2,4	-1,1	-0,8	-0,1
Financiële baten	-0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële lasten	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering						
	-0,5	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	0,1
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten						
	-	-	-	-	-	-
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	0,6	-4,6	-2,6	-1,2	-0,9	-

Voor de resultaten in de komende jaren houden we er rekening mee dat we in totaal € 6,0 miljoen uit de bestaande algemene reserve gaan financieren ten behoeve van digitale transformatie. We zien een verschuiving van 'bricks naar clicks' en we sturen daarom op het dalen van de huisvestingsratio onder de 10%, zodat we de digitalisering kunnen financieren. In 2022 is als onderdeel van NPO een extra investering ingezet op intensiveren studieloopbaanbegeleiding. Dit heeft een impact van € 2,0 miljoen per studiejaar voor de studiejaar 2022-2023 en 2023-2024. In de meerjarenbegroting is er rekening mee gehouden dat dit tot en met juli 2024 vanuit de algemene reserve wordt gefinancierd. Vanaf 2027 sturen we op een nulresultaat.

Toelichting geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2022-2027

Budgettair kader normatieve rijksbijdrage (macrobudget)

In onderstaande tabel is op grond van de Rijksbegroting 2023 het macrobudget voor mbo-instellingen voor de jaren 2023 tot en met 2027 opgenomen.

Macrobudget

(x € 1 miljoen)	2023	2024	2025	2026	2027
Bekostiging mbo-instellingen	3.887,5	4.049,6	4.024,2	4.035,9	4.001,7
Bekostiging vavo	71,2	71,2	71,2	71,2	71,2
Kwaliteitsafspraken	403,7	487,1	486,8	486,8	487,8
Totaal macrobudget	4.362,4	4.607,9	4.582,2	4.593,9	4.560,7

Nadat de Rijksbegroting is gepresenteerd, is er bekend geworden dat de zogenaamde “salarismix Randstad regio’s” van ruim € 52 miljoen per jaar, zal worden toegevoegd aan de Kwaliteitsafspraken en worden verdeeld over alle instellingen. Hiermee is rekening gehouden in de meerjarenbegroting.

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

Rijksbijdragen Graafschap College

(x € 1 miljoen)	2023	2024	2025	2026	2027
Normatieve rijksbijdrage OCW	72.463	74.402	73.349	72.377	70.659
Overige subsidies OCW					
- Kwaliteitsafspraken	14.583	9.900	9.803	9.659	9.537
- Doelsubsidies	1.650	1.785	1.785	1.785	1.785
	16.233	11.685	11.588	11.444	11.322
Totaal rijksbijdragen	88.696	86.087	84.937	83.821	81.981

In de geprognostiseerde rijksbijdragen is geen rekening gehouden met loon/prijscompensatie. In lijn daarmee zijn ook in de kosten geen cao stijgingen en inflatie meegenomen. Contractactiviteiten

Het aandeel van de contractactiviteiten (baten werk in opdracht van derden) bedraagt in de begroting 2023 circa € 2,3 miljoen. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een toename van deze activiteiten als gevolg van het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Meerjarenratio's

Onderstaand worden de ratio's weergegeven voor de jaren 2023 tot en met 2027.

Meerjarenratio's 2023-2027

	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Solvabiliteit II	0,82	0,82	0,82	0,83	0,85
Liquiditeit	1,07	1,12	1,19	1,27	1,35
Rentabiliteit	-4,88	-2,74	-1,33	-0,98	0,05
Huisvestingsratio	11,9%	10,0%	8,7%	8,7%	8,9%
Signaleringswaarde EV (enkelvoudig)	0,79	0,75	0,72	0,70	0,69

De **solvabiliteit** blijft in de komende jaren naar verwachting nagenoeg op hetzelfde niveau en ruim boven de norm van 0,3 van OCW.

De **liquiditeit** laat een daling zien als gevolg van de uitvoering van de strategische huisvestingskoers doordat de investeringen grotendeels worden gefinancierd vanuit de bestaande liquide middelen, aangevuld met externe financiering in de jaren 2023 tot en met 2026. De verwachting is dat hiermee de liquide middelen voldoende op niveau blijven om aan de verplichtingen op korte termijn te voldoen. De liquiditeitsratio komt niet onder de signaleringssgrens van 0,5 van OCW. Er is in de meerjarenbegroting nog geen rekening gehouden met de eventuele verkoop van panden.

De **rentabiliteit** is naar verwachting de komende jaren negatief als gevolg van de negatieve resultaten in de jaren 2023 tot en met 2026. Aangezien de liquiditeit en solvabiliteit de komende jaren boven de gestelde normen blijven, voorziet het Graafschap College geen directe risico's als gevolg van de lage rentabiliteit.

Als gevolg van de strategische huisvestingskoers stijgen de huisvestingslasten tot en met 2023. 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** tijdelijk overschreden; de signaleringssgrens van OCW van 15% wordt echter op geen enkel moment bereikt. Na het afronden van de verbouwingen en het afstoten van (huur-)panden zal de huisvestingsratio weer dalen naar 10%. Het Graafschap College wil deze ratio verder verlagen na 2024 onder de 10%.

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. Het eigen vermogen zal dalen als gevolg van het negatieve begrote resultaat in 2023. Het normatieve eigen vermogen zal stijgen als gevolg van de investeringen in de J.F. Kennedylaan. Per saldo zal de signaleringswaarde dalen naar ongeveer 0,8 in 2023.

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 **Risicomanagerment** in dit hoofdstuk.

Rapportage toezichhoudend orgaan

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

JAAARREKENING



Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2022

31-12-2021

1. Activa

1.1.	Vaste activa	60.732	54.940
1.1.1.	Immateriële vaste activa	92	140
1.1.2.	Materiële vaste activa	60.432	54.492
1.1.3.	Financiële vaste activa	208	308
1.2.	Vlottende activa	29.471	38.004
1.2.2.	Vorderingen	3.368	2.211
1.2.3.	Effecten	1.974	2.561
1.2.4.	Liquide middelen	24.129	33.232
Totaal activa		90.203	92.944

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	72.039	71.475
2.2.	Voorzieningen	5.561	5.258
2.3	Kortlopende schulden	12.603	16.211
Totaal passiva		90.203	92.944





Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3. Baten			
Totaal baten	95.618	90.791	89.957
3.1. Rijksbijdragen	88.102	84.035	82.693
3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.059	1.755	1.797
3.3. Cursusgelden	1.051	498	1.123
3.4. Baten werk in opdracht van derden	1.940	2.044	2.047
3.5. Overige baten	2.466	2.459	2.297
4. Lasten			
Totaal lasten	95.137	91.415	87.079
4.1. Personeelslasten	73.205	71.392	67.798
4.2. Afschrijvingen	5.861	6.237	5.643
4.3. Huisvestingslasten	5.708	4.521	5.140
4.4. Overige lasten	10.363	9.265	8.498
Saldo baten en lasten	481	-624	2.878
5. Financiële baten en lasten	83	-75	71
Resultaat	564	-699	2.949
6. Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	564	-699	2.949
Geconsolideerd totaalresultaat over 2022			
(x € 1.000)	2022		2021
Nettoresultaat	564		2.949
Rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen	<u>0</u>		<u>0</u>
Totaalresultaat	564		2.949



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022

(x € 1.000)	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	481	2.978
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	6.853	5.643
- mutaties voorzieningen	303	609
- verrekende huurlasten	100	-
- niet-gerealiseerde waardeveranderingen effecten	413	-245
	8.150	8.985
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	-1.157	631
- schulden	-3.608	-854
	-4.765	-223
Ontvangen interest	590	246
Ontvangen dividend	39	28
Betaalde interest	-546	-142
	83	132
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.468	8.894



Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Immateriële vaste activa:		
- Investerings in immateriële vaste activa	-20	-9
- Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-	2
	-20	-7
Materiële vaste activa:		
- Investerings in materiële vaste activa	-12.725	-9.217
- Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	285
	-12.725	-8.932
Effecten:		
- Investerings in effecten	-211	-1.871
- Desinvesteringen in effecten	385	1.865
	174	-6
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-12.571	-8.946
Totaal kasstroom	-9.103	-52

Mutatie liquide middelen

Beginstand liquide middelen	33.232	33.284
Mutaties liquide middelen	-9.103	-52
Eindstand liquide middelen	24.129	33.232

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 20 juni 2023.

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.

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 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.

Voorzelingen 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.

Voorzelingen 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 voor 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, de medewerker 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, een werktijd-factor 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.

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 vervolgwaaardering 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 middelloon pensioenregeling. Over het brutosalaris min de franchise wordt jaarlijks 1,701% of 1,875% ouderdomspensioen opgebouwd. Het percentage is afhankelijk van de hoogte van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 114.866 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 2022 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 110,9% (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 pensioenfonds. 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.
	Overige
<i>(x € 1.000)</i>	
Stand per 1 januari 2022:	
Aanschafprijs	813
Cumulatieve afschrijvingen	673
Boekwaarde per 1 januari 2022	140
Mutaties in het boekjaar:	
Investerings:	
- Aanschafprijs	20
	20
Desinvesteringen:	
- Aanschafprijs	157
- Cumulatieve afschrijvingen	157
	-
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	68
	68
Overige mutaties:	
- Ingebruiknames	-
	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-48
Stand per 31 december 2022:	
Aanschafprijs	676
Cumulatieve afschrijvingen	584
Boekwaarde per 31 december 2022	92

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)	1.1.2.1.	1.1.2.3.	1.1.2.5.	1.1.2.
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en betaling	Totaal
Stand per 1 januari 2022:				
Aanschafprijs	90.333	26.612	1.204	118.149
Cumulatieve afschrijvingen	44.041	19.616	-	63.657
Boekwaarde per 1 januari 2022	46.292	6.996	1.204	54.492
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	7.444	2.253	3.028	12.725
	7.444	2.253	3.028	12.725
Desinvesterings:				
- Aanschafprijs	3.013	668	-	3.682
- Cumulatieve afschrijvingen	2.080	610	-	2.690
	933	59	-	992
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.934	1.859	-	5.793
	3.934	1.859	-	5.793
Overige mutaties:				
- Ingebruiknames	1.179	13	1.192-	-0
	1.179	13	1.192-	-0
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	3.755 -	348	1.837	5.940
Stand per 31 december 2022:				
Aanschafprijs	95.942	28.209	3.041	127.192
Cumulatieve afschrijvingen	45.895	20.865	-	66.760
Boekwaarde per 31 december 2022	50.047	7.344	3.041	60.432

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 8,4 miljoen betrekking op de afronding en ingebruikname van het verbouwde deel van het pand aan de J.F. Kennedylaan. De overige € 0,2 miljoen bestaat uit diverse verbouwingen.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,9 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 1,1 miljoen en voor ongeveer € 0,2 miljoen in kantoorinventaris.

De investeringen in de categorie In uitvoering en betaling hebben betrekking op de verbouwingen van de T-vleugel in het pand aan de J.F. Kennedylaan (€ 1,6 miljoen).



De desinvesteringen staan in relatie tot 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 2022.

<i>(bedragen x € 1.000)</i>	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Locatieadres			
Julianaplein 2	2.797	6.498	1.946
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	24.797
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	180
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	8.885
Sportweg 3	5.824	2.946	11.140
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	429
Notenlaan 2	970	2.940	647
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	49.086

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2022.

1.1.3. Financiële vaste activa

<i>(x € 1.000)</i>	Boekwaarde 01-01-2022	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2022
1.1.3.8. Overige vorderingen	308	-	100	208
Totaal financiële vaste activa	308	-	100	208

Toelichting financiële vaste activa

<i>(x € 1.000)</i>	Boekwaarde 01-01-2022	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2022
Voorschot gebruiksvergoeding SAZA	408		100	308
Af: aflossing in komend jaar	-100			-100
Totaal	308	-	100	208



In juni 2014 zijn de Stichting Achterhoekse Zalsport 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 2022 is er conform overeenkomst de jaarlijkse aflossing 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 resto bedrag van het vooruitbetaalde voorschot aan het Graafschap College terugbetaalt.

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1. Debiteuren	822	486
1.2.2.4 Groepsmaatschappijen	3	-
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	10	11
1.2.2.10. Overige vorderingen	511	109
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.906	1.550
1.2.2.15. Overlopende activa overige	141	85
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-25	-30
Totaal vorderingen	3.368	2.211

Toelichting vorderingen

De toename in de overige vorderingen wordt verklaard door een hogere SBC-subsidie bij STAP Holding B.V. De vooruitbetaalde kosten zijn in 2022 hoger dan in 2021. In het jaar 2021 heeft er een reclassificatie plaatsgevonden van de openstaande facturen. Door een verschil in het betaalmoment was een reclassificatie in 2022 niet van toepassing, dit verklaart de toename van € 0,3 miljoen.



Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2022	31-12-2021
Stand per 1 januari	30	25
Onttrekking	16	29
Dotatie	11	34
Stand per 31 december	25	30

1.2.3. Effecten

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Investerings	Des- investerings	Koers- resultaat	Stand per 31-12-2022
1.2.3.1. Aandelen	1.179	68	81	-191	975
1.2.3.2. Obligaties	1.382	143	304	-222	999
Totaal effecten	2.561	211	385	-413	1.974

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 2022 gebruikt. De opgelopen couponrente is opgenomen in de stand van de obligaties per 31 december 2022.

1.2.4. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.2. Banken	24.129	33.232
Totaal liquide middelen	24.129	33.232

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2022 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 12,4 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar.



2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	60.888	2.463	-	63.351
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.134	-477	-	4.657
Bestemmingsreserve Bapo	2.471	-1.048	-	1.423
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Eigen vermogen geconsolideerde verbonden partijen	3.379	-378	-	3.001
Bestemmingsreserve privaat	-397	4	-	-393
Totaal eigen vermogen	71.475	564	-	72.039

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2022 bedraagt bijna € 0,6 miljoen positief. Het college van bestuur heeft besloten om ongeveer € 0,8 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

Het CvB heeft besloten om het geconsolideerde eigen vermogen in lijn te brengen met het enkelvoudige eigen vermogen, waardoor er € 0,7 miljoen extra gedoteerd wordt. De totale mutatie van de bestemmingsreserve wordt daardoor € 1,5 miljoen.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van ruim € 0,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,4 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 negatief. Dit wordt ten laste van de private bestemmingsreserve gebracht.

