

# Jaarverslag 2022



# Inhoud

<b>A. Bestuursverslag</b>	<b>6</b>	<b>4 Hoofdstuk Bedrijfsvoering</b>	<b>97</b>	<b>Bijlage 1</b>	Notitie helderheid	130
<b>1 Bestuur en organisatie</b>	<b>7</b>	4.1 Zaken in 2022 met behoorlijke personele betekenis	97	<b>Bijlage 2</b>	Hoofd- en nevenfuncties CvB en RvT	133
1.1 Profiel van de organisatie	8	4.2 Kennisexpertisecentrum Scala	99	<b>Bijlage 3</b>	Studiesucces	135
1.3 Strategische ambities en resultaten	16	4.3 Team onderwijsadvisering	100	<b>Bijlage 4</b>	Voortgang kwaliteitsafspraken	139
1.4 Strategisch perspectief COG	17	<b>5 Governance</b>	<b>101</b>	<b>B. Jaarrekening</b>		
<b>2 Onderwijs</b>	<b>31</b>	5.1 Raad van Toezicht	101	<b>147</b>		
2.1 Onderwijskwaliteit COG breed	31	5.2 GMO	104			
2.2 Post-corona en Nationaal Programma Onderwijs	35	5.3 OR Bedrijfsvoering	104			
2.3 Onderwijsresultaten COG-vo	39	5.4 GMR Arentheem College	105			
2.4 Onderwijsresultaten COG-mbo (incl. VAVO)	56	5.5 MR Het Perron	105			
2.5 Jongeren in kwetsbare posities	80	5.6 OR COG-mbo	106			
2.6 Gelijke Kansen (Alliantie)	81	5.7 Centrale Studentenraad COG-mbo	107			
2.7 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt	82	<b>6 Financiën, toekomst en continuïteit</b>	<b>109</b>			
2.8 Knooppunt Techniek	83	6.1 Financiële positie op balansdatum	109			
<b>3 Personeel en organisatie</b>	<b>85</b>	6.2 Allocatie van middelen	110			
3.1 Formatie en kengetallen	85	6.3 Analyse resultaat	111			
3.2 Formatie en planning	88	6.4 Treasury	115			
3.3 Professionalisering	89	6.5 Continuïteitsparagraaf (incl. Financiële kengetallen)	116			
3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (COG-vo)	90	6.6 Risicomanagement, risico's en onzekerheden	127			
3.5 Uitgaven uitkeringen	92					
3.6 Verzuim	93					
3.7 Strategische Personeelsplanning	95					
3.8 Participatiebanen	95					
3.9 Meldingen vertrouwenspersoon	96					

# Kerncijfers

Omschrijving	2019	2020	2021	2022
<b>Aantal leerlingen/studenten<sup>1</sup></b>				
Arentheem Scholengroep (incl. vavo en pro)	2.755	2.660	2.618	2.591
Het Perron (incl. pro)	962	968	919	938
<b>COG-mbo</b>				
mbo <sup>2</sup>	6.073	6.228	6.214	5.916
vavo <sup>3</sup>	199	128	211	196
<b>Aantal diploma's</b>				
Arentheem Scholengroep <sup>4</sup>	458	476	493	493
Het Perron	205	219	226	226
COG-mbo <sup>5</sup>	1.746	1.882	1.894	1.736
<b>Medewerkers (aantal)</b>	<b>1.169</b>	<b>1.190</b>	<b>1.216</b>	<b>1.172</b>
Arentheem Scholengroep	349	320	329	333
Het Perron	176	163	163	150
COG-mbo	555	514	528	503
UPGRADE	20	14	7	0
Bestuur en Bedrijfsvoering	69	179	189	186

Omschrijving	2019	2020	2021	2022
<b>Medewerkers (fte)</b>	<b>889</b>	<b>919</b>	<b>928</b>	<b>897</b>
Arentheem Scholengroep	272	246	249	251
Het Perron	139	132	131	122
COG-mbo	410	390	392	375
UPGRADE	8	7	5	0
Bestuur en Bedrijfsvoering	60	144	150	149
<b>Financieel (COG)</b>				
Baten uit gewone bedrijfsvoering (x € 1.000)	89.289	92.304	99.139	102.818
Lasten uit gewone bedrijfsvoering (x € 1.000)	88.741	94.151	94.806	104.460
Exploitatiesaldo (x € 1.000)	550	-1.847	4.332	-1.623
Rentabiliteit	1,8%	-2,10%	4,4%	-1,6%
Solvabiliteit 2	88%	91%	93%	87%
Liquiditeit	3,9	5,37	6,43	4,19

1 Peildatum 1 oktober, 2022 betreft voorlopige cijfers.

2 Betreft het aantal bekostigde mbo-studenten (incl. entree) op peildatum 1 oktober.

3 Betreft alle (unieke) vavo-studenten (bekostigd door rijk, regulier of student zelf) op peildatum 1 oktober.

4 Incl. extraneus kandidaten van het Briant College

5 Betreft het aantal bekostigde mbo-diploma's op niveau 2, 3 en 4.

# Voorwoord

Met het gebruik van de term 'post-corona' lijkt het alsof we van corona af zijn. Natuurlijk willen we de ellende van COVID 19 snel vergeten. De lockdowns, de mondkapjesplicht, 100% online les, de maximale hoeveelheid leerlingen en studenten in een klas, duimregelingen bij de examens voor het vo en de beperkingen bij de vele stagebedrijven. We zijn blij dat we sinds de derde week van januari 2022 dit achter ons hebben gelaten. Veel waardering hebben wij voor de inzet van onze medewerkers om het onderwijs zo goed mogelijk doorgang te laten vinden en onze studenten te blijven ondersteunen in deze voor hen zo moeilijke tijden.

Helaas ondervinden we ook vandaag nog de effecten van COVID 19. Signalen van onze docenten, studenten en leerlingen doen ons beseffen dat we nog steeds gevolgen ondervinden van lockdowns en andere beperkingen. Veel leerlingen en studenten hebben meer moeite om geconcentreerd en gedisciplineerd het onderwijs te volgen. Een uitdaging voor docenten om goed en effectief les te kunnen geven. Daarnaast hebben enkele collega's ook fysiek last van corona en de naweeën daarvan. Post-corona betekent dus dat we nog steeds te maken hebben met de effecten van deze intensieve periode.

Het afgelopen jaar was een intensief jaar. Aan het begin van het jaar was onze eerste zorg nog corona, vanaf februari werden we geconfronteerd met een andere uitdaging: de stijgende energieprijzen. Hoe vangen we die kostenstijging op in 2023? Binnen onze organisatie betrof het een kostenstijging van € 1,1 miljoen naar ruim € 8 miljoen als we geen maatregelen zouden treffen. Bovendien tekende zich reeds voor de zomer een daling van het aantal mbo-studenten af. Ook dat plaatste ons voor een stevige financiële uitdaging.

De in 2021 ingezette lijn voor een nieuwe besturingsfilosofie hebben we in 2022 afgerond. Door de rechtstreekse afstemming tussen CvB en locatie-directeuren zijn we op een andere manier met elkaar aan het werk. En dit helpt bij het realiseren van de hiervoor beschreven opgaves. We kijken met trots hoe ieder zijn eigen rol pakt en hoe daar met elkaar over in gesprek zijn.

Turbulente tijden vragen om een gezamenlijk leiderschap binnen COG en daar zijn in 2022 belangrijke stappen in gezet. Wij kijken terug op een mooi en intensief jaar en hebben vertrouwen in de toekomst.

*Pauline Satter en Jan Jacob van Dijk*



# Leeswijzer

Dit jaarverslag is een verantwoordingsdocument over het kalenderjaar 2022 voor externe en interne stakeholders, zoals de onderwijsinspectie, het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap (OCW), samenwerkingspartners, gemeenten, ouders, medewerkers, studenten, deelnemers en leerlingen.

Aangezien we in 2022 aan het einde zijn gekomen van een strategische planperiode van COG, nemen we jullie in dit jaarverslag ook mee in het nieuwe strategisch perspectief COG 2023 - 2026.

Het jaarverslag omvat een drietal onderdelen:

**Deel A: Bestuursverslag**

**Deel B: Jaarrekening**

**Deel C: Overige gegevens**

Het bestuursverslag (deel A) beschrijft onder andere de organisatiestructuur, missie en visie, strategische doelen, onderwijsresultaten en cijfers over medewerkers. Dit deel is relevant voor zowel interne als externe doelgroepen en toezichthouders. Voor toezichthouders zijn ook hoofdstuk 10 van het bestuursverslag (financiën, toekomst en continuïteit), de jaarrekening (deel B) en de overige gegevens (deel C) relevant.

NB. in dit jaarverslag gebruiken we zowel de term COG-mbo als ROC A12. Beiden termen omschrijven hetzelfde organisatieonderdeel binnen COG. We gebruiken beide termen, omdat het COG-mbo in DUO geregistreerd staat als ROC A12.





# A. Bestuursverslag

# 1 Bestuur en organisatie

Onze ambitie is om leerlingen, studenten en deelnemers op te leiden zodat ze met kennis en kunde, een open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

## Missie en visie

### Missie

Wij leiden leerlingen, studenten en deelnemers op tot (jong)volwassenen die met een uitstekend kennisniveau, eigentijdse vaardigheden én nieuwsgierigheid, inspiratie, een open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

### Visie

We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen, studenten en deelnemers en bieden hen perspectief. Dat doen we door met ons onderwijs aan te sluiten bij hun belevingswereld en door hen in contact te brengen met werelden die anders voor hen verborgen blijven. Wij dagen onze leerlingen, studenten en deelnemers uit om zichzelf te ontplooien en te blijven ontwikkelen. Om zo een waardevolle rol te vervullen in onze maatschappij.

### Identiteit

Onze identiteit vertelt ons wie we zijn. Hiermee hangen samen onze kernwaarden, normen en gedragsregels: hoe gaan we met elkaar om, wat verbindt ons? Samen maken we ons onderwijs. Ieder neemt zijn verantwoordelijkheid en vanuit gezamenlijkheid en betrokkenheid geven we vertrouwen. Een algemeen christelijke levensbeschouwing en visie zijn

daarbij onze inspiratie. Onze medewerkers zetten zich in om jongeren en volwassenen in staat te stellen om het beste uit zichzelf te halen.

Elke school kent haar eigen karakteristieke eigenschappen en bestaat uit kleinschalige en betrokken gemeenschappen. We zien elkaar en worden gezien. Uitdagingen gaan we aan, problemen pakken we op en successen vieren we.

We leren onze leerlingen, studenten en deelnemers om te gaan met falen en succes en met vreugde en verdriet in beroep, maatschappij en persoonlijk leven. We maken ruimte voor gesprek over ervaringen, zingeving, motivatie, inspiratie, keuzes en visies in beroepsmatig, maatschappelijk en ethisch perspectief.

Als werkgever biedt COG haar medewerkers een goede werkomgeving. Een omgeving die hen in staat stelt om het beste in zichzelf en hun leerlingen, studenten en deelnemers naar boven te halen.

Ons onderwijs heeft impact op de toekomst. In de omgang met elkaar, onze middelen, onze partners en de wereld willen we op duurzame wijze handelen. We streven ernaar om dat wat ons door de maatschappij wordt toevertrouwd op een goede manier te behandelen en door te geven.

## 1.1 Profiel van de organisatie

COG is de overkoepelende stichting van het COG-vo, COG-mbo en het organisatieonderdeel Bestuur, COG-onderwijskundige ondersteuning en COG-bedrijfsvoering. Het College van Bestuur (CvB) vormt het bevoegd gezag van de hoofdstichting COG, de Beheersstichting COG en de Contractstichting COG.

De stichting is ingericht volgens het two-tier model. Dit betekent dat het CvB zijn taken uitvoert onder toezicht van een RvT. De RvT houdt toezicht op de financiële gezondheid en de risicobeheersing, maar ook op de uitvoering van de strategie en of de belangen van stakeholders voldoende gewaarborgd zijn door het CvB. Naast de toezichhoudende rol heeft de RvT een werkgeversrol, is zij klankbord voor het CvB en heeft zij een netwerkfunctie.

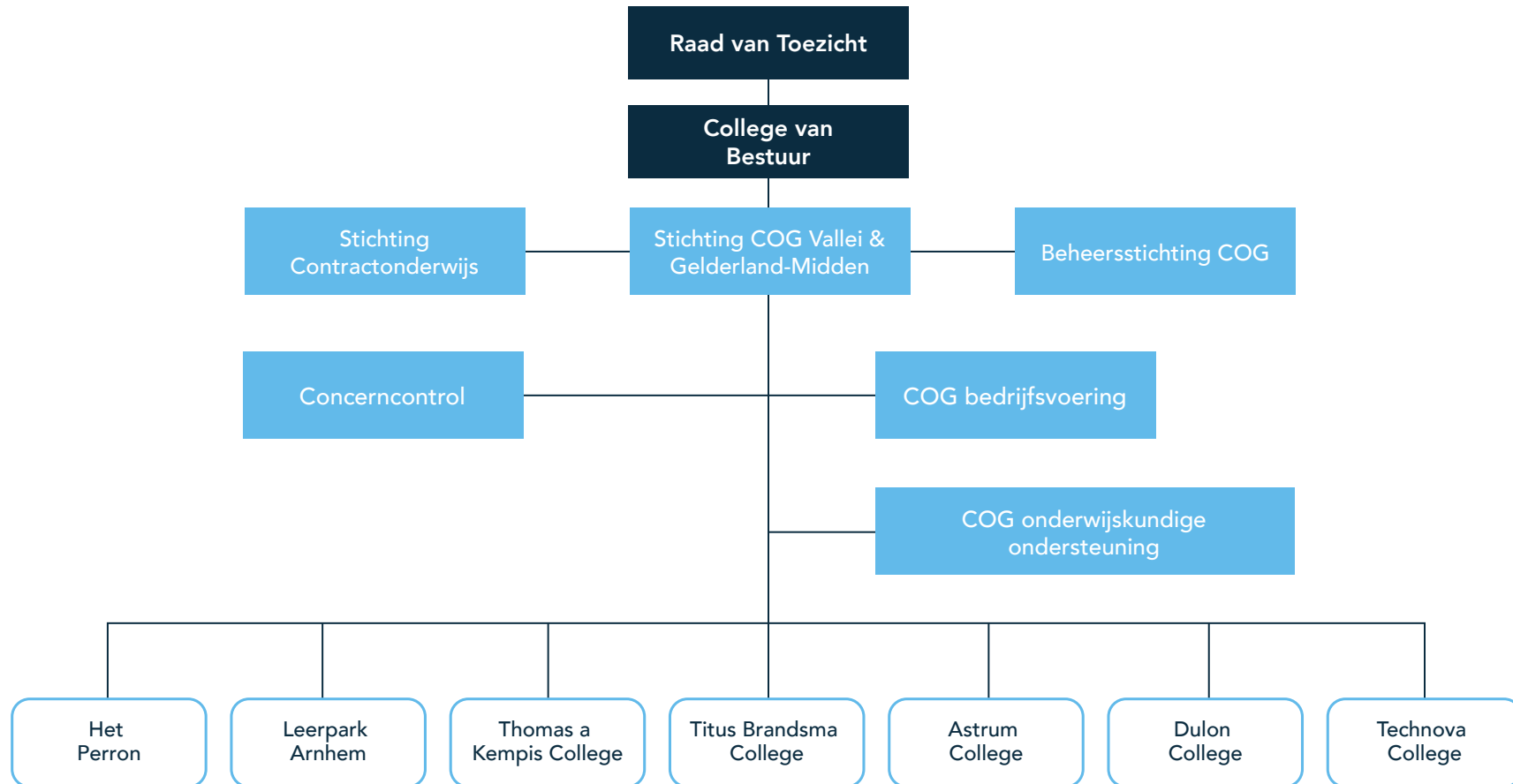
Het CvB is verantwoordelijk voor de richting van de organisatie. Dit betreffen voornamelijk het bepalen van de visie en strategie van de organisatie.

De directies van de onderwijslocaties, bedrijfsvoering en onderwijskundige ondersteuning zijn verantwoordelijk voor de verrichting en inrichting van de organisatie. Zij bepalen in grote mate wat er gedaan moet worden en hoe dat uitgevoerd wordt.





Figuur 1: Organogram COG per 1 september 2022



## COG-vo

Het Titus Brandsma College, Thomas a Kempis College, Leerpark Arnhem en Het Perron vallen onder het COG-vo. Het Titus Brandsma College, Thomas a Kempis College en Leerpark Arnhem maken daarnaast onderdeel uit van de Arentheem Scholengroep. De Arentheem Scholengroep is er voor iedereen uit de regio Arnhem.

Leerlingen kunnen bij hen alle opleidingen volgen, van praktijkschool tot gymnasium. En welke opleiding ze ook kiezen: we dagen elke leerling uit tot excellentie op zijn eigen niveau. Het Perron verzorgt beroepsonderwijs voor jongeren uit de regio Veenendaal. Iedere school van het COG-vo wordt aangestuurd door een locatiedirecteur. De scholen van het COG-vo hebben allen een eigen karakter en profiel.

### Leerpark Arnhem



#### Leerpark Arnhem

Op het Leerpark Arnhem kunnen leerlingen vmbo-basis, vmbo-kader en de beroepsmavo volgen. Ook zijn praktijkonderwijs en doorlopende leerlijnen te vinden op deze locatie. Op het praktijkonderwijs leren leerlingen door te doen. Ze krijgen daarbij veel steun en begeleiding. De doorlopende leerlijnen zijn er voor leerlingen die door willen stromen naar een mbo-opleiding. De mbo-opleiding is daarbij eveneens ondergebracht op deze locatie. "Leren kiezen vanuit je hart" is het vertrekpunt voor het onderwijs op Leerpark Arnhem.

### Titus Brandsma College



#### Titus Brandsma College

"Er is zoveel meer te beleven". Dat is wat centraal staat in het onderwijs van Titus Brandsma College. Op Titus Brandsma College kunnen leerlingen mavo en havo

volgen. In mavo 3 en 4 en havo 4 en 5 wordt gewerkt met het 20-80learning onderwijsconcept. Daarnaast biedt het Titus Brandsma College de Wereldklas aan. Dit onderwijs biedt leerlingen, die minimaal 8 jaar basisonderwijs hebben gevolgd, de mogelijkheid van een tussenjaar om zichzelf verder te ontwikkelen. Het onderwijs op Titus Brandsma College maakt leerlingen wereldwijd.

### Thomas a Kempis College



#### Thomas a Kempis College

"Samen ontdekken, zelf kiezen", dat is waar Thomas a Kempis College voor staat. Op deze locatie kunnen leerlingen havo, atheneum en gymnasium+ volgen. Op het

Thomas a Kempis College is veel aandacht voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs. Leerlingen worden goed voorbereid op de doorstroom naar het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Voor leerlingen die extra uitdaging kunnen gebruiken, biedt Thomas a Kempis College excellentieprogramma's aan.

### HET PERRON



#### Het Perron

Op Het Perron wordt vmbo-basis, vmbo-kader en de vmbo-theoretische leerweg aangeboden. Ook biedt Het Perron praktijkonderwijs en doorlopende leerlijnen aan. De doorlopende leerlijnen worden samen met het COG-mbo vormgegeven. Leerlingen leren bij Het Perron zoveel mogelijk in de praktijk. Niet alleen door het volgen van stages, maar ook door de theorie in de praktijk te volgen. "Levensecht leren", is wat het onderwijs op Het Perron uniek maakt.

## COG-mbo

Het COG-mbo bestaat uit: Dulon College in Ede, Astrum College in Velp en Technova College in Ede. Op deze locaties worden vavo en mbo-niveau 1, 2, 3 en 4 opleidingen aangeboden. Daarnaast is het mogelijk om trajecten in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen te volgen. Op Het Perron en Leerpark Arnhem worden doorlopende leerlijnen aangeboden. Dit zijn leerlijnen waarbij leerlingen vanuit het vo eenvoudig kunnen door-

stromen naar het mbo op dezelfde locatie als het vo onderwijs is verzorgd. Het mbo-onderwijs op deze locaties valt onder de verantwoordelijkheid van de betreffende locatie van het COG-mbo. Iedere locatie die onder het COG-mbo valt, wordt aangestuurd door een directeur. Het Dulon College heeft een tweetal directeuren, waarbij de ene directeur verantwoordelijk is voor het reguliere mbo-onderwijs en de andere directeur zich richt op vavo en entree-onderwijs.



### Astrum College

Het Astrum College verzorgt het mbo-onderwijs in de regio Velp en Arnhem. Op het Astrum College is aandacht voor mogelijkheden van studenten binnen het mbo-onderwijs of van deelnemers binnen de Leven Lang Ontwikkel trajecten. De locatie is niet te groot en niet te klein, waardoor iedere student en deelnemer de aandacht en begeleiding krijgt die hij of zij nodig heeft. Dit kan een zetje in de rug betekenen of juist een extra uitdaging. Het onderwijs is erop gericht dat iedere student en/of deelnemer het beste uit zichzelf kan halen.

Studenten en deelnemers kunnen voor de volgende profielen bij het Astrum College terecht:

- › Handel, economie en administratie
- › Horeca, toerisme en recreatie
- › Media & ict
- › Veiligheid en sport
- › Zorg en welzijn



### Dulon College

Het Dulon College verzorgt het mbo-onderwijs in de regio Ede en Veenendaal. Op het Dulon College werkt iedereen mee aan de toekomst van de leerlingen, studenten en deelnemers. Uitdagen, ontwikkelen en praktijk staan centraal binnen het vavo-, entree-, mbo-onderwijs en binnen de trajecten in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Er wordt alles aan gedaan om hen op te leiden tot vakbekwame, doelgerichte en flexibele professionals. Op het Dulon College wordt met moderne technologie, betrokken docenten en persoonlijke aandacht het onderwijs inhoud gegeven.

De volgende profielen worden op het Dulon College verzorgd:

- › Entree
- › Handel, economie en administratie
- › Horeca, toerisme, recreatie en uiterlijke verzorging
- › Vavo
- › Veiligheid en sport
- › Zorg en welzijn



### Technova College

Bij het Technova College draait het allemaal om techniek én creativiteit. Het Technova College verzorgt het mbo-onderwijs in de regio Ede en Veenendaal.

Op deze hypermoderne locatie is er alle ruimte voor praktijkonderwijs. Binnen de muren van dit gebouw ontmoeten studenten en deelnemers de technische en creatieve wereld. Persoonlijke groei en goed burgerschap staan bij het Technova hoog in het vaandel.

Op het Technova College worden de volgende profielen aangeboden:

- › Techniek & technologie
- › Media, ict, beeld & geluid
- › Transport en logistiek

### COG-onderwijskundige ondersteuning

Op 1 september 2022 is, na het besluit tot een COG zonder algemeen directeuren vo en mbo, het onderdeel COG-onderwijskundige ondersteuning ontstaan. Dit onderdeel wordt aangestuurd door een directeur. Knooppunt Techniek, Scala en het adviesteam onderwijskundige ondersteuning vallen hieronder.

#### *Knooppunt Techniek*

Knooppunt Techniek verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheid met elkaar. Samen maakt de netwerkorganisatie werk van kiezen, leren en werken in de techniek in regio Foodvalley. De activiteiten richten zich op



hogere instroom en meer innovaties in het technisch beroepsonderwijs en het verstevigen van de verbinding tussen onderwijs en het (regionale) bedrijfsleven. Knooppunt Techniek bestaat uit een team van bevolgen mensen. Mensen die het belangrijk vinden om jongeren te enthousiasmeren voor techniek & technologie en in staat zijn om partijen met elkaar in verbinding te brengen. Samen zorgen ze ervoor dat het onderwijs aan blijft sluiten op de vragen van de toekomst.