De dotatie aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de taalschool in 2022.

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Interest	Stand per 31-12-2022
2.2.1. Personeelsvoorzieningen	4.989	1.741	715	295	580	5.140
2.2.2. Verlieslatende contracten	269	403	239	2	10	421
Totaal voorzieningen	5.258	2.144	954	297	590	5.561



Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

Looptijd < 1 jaar	1.417
Looptijd 1 - 5 jaar	2.398
Looptijd > 5 jaar	1.747
Stand per 31 december 2022:	5.561

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Interest	Stand per 31-12-2022
Spaarvariant	82	8	15	15	-	60
Jubileumuitkeringen	623	177	47	94	169	490
Duurzame inzetbaarheid	2.752	785	160	126	271	2.980
Wachtgeld	1.395	530	370	41	140	1.374
Langdurig ziekteverzuim	94	190	89	16	-	179
Transitievergoeding	43	51	34	3	-	57
Totaal	4.989	1.741	715	295	580	5.140

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 voor 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

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2022	31-12-2021
2.3.8. Crediteuren	1.696	1.092
2.3.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.147	2.898
2.3.10. Schulden ter zake pensioenen	868	856
2.3.12. Overige kortlopende schulden	46	13
2.3.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	1.473	6.005
2.3.16. Vooruitontvangen bedragen	1.799	2.217
2.3.17. Vakantiegeld	2.043	1.945
2.3.19. Overige overlopende passiva	1.531	1.185
Totaal kortlopende schulden	12.603	16.211

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 is afgenomen met € 4 miljoen (Regeling kwaliteitsafspraken MBO), omdat deze in 2022 zijn besteed en als baten zijn verantwoord. Een overzicht van de verantwoorde doelsubsidies (model G) is al bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.



De post vooruit ontvangen bedragen bestaat uit vooruit ontvangen overige subsidies (€ 0,6 miljoen), vooruit ontvangen deelnemersbijdragen (€ 1,1 miljoen). De deelnemersbijdragen zijn ruim € 0,4 miljoen hoger doordat de deelnemersbijdragen vanaf schooljaar 2022-2023 weer terug zijn op het niveau van voor Corona.

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

De toekenning van vooruit ontvangen bedragen aan opvolgende perioden geschiedt tijdsevenredig of evenredig aan de in die perioden te geleverde prestaties. De gehele post heeft een looptijd van korter dan 1 jaar

Niet in de balans opgenomen regelingen

Langlopende contractuele verplichtingen

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	352
Looptijd 1 - 5 jaar	307
Looptijd > 5 jaar	-

Totaal	659
---------------	------------

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 2022; er is geen rekening gehouden met indexatie van de huurprijs na 2022.

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

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	1.423
Looptijd 1 - 5 jaar	505
Looptijd > 5 jaar	-

Totaal	1.928
---------------	--------------

Investeringsverplichtingen

Stichting BVE is per 31 december 2022 voor € 15 miljoen aan investeringsverplichtingen aangegaan. Deze verplichting is aangegaan voor de verbouwing van de T-vleugel 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 2022 ruim € 0,5 miljoen.

Het verrekenbare verlies van STAP Holding B.V. per 31-12-2022 bedraagt ruim € 0,4 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 treasurystatuut 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

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	76.072	74.644	71.387
3.1.2. Overige subsidies OCW			
- Geormerkte subsidies OCW	538	581	454
- Niet-geormerkte subsidies OCW	11.492	8.810	10.852
	12.030	9.391	11.306
Totaal rijksbijdragen	88.102	84.035	82.693

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdragen OCW ten opzichte van de begroting 2022 kan worden verklaard door additionele baten die bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld. De aanvullende rijksbijdragen bestaan uit een hogere compensatie voor loon- en prijsbijstelling van bijna € 0,9 miljoen, een extra bate van € 0,3 miljoen voor verbetering studieloopbaanbegeleiding en bijna € 0,2 miljoen vanuit de knelpuntenpot.

De toename van de overige subsidies OCW ten opzichte van de begroting bestaat enerzijds uit bijna € 2,2 miljoen additionele baten die via de kwaliteitsgelden bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld en anderzijds voor bijna € 0,5 miljoen aan hogere verantwoording van subsidies. Van de aanvullende baten van bijna € 2,2 miljoen die via de kwaliteitsgelden zijn uitgekeerd, heeft het merendeel betrekking op aanvullende bekostiging voor niveau 2 studenten.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2022/2/1.000.000.822 d.d. 20 december 2022. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.



(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
Exploitatievergoeding entreeopleidingen	2.592	2.738	2.687
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen	69.277	67.733	64.679
	71.869	70.471	67.366
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen	2.248	2.227	2.157
Vergoeding gehandicaptenbeleid	1.168	1.151	1.121
Overgangsbekostiging modernisering mbo	-	-	13
Bekostiging vavo	1.956	1.895	1.904
Inhouding cursusgeld	-1.169	-1.100	-1.174
	4.203	4.173	4.021
	76.072	74.644	71.387

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2022 ten opzichte van 2021 heel licht gedaald van circa 1,56% naar ruim 1,50%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,1 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2022 gestegen met € 0,01 miljoen.

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,79% is licht gestegen ten opzichte van het aandeel in 2021 (1,78%). Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding met bijna € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen in 2022 gestegen met bijna € 245 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 4,4 miljoen.

In 2022 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,05 miljoen. Dit kan worden verklaard door een daling van € 0,02 miljoen van het aandeel in de bekostiging van 2,68% naar 2,65% in 2022. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 68,2 miljoen in 2021 naar € 71 miljoen in 2022.

De inhouding van het cursusgeld is nagenoeg gelijk gebleven in 2022.



De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<u>Geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv 2020-2024	161	162	142
Regionaal investeringsfonds mbo (smart building)	294	419	236
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	83	-	76
	538	581	454
<u>Niet-geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	204	149	144
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	308	200	60
Kwaliteitsafspraken mbo	10.487	8.335	8.311
Project Praktijkgericht programma	10	-	-
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	255	-	60
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	-	-	158
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	209	112	142
Instructiebeurs	19	14	-
	11.492	8.810	10.852
	12.030	9.391	11.306

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	665	748	770
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	245	374	297
- Europese bijdragen en subsidies	963	543	461
- Overige overheden	186	90	269
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.059	1.755	1.797

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies

Provinciale bijdragen en subsidies zijn lager door minder activiteiten op SBC+. De Europese bijdragen en subsidies zijn hoger door een hogere Erasmus+ subsidie.

3.3. Cursusgelden

	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<i>(x € 1.000)</i>			
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.051	498	1.123
Totaal cursusgelden	1.051	498	1.123

Toelichting cursusgelden

In het schooljaar 2022-2023 is het cursusgeld weer terug naar het niveau van voor corona. Het aantal studenten is licht gestegen ten opzichte van 2021, maar door halvering van het cursusgeld in het schooljaar 2021-2022 zijn de opbrengsten licht gedaald.

3.4 Baten werk in opdracht derden

	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<i>(x € 1.000)</i>			
3.4.1. Contractonderwijs			
- Contractactiviteiten beroepsonderwijs	328	227	417
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	624	695	526
- Volwasseneneducatie	795	776	772
- Inburgeringstrajecten	-	-	158
	1.747	1.698	1.873
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Re-integratietrajecten	18	-	15
- Orthopedagogie	113	196	131
- Overig	62	150	28
	193	346	174
Totaal baten werk in opdracht van derden	1.940	2.044	2.047

Toelichting baten werk in opdracht van derden

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

	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<i>(x € 1.000)</i>			
3.5.1. Verhuur	88	58	58
3.5.2. Detachering personeel	636	398	641
3.5.6. Deelnemersbijdragen	453	445	454
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	371	556	468
3.5.9. Opbrengst catering	415	846	197
3.5.10. Overige	503	156	479
Totaal overige baten	2.466	2.459	2.297

Toelichting overige baten

De baten ten gevolge van onderwijsmaterialen zijn gedaald ten opzichte van vorig jaar, waardoor de realisatie lager is ten opzichte van de begroting. Dit heeft met name betrekking op onderwijssoftware en -licenties. De opbrengst van catering is gestegen ten opzichte van 2021 maar is nog niet op het niveau van voor Corona, dit was wel de verwachting waardoor deze post afwijkt ten opzichte van de begroting. Daarentegen is detachering personeel in lijn met 2021. Omdat we hier in de begroting geen rekening hadden gehouden, is de realisatie hoger dan begroot. Ook de Overige baten zijn hoger in vergelijking met de begroting door de boekwinst van de verkoop van diverse activa.



4. Lasten

4.1. Personeelslasten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	46.933	47.862	44.087
4.1.1.2. Sociale lasten	6.895	7.111	6.402
4.1.1.5. Pensioenlasten	7.751	7.994	7.630
	61.579	62.968	58.119
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	1.856	1.100	2.049
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	6.462	5.247	6.097
4.1.2.3. Overige	3.903	2.086	2.422
	12.221	8.433	10.568
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	595	9	890
Totaal personeelslasten	73.205	71.392	67.797
<i>(bedragen x € 1)</i>			
Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2022		2021
Onderwijspersoneel	551		549
Direct onderwijsondersteunend personeel	113		109
Indirect onderwijsondersteunend personeel	101		98
Directie en management	15		15
Totaal	780		771
Gemiddelde salariskosten per fte	78.947		75.381

Toelichting personeelslasten

In 2022 zijn de brutolonen gestegen met € 2,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 4,2% en de eenmalige bruto uitkering van € 600. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2022 is toegenomen.

Het gemiddeld aantal fte in 2022 is licht gestegen ten opzichte van 2021. De toename van 9 fte wordt verklaard door extra inzet voor NPO.



De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,3 miljoen lager dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door een vrijval op het seniorenverlof van ruim € 0,2 miljoen. Dit is ruim € 0,5 miljoen hoger dan de dotatie in 2021. 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 2021. Bij de voorziening jubilea is de dotatie per saldo nihil. In 2021 was de dotatie bijna € 0,1 miljoen.

De toename van de lasten personeel niet in loondienst van € 0,4 miljoen kan worden verklaard door extra inzet uren voor NPO.

De toename van de overige personeelslasten worden veelal veroorzaakt door kosten die weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19.

4.2. Afschrijvingen

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.2.1. Immateriële vaste activa			
- Overige	68	68	96
	<hr/> 68	<hr/> 68	<hr/> 96
4.2.2. Materiële vaste activa			
- Gebouwen	3.933	4.120	3.699
- Inventaris en apparatuur	1.860	2.049	1.848
	<hr/> 5.793	<hr/> 6.169	<hr/> 5.547
Totaal afschrijvingen	5.861	6.237	5.643

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 0,2 miljoen hoger dan in 2021. In 2022 hebben diverse investeringen plaatsgevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

4.3 Huisvestingslasten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.3.1. Huur	2.013	1.667	1.808
4.3.2. Verzekeringen	104	87	96
4.3.3. Onderhoud	548	367	459
4.3.4. Energie en water	1.125	870	989
4.3.5. Schoonmaakkosten	953	810	991
4.3.6. Heffingen	291	307	310
4.3.8. Overige	674	413	487
	<hr/> 5.708	<hr/> 4.521	<hr/> 5.140
Totaal huisvestingslasten	5.708	4.521	5.140



Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 0,6 miljoen hoger dan in 2021. Dit heeft te maken met de huur van diverse locaties voor het huisvesten van de studenten in verband met de verbouwing aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem. Daarnaast hebben prijsstijgingen geresulteerd in fors hogere energiekosten.

4.4 Overige lasten

(x € 1.000)	realisatie	begroting	realisatie
	2022	2022	2021
4.4.1. Administratie- en beheerslasten	2.961	2.086	2.722
4.4.2. Inventaris en apparatuur	1.990	1.854	1.997
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	1.761	1.962	1.612
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen	-	3	34
4.4.5. Overige	3.651	3.360	2.133
Totaal overige lasten	10.363	9.265	8.498

Toelichting overige lasten

De toename van de administratie- en beheerslasten ten opzichte van vorig jaar wordt veroorzaakt door de advieskosten.

De post overige bestaat voornamelijk uit kosten voor de website, onderwijssoftware en -licenties, representatiekosten en kosten voor open dagen. De stijging van deze kosten kan worden verklaard doordat de kosten weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19. Daarnaast hebben er desinvesteringen plaatsgevonden in relatie tot de verbouwing van de J.F. Kennedylaan. Dit heeft geleid tot een boekverlies van ruim € 0,9 miljoen.

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 2022 van de jaarrekening 2022 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2022 zijn verricht.



(x € 1.000)	realisatie	realisatie	totaal
	2022	2022	2022
	Ernst & Young Accountants LLP	Kroese Wevers	
Honorarium onderzoek jaarrekening	109	-	109
Honorarium andere controleopdrachten	38	-	38
Honorarium fiscale adviezen	-	1	1
Honorarium andere niet-controledienst	-	13	13
	147	14	161

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

5. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)	realisatie	begroting	realisatie
	2022	2022	2021
5.1 Financiële baten			
- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	590	-	2
- Rendement vermogensbeheer	-	-	245
- Overige financiële baten	39	90	27
	629	90	274
5.2 Financiële lasten			
- Rentelasten en soortgelijke kosten	95	165	170
- Rendement vermogensbeheer	411	-	-
- Overige financiële lasten	40	-	33
	546	165	203
Totaal financiële baten en lasten	83	-75	71



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 2022 een rendement over het gemiddeld belegd vermogen behaald van 14,6% negatief tegenover een rendement van 10,6% positief in 2021. De stijging van de rentebaten is ontstaan door een daling van de interest op de waardering van de personele voorzieningen.