#### *Scala*

De ondersteuning van leerlingen op het COG-vo wordt geleverd door Scala. De dienst bestaat uit vier verschillende disciplines met ieder hun eigen specialisme: orthopedagogen, logopedisten, schoolmaatschappelijk werkers, ambulante begeleiders en verzuimcoaches. Scala biedt ondersteuning bij zorg- en begeleidingsvraagstukken van leerlingen.

#### *Adviesteam onderwijskundige ondersteuning*

Dit team ondersteunt zowel het bestuur als het onderwijs rondom beleidsmatige algemene, onderwijs en/of kwaliteitszorg vraagstukken.

### COG-bedrijfsvoering

De directeur COG-bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de aansturing van het onderdeel bedrijfsvoering. Dit onderdeel bestaat uit de afdeling bestuursondersteuning, facilitair & huisvesting, finance & control, hr, inkoop, IT, studenten-, leerlingenadministratie en roosterzaken en marketing & communicatie. Al deze afdelingen bieden ondersteuning aan het onderwijs en het bestuur.

## 1.2 Stakeholders

Binnen COG onderzoeken wij voortdurend welke ontwikkelingen, eisen en wensen er in de omgeving van COG spelen. Het voeren van de horizontale dialoog met (interne en externe) stakeholders is hierbij van groot belang. Door met elkaar in gesprek te zijn, ontwikkelen wij ons continu. We ontvangen feedback, krijgen (nieuwe) inzichten en worden daardoor in staat gesteld om te blijven leren. Wij zijn transparant naar onze

stakeholders. We leggen daarom voortdurend verantwoording af over onze resultaten. Dit doen wij niet alleen omdat we ons conformeren aan de codes goed bestuur vo en mbo, maar omdat wij waarde hechten aan de relatie met onze omgeving. In onderstaande tabel hebben wij een overzicht opgenomen met daarin onze externe stakeholders waarmee wij regelmatig gesprekken voeren.

**Tabel 1: Overzicht horizontale dialoog externe stakeholders**

Partners	Vorm van samenwerking	Doelstelling	Actoren
Werkveldbijeenkomsten	Periodiek overleg met vertegenwoordigers van de werkgevers	Afstemming beroepspraktijkvorming (bpv) en onderwijsprogramma	Docenten en locatieleiding
Branche-regio-combinaties	Overleg, participatie, afstemming	Afstemming opleidingsvraag en aanbod per branche	Locatieleiding
Individuele bedrijven	Bpv-bezoek, maatschappelijke stage, overleg en accountmanagement UPGRADE	Afstemming bpv, feedback aan sluiting onderwijs en arbeidsmarkt, bijscholing medewerkers	Docenten, praktijkbegeleiders en directie
Toeleverend onderwijs po, vo	Voorlichting, oriëntatie en samen onderwijs bieden	Aansluiting toeleverend onderwijs bevorderen	Docenten, decanen, locatieleiding en directie
Vervolgonderwijs mbo, hbo, wo	Samen onderwijs aanbieden	Aansluiting afnemend onderwijs bevorderen	Docenten, locatieleiding, directie en CvB
Samenwerkings-organisatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Vormgeven van mbo-onderwijs met uitzicht op een baan	Erkennen en begeleiden van leerbedrijven en verstrekken van informatie over arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheid	Docenten, locatieleiding en directie
Regionale meld- en coördinatiepunten vsv	Overleg, doorverwijzing en participatie	Terugdringen uitval	Directie (i.s.m. scholen in de omgeving)
UWV	Regionaal platform arbeidsmarkt en leer- en werkkloket	Re-integratie, scholing van uitkeringsgerechtigden	Directie UPGRADE en CvB

Partners	Vorm van samenwerking	Doelstelling	Actoren
Techniekbedrijven Foodvalley	Deelname als partner in samenwerking	Afstemming innovatie TECH4FOOD	Directie Knooppunt Techniek
Lokale netwerken	Deelname aan diverse platforms en overlegorganen	Aansluiting tussen ons onderwijs en maatschappelijke opgaven	Locatieleiding, directie en CvB
Lerende Regio Arnhem	Deelname als partner in deze samenwerking	Bevorderen aansluiting vmbo-mbo en terugdringen vsv	Docenten, decanen, directie en CvB
Samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal	Samenwerking binnen de regio met als doel passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen en schooluitval te voorkomen	Elke leerling binnen de samenwerking krijgt, liefst dicht bij huis, het onderwijs en ondersteuning die nodig is.	Docenten, zorgcoördinatoren en directie
Samenwerkingsverband (SWV) De Verbinding Passend Onderwijs	Samenwerking binnen de regio met als doel passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen en schooluitval te voorkomen	Elke leerling binnen de samenwerking krijgt, liefst dicht bij huis, het onderwijs en ondersteuning die nodig is.	Docenten, zorgcoördinatoren en directie
Economic Board Food Valley	Bestuurlijk overleg tussen overheid, onderwijs en ondernemers	Hoe kunnen we de beste omstandigheden scheppen voor een welvarende regio	CvB
Lokale overheden	Bestuurlijk overleg gemeente Arnhem, Ede, Rheden, Veenendaal en andere vormen van overleg en afstemming huisvesting vo	Aansluiten op regionale en lokale ambities, onder andere werk gelegenheid, terugdringen vsv en leer- en werkloket	Locatieleiding, directie en CvB
Ondernemerskringen	Deelname, presentaties, beursvloer	Opleidingsvragen en regionale ontwikkelingen afstemmen	Locatieleiding, directie en CvB
CKMBO	Overleg en beoordeling	Bespreken voortgang kwaliteitsafspraken mbo/ werkagenda mbo	Directie en CvB
VNO-NCW	Overleg en participatie	Afstemming over scholingsvraagstukken	Directie en CvB
Andere ROC's	Bestuurlijk overleg	Macrodoelmatigheid en samenwerking bevorderen	CvB

*N.B. dit overzicht is een onvolledige weergave van alle verschillende vormen van afstemming die we kennen.*

### Samenwerking andere ROC's

Samenwerking van andere ROC's vindt plaats en is verschillend van aard en omvang. Het gaat over onderwijsinhoudelijke zaken, is organisatorisch van aard of handelt over studentenkwesties.

Inhoudelijk wordt er gewerkt met ROC's in de regio ten aanzien van studentenwerving voor het domein Zorg & Welzijn. Ontwerpen van leereenheden wordt ook met deze ROC's gedaan op initiatief van werkgevers in de regio. ROC's die de opleidingen voor Defensie aanbieden werken landelijk samen op inhoud van onderwijs, bij deze samenwerking is Defensie nadrukkelijk betrokken. In de techniek werken ROC's regionaal en landelijk samen bij het aanvragen van subsidies.

Tenslotte regionaal is er sprake van samenwerking bij het overschrijven van studenten, dit gebeurt incidenteel als een student op een ROC niet langer ingeschreven kan blijven.



## 1.3 Strategische ambities en resultaten

### 1.3.1 Algemene terugblik op 2022

#### Post-corona

In januari 2022 hebben we voor het laatst te maken gehad met sluiting van scholen. Sindsdien zijn de scholen niet meer gesloten geweest en keerden we langzamerhand weer terug naar een normale organisatie van het onderwijs. Daarmee was de impact van corona voor onze organisatie nog niet achter de rug. Nog dagelijks merken we dat veel docenten, studenten en leerlingen gevolgen ondervinden van de coronatijd. Is in de media veel aandacht voor de leerachterstanden, voor ons is het verminderde sociaal welbevinden van studenten en scholieren een belangrijker vraagstuk. Dankzij NPO-middelen kunnen we hier iets aan doen, maar het is een breder vraagstuk dan alleen het onderwijs wat onze volle aandacht heeft.

#### Besturingsfilosofie COG

In 2022 is de aansturing van de organisatie gewijzigd naar een model waarin het CvB rechtstreeks sturing geeft aan de locatiedirecteuren. Het CvB vormt samen met de directeuren, inclusief de directeur bedrijfsvoering en de directeur onderwijskundige ondersteuning, het directie-beraad wat maandelijks bij elkaar komt. De voorbereiding en implementatie van deze nieuwe besturingsfilosofie heeft, middels een zorgvuldig en gedragen proces, in 2022 plaatsgevonden.

#### Project Vernieuwbouw Dulon

Na lange voorbereidingen is in 2022 daadwerkelijk gestart met de sloop van het pand Dulon en het (ver)bouwen van het nieuwe pand. Een mooi staaltje van goede voorbereiding en samenwerking is te zien in de tijdelijke huisvesting die in een periode van een half jaar is gerealiseerd, inclusief de verhuizing van het onderwijs vanuit de oude locatie naar deze tijdelijke huisvesting. Op 1 september kon het onderwijs starten in de tijdelijke huisvesting tot tevredenheid van collega's en studenten.

Het bouwproject heeft in 2022 beperkt hinder gehad van de start van oorlog in Oekraïne en de effecten daarvan op de bouwmarkt. Het project heeft daarnaast 3 maanden vertraging opgelopen vanwege het nemen van extra maatregelen om fauna rondom het pand te beschermen. De einddatum van oplevering is hiermee verplaatst naar april 2024.

#### Taakstelling

Als gevolg van stijgende energieprijzen, dalende studenten en leerlingenaantallen werd duidelijk dat onze structurele begroting niet in evenwicht was. Dat noopte ons tot het doorvoeren van stevige bezuinigingen. In 2022 is gezocht naar mogelijkheden om de begroting meer in evenwicht te krijgen. Uiteindelijk hebben de directeuren met elkaar afgesproken dat zij voor 1 maart 2023 een masterplan presenteren, waardoor de structurele uitgaven en inkomsten weer met elkaar in evenwicht zullen komen.



## 1.4 Strategisch perspectief COG

Het strategisch perspectief COG 2019 – 2022 is aan het einde van zijn looptijd gekomen. In 2021 zijn we gestart met een gesprek over de nieuwe koers van COG met de directeuren en managers uit het onderwijs en de bedrijfsvoering en adviseurs onderwijs & kwaliteit. Vervolgens hebben we een klankbordgroep geformeerd, waaraan iedere medewerker van COG kon deelnemen en waarmee we in 2022 verder inhoud hebben gegeven aan de thema's en doelen van het strategisch perspectief. De resultaten van de bijeenkomsten van deze klankbordgroep hebben we gespiegeld tijdens bijeenkomsten waarbij het CvB in gesprek ging met medewerkers op diverse COG-locaties. Daarnaast hebben we de inhoud van het strategisch perspectief besproken met externe stakeholders en met alle medezeggenschapsorganen van COG.

Het nieuwe strategisch perspectief COG 2023 – 2026 is het resultaat van alle input die we hebben opgehaald.

### Opgehaalde input

#### *Externe ontwikkelingen*

Als één van de eerste stappen om tot de nieuwe koers van COG te komen, hebben we de interne en externe ontwikkelingen bepaald die een impact hebben op de toekomst van COG. Uit deze analyse blijkt dat de

krimp van het aantal leerlingen en studenten, de veranderde doelgroep in het onderwijs en daarmee de veranderde rol van de docent en de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen de uitdagingen voor de toekomst zijn. Dit zijn elementen die richtinggevend zijn geweest voor de verdere uitwerking van het perspectief.

#### *Evaluatie strategisch perspectief 2019 – 2022*

Als tweede stap hebben we het strategisch perspectief van 2019 – 2022 geëvalueerd in gesprek met onze stakeholders, medewerkers en studenten. Hieronder zijn de uitkomsten van de evaluatie terug te vinden:

#### *Algemene opmerking*

De komst van corona in onze samenleving blijkt ook door te sijpelen in de resultaten die wij in de afgelopen planperiode getracht hebben neer te zetten. Zo heeft corona een grote impact gehad op de sociaal emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen, studenten en deelnemers. Daarnaast heeft de inzet van digitale middelen in het onderwijs tijdens corona een vlucht genomen. Ontwikkelingen die wij met elkaar in goede banen moesten leiden, terwijl we elkaar niet fysiek konden ontmoeten. Het verzorgen van goed onderwijs kostte veel inzet en energie van alle medewerkers. De tijd van lockdowns lijkt alweer even geleden, maar de gevolgen zijn nog wel zichtbaar.