6. Belastingen

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
Belastingen			
- Vennootschapsbelasting	-	-	-
<hr/>			
Totaal belastingen	-	-	-

Toelichting Belastingen

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

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 31-12-2022	Resultaat 2022	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Overig	3.003	-376	nee	n.v.t.	100
Totaal stichtingen			3.003	-376			

Meerderheidsdeelneming (besloten vennootschappen)

(bedragen x € 1.000)

Naam houdstermaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Holding BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	-40	20	nee	100	100
Totaal houdstermaatschappijen			-40	20			

Naam werkmaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Graafschap Opleidingen BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	158	23	nee	100	100
CIVON BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	96	22	nee	100	100
Totaal werkmaatschappijen			255	45			

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		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
		Datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond	
Tegemoetkoming opleidingsschool	1094585	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
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40392-MBO	16-10-20	v		
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool	1095189-2	20-11-20			v
Lerarenbeurs 2009-2017 (scholing); 2021	1183517-1	22-11-21	v		
Lerarenbeurs 2009-2017 (Instructeurs); 2021	1183389	22-11-21	v		
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool, 2021	1185335-4	22-11-21			v
Lerarenbeurs 2009-2017 (zij-instroom); 2021	1158944-1	22-06-21	v		
Pilot Praktijkgericht programma GI TI	GLTL22R036	09-06-22			v
Lerarenbeurs (zij-instroom); 2022-23	100000218-1	20-07-22			v
Lerarenbeurs (scholing) 2022-23	1281788-1	20-10-22			v
Lerarenbeurs (instructeurs) 2022-23	100000257-1	22-08-22			v
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool 2022-23	1284304-1	22-11-22			v
NPO EBEN 2021-2022	EBEN21047	31-03-21	v		
NPO MBO Nazorg 2022-2023	NMBO22031	28-02-22			v



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 2021	Totale subsidiabele lasten t/m 2021	Saldo per 1-jan 2022	Subsidie-ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Te verrekenen pe 31-dec 2022
				-	-	-	-	-	-	-
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)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Totale subsidiabele lasten t/m 2021	Saldo per 1 januari 2022	Subsidie-ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Saldo per 31-12-2022
Regionaal investeringsfonds mbo	RIF19036		18-10-19	1.429.483	970.007	441.408	528.599	306.318	293.056	541.860
Regionaal Programma Voortijdig Schoolverlaten 2020-2024	OND/ODB-2020/3596M		02-10-20	651.512	325.756	142.679	183.077	162.878	161.320	184.635
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	RIF20035		09-12-20	676.464	295.953	75.752	220.201	126.837	83.298	263.740
Totaal				2.757.459	1.591.716	659.839	931.877	596.033	537.674	990.235

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 2022 € 196.000.

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 2022 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 € 196.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

Criteria	Complexiteitspunten
Totale baten 2020	8
Aantal deelnemers op 1 oktober 2020	3
Gewogen aantal onderwijssectoren of sectoren	5
Totaal aantal complexiteitspunten	16

1a. Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	M.H. Koster-Wentink	M. Gerlagh
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	161.402	151.066
Beloningen betaalbaar op termijn	23.210	22.769
<i>Subtotaal</i>	<i>184.612</i>	<i>173.835</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	196.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	184.612	173.835
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 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>	180.216	156.872
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
Bezoldiging	180.216	156.872

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	T. Tromp	L. Fokkinga	R.I. Zwetsloot	B.P. Hidding	M.M. Rovers	G. Bouman
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht	Vanaf 1/8 voorzitter raad van toezicht, daarvoor 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 2022	1/1 – 31/07	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/8-31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	14.700	20.300	16.800	16.800	16.800	16.300	7.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.076	23.708	19.600	19.600	19.600	19.600	8.216
-/- 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	14.700	20.300	16.800	16.800	16.800	16.300	7.000
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 2021							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst	L. Fokkinga	T. Tromp	R.I. Zwetsloot	B.P. Hidding	M.M. Roovers
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 functievulling 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
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.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing in 2022.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Enkelvoudige balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

		31-12-2022	31-12-2021
	<i>(x € 1.000)</i>		
1.	Activa		
1.1.	Vaste activa	60.315	54.374
1.1.1.	Immateriële vaste activa	86	132
1.1.2.	Materiële vaste activa	60.229	54.242
1.2.	Vlottende activa	26.440	35.120
1.2.2.	Vorderingen	2.756	2.181
1.2.3.	Liquide middelen	23.684	32.939
	Totaal activa	86.755	89.494
2.	Passiva		
2.1.	Eigen vermogen	69.038	68.096
2.2.	Voorzieningen	5.561	5.258
2.3	Kortlopende schulden	12.156	16.140
	Totaal passiva	86.755	89.494

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3. Baten			
Totaal baten	95.122	89.962	89.265
3.1. Rijksbijdragen	88.102	84.035	82.693
3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.732	1.255	1.308
3.3. Cursusgelden	1.051	498	1.123
3.4. Baten werk in opdracht van derden	1.653	1.695	1.681
3.5. Overige baten	2.584	2.479	2.460
4. Lasten			
Totaal lasten	94.648	90.709	86.522
4.1. Personeelslasten	73.026	71.112	67.769
4.2. Afschrijvingen	5.783	6.161	5.560
4.3. Huisvestingslasten	5.676	4.521	4.967
4.4. Overige lasten	10.163	8.915	8.226
Saldo baten en lasten	474	-747	2.743
5. Financiële baten en lasten	468	-151	-186
Resultaat	942	-898	2.557
6. Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	942	-898	2.557

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>	Overige
Stand per 1 januari 2022:	
Aanschafprijs	796
Cumulatieve afschrijvingen	664
Boekwaarde per 1 januari 2022	132
Mutaties in het boekjaar:	
Investeringen:	
- Aanschafprijs	20
	20
Desinvesteringen:	
- Aanschafprijs	152
- Cumulatieve afschrijvingen	152
	-
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	66
	66
Overige mutaties:	
- Ingebruiknames	
	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-46
Stand per 31 december 2022:	
Aanschafprijs	664
Cumulatieve afschrijvingen	578
Boekwaarde per 31 december 2022	86

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)	1.1.2.1.	1.1.2.3.	1.1.2.5.	1.1.2.
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en betaling	Totaal
Stand per 1 januari 2022:				
Aanschafprijs	90.275	26.221	1.191	117.687
Cumulatieve afschrijvingen	44.022	19.423	-	63.445
Boekwaarde per 1 januari 2022	46.253	6.798	1.191	54.242
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	7.444	2.216	3.028	12.688
	7.444	2.216	3.028	12.688
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	3.007	596	-	3.604
- Cumulatieve afschrijvingen	2.075	545	-	2.620
	933	52	-	984
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.925	1.792	-	5.717
	3.925	1.792	-	5.717
Overige mutaties:				
- Ingebruiknames	1.179	-	1.179-	-
	1.179	-	-1.179	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	3.765	372	1.850	5.987
Stand per 31 december 2022:				
Aanschafprijs	95.890	27.840	3.041	126.771
Cumulatieve afschrijvingen	45.872	20.670	-	66.542
Boekwaarde per 31 december 2022	50.018	7.170	3.041	60.229

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 8,4 miljoen betrekking op de afronding en ingebruikname van het verbouwde deel van het pand aan de J.F. Kennedylaan. De overige € 0,2 miljoen bestaat uit diverse verbouwingen.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,9 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 1,1 miljoen en voor ongeveer € 0,2 miljoen in kantoorinventaris.

De investeringen in de categorie In uitvoering en betaling hebben betrekking op de verbouwingen van de T-vleugel in het pand aan de J.F. Kennedylaan (€ 1,60 miljoen).

De desinvesteringen staan in relatie tot 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 2022.

<i>(bedragen x € 1.000)</i>	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB
	Gebouwen	Terreinen	waarde gebouwen
Locatieadres			
Julianaplein 2	2.797	6.498	1.946
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	24.797
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	180
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	8.885
Sportweg 3	5.824	2.946	11.140
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	429
Notenlaan 2	970	2.940	647
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	49.086

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2022.

1.2.2. Vorderingen

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1. Debiteuren	541	383
1.2.2.4. Groepsmaatschappijen	154	24
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	10	11
1.2.2.10. Overige vorderingen	157	21
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.787	1.689
1.2.2.15. Overlopende activa overige	132	76
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-25	-23
Totaal vorderingen	2.756	2.181

Toelichting vorderingen

Daarnaast zijn de vooruitbetaalde kosten toegenomen ten opzichte van 2021. In het jaar 2021 heeft er een reclassificatie plaatsgevonden van de openstaande facturen. Dit was in 2022 niet van toepassing, dit verklaard de toename van € 0,3 miljoen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2022	31-12-2021
Stand per 1 januari	23	25
Onttrekking	9	29
Dotatie	11	27
Stand per 31 december	25	23

1.2.3. Liquide middelen

<i>(x € 1.000)</i>	31-12-2022	31-12-2021
1.2.3.2. Banken	23.684	32.939
Totaal liquide middelen	23.684	32.939

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2022 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 12,4 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	61.624	1.727	-	63.351
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.058	-401	-	4.657
Bestemmingsreserve Bapo	1.811	-388	-	1.423
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve privaat	-397	4	-	-393
Totaal eigen vermogen	68.096	942	-	69.038

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2022 bedraagt bijna € 1,0 miljoen positief. Het college van bestuur heeft besloten om ongeveer € 0,8 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van bijna € 0,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de taalschool in 2022.

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 2022 komt dit ratio uit op 0,93 (2021: 0,99). Hiermee blijven wij onder de signaleringswaarde van 1,0.

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Interest	Stand per 31-12-2022
2.2.1. Personeelsvoorzieningen	4.989	1.741	715	295	580	5.140
2.2.2. Verlieslatende contracten	269	403	239	2	10	421
Totaal voorzieningen	5.258	2.144	954	297	590	5.561

Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

Looptijd < 1 jaar	1.417
Looptijd 1 - 5 jaar	2.398
Looptijd > 5 jaar	1.747
Stand per 31 december 2022:	5.561

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Interest	Stand per 31-12-2022
Spaarvariant	82	8	15	15	-	60
Jubileumuitkeringen	623	177	47	94	169	490
Duurzame inzetbaarheid	2.752	785	160	126	271	2.980
Wachtgeld	1.395	530	370	41	140	1.374
Langdurig ziekteverzuim	94	190	89	16	-	179
Transitievergoeding	43	51	34	3	-	57
Totaal	4.989	1.741	715	295	580	5.140

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)	31-12-2022	31-12-2021
2.3.1. Schulden aan groepsmaatschappijen	9	49
2.3.8. Crediteuren	1.492	1.282
2.3.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.147	2.893
2.3.10. Schulden ter zake pensioenen	868	855
2.3.12. Overige kortlopende schulden	46	13
2.3.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	1.473	6.005
2.3.16. Vooruitontvangen bedragen	1.649	2.021
2.3.17. Vakantiegeld	2.041	1.944
2.3.18. Te betalen interest	33	61
2.3.19. Overige overlopende passiva	1.398	1.017
Totaal kortlopende schulden	12.156	16.140

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 is afgenomen met € 4 miljoen (Regeling kwaliteitsafspraken MBO), omdat deze in 2022 zijn besteed en als baten zijn verantwoord. Een overzicht van de verantwoorde doelsubsidies (model G) is al bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.

De post vooruit ontvangen bedragen bestaat uit vooruit ontvangen overige subsidies (€ 0,6 miljoen), vooruit ontvangen deelnemersbijdragen (€ 1,1 miljoen). De deelnemersbijdragen zijn ruim € 0,4 miljoen hoger doordat de deelnemersbijdragen vanaf schooljaar 2022-2023 weer terug zijn op het niveau van voor Corona.

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. De gehele post heeft een looptijd van korter dan 1 jaar.

Niet in de balans opgenomen regelingen

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

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	76.072	74.644	71.387
3.1.2. Overige subsidies OCW			
- Geormerkte subsidies OCW	538	581	454
- Niet-geormerkte subsidies OCW	11.492	8.810	10.852
	12.030	9.391	11.306
Totaal rijksbijdragen	88.102	84.035	82.693

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdragen OCW ten opzichte van de begroting 2022 kan worden verklaard door additionele baten die bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld. De aanvullende rijksbijdragen bestaan uit een hogere compensatie voor loon- en prijsbijstelling van bijna € 0,9 miljoen, een extra bate van € 0,3 miljoen voor verbetering studieloopbaanbegeleiding en bijna € 0,2 miljoen vanuit de knelpuntenpot.

De toename van de overige subsidies OCW ten opzichte van de begroting bestaat enerzijds uit bijna € 2,2 miljoen additionele baten die via de kwaliteitsgelden bij voorjaarsnota ter beschikking zijn gesteld en anderzijds voor bijna € 0,5 miljoen aan hogere verantwoording van subsidies. Van de aanvullende baten van bijna € 2,2 miljoen die via de kwaliteitsgelden zijn uitgekeerd, heeft het merendeel betrekking op aanvullende bekostiging voor niveau 2 studenten.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2022/2/1.000.000.822 d.d. 20 december 2022. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.

Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs.

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
Exploitatievergoeding entreeopleidingen	2.592	2.738	2.687
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen	69.277	67.733	64.679
	71.869	70.471	67.366
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen	2.248	2.227	2.157
Vergoeding gehandicaptenbeleid	1.168	1.151	1.121
Overgangsbekostiging modernisering mbo	-	-	13
Rijksbijdrage vavo	1.956	1.895	1.904
Inhouding cursusgeld	-1.169	-1.100	-1.174
	4.203	4.173	4.021
	76.072	74.644	71.387

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2022 ten opzichte van 2021 heel licht gedaald van circa 1,56% naar ruim 1,50%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,1 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2022 gestegen met € 0,01 miljoen.

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,79% licht gestegen ten opzichte van het aandeel in 2021 (1,78%). Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding met bijna € 0,2 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen in 2022 gestegen met bijna € 245 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 4,4 miljoen.