## Doelstelling 1: Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

### Ambities

*Ons onderwijs is hoogwaardig, innovatief, persoonlijk, passend en biedt mogelijkheid tot een leven lang ontwikkelen*

### Resultaten

#### *Dit gaat goed:*

- Binnen zowel het mbo- als het vo-onderwijs zijn we gestart met eigentijdse onderwijsconcepten, zoals Onderwijscode mbo, havo-P, 20-80 learning, leertuinen, e.d.
- Iedere onderwijsteam/afdeling heeft een visie op onderwijs en een team/afdelingsplan.
- De begeleiding van leerlingen, studenten en deelnemers staat bij het onderwijs hoog in het vaandel. Door corona was het niet eenvoudig om dit in de praktijk te brengen.
- Doorlopende leerlijnen vmbo – mbo worden op de locaties Leerpark Arnhem en Het Perron verzorgd. Daarnaast hebben we doorlopende leerlijnen tussen het vo en hbo/wo-instellingen. Er is ook een raamovereenkomst met externe partners getekend om de doorstroom van vmbo en mbo studenten in de regio Ede en omstreken te bevorderen.
- Binnen het mbo zijn de trajecten van een Leven Lang Ontwikkelen ingebed in de infrastructuur. Er worden steeds meer trajecten in dit licht uitgevoerd en vormgegeven.
- Praktijkverklaringen binnen Entree worden uitgereikt, zowel voor Dulon College als Technova.
- Versnellen voor studenten Entree is mogelijk.

#### *Aandachtspunten:*

- We bieden studenten en leerlingen waar mogelijk maatwerk en/of ondersteuning aan. De keerzijde hiervan is dat het onderwijs minder betaalbaar wordt. Hier zullen we een goede balans in moeten vinden. Goed onderwijs moet naast haalbaar ook betaalbaar zijn.
- Het onderwijs voldoet aan de gestelde eisen van de inspectie, maar we scoren niet overal bovengemiddeld.
- Innovatie in het onderwijs gebeurt volop. Het blijkt lastiger om hier stichtingsbreed een impuls aan te geven. Initiatieven voor innovatie starten bij de werkvloer.
- Er wordt samengewerkt binnen het vo en binnen het mbo in het vormgeven van Burgerschap. Er is echter geen gezamenlijke kwaliteitscirkel 'burgerschap' opgezet.

## Doelstelling 2. Professionele (onderwijs) organisatie

### Ambities

*Onze medewerkers zijn betrokken en bevlogen, vakbekwaam, de spil van de organisatie, duurzaam inzetbaar en de docenten van de toekomst*

### Resultaten

*Dit gaat goed:*

- De strategische personeelsplanning is stichtingsbreed uitgevoerd. Hierdoor zijn we beter in staat om de juiste medewerkers op de juiste plek te krijgen. Daarnaast helpt dit bij het realiseren van een toekomstbestendig personeelsbestand. De personeelsplanning wordt eens per twee jaar uitgevoerd.
- Vanuit het onderdeel COG-bedrijfsvoering zijn hr en m&c actief betrokken bij de ondersteuning voor wat betreft het aantrekkelijk werkgeverschap. Dit is in nauwe samenwerking met het onderwijs.
- In 2020 hebben we binnen diverse organisatieonderdelen een medewerkerstevredenheidsonderzoek (mto) uitgevoerd. Uit dit onderzoek blijkt dat onze medewerkers bevlogen, betrokken en tevreden zijn. Daarnaast hebben we halverwege het jaar een extra mto uitgevoerd om zicht te krijgen op de effecten van corona op onze medewerkers. Het in verbinding blijven met elkaar was hierin een aandachtspunt.

*Aandachtspunten:*

- Ook op medewerkers heeft corona een impact gehad. Het welbevinden van medewerkers is eveneens in het gedrang gekomen. Hier hebben we aandacht voor door preventiemaatregelen te treffen. De inzet van bureau Van Zimmeren voor het voeren van preventiegesprekken en gesprekken met het Sociaal Medisch Team overleg zijn doeltreffend gebleken.

*Binnen onze organisatie hebben we een passende en effectieve ondersteuningsstructuur, zijn we financieel gezond en zien we de school als ontmoetingsplek*

*Dit gaat goed:*

- In 2020 heeft de herinrichting ondersteunende diensten geresulteerd in het organisatieonderdeel COG-bedrijfsvoering. Daarnaast heeft het besluit voor een COG zonder algemene directeuren mbo en vo geleid tot het onderdeel COG-onderwijskundige ondersteuning. Deze structuur is voor nu passend bij de besturingsfilosofie COG. Een organisatie is altijd in ontwikkeling, dus aanpassing is continu nodig.
- Alle teams van COG-bedrijfsvoering hebben inrichtingsplannen, waardoor helder is welke dienstverlening en ambities de teams hebben.
- Er is in 2020 een nieuw allocatiemiddel ontwikkeld en geïmplementeerd, waardoor de verdeling van middelen meer recht doet aan de in- en uitgaven van de COG-onderdelen en locaties.
- De organisatie IBP is ingebed en de beleidsplannen ten behoeve van informatiebeveiliging en privacy zijn geschreven. Daarnaast zijn er conform de IBP roadmap audits uitgevoerd. Hieruit blijkt dat COG goed scoort voor wat betreft cybersecurity.

*Aandachtspunten:*

- De structuur van de ondersteunende diensten staat en er zijn gesprekken gestart over de dienstverlening en samenwerking met het onderwijs. Nu is het tijd om interventies uit te gaan voeren om de cultuur te verankeren.
- We hebben door middel van trimesterrapportage zicht op de financiële, personele en onderwijskengetallen. Hierdoor hebben we gedurende het jaar inzicht in de bedrijfsvoering en de onderwijskwaliteit. De systematiek zal nog wel verder doorontwikkeld moeten worden om nog gericht bij te kunnen sturen in een jaar.
- Het creëren van een ontmoetingsplek voor zowel medewerkers als leerlingen, studenten en deelnemers is in het gedrang gekomen. We hebben, ondanks de afstand, vooral geprobeerd om medewerkers, leerlingen, studenten en deelnemers digitaal te ontmoeten en met ze in verbinding te blijven. Nu we weer op locatie mogen zijn, stimuleren wij het ontmoeten van elkaar.

### Doelstelling 3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur

#### Ambities

*Onze cultuur kenmerkt zich door vertrouwen, blijven leren en ontwikkelen, reflecteren op eigen handelen en continu vernieuwen*

#### Resultaten

*Dit gaat goed:*

- Er is een kwaliteitscirkel 'datagestuurd werken' binnen COG opgestart. Hierin zijn zowel het mbo als vo vertegenwoordigd.
- Op basis van de besturingsfilosofie van COG die in 2022 is vastgesteld, zijn er gesprekken gevoerd over de inrichting van de medezeggenschap binnen COG. De nieuwe inrichting is vastgesteld. De verdere uitwerking vindt in 2023 plaats.
- Er is een integraal kwaliteitsstelsel COG waarin de structuur en cultuur van COG samenkomen. Dit integraal kwaliteitsstelsel wordt begin 2023 herijkt aan de hand van de nieuwe besturingsfilosofie en het strategisch perspectief COG 2023 – 2026.
- De inspectie heeft in 2020 bevestigd dat ons onderwijs voldeed aan het Toezichtskader.

*Aandachtspunten:*

- We maken nog te weinig ruimte voor het op orde maken van de datastructuur. Om in de toekomst efficiënter te kunnen werken, is dit van wezenlijk belang.

### Doelstelling 4. Sterk verbonden met de omgeving

#### Ambities

*Verbinding met de omgeving betekent regionaal samenwerken, samenwerken met het bedrijfsleven, samenwerken met het toeleverend en vervolgonderwijs, grensoverstijgend samenwerken en waarde bieden in de buurt*

#### Resultaten

*Dit gaat goed:*

- We bieden zowel binnen als buiten de stichting doorlopende leerlijnen aan.
- De structurele samenwerking met externe partners is geïntensiveerd. Zo hebben we het voorzitterschap van de Gelderse mbo's en van de sector-kamer zorg, welzijn & sport, het voorzitterschap van de Christelijke beroepsfederatie van Verus (mbo), het voorzitterschap van de Economie board regio FoodValley en het voorzitterschap van de Lerende Regio Arnhem (LRA) op ons genomen. Dit alles om de kwaliteit van het onderwijs te bestendigen.
- Bij het verzorgen van onderwijs wordt de sociale context van de leerlingen, studenten en deelnemers betrokken. Daarnaast worden initiatieven vanuit de directe omgeving betrokken bij de invulling van het onderwijs.

*Aandachtspunten:*

- Het onderhouden van contacten met bedrijfsleven en alumni heeft op een lager pitje gestaan. Dit zal de komende planperiode opgepakt worden.
- Het grensoverstijgend samenwerken met scholen en opleidingen uit andere landen is stil blijven liggen.

## Doelstelling 5. Een sterke organisatie

### Ambities

In 2022 werken we samen

### Resultaten

*Dit gaat goed:*

- De besturingsfilosofie van COG is herijkt en de structuur is geïmplementeerd. In de filosofie betogen we dat het vanzelfsprekend is dat we oog hebben voor elkaar, dat we elkaar zien, waarderen en naar elkaar luisteren. We benutten elkaars kwaliteiten.
- Er worden gesprekken gevoerd om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsvoering te bevorderen. Het samenspel tussen beide onderdelen gaat daardoor steeds beter.
- In samenwerking met mbo Utrecht en de CHE verzorgen we sinds twee jaar leiderschapstrajecten voor medewerkers uit de organisatie.
- COG Vandaag wordt gebruikt als communicatieplatform voor interne nieuwsberichten.
- Er vinden COG-brede nieuwjaarsbijeenkomsten, kwaliteitsdagen en managementdagen plaats. Dit draagt bij aan het leren kennen van elkaar.

*Aandachtspunten:*

- Het gericht inzetten van interventies ten behoeve van de cultuur op het gebied van samenwerken.



### Bepalen van de thema's

Als derde stap hebben we in diverse gremia de thema's bepaald ten aanzien van het strategisch perspectief van COG. De volgende thema's kwamen daarbij naar voren:

- Zorgen(d) voor goed onderwijs voor zowel leerlingen, studenten, deelnemers als docenten.
- Wendbaar onderwijs samen met stakeholders
- Focus in opleidingsaanbod, positionering van COG
- Optimaliseren van de (regionale) samenwerking

Aandacht, vertrouwen en samenwerken maken het neerzetten en uitdragen van het nieuwe strategisch perspectief.

### Concretiseren en smart-maken van de thema's

Als vierde stap zijn de thema's met behulp van de leden van de klankbord-groep nader uitgewerkt:

#### *Zorgen(d) voor goed onderwijs*

- Iedereen wordt gezien, gehoord en gekend
- Op alle lagen samenwerken en het samenzijn faciliteren
- Het DNA van iedereen
- Betekenis geven in de ontmoeting en op elke locatie
- Kernwaarden terug laten komen in het strategisch perspectief: vanuit waar werken wij? Het verschil in perspectief tussen student, leerling en medewerker meenemen.
- Goed en zorgvuldig werkgeverschap

#### *Wendbaar onderwijs*

- Aanpassen aan de omgeving
- Modulair onderwijsopbouw/ stapelbaar
- Doorlopende leerlijnen binnen en buiten COG
- Meer aandacht voor oriëntatiefase

#### *Focus in opleidingsaanbod*

- COG – verbindend (regionale samenwerking, personeel, leerling en ondersteuning)
- Keuze maken: sterke punten behouden en uitbouwen?
- Unique Selling Point -> breed specifiek (werkgever en school)
- Onderbouwing op basis van business case

#### *Optimaliseren van de (regionale) samenwerking*

- Samenwerken met bedrijven en instellingen in het kader van LOB (voorbeeld nieuwe leerweg inrichting)
- Maatschappelijke functie en betrokkenheid
- Opleidingsportfolio meer specialiseren
- Onderwijs op maat op basis van bedrijfsleven (dit kan schuren met focus in aanbod)
- Hybride docentschap, gastspreker, bedrijven die maatschappelijk ondernemen
- Samenwerking binnen COG, zoals opleidingen met zelfde profiel of crebo's
- Samenwerking op het gebied van kwetsbare studenten en maatschappelijke problematiek die de school binnenkomt (politie, wijkteams, zorgteams)
- Integrale kijk naar samenwerking met bedrijfsleven (bijv. inkoop en onderwijs)

*Aandacht, vertrouwen en samenwerken*

- Transparantie, communicatie en toewijding
- Afspraken nakomen, zichtbaarheid van directie en betrokkenheid verhogen
- Het moet gevoeld worden
- Voorbeeldgedrag, eigenaarschap
- Transparantie in alle vraagstukken
- Actief uitleggen aan medewerkers, studenten en hen betrekken bij nieuwe keuzes
- Evaluatie PDCA-cyclus
- Intrinsiek in houding en gedrag om het samen te doen

Verificatie en aanscherping van de opgehaalde thema's en uitwerking  
Als laatste hebben we de opgehaalde thema's en de nadere uitwerking van het nieuwe strategisch perspectief geverifieerd en aangescherpt door het voeren van gesprekken met interne en externe stakeholders. Dit hebben we gedaan door het neerleggen van een conceptversie van het strategisch perspectief. Op basis van de opgehaalde feedback is de definitieve versie opgesteld.



### 1.4.1 Strategisch perspectief COG 2023 – 2026

Aandacht is het fundament van het strategisch perspectief COG 2023 – 2026. Wij geloven dat de kracht van aandacht COG uniek maakt.

Aandacht voor onze leerlingen, studenten, deelnemers en medewerkers.

Aandacht voor jou! We vinden het vanzelfsprekend dat we oog hebben voor elkaar, dat we elkaar zien, waarderen en naar elkaar luisteren. Wij

benutten elkaars kwaliteiten en expertises.

Toekomstbestendig en goed onderwijs voor iedere jongere, dat is wat wij nastreven. Deze maatschappelijke opgave kunnen we alleen realiseren in gezamenlijkheid met anderen. Wij geloven erin dat samenwerking ons verder brengt: samen komen we verder, samen staan we sterker! Het strategisch perspectief van COG draagt bij aan de realisatie van onze maatschappelijke opdracht.

Aandacht en nieuwsgierig zijn onze kernwaarden die binnen COG zichtbaar gaan worden.

De strategische doelen COG voor de planperiode 2023 – 2026 zijn:

1. *Aandacht voor elkaar*
2. *Aandacht voor verschillen*
3. *Aandacht voor de toekomst*
4. *Aandacht voor de omgeving*

We werken dit perspectief voor het onderwijs en de ondersteuning uit in stichtingsbrede en locatiespecifieke uitvoeringsplannen.

Figuur 2: Praatplaat strategisch perspectief COG 2023 - 2026





### 1.4.2 Resultaten kaderbrief COG 2022

De kaderbrief van 2022 is gestoeld op de vijf doelstellingen uit het strategisch perspectief 2019-2022. Op basis van deze doelstellingen hebben we de ambities voor de kaderbrief bepaald. De ambities uit de kaderbrief 2022 en de resultaten daarvan, zijn hieronder opgenomen.

#### Doelstelling 1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

*Alle opleidingen verzorgen toekomstbestendig onderwijs.*

Ambities	Resultaten
<i>Verzorgen van onderwijsconcepten waarbij het toekomstig profiel van de leerling of student als vertrekpunt wordt genomen.</i>	<p><b>COG-mbo:</b> De uitwerking en de implementatie van de onderwijscode is in gang gezet. De infrastructuur voor de onderwijsvernieuwing, zoals ict-architectuur, wordt momenteel ontwikkeld.</p> <p><b>COG-vo:</b> Alle vo-scholen hebben gewerkt aan doelstellingen t.a.v. het bieden van maatwerk of het voorbereiden van leerlingen op vervolgonderwijs of arbeid. Voorbeelden hiervan zijn: 20/80 learning (Titus Brandsma), leerlingen voorbereiden op de arbeidsmarkt i.s.m. Jinc (Leerpark Arnhem), ervaringsdagen, ondernemend leren en ontwikkeling havo-P (Thomas a Kempis), TL+ en praktijkgerichte programma's (Het Perron).</p> <p><b>COG-bedrijfsvoering:</b> N.v.t.</p>
<i>Er is een kwaliteitscirkel 'burgerschaps-onderwijs' binnen COG opgestart.</i>	<p><b>COG-mbo:</b> In 2022 is de docentenhandleiding burgerschap vastgesteld. Deze handleiding bevat de visie op burgerschapsvorming en burgerschapsonderwijs alsmede een ontwikkelhandleiding voor het burgerschapsonderwijs. Om vakgroepen te faciliteren en te professionaliseren hebben vakgroepen de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan een burgerschapstweedaagse. Dit heeft onder meer geresulteerd in burgerschapsplannen voor het Astrum College en het Dulon College. Het Technova College volgt in 2023.</p> <p><b>COG-vo:</b> Er is een Arentheembreed burgerschapsbeleid waarin de uitgangspunten voor ons burgerschapsonderwijs beschreven staan. De scholen geven hieraan ieder op eigen wijze invulling. Het Perron heeft een eigen burgerschapsbeleid.</p> <p><b>COG-bedrijfsvoering:</b> N.v.t.</p>

## Doelstelling 2. Professionele (onderwijs) organisatie

We zijn een aantrekkelijk werkgever met vakbekwame, deskundige en duurzame inzetbare medewerkers.

Ambities	Resultaten
<p><i>Er is een COG-brede professionaliserings-agenda waardoor medewerkers van vandaag ook hun vaardigheden voor de toekomst kunnen ontwikkelen.</i></p>	<p><b>COG-mbo:</b> In het kader van de Onderwijscode en examinering loopt de professionalisering bij het mbo.</p> <p><b>COG-vo:</b> Binnen het vo is bij professionalisering maatwerk het uitgangspunt. Medewerkers voeren de regie over de eigen ontwikkeling en stemmen met de leidinggevende hun professionaliseringsbehoefte en -mogelijkheden af, onder meer in de diverse gesprekken van de gesprekscyclus.</p> <p><b>COG-bedrijfsvoering:</b> Drie afdelingen (f&amp;h, hr en m&amp;c) hebben plannen ontwikkeld t.b.v. de inrichting van de dienstverlening, waarbij is afgestemd met het onderwijs wat nodig is voor COG in het algemeen en het onderwijs in het bijzonder.</p>
<p><i>Als aantrekkelijk werkgever lukt het ons om antwoord te geven op het (dreigend) lerarentekort.</i></p>	<p><b>COG-mbo:</b> Op dit moment ervaren locaties geen lerarentekort. De strategische personeelsplanning wordt op locaties besproken, ook met het oog op mogelijke tekorten, met name in het kader van de Onderwijscode.</p> <p><b>COG-vo:</b> Om voor toekomstige medewerkers aantrekkelijk te zijn, bieden we hen een baan van een redelijke omvang met, indien mogelijk, perspectief op een aanstelling voor een langere termijn. Nieuwe docenten bieden we de ondersteuning die nodig is voor hun professionele ontwikkeling en de cultuurkenmerken die worden overgedragen aan de samenleving of sociale omgeving (enculturatie) binnen de scholen.</p> <p><b>COG-bedrijfsvoering:</b> Vanuit hr is er continue ondersteuning met betrekking tot werving van leraren. Vanuit m&amp;c wordt op een meer indirecte manier het aantrekkelijk werkgeverschap ondersteund.</p>
<p><i>We hebben een strategisch personeelsplan.</i></p>	<p><b>COG-mbo:</b> De strategische personeelsplanning is uitgevoerd. Op de locaties wordt verdiepend onderzoek gedaan naar aanleiding van de analyse van de bestaande situatie en de gewenste situatie. De uitkomsten van deze onderzoeken hebben nog geen vervolg gekregen.</p> <p><b>COG-vo:</b> We hebben als vo-scholen in beeld wat we belangrijk vinden in ons onderwijs en wat dit vraagt van onze medewerkers en we acteren hierop. Waar het om de kwantiteit van de formatie gaat, hebben we de toekomstige ontwikkelingen in beeld gebracht in ons formatieplan. Deze ontwikkelingen nemen we mee in de keuzes die we ten aanzien van de omvang van de in te zetten formatie maken.</p> <p><b>COG-bedrijfsvoering:</b> We hebben in 2021 een start gemaakt met de strategische personeelsplanning. De eerdergenoemde inrichtingsplannen sluiten daarbij aan. In het geval van mutaties bij een afdeling wegen we af op welke manier we het werk gaan realiseren (door iemand al dan niet tijdelijk aan te nemen, het werk te verdelen of het werk anders te doen).</p>

### Doelstelling 3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur

We zijn erop gericht om onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren.

#### Ambities

*Er is een kwaliteitscirkel 'datagestuurd werken' binnen COG opgestart.*

#### Resultaten

**COG-mbo:** Op dit gebied is nog niet veel bewogen. Vanwege de komst van Osiris is de kwaliteit en werkbaarheid van de Qlikview-app lastiger geworden. Er wordt wel gewerkt aan verbetering op dit gebied. Het mbo was ook vertegenwoordigd in de COG-brede werkgroep data-analytics, maar deze ligt voorlopig stil. Er is een grote behoefte aan het ontwikkelen van goede dashboards, omdat dat nu allemaal handmatig en inefficiënt gebeurt.

**COG-vo:** Binnen het vo is een werkgroep data-geïnformeerd werken ingericht. Een belangrijk resultaat van deze werkgroep is het opstellen van een kwaliteitskalender op iedere locatie. De uitdaging is om deze kwaliteitskalender levend te houden binnen de scholen. Het vo was ook vertegenwoordigd in de COG-brede werkgroep data-analytics. Nadat de COG-brede werkgroep stil is gelegd, is het vo zelfstandig doorgedaan met data-geïnformeerd werken.

**COG-bedrijfsvoering:** De afdelingen van Bedrijfsvoering kunnen niet zonder datagestuurd werken. We merken dat we nog onvoldoende tijd vrijmaken om onze data(structuur) op orde te brengen. We starten met de voorbereiding voor hr om zo een goede migratie te realiseren naar de toekomstige hr-applicatie.



**Doelstelling 4. Sterk verbonden met de omgeving**

We intensiveren de samenwerking met partners uit het onderwijs, overheid en het bedrijfsleven om het onderwijs aantrekkelijker te maken

**Ambities**

*We bieden doorlopende leerlijnen aan met onderwijspartijen buiten COG.*

**Resultaten****COG-mbo:**

Doorlopende leerlijnen met het hbo zijn gerealiseerd. Voor het vmbo binnen de stichting zijn er doorlopende leerlijnen. Doorlopende leerlijnen met andere vmbo- scholen worden concreet gemaakt. Er is na het afsluiten van het convenant hierover in de uitwerking een menukaart ontwikkeld waaruit de scholen kunnen kiezen. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met Het Streek en Toptaal dat heeft geleid tot de inrichting van het Start College. Hoewel de menukaart is ontwikkeld, is het uitrollen daarvan nog niet echt gebeurd en is de samenwerking met de vo-scholen nog beperkt concreet. De eerste stappen zijn weliswaar gezet. Daarbij hebben we ook de eerste contacten gelegd met de vo-scholen over de samenwerking tussen havo en mbo.