In 2022 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,05 miljoen. Dit kan worden verklaard door een daling van € 0,02 miljoen van het aandeel in de bekostiging van 2,68% naar 2,65% in 2022. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 68,2 miljoen in 2021 naar € 71 miljoen in 2022.

De inhouding van het cursusgeld is nagenoeg gelijk gebleven 2022.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<u>Geormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	161	162	142
Regionaal investeringsfonds mbo	294	419	236
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	83	-	76
	<hr/> 538	581	454
<u>Niet-geormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	204	149	144
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	308	200	60
Kwaliteitsafspraken mbo	10.487	8.335	8.311
Project Praktijkgericht programma	10	-	-
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	255	-	60
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	-	-	158
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	209	112	142
Instructiebeurs	19	14	-
	<hr/> 11.492	8.810	10.852
	<hr/> 12.030	9.391	11.306

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	366	308	286
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	245	374	297
- Europese bijdragen en subsidies	935	483	457
- Overige overheden	186	90	268
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.732	1.255	1.308

3.3. Cursusgelden

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.051	498	1.123
Totaal cursusgelden	1.051	498	1.123

Toelichting cursusgelden

In het schooljaar 2022-2023 is het cursusgeld weer terug naar het niveau van voor corona. Het aantal studenten is licht gestegen ten opzichte van 2021, maar door halvering van het cursusgeld in het schooljaar 2021-2022 zijn de opbrengsten licht gedaald.

3.4. Baten werk in opdracht van derden

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.4.1. Contractonderwijs			
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	624	437	526
- Volwasseneneducatie	795	776	771
- Inburgeringstrajecten	-	-	158
	1.419	1.213	1.455
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Werk in opdracht van verbonden partijen	216	337	210
- Overig	18	145	16
	234	482	226
Totaal baten werk in opdracht van derden	1.653	1.695	1.681

Toelichting baten werk in opdracht van derden

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 2022	begroting 2022	realisatie 2021
3.5.1. Verhuur	103	81	77
3.5.2. Detachering personeel	991	594	968
3.5.6. Deelnemersbijdragen	303	295	304
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	371	556	468
3.5.9. Opbrengst catering	399	797	185
3.5.10. Overige	417	156	458
Totaal overige baten	2.584	2.479	2.460

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

<i>(x € 1.000)</i>	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Brutolonen en salarissen	46.894	47.674	43.992
4.1.1.2. Sociale lasten	6.890	7.084	6.393
4.1.1.5. Pensioenlasten	7.751	7.969	7.630
	61.535	62.728	58.015
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	1.855	1.100	2.049
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	6.307	5.212	6.183
4.1.2.3. Overige	3.924	2.081	2.412
	12.086	8.393	10.644
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	595	9	890
Totaal personeelslasten	73.026	71.112	67.769

Toelichting personeelslasten

(bedragen x € 1)

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2022	2021
Onderwijspersoneel	551	547
Direct onderwijsondersteunend personeel	113	109
Indirect onderwijsondersteunend personeel	101	98
Directie en management	15	15
Totaal	780	769
Gemiddelde salariskosten per fte	78.891	75.443

In 2022 zijn de brutolonen gestegen met € 2,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 4,2% en de eenmalige bruto uitkering van € 600. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2022 is toegenomen.

Het gemiddeld aantal fte in 2022 is licht gestegen ten opzichte van 2021. De toename van 11 fte wordt verklaard door extra inzet voor NPO.

De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,3 miljoen lager dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door een vrijval op het seniorenverlof van ruim € 0,2 miljoen. Dit is ruim € 0,5 miljoen hoger dan de dotatie in 2021. 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 2021. Bij de voorziening jubilea is de dotatie per saldo nihil. In 2021 was de dotatie bijna € 0,1 miljoen.

De toename van de lasten personeel niet in loondienst van € 0,1 miljoen kan worden verklaard door extra inzet uren voor NPO.

De toename van de overige personeelslasten worden veelal veroorzaakt door kosten die weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.2.1. Immateriële vaste activa			
- Overige	66	66	93
	66	66	93
4.2.2. Materiële vaste activa			
- Gebouwen	3.924	4.111	3.690
- Inventaris en apparatuur	1.793	1.984	1.777
	5.717	6.095	5.467
Totaal afschrijvingen	5.783	6.161	5.560

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 0,2 miljoen hoger dan in 2021. In 2022 hebben diverse investeringen plaatsgevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

4.3. Huisvestingslasten

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.3.1. Huur	1.983	1.667	1.688
4.3.2. Verzekeringen	104	87	96
4.3.3. Onderhoud	561	367	459
4.3.4. Energie en water	1.114	870	965
4.3.5. Schoonmaakkosten	949	810	975
4.3.6. Heffingen	291	307	299
4.3.8. Overige	674	413	485
Totaal huisvestingslasten	5.676	4.521	4.967

Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 0,6 miljoen hoger dan in 2021. Dit heeft te maken met de huur van diverse locaties voor het huisvesten van de studenten in verband met de verbouwing aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem. Daarnaast hebben prijsstijgingen geresulteerd in fors hogere energiekosten.

4.4. Overige lasten

(x € 1.000)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
4.4.1. Administratie- en beheerslasten	2.891	1.960	2.582
4.4.2. Inventaris en apparatuur	1.969	1.737	1.951
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	1.716	1.928	1.589
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen	7	3	28
4.4.5. Overige	3.580	3.287	2.076
Totaal overige lasten	10.163	8.915	8.226

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. De stijging van deze kosten kan worden verklaard doordat de kosten weer terug zijn op het niveau van voor COVID-19. Daarnaast hebben er desinvesteringen plaatsgevonden in relatie tot de verbouwing van de J.F. Kennedylaan. Dit heeft geleid tot een boekverlies van ruim € 0,9 miljoen.

5. Financiële baten en lasten

	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
(x € 1.000)			
5.1 Financiële baten			
- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	590	-	-
- Overige financiële baten	-	-	-
	590	-	-
5.2 Financiële lasten			
- Rentelasten en soortgelijke kosten	122	151	186
- Overige financiële lasten	-	-	-
	122	151	186
Totaal financiële baten en lasten	468	-151	-186

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 2022 een rendement over het gemiddeld belegd vermogen behaald van 14,6% negatief tegenover een rendement van 10,6% positief in 2021.

6. Belastingen

	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
(x € 1.000)			
Belastingen			
- Vennootschapsbelasting	-	-	-
Totaal belastingen	-	-	-

Toelichting belastingen

Door toepassing van de subjectvrijstelling voor onderwijs- en onderzoeksinstituten ex artikel 6b van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, is de Stichting BVE 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, 20 juni 2023

College van bestuur

M.H. Koster-Wentink
Voorzitter college van bestuur

M. Gerlagh
Lid college van bestuur

Raad van toezicht

T. Tromp
Voorzitter raad van toezicht

R.I. Zwetsloot
Vicevoorzitter raad van toezicht

L. Fokkinga
Lid raad van toezicht

M.M. Rovers
Lid raad van toezicht

B.P. Hidding
Lid raad van toezicht

G. Bouman
Lid raad van toezicht

Overige gegevens

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming is niet statutair vastgelegd.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring bij de jaarrekening is hierna opgenomen.

BIJLAGEN



1. Overzicht leden college van bestuur

Naam	Functie en portefeuilles	Nevenfuncties
Mevr. M.H. Koster-Wentink MA	Voorzitter cvb Portefeuillehouder: Onderwijssectoren E&P en T&I Sector Dienstverlening Concerncontrol	<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 • Lid Regiegroep Gelderse professionaliseringsagenda (GPA) • Voorzitter Stuurgroep Leren en lesgeven met ICT (onderdeel GPA) • Lid ledenraad SURF • Voorzitter kerngroep MBO Digitaal • Beoogd lid stuurgroep Npuls • Lid bestuur VKBBO • Lid bestuur Coöperatie Mbo voorzieningen
Dhr. M. Gerlagh MBA	Lid cvb Portefeuillehouder: Onderwijssectoren Z,W&S en E&D Sector Ontwikkeling Bestuursondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van toezicht Cultuur Oost (bezoldigd) • Lid validatiecommissie Kwaliteitsnetwerk • Voorzitter stuurgroep Opleidingschool Achterhoek & Arnhem • Voorzitter SOM MBO • Voorzitter Thematafel onderwijs en arbeidsmarkt • Ambassadeur Freyheyt • Lid bestuur platform Bind! • Lid bestuur Achterhoeks fonds voor talentontwikkeling • Lid stuurgroep Regionaal Mobiliteitsteam • Lid speerpunt groep Inclusieve arbeidsmarkt • Lid bestuur Stichting Duits in de Beroepscontext

2. Overzicht leden raad van toezicht

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her-kies-baar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Mw. G. Bouman Lid (sinds 1 augustus 2022)	augustus 2022 (1 ^e termijn)	augustus 2026	ja	Directeur/bestuurder Stimenz	<ul style="list-style-type: none"> Lid bestuur Sociaal Werk Nederland sedert maart 2019
Dhr. L. Fokkinga Lid	december 2020 (2 ^e termijn)	december 2024	nee	Directeur ICT/eict Rensa Groep	<ul style="list-style-type: none"> geen
Dhr. drs. B.P. Hidding RA Lid	maart 2020 (1 ^e 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
Mevr. Mr. T. Tromp vicevoorzitter voorzitter vanaf 1 augustus 2022	mei 2018 (1 ^e termijn) mei 2022 (2 ^e termijn)	mei 2022 mei 2026	nee	Manager P&O Siza	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Vilente (tot 1 maart 2021) Lid raad van toezicht SKB
Mw. Prof. Dr. M.M. Rovers	maart 2021 (1 ^e termijn)	maart 2025	ja	Hoogleraar Medische Technologie & Innovatie, Radboud UMC Wetenschappelijk directeur TechMed Centre, Universiteit van Twente Directeur Health Innovation Netherlands	<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 Lid Science and Innovation Panel, IHI Programme EU Bestuurslid Health Valley Bestuurslid 4TU.Health Bestuurslid Stichting EBM-ENT <p>Diverse commissies Gezondheidsraad</p>

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her- kies- baar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. F.R. Witteveen voorzitter sinds september 2016 afgetreden 1 augustus 2022	maart 2017 (2 ^e termijn)	augustus 2022 ⁴	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
Mw. drs. R.I. Zwetsloot Lid vicevoorzitter sinds 1 augustus 2022	maart 2019 (1 ^e termijn)	april 2023	ja	Directeur Eigenaar Pro M&P Holding b.v. Algemeen Directeur Glaspunt B.V. Mede-eigenaar Van Rheenen Sport	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Toezicht Stichting Moviera

⁴ In de raad van toezicht is eerder besloten dat de voorzitter in de tweede termijn langer aan zou blijven omwille van de continuïteit in de raad en de afronding van de lopende strategische periode.

3. Jaarverslag functionaris gegevensbescherming

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

Positie van de FG

De FG heeft de wettelijk vereiste onafhankelijke positie en voldoet wat taken en werkwijze betreft aan de vereisten van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). 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 leidinggevenden 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.

Een deel van de taken van de FG raakt inmiddels in routines ingebed. O.a. de acties op het gebied van awareness, het beantwoorden van vragen en geven van adviezen. Een deel van deze (verplichte) taken gebeurt in samenwerking met collega's. Voorbeelden daarvan zijn de benchmark IBP, de (N)OZON-oefeningen en de peerreview. (N)OZON zijn landelijke oefeningen in samenwerking met SURF, de landelijke organisatie voor ondersteuning op ict gebied van HO- en WO-onderwijs en ook steeds meer voor MBO. Om ook een goede aansluiting te garanderen op andere (digitale) ontwikkelingen en een goede opvolging van incidenten m.b.t. gegevensverwerking heeft de FG ook een rol in het platform integrale veiligheid en het Computer Emergency Responce Team (CERT). De deelname aan het platform integrale veiligheid is een belangrijk onderdeel van de vaste samenwerkingsroutine geworden.

Landelijke expertise en samenwerking

Als organisatie maken we gebruik van landelijke expertise en dragen daar zelf ook aan bij. Nauwe samenwerkingen binnen MBO-digitaal, SURF en de MBO Raad (het FG-overleg en juristen overleg). Tevens zijn FG en diverse andere met IBP betrokken collega's lid van kennisdelingsnetwerken als SCIPR5, Kennisnet, NGFG en Ingrado. De samenwerking met de FG Achterhoek VO is uitgebreid van alleen FG tot ook de IBP-adviseur.

Inmiddels zijn er in de afgelopen vijf jaar diverse landelijke AVG-routines ontstaan waar we als Graafschap College in participeren: de Benchmark informatiebeveiliging en privacy binnen MBO-instellingen, de peerreview en de (N)OZON-oefening.

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.

Bijzonderheden in 2022

De adviesfunctie van de FG is in 2022 goed en veelvuldig benut. Dit betrof voornamelijk advies aan collega's over verscheidene onderwerpen, zoals: veilig gebruik van apps, doorgeven van informatie vanuit de receptie of administratie en vanuit school naar ouders of bpv-bedrijven, checken van privacy-paragraaf in beleid, nut en noodzaak verwerkersovereenkomst in specifieke situatie, etc.

⁵ SCIPR = SURF Community voor Informatiebeveiliging en PRivacy). NGFG = Nederlands genootschap voor FG

De FG wordt weliswaar niet altijd (tijdig) betrokken bij aangelegenheden die verband houden met de bescherming van persoonsgegevens, maar we zien daarin wel sinds enkele jaren een goede ontwikkeling. De FG wordt meer en eerder betrokken. Echter, ook de noodzaak ertoe neemt toe omdat we steeds meer met data (willen) gaan werken, kansen van digitalisering willen benutten en de dreigingen (inter)nationaal op dit punt toenemen. Een verbeterkans zien wij in het opnemen van het aspect privacy als vast onderdeel van formats voor projectplannen, zodat het tijdig nadenken en advies inwinnen hiermee bevorderd wordt.

Intern kennen we in 2022 inmiddels enkele vaste activiteiten op het gebied van IBP:

- Awarenesscampagnes (uitgevoerd door Brooklyn Partners): het verspreiden van microlearnings en andere campagneactiviteiten. Met name aan de escaperoom is door een groot aantal medewerkers actief deelgenomen.
- IBP-jaarplan: dit plan is in 2022 geconcretiseerd en geactualiseerd.
- Rapportages gemelde klachten, datalekken, phishing en incidenten: deze worden ieder kwartaal besproken met zowel bestuur als de sectormanagementteams.
- De samenwerking met het auditteam: deze is inmiddels structureel. Bij iedere interne audit wordt expliciet aandacht voor privacy gevraagd.

Ons onderwijs wordt steeds meer hybride, waarbij we steeds vaker een stukje “buiten” naar “binnen” halen en vice versa. Dat geeft meer uitwisselingen van gegevens, veel meer “deuren” en dus meer risico’s. Met de uitvoering van de (N)OZON oefening in 2022 is dit punt specifiek belicht. Dit onderstrept dan ook de noodzaak om te blijven investeren in bewustwording op het gebied van IBP.

In 2022 hebben de social media extra aandacht gekregen middels regelmatige contacten tussen de FG, de IBP-adviseur en het team Marketing en communicatie.

In 2022 is op drie momenten samenwerking gezocht met de FG voor het uitvoeren van data protection impact assessments (dpias,) t.w. betreffende het dpias data platform onderwijs (DPO), het vervolg op Timo (de registratie van klachten en incidenten) en een update op de dpias aangaande het cameratoezicht. Met deze laatste update wordt voldaan aan het advies uit het model DPIA Rijksdienst om in ieder geval iedere 3 jaar te controleren of de gegevensverwerkingen binnen het onderwerp van de dpias gewijzigd zijn. Om bij toename van gegevensverwerkingen en dus meer uitgevoerde dpias toch de vinger aan de pols te kunnen houden is een centraal bijgehouden kalender een aanbeveling.

In 2022 werd er (net als vorig jaar) 19 keer melding gemaakt van een datalek. Van deze 19 datalekken zijn er drie gemeld bij de AP, waarbij geen verder onderzoek is gedaan. In 2022 is tweemaal een beroep gedaan op privacyrechten.

Naast geplande activiteiten moest er in 2022 ook in een aantal situaties alert gereageerd worden. Dit begon in de eerste week van februari met het versneld uitrollen van Multi Factor Authenticatie (MFA) voor studenten. De aanleiding hiertoe was een aantal geslaagde hackpogingen bij studenten, vermoedelijk geïnitieerd vanuit Pakistan.

Eind februari is er vreemde activiteit op accounts in Magister waargenomen. Ten behoeve van dat onderzoek vroeg de leverancier van Magister specifiek toestemming aan de FG om gegevens in Magister te mogen inzien. Voor de tijd van het onderzoek heeft de leverancier toegang gekregen. Er zijn geen aanwijzingen voor cybercrime gevonden.

Begin maart kwam de broncode van Kaspersky op straat te liggen als een van de gevolgen van de oorlog met Oekraïne. In reactie hierop stapte het Graafschap College over op Windows Defender, met later de opvolging door CrowdStrike.

Vanuit STRAX was er de wens om te werken met IBeacons. Een app van een leverancier die echter niet onze verwerkerovereenkomst wil ondertekenen. Na diverse overleggen is besloten om studenten om die reden uitsluitend anoniem van deze app gebruik te laten maken.

In de loop van het jaar nam phishing sterk toe. Dit is ook een landelijk verschijnsel. Omdat het zinvol is om te weten welke aanvalspogingen onderschept zijn, is vanaf september ingevoerd dat gevallen van phishing centraal kunnen worden gemeld en geregistreerd. Op deze wijze willen we informatie tijdig vastleggen, mocht er in de toekomst blijken dat iets in onze systemen binnengeslopen is.

Samenvattend

In het vijfde jaar van de AVG is privacy een vast item geworden in onze bedrijfsvoering. De uitgevoerde werkzaamheden in 2022 worden deels routines. Daar waar incidenten zich voordoen weten mensen elkaar te vinden en lopen procedures goed. Daarmee lijkt het of we in 2022 naar een “nieuw normaal” gegaan zijn, met die toevoeging dat we van iedereen steeds verlangen alert te zijn op allerlei risico's en daar mee te kunnen omgaan.

Als organisatie en als individu kunnen we dat alleen volhouden als we zo goed en zo kwaad als het kan risico's kunnen inschatten, prioriteren en mitigeren. En daarnaast ook door procedures klaar te hebben voor het geval dat er zich dan toch een incident voordoet. Procedures en samenwerkingsvormen in onze netwerken waarmee we samen het probleem kunnen aanpakken. Terugkijkend stellen we vast dat we het jaar 2022 daarmee goed zijn doorgekomen.

Om risico's te kunnen inschatten moet je voortdurend geïnformeerd zijn over evt. dreigingen, maar ook over je eigen organisatie. Wat hebben we in huis aan applicaties? Waar lopen gegevensstromen en wie kijkt daar mee? Dat 'meten is weten' maakt dat we weloverwogen beslissingen kunnen nemen in digitale transformatie en andere ontwikkelingen zoals het inzetten van meer hybride onderwijs. Daarbij zorgen wij ervoor dat wij aan betrokkenen steeds weer nut en noodzaak van het verwerken van hun persoonsgegevens binnen onze organisatie kunnen uitleggen en de veiligheid ervan kunnen borgen.

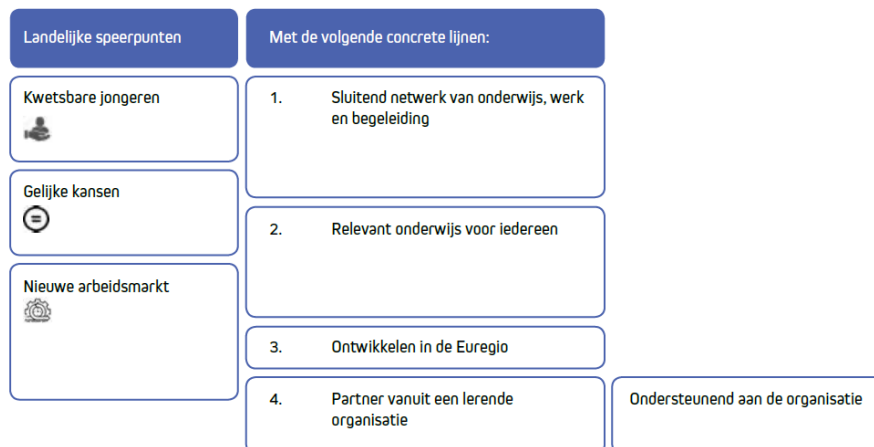
4. Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022

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.

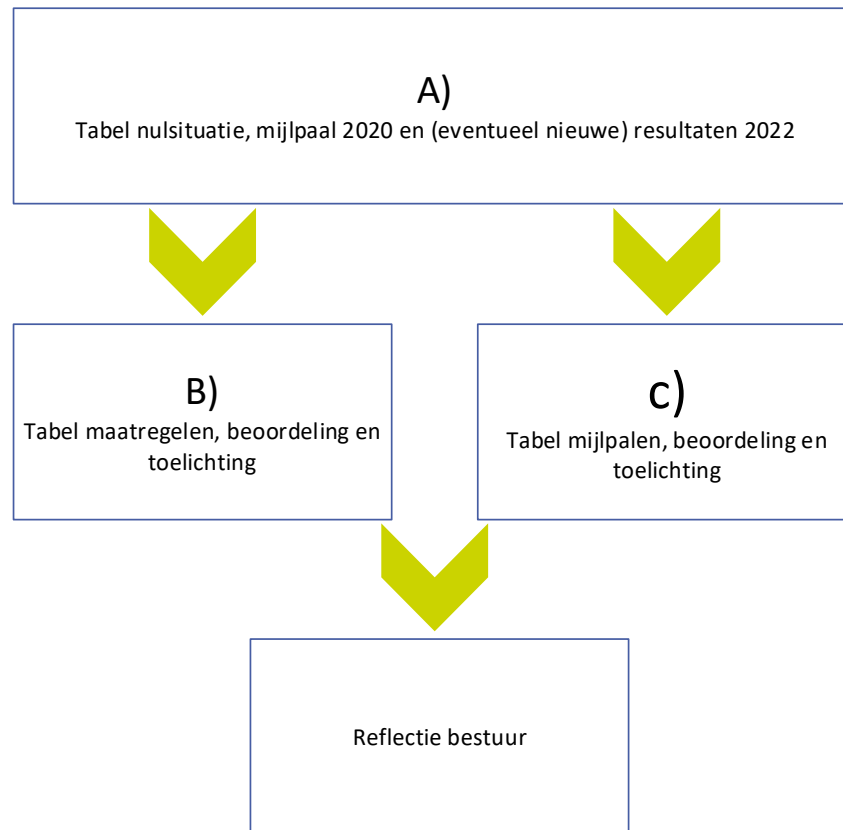
Tegelijkertijd blijft er zorg over een grote groep jongeren. Het betreft, net als in het voorgaande jaar, zorgen over kansenongelijkheid in het onderwijs en het welbevinden van jongeren. We merken dat jongeren met beperkte financiële mogelijkheden, jongeren met een fysieke beperking en/of een minder 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 we hierop gestuurd hebben. 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 resultaten 2022 is in de oordeelskolom (O) met de stoplichtmethode aangegeven of we op het doel bereikt hebben (groen), aandacht nodig hebben voor 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 tot en met 2022. 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 oordeelskolom (O) met de stoplichtmethode aangegeven of we in 2022 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). Vervolgens geven we bij C) per mijlpaal meer duiding van de beoordeling.

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. Hierbij kijken we niet alleen naar het uiteindelijk behaalde resultaat maar blikken we ook terug op de achterliggende periode en hoe we de ontwikkeling zien.

Afrondend tonen we de begroting uit de Kwaliteitsagenda 2019 -2022 en daar zetten we realisatie tot en met 2022 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	Resultaten 2022	2022	O
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%	VSV percentage (2017: 3,9%) is stabiel laag, landelijk gemiddelde (21-22): 5,89%	4,26%	●

*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 tot en met 2022)

	Maatregelen behorend bij lijn 1	O	Toelichting
M1.1	Door het uitbouwen van de coördinatiefunctie van het Loopbaanplein versterken wij het netwerk rond kwetsbare jongeren.	●	Het Loopbaanplein heeft in 2022 begeleiding verzorgd aan 2030 studenten (22% van het totaal) en 994 studenten hebben een vorm van trajectbegeleiding gehad. We hebben ook weer extra toestroom naar de loopbaanklassen gezien. Bijna 300 studenten zijn geplaatst in de loopbaanklas en daarvan waren er eind december nog 48 bezig. We vermoeden dat de oriëntatie van studenten op hun opleiding door corona minder goed is verlopen dan voor corona en dat dit dus een rol speelt bij de toename van de studenten in de loopbaanklas. De weg naar de dienstverlening van het Loopbaanplein is uitstekend gevonden en de dienstverlening is in de afgelopen vier jaar uitgebreid. In 2022 zijn 19 studenten

	Maatregelen behorend bij lijn 1	O	Toelichting
			<p>bij de jeugdarts geweest en de sociaal raadslieden hebben 288 studenten bijgestaan. De partners waarderen de samenwerking met het Loopbaanplein en de behaalde resultaten bij JongLeren (voor jongeren met psychische problemen). JongLeren is een onderwijs- en behandelprogramma. Het programma is maatwerk dat afgestemd wordt op de mogelijkheden en de belastbaarheid van de student. De gemeenten hebben de financiering van het zorgdeel van dit project structureel gemaakt zodat de continuïteit van dit belangrijke programma is gegarandeerd.</p> <p>- In de ochtenduren (3 dagen in de week) wordt onderwijs gegeven in de algemene vakken zoals Nederlands, Engels, rekenen en burgerschap. De student blijft ingeschreven bij de opleiding van herkomst. Daarnaast zal aandacht besteed worden aan studievaardigheden, gezonde leefstijl en sportieve beweging. Waar mogelijk volgen studenten beroepsgerichte vakken in de opleiding van herkomst, lopen ze stage of volgen eventueel een loopbaanoriëntatieprogramma in samenwerking met de Loopbaanklas.</p> <p>- Naast onderwijs is er twee keer in de week een groepsbehandeling dat bestaat uit een meer ervaringsgericht onderdeel Psychomotorische Therapie (PMT) en het onderdeel Acceptance and Commitment Therapie (ACT).</p> <p>Onderwijs en behandeling sluiten op elkaar aan. Wanneer er al externe behandeling plaatsvindt, wordt het behandelaanbod afgestemd op elkaar. Ook hierin is er maatwerk en is behandeling aanvullend (geen stapeling van zorg).</p>
M1.2	<p>Door versterking van ons loopbaan- en doorstroomprogramma en onder andere het met onze partners opzetten van een Achterhoeks 'Breekjaar' krijgen uitstromers van het (s)vo en (net gestarte) mbo-studenten de mogelijkheid om zich binnen de regio te oriënteren op hun beroeps- en studiekeuze.</p>	●	<p>In september 2021 is YouLab van start gegaan met 30 studenten met verschillende vooropleidingen. 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 dienstverlening (niveau 2) zodat ze een via een reguliere mbo-opleiding het jaar kunnen afsluiten met een diploma. In 2022 hebben 22 studenten hun diploma Facilitaire dienstverlening behaald. 6 studenten zijn uitgevallen of verwezen naar een andere vorm van begeleiding. Uiteindelijk zijn van deze groep 2 studenten gaan werken, 1 student zit in een vervolgtraject bij GGZ en de rest is naar een vervolgopleiding doorgestroomd, waarvan 9 binnen het Graafschap College.</p>

	Maatregelen behorend bij lijn 1	O	Toelichting
M1.3	Op basis van het regionaal plan Achterhoekse jongeren en door expliciete aandacht voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, verhogen wij het studiesucces van kwetsbare jongeren of leiden we ze naar werk, scholing of andere betekenisvolle dagbesteding.	●	Via de activiteiten uitgevoerd door team Arbeidsmarkt in de Transitieroute zijn in 2022 65 studenten begeleid naar/in werk. De Transitieroute start tijdens stage en loopt door in de eerste periode als werknemer. 27 trajecten zijn afgerond en 38 studenten zijn nog bezig met hun traject. In samenwerking met Isselborgh en Klein Borculo (speciaal onderwijs) zijn 22 studenten opgeleid binnen het Middelbaar Speciaal Beroepsonderwijs. 5 MSBO-studenten hebben hun diploma Medewerker facilitaire dienstverlening niveau 2 behaald.
M1.4	Door het ontwikkelen van één aanpak op integratie verhogen wij het succes van statushouders in de Euregio in onderwijs of werk.	●	We hebben samen met 't Baken (Lochem) statushouders opgeleid en 11 van hen hebben in mei hun certificaat Basisvaardigheden Operator ontvangen. Daarnaast zijn we betrokken bij verschillende 'Samen' participatieprojecten in de regio. Bijvoorbeeld Samen Liemers waar 10 statushouders begeleid en opgeleid worden. In totaal 90 statushouders zijn ingeschreven bij Entree. 31 van hen zitten in klassen met extra aandacht voor taal. 27 studenten worden specifiek opgeleid richting werk. Zeven statushouders nemen deel aan Entree Werkt en 8 studenten zitten in een groep gericht op doorstroom naar niveau 2.