**COG-vo:** Binnen COG zijn er al doorlopende leerlijnen van vmbo-basis naar mbo 2 ingericht (vakmanschapsroutes). Het is de bedoeling dat ook van vmbokader/(g)tl naar mbo 3 of mbo 4 deze doorlopende leerroutes worden ingericht. Met andere externe mbo's zijn (nog) geen afspraken hierover gemaakt. Het is de vraag of dat wenselijk is

**COG-bedrijfsvoering:** N.v.t.

*We geven samen met samenwerkingspartners invulling aan een leven lang ontwikkelen.*

**COG-mbo:** Het leven lang ontwikkelen van werkenden wordt absoluut een groeimarkt en als ROC zijn we maatschappelijk verplicht hier een professionele invulling aan te geven. Er wordt gewerkt aan een businesscase LLO zodat we een instrument in handen hebben dat publiek en privaat goed scheidt. De gesprekken hierover zijn en worden op meerdere plaatsen en momenten gevoerd. Er komt steeds meer helderheid. Tegelijkertijd wordt de behoefte aan een goede afstemming nog wel breed gevoeld. We constateren dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende diensten. Zo zijn we verder bezig met de ontwikkeling van de klimaatacademie in de regio Foodvalley en maken we deel uit van de Industriecoalitie die verdergaande samenwerking tussen technische werkgeversorganisaties en het mbo willen vormgeven. Ook het regionaal werkgeverschap Zorg in regio Foodvalley kan als een voorbeeld worden genoemd.

**COG-vo:** N.v.t.

**COG-bedrijfsvoering:** N.v.t.

## Doelstelling 5. Een sterke organisatie

We werken onderling samen: onderwijs en ondersteunende diensten.

### Ambities

*Het is helder wat het onderwijs en de ondersteunende diensten van elkaar mogen en kunnen verwachten.*

*Het onderwijs is in gesprek met de ondersteunende diensten over wat zij verwachten en nodig hebben en andersom de ondersteunende diensten zijn met het onderwijs in gesprek over wat zij kunnen bieden. We streven ernaar om die aansluiting 'naadloos' te laten zijn.*

### Resultaten

**COG-mbo:** De gesprekken hierover zijn en worden op meerdere plaatsen en momenten gevoerd. Er komt steeds meer helderheid. Tegelijkertijd wordt de behoefte aan een goede afstemming nog wel breed gevoeld. We constateren dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende diensten.

**COG-vo:** Idem als COG-mbo.

**COG-bedrijfsvoering:** Op locatieniveau is er intensief onderling contact. Door verschillen per locatie is het niet altijd mogelijk om de dienstverlening goed te realiseren. Ondanks wisselingen in personeel/aansturing is er voortuitgang geboekt in het verbinden met de locaties.

**COG-mbo:** Het gesprek tussen onderwijs en ondersteunende diensten over de wederzijdse verwachtingen vindt plaats, maar leidt nog niet overal tot een naadloze aansluiting.

**COG-vo:** Idem als COG-mbo.

**COG-bedrijfsvoering:** Doordat bedrijfsvoering lokaal aanwezig is, is het gemakkelijker om elkaar (collega's onderling op locatie) te spreken en af te stemmen. Daarnaast zijn we gestart om meer inhoudelijk te spreken over de dienstverlening.

### 1.4.3 Ambities kaderbrief COG 2023

Zoals eerder aangegeven, heeft corona een grote impact gehad op de samenleving en op ons als organisatie. Deze periode heeft veel gevraagd van onze medewerkers, leerlingen, studenten en deelnemers. Dit maakt dat er tijdens de evaluatie van de kaderbrief 2022 naar voren kwam, dat er in 2023 behoefte is aan rust en stabiliteit. Daarom hebben we in 2023 focus in de ambities aangebracht.

Omdat het nieuwe strategisch perspectief 2023 – 2026 nog in ontwikkeling was, tijdens het opstellen van de kaderbrief 2023, zijn de doelen van 2023 nog gebaseerd op het Strategisch Perspectief 2019-2023.



*We hebben onszelf voor 2023 de volgende ambities gesteld:*

#### **Doelstelling 1: Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs**

- Eigentijdse onderwijsconcepten die leerlingen en studenten voorbereiden op de toekomst
- Een stevige ondersteuning voor iedereen
- Leven Lang Ontwikkelen

#### **Doelstelling 2: Professionele (onderwijs)organisatie**

- Aantrekkelijk werkgever
- Veilige digitale omgeving
- Procesmatig werken

#### **Doelstelling 3: Intrinsieke leer- en verbetercultuur**

- Innovatie en onderzoek
- Vasthouden van opbrengsten van de Nationaal Programma Onderwijsachterstanden (NPO)

#### **Doelstelling 4: Sterk verbonden met de omgeving**

- Doorlopende leerlijnen
- Horizontale dialoog

#### **Doelstelling 5: Een sterke organisatie**

- Moderne organisatie

# 2 Onderwijs

## 2.1 Onderwijskwaliteit COG breed

### 2.1.1 Burgerschap

#### Burgerschapsonderwijs mbo

Het burgerschapsonderwijs in het mbo is volop in beweging. Zowel landelijk als intern zijn er in 2022 acties ondernomen om het burgerschapsonderwijs verder te versterken. Door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is een analyse gemaakt van het burgerschapsonderwijs in het mbo. Vanuit deze analyse blijkt dat er grote inhoudelijke verschillen zijn tussen en binnen scholen en dat er weinig zicht is op de ontwikkelingen en resultaten van studenten. Daarom heeft ministerie van OCW een commissie ingesteld die advies gaat uitbrengen over de herijking van de generieke kwalificatie-eisen voor burgerschap. Hoewel het advies pas halverwege 2023 verwacht wordt, is duidelijk dat de huidige kwalificatie-eisen voor burgerschap verder aangescherpt zullen worden. Daarnaast zijn er in 2022 tijdens de algemene ledenvergadering van de mbo-raad nieuwe verenigingsafspraken omtrent burgerschap vastgesteld. Deze verenigingsafspraken zijn een vervolg op de Burgerschapsagenda die in 2021 verlopen is.

Als COG blijven we inspelen op deze landelijke ontwikkelingen door wijzigingen in de wet- en regelgeving bij te houden. In februari 2022 is de nieuwe docentenhandleiding burgerschap door het ROCD vastgesteld. Deze handleiding beschrijft de visie op burgerschapsvorming en burgerschapsonderwijs van COG en geeft inzicht in de (wettelijke) kaders voor

burgerschapsonderwijs. Ook bevat de handleiding een ontwikkelagenda voor het burgerschapsonderwijs. Op grond van deze ontwikkelagenda en de landelijke ontwikkelingen (die op gang kwamen na het opstellen van de ontwikkelagenda) is er in 2022 met name ingezet op het versterken van de vakgroepen burgerschap op de locaties en het maken van afspraken wat betreft het curriculum en het borgen en zichtbaar maken van de inspanningsverplichting.

Om de vakgroepen burgerschap te versterken hebben zij de mogelijkheid gekregen om onder begeleiding van een procesbegeleider deel te nemen aan een 'Burgerschaps-2-daagse'. Tijdens deze 2-daagse hebben de burgerschapsdocenten op het Astrum College en het Dulon College gewerkt aan hun 'Locatie Burgerschapsplan'. Er is een vertaling gemaakt van de algemene visie op burgerschapsvorming en burgerschapsonderwijs naar uitgangspunten voor het burgerschapsonderwijs op de locatie. Daarnaast zijn concrete afspraken gemaakt over de samenwerking, afstemming en uitwisseling op locatie. Binnen het Technova College zal deze 2-daagse in 2023 plaatsvinden. Ook heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen de kartrekkers burgerschap van de verschillende locaties.

#### Burgerschapsonderwijs vo

De scholen van COG-vo hebben hun visie op burgerschap en burgerschapsonderwijs enkele jaren geleden vastgelegd in beleidsplannen en in hun schoolplannen 2020 – 2024. In 2022 is op de scholen gewerkt aan het verder verankeren van deze visie in de curricula van de opleidingen. Belangrijk uitgangspunt is dat burgerschapsonderwijs een integraal onderdeel is van het totale onderwijs, en dat burgerschapsonderwijs een

gedeelde opdracht en verantwoordelijkheid is. De burgerschapsdoelen en burgerschapsthema's zitten verweven in een groot aantal vakken en projecten. Op alle vo-scholen van COG is in kaart gebracht welke doelen en thema's zijn belegd bij welke vakken/projecten. Iedere school legt haar eigen accenten bij de vormgeving van het burgerschapsonderwijs. Het Titus Brandsma College is UNESCO-school en besteedt daarom veel aandacht aan 'wereldburgerschap'. Dat gebeurt aan de hand van de vier UNESCO-thema's: vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzame ontwikkeling. Ontwikkelpunten op het Titus Brandsma College waren en zijn het versterken van de samenhang en de opbouw.

Op het Thomas a Kempis College is een werkgroep gevormd die de verschillende onderdelen van het burgerschapsonderwijs, ook de meer impliciete, gaat onderbrengen in vijf categorieën. Hiermee kan duidelijker worden wat de samenhang is en ook wat nog ontbreekt gezien de visie op burgerschap en de wettelijke eisen. De vijf categorieën zijn: samen veilig, samen leven, samen zorgen, samen kiezen en samen zuinig. Leerlingen kunnen in hun examenjaar in hun plusdocument aantonen dat ze burgerschapscompetenties hebben ontwikkeld. De manier waarop we die gaan vastleggen gedurende de schoolloopbaan is nog in ontwikkeling.

Op Het Perron is van alle docenten en vakken gevraagd om een aantoonbare bijdrage te leveren aan de burgerschapsopdracht. De coördinator burgerschap heeft in samenwerking met de verschillende vakgroepen in kaart gebracht hoe en wanneer er aan de verschillende burgerschapsdoelen wordt gewerkt. Op die manier is burgerschap verweven in alle onderdelen van het onderwijs en is het burgerschapsonderwijs ook echt een gedeelde opdracht en verantwoordelijkheid.

Op het Leerpark Arnhem komt het onderwerp 'burgerschap' dagelijks terug in diverse contexten. Doordat het Leerpark een school is met veel nationaliteiten, leren de leerlingen veel verschillende culturen kennen. Daarnaast zijn er op diverse momenten contacten met het bedrijfsleven. De meeste contacten verlopen via JINC. Het Leerpark heeft een beleidsplan Burgerschap 2021-2023 waarin alle activiteiten beschreven staan.

Verder speelt de vraag op welke wijze we kunnen meten of weten in hoeverre de burgerschapsdoelen al dan niet gehaald worden. Dat is een aandachts- en ontwikkelpunt voor de komende jaren.

### 2.1.2 Klachten 2022

#### COG

In 2022 heeft het CvB geen klachten ontvangen.

#### COG-vo

Bij de vo-scholen zijn in 2022 drie formele klachten – die liepen via de klachtenprocedure - binnengekomen. Bij Het Perron en het Titus Brandsma College zijn er geen formele klachten ingediend. Bij het Leerpark is in november een klacht binnengekomen die betrekking had op de communicatie vanuit de school over een roosterwijziging en de wijze waarop de ouders zich daarna door de school bejegend voelden. Deze klacht is na een gesprek met de directie naar tevredenheid van de klager afgehandeld.

Op het Thomas a Kempis College zijn in 2022 twee klachten ingediend bij de directeur. De een ging over het niet eens zijn met een schorsing, de ander over het niet eens zijn met een besluit tot doubleren. In beide



gevallen is niet verder opgeschaald en was de zaak na het contact met de directeur afgedaan. Veel (informele) klachten of uitingen van ongenoegen die de managementteams van scholen bereikten, zijn na een of meerdere gesprekken met functionarissen binnen de scholen in goed overleg afgehandeld.

### COG-mbo

In augustus 2022 zijn de twee decentrale examencommissies (DEC) en centrale examencommissie (CEC) samengevoegd. In de periode dat

klachten en bezwaren eerst door een DEC werden behandeld, zijn er bij de CEC geen klachten of bezwaren over een DEC beslissing ingediend. In totaal heeft de examencommissie drie bezwaren en zeven klachten behandeld. Daarbij zijn de twee bezwaren uit 2021 ook meegenomen; deze stonden niet in het vorige jaarverslag omdat er toen nog per schooljaar werd gerapporteerd.

Klachten die door beide DEC's zijn behandeld of klachten over hetzelfde zijn steeds meegeteld als één klacht.

**Tabel 2: Klachten 2021**

Locatie	Klacht	Extra toelichting	Status
Astrum	Bezwaar over de werking van de spellingscontrole	Gemeld in 2021	Afgehandeld met DEC uitspraak
Astrum	Bezwaar over de grootte van het lettertype	Gemeld in 2021	Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Bezwaar over een beoordeling	Binnengekomen als klacht, daarna bezwaarschrift opgesteld	Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Klacht over beschikbaarheid hulpmiddelen	Dezelfde student heeft dit op meerdere momenten ervaren en meerdere keren geklaagd	Afgehandeld met DEC uitspraak
Technova	Klacht over beschikbaarheid medisch hulpmiddel	Zowel student als ouder hebben over hetzelfde geklaagd	Afgehandeld met DEC uitspraak en gesprek met ouders
Dulon	Klacht over geluidsoverlast	Dezelfde student heeft dit op meerdere momenten ervaren en meerdere keren geklaagd	Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Klacht over geluidsoverlast		Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Klacht over geluidsoverlast	Klacht is namens twee studenten ingediend	Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Klacht over geluidsoverlast	Dezelfde student heeft dit op meerdere momenten ervaren en meerdere keren geklaagd	Afgehandeld met DEC uitspraak
Dulon	Klacht over geluidsoverlast	Klacht is namens hele klas ingediend	Afgehandeld met DEC uitspraak

De examencommissie heeft verder nog meerdere meldingen over geluidsoverlast van de verbouwing ontvangen via de surveillanten en/of proces-verbalen. Hoewel dit geen formele klachten of bezwaren zijn, willen we dat wel hier benoemen. De impact van de verbouwing is groter dan blijkt uit de vijf klachten.

In onderstaande tabel staan de officiële klachten die niet afgehandeld konden worden door de slb'er of teamleiding en daarom bij de locatie directie zijn ingediend.

**Tabel 3: Klachten mbo 2022**

Klacht	Status
Bezwaar tegen uitschrijving (4 keer)	Afgehandeld (4 keer)
Versnellen van een opleiding	Afgehandeld
Behandeling/ gedrag docent (3 keer)	Afgehandeld
Volgen van tweede opleiding	Afgehandeld
Communicatie met afdelingsleider	Afgehandeld



## 2.2 Post-corona en Nationaal Programma Onderwijs

De coronaperiode heeft grote impact gehad op onze leerlingen. In 2022 waren er gelukkig – op een korte periode in het vroege voorjaar na – geen schoolsluitingen meer: het onderwijs kon weer ‘fysiek’, op de scholen plaatsvinden. Dat betekent niet dat alles weer als vanouds was. Docenten merkten dat veel leerlingen zich niet goed konden concentreren. Voor veel leerlingen waren tijdens de coronaperiode de structuur en de dagelijkse routines weggevallen. De executieve vaardigheden bleken te hebben geleden onder de periode van online en hybride onderwijs. Een bovengemiddeld aantal leerlingen bleek te kampen met angst, stress, depressieve gevoelens, vermoeidheid en faalangst. Dit heeft binnen de scholen veel druk gelegd op de basisondersteuning en extra ondersteuning. Vanuit de NPO-subsidies is er op alle scholen formatie vrijgemaakt voor extra ondersteuning en begeleiding van leerlingen. Een extra probleem waren de lange wachtlijsten voor leerlingen die aangemeld werden voor externe hulpverlening.

Docenten kregen te maken met veel onrust in de lessen. Leerlingen kampten met motivatieproblemen. Het was, kortom, een allesbehalve normaal onderwijsjaar.

De scholen hebben ook in 2022 dankbaar gebruik gemaakt van de NPO-gelden, die bedoeld waren om de opgelopen achterstanden bij leerlingen in te lopen en waar mogelijk weg te werken.

Aan het eind van schooljaar 2021-2022 hebben de scholen de NPO-plannen geëvalueerd en nieuwe plannen voor 2022-2023 geschreven. Een deel van de interventies waar vorig jaar een start mee is gemaakt, is voortgezet of uitgebreid.

### Inzet NPO gelden vo scholen

De subsidies op de scholen zijn in 2022 onder meer ingezet voor:

- Huiswerkbegeleiding
- Extra lessen, vooral in het examenjaar en het voorexamenjaar
- Sociale activiteiten, om de sociale cohesie en het sociaal welzijn te versterken
- Speciale sportprogramma's
- Weerbaarheidstrainingen
- Klassenverkleining
- Uitbreiding van remedial teaching
- Extra inzet van ondersteuning door orthopedagogen, schoolmaatschappelijk werk
- Extra investering in het mentoraat
- Extra aanbod taal, rekenen, NT2

Tegelijkertijd is er ook ingezet op duurzame verbetering van het onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn de opzet van een online opleidingsaanbod voor docenten via E-wise (Het Perron), trainingen op het gebied van executieve vaardigheden en psychomotorische therapie (Leerpark),

Uit de evaluaties zijn enkele algemene conclusies te trekken. Het blijkt erg lastig te zijn om de effecten van specifieke interventies te meten. Aan de hand van bijvoorbeeld enquêtes of onderwijsresultaten kan wel geconstateerd worden of leerlingen beter of slechter zijn gaan presteren, maar of dat resultaat het effect van een specifieke maatregel is, valt niet vast te stellen. De evaluatie van de plannen is dus deels op cijfermateriaal en metingen gebaseerd maar deels ook op (mondelijke) feedback van docenten, mentoren en leerlingen met betrekking tot de ingezette activiteiten. Daarnaast valt op dat in de plannen voor schooljaar 2022-2023 minder de nadruk wordt gelegd op het bijspijkeren van de leerlingen in de vaklessen

(cognitieve vaardigheden), en meer op sociaal-emotioneel welbevinden en het bevorderen van groepscohesie. Inmiddels is ook uit verschillende onderzoeken gebleken, dat veel jongeren langdurige mentale problemen ondervinden als gevolg van de coronapandemie, terwijl de achterstanden op leergebied lijken mee te vallen. De interventies die de scholen komend jaar gaan inzetten, sluiten bij deze bevindingen aan.

Doordat het NPO-budget over de komende 3 jaar uitgesmeerd mag worden, hebben de scholen meer tijd om aan een duurzame verbetering van het onderwijs te werken met behulp van deze subsidie. In de plannen is dit terug te zien, met name in de vorm van de professionalisering van docenten bijvoorbeeld op het gebied van executieve vaardigheden of coachingsvaardigheden. De extra aandacht voor het mentale welbevinden en de sociale omgang op school moet ertoe leiden dat ook de leerlingen op de langere termijn een positief effect ondervinden.

#### Inzet NPO gelden mbo

De ingezette maatregelen van schooljaar 2021-2022 zijn veelal doorgezet in 2022-2023. Over de locaties Astrum, Dulon en Technova heen zien we dat de NPO gelden met name zijn ingezet op de thema 1 (Soepele in- en doorstroom), thema 2 (Welzijn en sociale binding studenten) en thema 7 (Flexibel en blended leren)

Op het gebied van thema 1 (Soepele in- en doorstroom) is er door de locaties ingezet op het in kaart brengen van achterstanden. Deze achterstanden worden weggewerkt met behulp van maatwerktrajecten. Een enkele opleiding heeft ook ingezet op versnellingstrajecten.



Met betrekking tot thema 2 (Welzijn en sociale binding studenten) zijn er op de locaties Astrum, Dulon en Technova veel middelen ingezet op betere begeleiding van de (kwetsbare) studenten. Dit is terug te zien in intensievere bpv begeleiding, kleinere klassen en extra inzet op individuele gesprekken. Deels is dit mogelijk gemaakt door extra inzet van docenten of administratieve ondersteuning, zodat docenten meer tijd hebben voor individuele aandacht. Verschillende teams hebben uitstapjes en sportdagen georganiseerd om de sociale binding te bevorderen

Op thema 7 (Flexibel en blended leren) is door alle drie locaties ook inzet gepleegd. Zo zijn er bpv-ervangende initiatieven geweest, extra acquisitie op de bpv en meer bpv-begeleiding. Een paar opleidingen hebben ingezet op het maken van instructievideo's zodat studenten meer zelfstandig een leerlijn kunnen volgen. Verschillende opleidingen hebben instructeurs aangesteld om extra praktijklessen te geven zodat studenten goed voorbereid in de praktijk aan het werk kunnen.

Deze inzet heeft ertoe geleid dat:

- Studenten weer beter in beeld zijn
- Er meer aandacht is gekomen voor begeleiding van de student en slb begeleiding
- Er opnieuw gekeken is hoe men de opleiding flexibel vorm kan geven
- Nieuwe (vormen) bpv plaatsen gevonden zijn.
- Blended leren een plaats heeft gekregen in het palet van onderwijsvormen.

Het is nog niet aantoonbaar dat vsv cijfers significant zijn gedaald of dat de studenten meer tevreden zijn. We weten immers niet hoe de situatie zou zijn wanneer deze verschillende vormen van extra begeleiding niet waren ingezet.

**Tabel 4:** Tabel NPO gelden 2021-2024

(Bedragen x € 1.000)

Bekostiging	Te ontvangen 2021	Te ontvangen 2022	Besteed 2021	Besteed 2022	Te besteden 2023	Te besteden 2024
Corona enveloppe	€ 615	€ 1.954	€ 250	€ 885	€ 1.434	€ -
Extra instroom studiejaar 2020-2021	€ 1.025		€ 542	€ 483		
Compensatie verlaging studiegeld	€ 158	€ 339	€ 158	€ 339		
<b>Subsidies</b>						
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	€ 10		€ 10			
Regeling extra hulp voor de klas	€ 1.194		€ 1.194			
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	€ 101	€ 36	€ -	€ 137	€ -	€ -

**Tabel 5: Overzicht besteding corona enveloppe 2021-2024**

	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal
Soepele in- en doorstroom	€ 310.300	€ 145.000	€ 1.055.700	€ 513.100	€ 707.800	€ -	€ 1.365.900
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	€ 92.600	€ 45.000	€ 274.300	€ 159.200	€ 162.700	€ -	€ 366.900
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 18.800	€ 7.500	€ 31.000	€ 26.500	€ 15.800	€ -	€ 49.800
Jeugdwerkloosheid							€ -
Overige (buiten thema's)	€ 193.300	€ 52.500	€ 593.000	€ 185.800	€ 548.100	€ -	€ 786.400
Nog te bestemmen							€ -
<b>Totaal</b>	<b>€ 615.000</b>	<b>€ 250.000</b>	<b>€ 1.954.000</b>	<b>€ 884.600</b>	<b>€ 1.434.400</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.569.000</b>

**Post corona**

In het stuk over studentondersteuning en op andere plekken in dit jaarverslag is te lezen hoe de post corona situatie is voor de studenten. We houden de komende jaren nauwlettend in de gaten hoe dit verder verloopt en waar begeleiding nodig is.

## 2.3 Onderwijsresultaten COG-vo

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van het voortgezet onderwijs in 2022. Hierbij draait het niet alleen om de 'harde' cijfers zoals leerlingaantallen, indicatoren van de inspectie en scores op leerling- en ouderentquetes, maar ook om kwalitatieve gegevens, zoals de resultaten van kwaliteitsonderzoeken, audits en onderwijsinnovaties op de scholen. We sluiten de paragraaf af met de verantwoording over de maatschappelijke thema's in het vo.

### 2.3.1 Leerlingaantallen

De prognose van de overheid is dat het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in Nederland in de komende jaren zal gaan dalen, van 933.000 in 2022-2023 naar 905.000 in 2027-2028. Wel zijn er verschillen tussen onderwijstypen en regio's. De opmars van havo en vwo ten opzichte van het vmbo zet naar verwachting door. In onderstaande tabel is te zien wat de prognoses per school zijn en hoe deze zich verhouden tot het landelijke beeld. Volgens de prognoses van VOION daalt het aantal leerlingen binnen de vo-scholen van COG in dezelfde periode met 4,6%. Dat is een grotere daling dan het landelijke daling (3,0%).