C) Beoordeling en toelichting per resultaat 2022

	Resultaten 2022	2022	V	Toelichting
1.1	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		●	Uit de memo <i>Jongeren in een kwetsbare positie</i> (januari 2023) van RMC Achterhoek blijkt dat in de Achterhoek op 9 januari 2023 er 236 jongeren zijn zonder schoolinschrijving, zonder startkwalificatie en zonder werk (totale groep 2.240). Deze jongeren zijn allen in beeld bij RMC Achterhoek. (Kwetsbare) studenten binnen het Graafschap College hebben veel mogelijkheden tot begeleiding door studieloopbaanbegeleider, decaan en waar nodig derdelijnszorg. Als zij zich ondanks onze inspanningen niet op hun plek voelen, dan worden ze in de maand dat zij zich uitschrijven gebeld door medewerkers van het Loopbaanplein. Samen kijken ze naar de meest gepast vorm van begeleiding naar óf een andere opleiding óf werk. De overgang van school naar werk is voor een aantal studenten ook een kwetsbaar moment. Via arbeidsmarktprojecten (47 studenten in 2022) en de Transitieroute (zie M1.3) zetten we hier expliciete begeleiding op.
1.2	Nieuw resultaat*: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1		●	Studenten die het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie worden begeleid vanuit het Loopbaanplein of de RMC. De duur van deze begeleiding varieert per persoon maar de oud-studenten



	Resultaten 2022	2022	V	Toelichting
	jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners			(oud-vsv'ers) blijven in ieder geval tot ze 27 zijn in beeld bij de RMC. Duur van begeleiding en effectiviteit van een traject kunnen we niet voldoende inzichtelijk maken via onze registratie vandaar de waardering 'oranje'.
1.3	VSV percentage (2017: 3,9%) is stabiel laag, landelijk gemiddelde (21-22): 5,89%	4,26%	●	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

Wij zijn 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 vanwege de samenhang in de activiteiten. Positief is ook dat de partners structureel bijdragen waardoor er continuïteit is en het netwerk van onderwijs, werk en begeleiding écht sluitend is.

Over het niet voldoende inzichtelijk kunnen maken van de studenten die zonder startkwalificatie het Graafschap College verlaten zijn wij minder tevreden; registratie is hier het grote punt van aandacht dus niet zozeer de aanpak maar wel de effectmeting ván de aanpak.

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 2021. De invloed van corona op het voortijdig schoolverlaten is een onzekere factor. In de komende jaren zal duidelijk worden wat de neveneffecten van de coronamaatregelen voor jongeren zijn en wat de effecten zijn van onze aanpak om hen zo goed mogelijk te begeleiden naar (vervolg)onderwijs, verdere begeleiding of werk.

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	Resultaten 2022	2022	O
2.1	Studiesucces 2014-2017: opleidingen met voldoende of goed	86,0%	Studiesucces 2016-2019: 88% van onze opleidingen scoort voldoende of goed	Studiesucces 2018-2021: 90% van onze opleidingen scoort voldoende of goed	84,4%	●
2.2	Opstroom ⁶ na diploma 2016-2017: niveau 2		Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 2 behoud	Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 2 behoud	38%	●
2.3	Opstroom na diploma 2016-2017: niveau 3		Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 3 minimaal behoud	Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 3 licht stijgend naar 36% ⁷	19,5%	●
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2016-2017	79,7%	Eerstejaarssucces hbo 2017-2018 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	Eerstejaarssucces hbo 2020-2021 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	87,7%	●
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	10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1996	●
2.6	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: omvang contractactiviteiten beroepsonderwijs	805K	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	328k	●

⁶ 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.

⁷ Dit percentage vervalt want gebaseerd op de oude berekeningen.

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	Resultaten 2022	2022	O
2.7	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: nieuwe opleidingstrajecten			Er is per onderwijssector (totaal 4) minimaal één nieuw LLO-opleidingstraject ontwikkeld	4	●
2.8	Start Programma STRAX ⁸ : innovatiedocenten	pilot - 3	Er zijn 5 innovatiedocenten binnen het GC	Er zijn 7 innovatiedocenten binnen het GC	8	●
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)	70% van de docenten heeft in de voorgaande drie jaar scholing gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT	88%	●
2.10	Start Programma STRAX: participatie docenten		Vanuit elke onderwijssector participeren 2 docenten in 'Ontwikkelkracht'	'Ontwikkelkracht' is een onmisbaar netwerk geworden waarin via een HIP-marktplaats binnen het hele GC innovaties en goede voorbeelden worden gedeeld.	Ontwikkelkracht is gestopt; aanpak wordt door team O&I opgevolgd.	●

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.

⁸ De naam van het programma Onderwijsinnovatie & ICT is gewijzigd in STRAX



- 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 tot en met 2022)

	Maatregelen behorend bij lijn 2	O	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: Studenten Mechatronica hebben in afstemming met studenten van de zorgopleidingen een maandverband- en tamponautomaat ontwikkeld en gemaakt. Deze hangt nu binnen school. Er worden bij team Gebouwde omgeving elke vrijdag gastlessen verzorgd door verschillende mensen vanuit het bedrijfsleven. De hybride leeromgeving 'Front Office' is uitgebreid en er is onderzoek gedaan naar een doorstart van de winkel voor de Retail-opleidingen. De week over dementie en rouwbeleving bij ouderen bij de opleiding Dienstverlening was een indrukwekkende ervaring voor studenten en medewerkers en werd feestelijk afgesloten met een theatervoorstelling. De dinsdagavondenopenstelling van het Vaardighedencentrum waarbij men de mogelijkheid heeft gericht bepaalde vaardigheden onder de knie te krijgen of op te frissen trekt niet alleen studenten die zelf de keuze maken om extra te komen oefenen maar ook medewerkers uit het werkveld die bijvoorbeeld voor een nieuwe BIG-registratie staan. En als laatste een Urban Sports Event dat studenten Sport en bewegen samen met studenten Sociaal Werk hebben georganiseerd. Het in 2022 ontwikkelde Taalbeleid van het Graafschap College past bij onze HIP-onderwijsvisie door maatwerk te leveren in ondersteuning.
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 zijn 17 middelbare scholen bezocht en hebben ruim 2300 vmbo-leerlingen kennis kunnen maken met het mbo en het Graafschap College. 70 studenten namen in 2022 deel aan het Toptraject Achterhoek Liemers waarbij ze door extra lessen Nederlands, Engels of wiskunde en door het volgen van een masterclasses gericht werden voorbereid op de overstap naar het hbo. In totaal 30 leerlingen uit het VO hebben deelgenomen aan een deel van de masterclasses.
M2.3	Door oog voor het individu en door talentontwikkeling maken we het Graafschap College een school voor iedereen.	●	Inclusie heeft op allerlei manieren aandacht gekregen: een vast onderwerp in de basis- en plusmodule voor onze studieloopbaanbegeleiders; een aandachtsgebied voor de innovatiedocent Burgerschap; het werven van een projectleider voor onder andere de inclusieve organisatie; als onderdeel van ons

	Maatregelen behorend bij lijn 2	O	Toelichting
			Taalbeleid en niet in de laatste plaats als een van de doelen van de Strategie 2023-2030. De jaarlijkse aandacht voor Paarse Vrijdag kreeg de vorm van stickers op producten in de kantines, verspreiding van informatie en de Paarse Vrijdag-krant en een rondreizend 3D-kunstwerk.
M2.4	Door het uitwerken van het programma LLO stimuleren we een leven lang ontwikkelen in de regio.	●	Al onze LLO-activiteiten zijn in 2022 gebundeld en gaan verder onder de naam Graafschap College Werkt. Ook zijn de eerste stappen gezet in de richting van een eenduidige werkwijze in de bedrijfsvoering. Voldoende beschikbaarheid van docenten voor het uitvoeren van LLO-activiteiten wordt een steeds belangrijker onderwerp van gesprek. Het aanbod aan trainingen en opleidingen is redelijk stabiel en veel van onze LLO-activiteiten monden uit in het volgen van een reguliere BBL-opleiding.
M2.5	Door het realiseren van de doelen van het programma STRAX maken we leren en lesgeven met ICT mogelijk.	●	Onze zeven I-coaches gaan verder in de staande organisatie. Er zijn 2 projectleiders I-coaches geworden om bruggen te slaan tussen het onderwijs en digitale transformatie. Er is besloten om Ontwikkelkracht geen vervolg te geven. De effecten van Ontwikkelkracht zijn onvoldoende breed in de organisatie gevoeld (de ontwikkelde aanpak wordt wél gecontinueerd door het team O&I). Uit de Monitor Leren en Lesgeven met ICT bleek een toegenomen bewustzijn om met gebruik van ict te kunnen differentiëren en de regie van de student te ondersteunen. Wat is afgenomen is de aandacht van docenten voor informatievaardigheden van studenten.

C) Beoordeling en toelichting per resultaat 2022

Resultaten 2022	2022	O	Toelichting
2.1 Studiesucces 2018-2021: 90% van onze opleidingen scoort voldoende of goed	84,4%	●	Het percentage voldoende/hog studiesucces (2018-2021) is gestegen ten opzichte van de voorgaande driejaarsperiode (2017-2020). 21 opleidingen hebben een oordeel studiesucces 'hoog', en 44 'voldoende'. Het totaal aantal onvoldoende opleidingen is 12 (15,6%). De onvoldoendes zijn verdeeld over de sectoren E&D, T&I en Z,W&S. 4 opleidingen hebben in het afgelopen jaar hun onvoldoende weggewerkt en er is 1 nieuwe opleiding bijgekomen met onvoldoende studiesucces. We zetten naast de inspectieoordelen over het studiesucces van onze opleidingen de Benchmark Studiesucces 2021. Het Graafschap College staat landelijk op de derde plaats in deze rangorde voor jaaren diplomaresultaat. Hier is ook te zien dat na de daling van de resultaten in 2019 de resultaten verder gestegen zijn.
2.2 Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 2 behoud	38%	●	De benchmark 2021 laat zien dat er ruim meer (van 31% naar 38%) studenten van niveau 2 zijn doorgestroomd dan in 2020. Landelijke vergelijking laat zien dat er bij het Graafschap College 10% meer studenten niveau 2 doorstromen dan landelijk.

Resultaten 2022		2022	O	Toelichting
2.3	Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 3 licht stijgend naar 36% ⁹	19,5%	●	De opstroom bij niveau 3 laat een wisselend beeld zien waarbij het percentage van 2019 een uitschieter naar boven is. Het landelijk gemiddelde over 2021 is 16,1% en de landelijke trend daalt licht verder door. Het Graafschap College is tegen de trend in licht gestegen (van 19,1% naar 19,5%).
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2020-2021 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	87,7%	●	Het eerstejaarssucces van onze studenten in het hbo is verder doorgestegen. Energie en gerichte aandacht voor de overstap bijvoorbeeld via het Toptraject lijken hier positief aan bij te dragen.
2.5	10% groei (t.o.v. 2018: 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1698	●	Het aantal bbl-studenten is in de meeste sectoren en met name binnen de sector Techniek & Informatica verder gestegen. In de sector Economie & Dienstverlening zien we een duidelijke afname in het aantal bbl-studenten. De toename over de volledige 4 jaar is 12.7% geweest. We kijken hierbij alleen naar 23+-studenten in het mbo. Een verklaring voor de groei is enerzijds de conjunctuur (jongeren krijgen een leer/werktraject aangeboden i.v.m. schaarste in diverse sectoren) en anderzijds dat onze LLO-activiteiten resulteren in meer bbl-trajecten voor werkenden.
2.6	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	328K	●	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	Er is per onderwijssector (totaal 4) minimaal één nieuw LLO-opleidingstraject ontwikkeld	4	●	Alle sectoren zijn erin geslaagd om hun aanbod uit te breiden. Voor verdere gegevens zie M2.4 en https://graafschapcollege.nl/opleidingsaanbod/bedrijfsopleidingen-cursussen-en-trainingen/
2.8	Er zijn 7 innovatiedocenten binnen het GC	7	●	2 innovatiedocenten bevinden zich in de afrondende fase van hun onderzoek. De onderwerpen waar de huidige innovatiedocenten zich mee bezighouden zijn: zorg en technologie, burgerschap, artificial intelligence, stimuleren van lezen en leren van verhalen. Voor het onderwerp circulaire economie loopt de wervingsprocedure.
2.9	70% van de docenten heeft in de voorgaande drie jaar scholing gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT	88%	●	Het percentage geschoolde docenten is met ruim 49% toegenomen ten opzichte van de vorige meting. Daarnaast laat de monitor Leren en lesgeven met ICT zien dat docenten zich meer bewust zijn geworden van de eisen die aan hen gesteld worden ten aanzien van de eigen vaardigheden rond ICT. Het percentage docenten dat zich vaardig voelt (57%) is iets gedaald.

⁹ Dit percentage vervalt want gebaseerd op de oude berekeningen.



Resultaten 2022		2022	O	Toelichting
2.10	"Ontwikkelkracht" is een onmisbaar netwerk geworden waarin via een HIP-marktplaats binnen het hele GC innovaties en goede voorbeelden worden gedeeld	gestopt	●	Omdat het niet lukte om voldoende betrokkenheid te creëren bij Ontwikkelkracht is besloten dat aan het einde van de programmaduur van STRAX (Leren en lesgeven met ICT) Ontwikkelkracht stopt. Expeditie HIP en de theoretische onderbouwing van onze onderwijsvisie zijn opgeleverd en overgedragen aan het team O&I en vinden zo hun plek in de staande organisatie.

Reflectie bestuur

Wij zijn 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. Tegelijkertijd zijn onze docenten meer "bewust onbekwaam" en dat zien we terug in de teamontwikkelpunten waarin zonder uitzondering opleidingsteams tijd vrij maken voor professionalisering op dit gebied. 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 theoretische onderbouwing afgerond. Al met al is onze onderwijsvisie verder aangescherpt en dat vinden we een belangrijk en goed resultaat.

Ten aanzien van LLO zijn wij tevreden over de behaalde resultaten met name in de sectoren T&I en Z,W&S. De concrete onderwijs- en ontwikkelvragen uit de markt worden in deze sectoren opgepakt. Tegelijkertijd is het cvb kritisch over de Graafschap Collegebrede organisatiegraad van het LLO-aanbod. Extra aandacht is nodig voor ondersteunende systemen, marketing en communicatie en systematische planvorming rondom het thema LLO. Daarnaast is vanuit de regio de vraagarticulatie onhelder waardoor het niet eenvoudig is om optimaal aan te sluiten.



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	Resultaten 2022	2022	O
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	Herschreven resultaat: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten wordt bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex-programma	148	●
3.2	Aantal studenten 23 jaar en ouder	1333	5% groei (tov 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1702	●
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	50% van de studenten heeft een internationalisation@home-ervaring 2020-2021/2021-2022	5%	●
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	60% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home-ervaring 2020-2021/2021-2022	13%	●

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

B) Beoordeling en toelichting per maatregel (activiteiten en resultaten tot en met 2022)

	Maatregelen behorend bij lijn 3	O	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 zijn in 2022 weer op gang gekomen. De Euregionale Business Jump heeft plaatsgevonden. 10 Nederlandse studenten en 10 Duitse studenten volgden hier een driedaagse stoomcursus ondernemen. Ook namen 10 studenten Retail deel aan de Euregionale verkoopwedstrijd in Kleef. Aan het Rotterdamproject voor economische opleidingen (onder andere een bezoek aan de havens) hebben in totaal 75 studenten (Duits en Nederlands) deelgenomen. In verband met corona hebben onze studenten niet aan activiteiten in Duitsland deelgenomen. Het Graafschap College is in december Euregio Profilschule geworden. De Bezirksregierung Münster reikt dit certificaat uit aan scholen die zich hebben ingezet voor de Duitse taal of de samenwerking tussen Nederland en Duitsland bevorderen.
M3.2	De (korte en lange) scholingstrajecten aangeboden via onder andere het Grensland College ¹⁰ 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. Nu heeft dit onderwijsprogramma een eerste- en tweedejaarsgroep met in totaal 22 studenten. In 2022 zijn 2 nieuwe Ad-trajecten van start gegaan: de Ad Social Work en de Ad Engineering. Deze laatste opleiding wordt in Uift bij Cicon aangeboden. Er zijn 18 studenten Sociaal werk en 7 studenten Engineering gestart in september. In het kader van de Regiodeal Achterhoek heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken ook aandacht aan het Grensland College besteed (https://youtu.be/aDouN-BDiZt4)
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. Ook leveren we een actieve bijdrage aan de thematafels Smart werken en Circulaire Economie. 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.

¹⁰ Voorheen bekend onder de werktitel Euregio College Willem V.

C) Beoordeling en toelichting per resultaat 2022

Resultaten 2022		2022	O	Toelichting
3.1	Herschreven resultaat: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten wordt bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex-programma	148	●	Net zoals in het vorige verslagjaar 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. 148 studenten zijn intensief begeleid via School-ex.
3.2	10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1702	●	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 en wordt mede veroorzaakt door een conjunctureel effect maar is ook toe te schrijven aan de extra inzet die we plegen op deze doelgroep en hun om- en bijscholingsbehoefte.
3.3	50% van de studenten heeft een internationalisation@home-ervaring 2020-2021/2021-2022	5%	●	Zie internationalisering .
3.4	60% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home-ervaring 2020-2021 / 2021-2022	13%	●	Zie internationalisering .

Reflectie bestuur

Wij zijn tevreden over de ontwikkeling van het Grensland College. Met drie Ad-opleidingen binnen het Grensland College liggen we op schema om van dit initiatief een duurzaam succes te maken. Wel is het noodzakelijk dat bedrijven en organisaties aan beide zijden van de grens hun medewerkers attenderen op deze opleidingen want naast kwaliteit is ook kwantiteit cruciaal voor het bestaansrecht van deze regionale samenwerking.

Ook in 2022 hebben internationaliseringsactiviteiten door corona zo goed als stil gestaan, zeker aan het begin van het kalenderjaar. Inmiddels zien we de eerste tekenen van herstel en pakken we de draad weer op als het gaat om onze internationaliseringsactiviteiten. Leren zonder Grenzen is succesvol afgerond en via INTERREG VI in samenwerking met o.a. het ROC van Twente zijn we aan een volgende fase van impuls in de Euregio aankomen.

Er is gepaste trots ten aanzien van onze brede betrokkenheid in de Achterhoekse netwerken en het grote onderlinge vertrouwen dat we hebben opgebouwd de afgelopen jaren. Dit heeft direct en indirect impact op ons dagelijks werk doordat we korte lijnen hebben. Vraagstukken die onze studenten raken kunnen snel worden opgelost en oplossingen waarbij onze studenten en docenten een rol kunnen spelen worden makkelijk gevonden.

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	Resultaten 2022	2022	O
4.1	Werkgeverschap landelijk 7,0 (MO 2018)	7,4	Werkgeverschap landelijk 7,2 (MO 2020)	Score werkgeverschap 7,5 (MO 2020 of 2022)	6,7	●
4.2a	Persoonlijk professionaliseringsbudget 2.500 euro aangekondigd in januari 2019		Alle medewerkers weten hoe zij hun persoonlijk professionaliseringsbudget gaan inzetten	Persoonlijk professionaliseringsbudget is volledig benut	846 aanvragen cumulatief	●
4.2b				Aanvullend resultaat: Door diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut	91%	●

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 tot en met 2022)

	Maatregelen behorend bij lijn 4	O	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 teamscholing. 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.
M4.2	Door onze bedrijfsvoeringsprocessen te stroomlijnen en teams waar mogelijk en wenselijk te ontzorgen, kunnen teams zich meer richten op	●	Het inkoopbeleid is vastgesteld en er is de keuze gemaakt om een inkoper in dienst te nemen. Structurele betrokkenheid van de afdeling inkoop bij aanbestedingen heeft geleid tot minder inhuur. De

Maatregelen behorend bij lijn 4		O	Toelichting
	de kwaliteit van hun onderwijs en zijn we als organisatie beter in staat toekomstige uitdagingen aan te gaan.		subsidiedesk is in samenwerking met het ROC van Twente verder ontwikkeld. Voor zowel medewerkers als studenten is binnen zeer korte tijd de Multi Factor Authentication (MFA) ingericht. Daarnaast hebben de bhv-organisatie en de RI&E een impuls gekregen die doorloopt in 2023.

C) Beoordeling en toelichting per resultaat 2022

Resultaten 2022		2022	O	Toelichting
4.1	Score werkgeverschap 7,5 (MO 2020 of 2022)	6,7	●	Het Medewerkersonderzoek is veranderd in de vraagstelling over werkgeverschap. Dit betekent dat er geen vergelijking meer gemaakt kan worden met voorgaande jaren. Onze score ligt 0,3% boven het landelijk gemiddelde wat een significant hogere waarde is.
4.2a	Persoonlijk professionaliseringsbudget is volledig benut	846 aanvragen cumulatief	●	Met 846 aanvragen heeft het merendeel van onze medewerkers gebruik gemaakt van de kans zich persoonlijk te ontwikkelen. Corona heeft onderuitputting veroorzaakt maar in 2022 heeft wel een grote inhaalslag plaatsgevonden.
4.2b	Aanvullend resultaat: Door diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut	91%	●	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). Het totale professionaliseringsbudget laat over de afgelopen vier jaar eenzelfde beweging zien, met aanzienlijk minder benutting tijdens de coronajaren. Over de totale periode van vier jaar zien we dat we 91% van het professionaliseringsbudget benut hebben. Hierover zijn we, zeker gezien de coronajaren, tevreden.

Reflectie bestuur

In 2022 heeft de professionalisering van onze medewerkers volop aandacht gekregen. Dit sluit perfect aan bij de titel van onze kwaliteitsagenda waarin "Leren." niet voor niets in het midden staat. Medewerkers geven in het medewerkersonderzoek ook aan dat ze daar zeer tevreden over zijn en wij zijn dat ook. Maar liefst 846 collega's hebben hun voucher ingezet. Er zijn meer teamscholingen ingezet omdat de mogelijkheid is geboden om de vouchers als team te combineren. Vooral dat laatste is belangrijk gebleken omdat corona ook zijn weerslag bleek te hebben op de cohesie binnen teams. Het is goed dat hier aandacht voor is geweest. Ook het stroomlijnen van onze bedrijfsvoeringsprocessen is verbeterd ten opzichte van 2020. "1GC" is een begrip geworden binnen de organisatie en dat gaat over 'zoveel mogelijk samen én hetzelfde doen wat samen en hetzelfde kan'.

Reflectie van onze belanghebbenden

De ondernemingsraad reflecteert op de resultaten van de Kwaliteitsagenda 2018-2022, daarbij realiseren wij ons terdege, dat het niet de gemakkelijkste jaren waren. Zij is aangenaam verrast over de vele behaalde doelen en zeker omdat percentages tussentijds zijn opgehoogd en gehaald. Als kritische volger hebben we daarnaast de volgende opmerkingen:

De ambitiecijfers genoemd op pag. 11 bij 3.3 en 3.4 over internationalisering bij studenten en onderwijzend personeel zijn hoog gesteld. De OR vraagt zich af of de teams dusdanig gefaciliteerd zijn dat dit ook haalbaar is?

De ondernemingsraad las dat wederom een aantal studenten trajectbegeleiding heeft genoten. We zijn blij met de persoonlijke en gezamenlijke aanpak voor die studenten. Vandaar ook de lage vsv cijfers t.o.v. de landelijke. (pag. 3).

De ondernemingsraad is verheugd over het groeipercentage LLO, aandeel van studenten 23 jaar en ouder. (pag.6). De intensieve samenwerking met het voorgaand en opvolgend onderwijs juichen we als OR zeer toe. (pag. 8).

Ten tijde van Corona zijn met name ook goede resultaten behaald door ons Grensland College, zij levert een mooie en belangrijke bijdrage. (pag.12)."

Voorzitter Ondernemingsraad

Allereerst mijn complimenten over de behaalde resultaten en de heldere verslaglegging.

Mooi om te lezen dat het GC met de kwaliteitsagenda haar maatschappelijke rol als opleider in de regio pakt en goede resultaten heeft geboekt om Achterhoekse jongeren de gelegenheid te bieden haar/zijn capaciteit en motivatie in te zetten door een passende leerweg aan te bieden. De zorgen die beschreven worden zijn herkenbaar en het is goed om te lezen dat dit hoog op de agenda van het GC staat. In het verlengde daarvan heeft de LLO mooie resultaten opgeleverd. Het feit dat de omvang van de contractactiviteiten te leiden hebben onder de keuze van het GC meer aandacht te besteden aan BBL-trajecten is juist gezien de afgelopen jaren een verstandige keuze in het licht van jullie maatschappelijke rol, en is passend bij de landelijke trend in de niet stedelijke gebieden.

De digitalisering slag die het GC heeft gemaakt is indrukwekkend en heeft een vliegwieleffect voor onze regio (CIVON) en wordt ondersteund door het mooie behaalde resultaat ten aanzien van professionalisering.

Natuurlijk heeft de doorstroom naar het HBO (zowel bachelor als Ad) mijn specifieke aandacht, en wat een prachtig resultaat heeft het GC hier behaald. Voor de sector educatie/zorg en welzijn mag ik hopen dat onze samenwerking daarin heeft bijgedragen.

De reflectie ten aanzien van internationalisering is herkenbaar zeker in deze regio, waar samenwerking in de euregio voor de hand ligt, blijkt de ingewikkeldheid vooral te liggen in het motiveren van studenten en de samenwerking met bedrijfsleven/organisaties in de Euregio die veel belemmeringen/obstakels te kennen.

Kortom een resultaat waar jullie trots op mogen zijn.

Bestuurder Iselinge

Als eerste wil ik zeggen dat ik namens de studentenraad wel mag zeggen dat we ontzettend trots zijn op de behaalde resultaten. Vooral de aandacht die besteed is aan studenten die extra ondersteuning hebben en de vroeg-schoolverlaters, die begeleiding ontvangen om in elk geval verder te komen in hun ontwikkeling als deelnemer van de maatschappij.

Los van het mooie resultaat is dit ook terug te zien in de praktijk, waar het Graafschap College laat zien dat niet alleen studenten zich vaktechnisch ontplooiën, maar juist als een persoon.

Zodra we kijken naar relevant onderwijs, dan zien we opnieuw veel positieve signalen. De opstroom van niveaus in vergelijking met het landelijk gemiddelde is hoger, wat ook aangeeft dat gemiddelde student vertrouwen heeft in het Graafschap College als opleider. Wat de analyse van kwaliteit nog meer kracht bij zet is de 87,7% eerstejaarssucces op het hbo. Waar ik uit kan opmaken dat het onderwijs op het Graafschap College zodanig is ingericht dat het in grote lijnen aansluit op de vormgeving van het hbo.

Wat wel spijtig is om op te constateren is de afname in studiesucces. Hoewel de afname niet groot blijkt, is het wel een feit wat hoog op de agenda mag blijven staan. Natuurlijk is het relevant om te noemen dat de Corona-periode hier ook in meespeelt. Wij als studentenraad zijn erg benieuwd hoe het Graafschap College deze waarden gaat opwerken, maar we hebben er grote vertrouwen in dat het gaat lukken.

Daar tegenover; als het gaat om toekomstgericht werken, dan is ons Graafschap College ook sterk gegroeid in het kader van ontwikkelingen en inzet van ICT. Het zijn niet alleen extreme gevallen zoals de Corona-periode, maar ook de 'kleinere' problemen waarbij een student niet fysiek aanwezig kan zijn bij een les. Hierdoor krijg je minder 'harde' uitval, waardoor de flow van onze studies kan voortvloeien zonder dat we voor onnodig verzuim komen te staan.

Al om al ben ik tevreden met het resultaat, waar het onze krachten laat zien en tegelijkertijd ook de kansen waar we ons kunnen verbeteren. Hier laat het Graafschap College en ons bestuur zien dat zij zich met overgave inzetten om onderwijs en ontwikkeling, voor zowel werknemer als student, op een hoger niveau te bewerkstelligen.

Voorzitter Studentenraad

We hebben vooral gekeken naar de punten waar Leren-Werkt (RMC of leerplicht) een partner is voor jullie.

Over het algemeen willen we meegeven dat we positief zijn over de samenwerking met het Graafschap College in het algemeen en het Loopbaanplein in het bijzonder. Uiteraard zijn er altijd punten voor verbetering. Deze zitten wat ons betreft vooral op het moment waarop we elkaar vinden. Nu komen we nog vaak pas in beeld als het kwaad (uitschrijving) al geschied is. Hierover voeren we uiteraard gesprekken met onder andere D[...] en H[...]. Een ander aandachtspunt is dat ik in de hele bijlagen [= verantwoording kwaliteitsagenda] niks teruglees over de aanpak van verzuim. Er is een regionaal verzuimprotocol maar we merken dat de wijze waarop deze gekend en toegepast wordt heel erg verschilt per sector. Verzuim is een belangrijke voorspeller van uitval en het zou mooi zijn wanneer hier binnen het Graafschap college breder (op bestuurlijk/directieniveau) aandacht voor is en op gestuurd wordt.

Helaas zijn de nieuwste vsv cijfers nog steeds niet beschikbaar. Normaal krijgen we deze eind februari maar er is vertraging bij DUO. Mochten ze nog op tijd binnen komen neem ik even contact met je op zodat jullie het nog kunnen verwerken.

RMC-coördinator Achterhoek





In gemeente Doetinchem en regio Achterhoek zijn we trots op ons mbo. Het mbo is rijk aan talent, speelt een belangrijke rol in onze economie en is van grote waarde voor onze samenleving. Door hybride, gepersonaliseerd en innovatief onderwijs bereidt het Graafschap College studenten optimaal voor op de beroepspraktijk. De voorgenomen afspraken van de Kwaliteitsagenda zijn in grote mate gerealiseerd. Dit is in nauwe samenspraak met gemeenten gebeurd. Samen met het Graafschap College zijn we blij met de resultaten.

Professionals van het Graafschap College komen we in tal van samenwerkingsverbanden tegen. Steeds vaker werken we samen aan het juiste aanbod voor nieuwkomers en inwoners van onze regio die op latere leeftijd kiezen voor bij-, her- of omscholing. In de Achterhoek zijn we erin geslaagd invulling te geven aan verschillende projecten die dat bevorderen. Enkele projecten die zonder samenwerking met het Graafschap College niet gerealiseerd waren zijn Op IJver, het Achterhoeks Talentenfonds, ZEG Achterhoek, de sluitende jongerenaanpak en het Grensland College met Ad- opleidingen. En natuurlijk de Taalschool voor inburgering van statushouders en het regionale actieplan laaggeletterdheid. We zien dat het Graafschap College als doel heeft gesteld het aantal contractactiviteiten uit te breiden. Dat is wat ons betreft een wenselijke ontwikkeling.

We slagen er samen in om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. De samenwerking met het Loopbaanplein is goed, hoewel de intentie blijft om samen toe te werken naar één jongerenpunt.

Het voorkomen van verzuim en schooluitval is een belangrijk aandachtspunt waar we veel energie in steken. Er gaat veel goed, maar we zien ook ruimte voor verbetering. Bijvoorbeeld als het gaat over het moment waarop we elkaar vinden. Verzuim is een belangrijke voorspeller van uitval. De uitdaging is hier tijdig op te reageren om uitval te voorkomen.

Aan de regionale overlegtafels neemt het Graafschap College een belangrijke rol in. Aandachtspunt is ook de andere onderwijspartijen in de Achterhoek actief te blijven betrekken. Daarmee wordt het geheel versterkt en leveren deze instellingen ook een bijdrage. Ultiem doel is om het regionaal budget 'ontschot' in te zetten. We verwachten dit juist ook van het onderwijs, zeker als het gaat om de middelen vanuit de samenwerking van school naar werk. Met een gezamenlijke agenda en gezamenlijk budget kunnen we pas echt bereiken dat meer jongeren doorleren of duurzaam aan het werk komen.

Vanuit maatschappelijk perspectief zien we dat het Graafschap College actief werk maakt van kansengelijkheid. Het ROC is voor veel jongeren een draager van de identiteitsontwikkeling van jongeren. We waarderen de bijdrage aan de Achterhoek Pride. Ook vinden we het een goede zaak het Graafschap College het onderwerp bestaanszekerheid heeft geagendeerd. Niet alle studenten hebben voldoende middelen om succesvol te kunnen studeren en daar is actie op ondernomen. De samenwerking geeft energie. Daar gaan wij graag mee door.

Wethouder gemeente Doetinchem

**Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019 tot en met 2022**

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 lijn 2 (€ 100k). Deze verschuiving is verwerkt in onderstaand overzicht. Tot en met het jaar 2022 zijn er activiteiten uitgevoerd vanuit de kwaliteitsagenda ten bedrage van ruim € 25 miljoen. We hebben meer middelen kunnen besteden aan activiteiten gerelateerd aan de Kwaliteitsagenda dan was begroot.

Lijn (x €1.000)	Totaal be- groting 2019-2022	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Totaal reali- satie 2019- 2022
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	7.300	1.650	2.050	1.800	1.850	7.350
2 Relevant onderwijs voor iedereen	8.800	2.300	2.800	1.750	2.600	9.450
3 Ontwikkelen in de Euregio	2.600	700	500	750	500	2.450
4 Partner vanuit een lerende organisatie	3.800	950	1.000	2.100	1.750	5.800
Totaal	22.500	5.600	6.350	6.400	6.700	25.050



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 2022.

Lijn (x €1.000)	aangevulde be- groting 2019-2022	realisatie 2019-2022	verschil
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	7.800	7.350	450
2 Relevant onderwijs voor iedereen	9.300	9.450	-/- 150
3 Ontwikkelen in de Euregio	2.600	2.450	150
4 Partner vanuit een lerende organisatie	4.030	5.800	-/- 1.750
Totaal	23.730	25.050	-/- 1.320

In 2023 doet CKMBO de eindbeoordeling voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda 2019-2022. Dan wordt besloten over de toekenning van het resultaatafhankelijke budget van naar verwachting € 3,9 mln. Voorzichtigheidshalve hebben wij dit nog niet ingezet in 2022.

5. Examenverslag 2021-2022

Dit examenverslag is gebaseerd op de jaarverslagen over 2021-2022 van onze vijf examencommissies.

Borging diplomering

Alle examencommissies nemen deel aan gezamenlijke scholings- en afstemmingsoverleggen zoals het wekelijkse overleg van de voorzitters en secretarissen. Hiermee bevorderen we een vergelijkbare handswijze van de examencommissies. De overleggen maken deel uit van het cyclisch werken van de examencommissies. Het cyclisch werken ondersteunen we verder door inzet van de sectoradviseurs onderwijskwaliteit bij het jaarlijks te voeren reflectiegesprek, waarbij de sectoradviseur niet uit dezelfde sector/opleiding komt waar de examencommissie verantwoordelijk voor is. De examencommissies voeren op verschillende manieren onderzoek uit onder studenten naar hun tevredenheid over het verloop van hun examinering.

Als onderdeel van ons systeem voor het borgen van onderwijskwaliteit voorziet concerncontrol de jaarverslagen van de examencommissies van opmerkingen en formuleert waar nodig een advies aan het college van bestuur. Voorzien van dit advies bespreekt het college van bestuur de jaarverslagen met de voorzitters van de examencommissies.

Elke examencommissie heeft in het verslagjaar te maken gehad met personele wisselingen. Naast wisselingen in gewone leden zijn er drie voorzitters en een secretaris gestopt met hun werk voor de examencommissie. De sector Educatie & Participatie kiest met ingang van schooljaar 2022-2023 voor verdergaande samenwerking tussen de twee examencommissies van de sector. Als eerste stap hierin is gekozen voor het benoemen van de voorzitter van de examencommissie Entree als voorzitter van de examencommissie Vavo. Voorbereidende stappen hiertoe zijn gezet tijdens het verslagjaar.

Het aanstellen van een (extern) lid van de examencommissie vanuit de beroepspraktijk blijkt ook dit jaar een lastig punt bij de examencommissie Zorg, Welzijn en Sport. Daarmee voldoet deze commissie niet aan de wettelijke vereisten.

De examencommissies zijn tevreden over de uitvoering van de eigen taken. Kanttekening hierbij is dat ook in 2021-2022 het uitvoeren van bijwoningen tijdens de examens in de praktijk bemoeilijkt werd door een lockdown. De borging van de deskundigheid van de examinatoren in de praktijk heeft blijvende aandacht van de examencommissies.

Verdere harmonisering van de examenbureaus is wegens andere prioriteiten uitgesteld. Dit betekent vertraging in de voorgenomen vereenvoudiging van processen.

Alle examencommissies geven aan dat de examendossiers voldoende onderbouwing geven voor het nemen van het diploma-besluit.

Afsluiting

Examinering op het Graafschap College is van voldoende kwaliteit. Dit blijkt uit het volgende.

Examinering is valide en betrouwbaar

De examenplannen, OER'en en PTA's op basis waarvan er geëxamineerd werd, zijn tijdig vastgesteld en tijdig gecommuniceerd naar de student. De examencommissies constateren een toegenomen kwaliteit van deze documenten en konden het merendeel zonder aanpassingen vaststellen.

De examencommissies zijn tevreden over de kwaliteit van de ingezette examens. Het merendeel van de ingezette examens waren, volgens afspraak, ingekocht. Alleen bij de opleiding Leidinggevende team/afdeling/project (crebo 25160) zijn de beroepsgerichte examens zelfgeconstrueerd en via route

2 gevalideerd. Alle examens, ingekocht en zelfgeconstrueerd, zijn vastgesteld door de examencommissies.

De examencommissies geven aan dat het vaststellen van de examens voor de keuzedelen (inkoop of zelfconstructie) een aandachtspunt is.

Voor Vavo geldt dat het grootste deel van de schoolexamens zelfgeconstrueerd is¹¹ en dat de kwaliteit van de schoolexamens wordt geborgd door heldere afspraken met een collega-vavo waarbinnen voor de verschillende schoolexamens koppels van constructeurs gevormd worden.

Afname en beoordeling is gelijkwaardig

Door te werken met gevalideerde exameninstrumenten en deskundige examinatoren creëren we gelijkwaardige omstandigheden waarin geëxamineerd wordt. De examencommissies stellen alle exameninstrumenten vast en wonen steekproefsgewijs examens bij. Eventuele aanmerkingen bij afname en beoordeling koppelt de examencommissie terug aan de betrokken examiner(en) of het betrokken team.

De examencommissies geven in hun jaarverslagen aan dat zij geen of heel weinig risico's zien rond afname en beoordeling. Gezien het beperkte aantal klachten dat bij de examencommissies is binnengekomen en het nog veel beperkter aantal beroepszaken, kunnen we stellen dat ook onze studenten tevreden zijn over afname en beoordeling van hun examens.

Beoordeling is onafhankelijk en deskundig

Daar waar mogelijk werken we vanuit het vierogenprincipe en hanteren daarbij als richtlijn dat de begeleider geen examiner is. Examinatoren krijgen scholing aangeboden en opleidingen werken op verschillende wijzen aan het kalibreren van de beoordelingen.

Zoals eerder aangegeven is het lastig om de deskundigheid van de examinatoren in de praktijk in beeld te brengen en te houden. Dit betekent overigens niet automatisch dat de examinatoren niet deskundig zijn.

Kwantitatieve gegevens

Aantal	E&D	Entree	T&I	Z,W&S	Totaal
diploma's	932	164	857	1.110	3.063
certificaten	7			102	109
mbo-verklaringen	50	12	20	59	141
aanvragen examinering op hoger niveau				35	35
aangevraagde vrijstellingen	415	20	898	1.126	2.459
toegekende vrijstellingen	346	16	852	793	2.007
aanvragen aangepaste examinering	21	6		118	145
toegekende aanvragen aangepaste examinering	21	6		118	145
klachten behandeld door examencommissie	14		3	4	21
beroepszaken	1			1	2

¹¹ De kijk-luistertoetsen van de talen worden ingekocht.

Aantal	Vavo
diploma's	106
certificaten	86
aanvragen aangepaste examinering	77
toegekende aanvragen aangepaste examinering	76
klachten behandeld door examencommissie	4
beroepszaken	1





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