**Tabel 6**

Realisatie (2019-2020 t/m 2022-2023) en prognose (2023-2024 tot en met 2027-2028) leerlingaantallen Arentheem Scholengroep en Het Perron

Bron: DUO en Vensters managementrapportage, prognose aantal leerlingen (exclusief vavo)

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028
<b>Arentheem Scholengroep exclusief vavo</b>	<b>2.735</b>	<b>2.662</b>	<b>2.623</b>	<b>2.591</b>	<b>2.569</b>	<b>2.546</b>	<b>2.551</b>	<b>2.545</b>	<b>2.516</b>
Thomas a Kempis College	1.673	1.601	1.541	1.534	1.489	1.466	1.467	1.469	1.456
Titus Brandsma College	627	644	665	634	648	650	649	642	634
Leerpark Arnhem	245	230	217	229	210	210	213	213	209
Leerpark Arnhem pro	156	154	174	175	195	194	196	195	192
Wereldklas	34	33	26	19	27	26	26	26	25
<b>Het Perron exclusief vavo</b>	<b>963</b>	<b>967</b>	<b>919</b>	<b>938</b>	<b>905</b>	<b>874</b>	<b>869</b>	<b>860</b>	<b>852</b>
<b>Landelijk incl. pro en vavo</b>	<b>949.898</b>	<b>933.890</b>	<b>934.138</b>	<b>933.310</b>	<b>933.127</b>	<b>931.429</b>	<b>923.872</b>	<b>914.648</b>	<b>905.432</b>

Bron: scenariomodel Voion 2022, DUO en Vensters managementrapportage

### 2.3.2 Opbrengsten 2022 (dossier inspectie)

Een van de manieren van de Inspectie van het Onderwijs om naar de kwaliteit van onderwijs op middelbare scholen te kijken, is via de onderwijsresultaten. Deze brengen we jaarlijks voor elke vo-school in kaart. Het onderwijsresultaten-model bestaat uit de volgende indicatoren en geldt vanaf 2016:

#### 1. Onderwijspositie ten opzichte van advies primair onderwijs

Deze indicator zet de onderwijspositie van een vo-leerling in leerjaar 3 af tegen het ontvangen basisschooladvies in groep 8. De toegekende scores (-1/0/+1) van alle leerlingen worden opgeteld en gedeeld door het aantal leerlingen. Deze fractie wordt vervolgens omgerekend naar een percentage.

#### 2. Onderbouwsnelheid

Deze indicator geeft weer hoeveel leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3.

#### 3. Bovenbouwsucces

Deze indicator bepaalt voor elke leerling in de bovenbouw vanaf leerjaar 3 of de overgang naar het volgend schooljaar al dan niet succesvol is. Deze indicator wordt berekend aan de hand van de hoeveelheid zittenblijvers, het slagingspercentage en de hoeveelheid leerlingen die opstroomden naar een hoger niveau.

#### 4. Examencijfers

Deze indicator laat het gemiddelde cijfer over drie jaar zien van het centraal examen van alle vakken in een onderwijssoort. Alle vakken met een centraal examencijfer die meetellen bij de uitslagbepaling worden meegenomen.

Het verschil tussen het schoolexamencijfer (se) en het centraal examencijfer (ce) is niet langer onderdeel van de beoordeling van de onderwijsresultaten. Dit is nog wel onderdeel van de handhaving op artikel 29, lid 1a en 1b van de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO), dat zegt dat het verschil niet te groot mag worden. De Inspectie van het Onderwijs kijkt daarom nog wel naar deze indicator. Deze diagnostische indicator geeft het gemiddeld behaalde verschil aan tussen het cijfer voor het schoolexamen en het cijfer voor het centraal examen van alle vakken.

De coronaperiode heeft grote invloed gehad op het onderwijs: er is veel online en hybride lesgegeven. Voor de centrale examens gold een afwijkende, soepeler slaag-zakregeling. Dat heeft geleid tot een aangepaste beoordeling door de inspectie van het onderwijs:

- De leerresultaten van het schooljaar 2020/2021 worden door de inspectie niet meegenomen, omdat deze geen betrouwbare graadmeter zijn voor de onderwijskwaliteit. Om tot een beoordeling over 3 schooljaren te komen, wordt door de inspectie daarom bij de beoordeling in 2022/2023 ook de leerresultaten van het schooljaar 2018/2019 meegenomen.
- Vanaf schooljaar 2024/2025 is de beoordeling van de leerresultaten weer gebaseerd op 4 indicatoren, inclusief de gemiddelde cijfers van het centraal eindexamen.
- Voorlopig wordt er niet gehandhaafd op het verschil SE-CE (examenlicentie). De inspectie gaat de gegevens over het verschil SE-CE dan ook opnieuw opbouwen vanaf 2023. In de tussentijd gaat de inspectie wel met scholen en besturen in gesprek over het verschil SE-CE als daar aanleiding toe is.



In onderstaande tabel worden de driejaarsgemiddelde onderwijsresultaten vermeld. Het oordeel van de inspectie over alle resultaten over een periode van drie jaar is voor alle scholen en schoolsoorten binnen COG voldoende.

**Tabel 7: Onderwijsresultatenmodel**

Bron: inspectie voor het onderwijs en mmp

Onderwijspositie ten opzichte van advies po	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Vergelijkingsgroep	havo / vwo	vmbo-(g)t / havo	vmbo-b/k/gt	vmbo-b/k/gt
2019/2020	11,02%	28,78%	16,00%	15,00%
2021/2022	14,83%	48,18%	21,05%	2,69%
2022/2023	13,82%	26,36%	24,00%	4,48%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>13,15%</b>	<b>34,57%</b>	<b>20,45%</b>	<b>7,50%</b>
Norm	4,75%	-0,55%	-10,05%	-10,05%
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm
<b>Onderbouwsnelheid</b>				
Vergelijkingsgroep	havo / vwo	vmbo-(g)t / havo	vmbo-b/k/gt	vmbo-b/k/gt
2018/2019	94,35%	92,15%	99,03%	98,50%
2019/2020	98,71%	98,37%	99,10%	99,48%
2021/2022	97,84%	95,57%	91,57%	96,88%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>96,85%</b>	<b>95,28%</b>	<b>96,97%</b>	<b>98,25%</b>
Norm (na correctie)	94,74%	94,37%	93,38%	95,12%
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm

## Thomas a Kempis College

Bovenbouwsucces	havo	vwo
2018/2019	82,02%	87,80%
2019/2020	92,05%	94,18%
2021/2022	74,28%	85,22%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>83,26%</b>	<b>89,03%</b>
Norm (na correctie)	79,42%	80,81%
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm

## Leerpark Arnhem

Bovenbouwsucces	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t
2018/2019	82,54%	93,22%	n.v.t.
2019/2020	91,94%	96,67%	n.v.t.
2021/2022	83,05%	91,11%	90,00%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>85,87%</b>	<b>93,90%</b>	<b>n.v.t.</b>
Norm (na correctie)	83,28%	83,71%	n.v.t.
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm	n.v.t.

## Titus Brandsma College

Bovenbouwsucces	vmbo-(g)t	havo
2018/2019	91,28%	87,50%
2019/2020	96,31%	97,00%
2021/2022	90,32%	78,62%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>92,75%</b>	<b>86,10%</b>
Norm (na correctie)	84,40%	79,88%
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm

## Het Perron

Bovenbouwsucces	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t
2018/2019	91,14%	93,93%	91,58%
2019/2020	88,73%	95,09%	100,00%
2021/2022	93,71%	95,16%	94,29%
<b>Gem. 3 jaar</b>	<b>91,20%</b>	<b>94,71%</b>	<b>95,57%</b>
Norm (na correctie)	87,06%	86,32%	86,52%
<b>Resultaat</b>	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm



De onderwijspositie in het 3e leerjaar van leerlingen op de vo-scholen ligt ruim tot zeer ruim boven de norm. Met name op het Titus Brandsma College zien we veel opstroom naar een hoger niveau dan het schooladvies, gevolgd door het Leerpark Arnhem, Thomas a Kempis College en Het Perron. Ook de doorstroom van onderbouwleerlingen, gebaseerd op aantal zittenblijvers in de onderbouw, ligt boven de norm. De scholen streven ernaar het aantal zittenblijvers in de onderbouw tot een minimum te beperken. Voor alle vo-scholen geldt dat het bovenbouwsucces (percentage doorstromers en slaagpercentages) boven de norm ligt.

Gedurende de coronaperiode zijn er aanpassingen aan de overgangsnormen geweest om de leerlingen aan het einde van het schooljaar op de juiste plek te plaatsen. Achteraf is gebleken dat daardoor een aantal leerlingen niet op de juiste plek terecht is gekomen of ten onrechte is doorgestroomd naar het volgende leerjaar. Dat heeft in 2021-2022 geleid tot een correctie waardoor er in bepaalde leerjaren meer leerlingen zijn blijven zitten of zijn afgestroomd dan in een regulier schooljaar.

Naast bovengenoemde drie indicatoren wordt door de inspectie ook gekeken naar de gemiddelde cijfers op het centraal eindexamen, het verschil tussen de cijfers van de schoolexamens (SE) en de cijfers van het centraal eindexamen (CE), en naar de slaagpercentages. Daarbij wordt aangetekend dat ook in 2021-2022 een aangepaste slaag-zakregeling van toepassing was als gevolg van de coronacrisis. Leerlingen mochten

gespreid examens doen over de tijdvakken, ze hadden recht op een tweede herkansing en ze konden een vak, niet zijnde een kernvak, wegstrepen. In tabel 7 worden de gemiddelde CE-cijfers en het verschil SE-CE gepresenteerd. Een vergelijking met voorgaande jaren is achterwege gelaten vanwege de afwijkende omstandigheden en de afwijkende slaag-zakregeling.

**Tabel 8: Examenresultaten 2021/2022**

Bron: Vensters voor vo

		Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Examencijfer CE	vmbo-b	6,56	-	-	6,50	6,65
	vmbo-k	6,21	-	-	6,44	6,48
	vmbo-gt	6,23	-	6,17	6,11	6,29
	havo	6,25	6,25	6,08	-	-
	vwo	6,42	6,39	-	-	-
Verschil SE-CE (norm ≤ 0,50)	vmbo-b	-0,2	-	-	-0,49	-0,14
	vmbo-k	0,1	-	-	-0,44	-0,13
	vmbo-gt	0,1	-	0,08	0,26	0,2
	havo	0	-0,05	0,23	-	-
	vwo	0,2	0,18	-	-	-

In tabel 8 staan per school de slaagpercentages vermeld, alsmede het aantal cum-laudediploma's dat in 2022 is uitgereikt.

**Tabel 9: Slaagpercentages 2021/2022 per onderwijssoort ten opzichte van landelijk gemiddelde**

Bron: Vensters voor vo (voorlopige examenresultaten 2021/2022)

		Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Slaagpercentages	vmbo-b	98,8%	-	-	100,0%	100,0%
	vmbo-k	98,6%	-	-	95,8%	100,0%
	vmbo-gt	95,7%	-	96,0%	87,5%	100,0%
	havo	90,5%	85,8%	88,6%	-	-
	vwo	92,7%	89,8%	-	-	-
Cum laude (bron: MMP)	vmbo-b		-	-	2	-
	vmbo-k		-	-	3	-
	vmbo-gt		-	1	-	-
	havo		3	1	-	-
	vwo		4	-	-	-

De slaagpercentages vmbo-b op het Leerpark Arnhem en Het Perron liggen boven het landelijk gemiddelde. Op het Titus Brandsma College is het slaagpercentage vmbo-gt gelijk aan het landelijk gemiddelde. De overige slaagpercentages liggen onder het landelijk gemiddelde. Dit laatste heeft mogelijk te maken met het feit dat veel leerlingen die in 2021-2022 in de examenklas zaten in eerdere schooljaren vanwege de coronasituatie 'met het voordeel van de twijfel' zijn bevorderd.

### 2.3.3 Tevredenheid over het onderwijs

Tevredenheidsonderzoeken zijn belangrijke input voor onze kwaliteitscyclus. Hiermee kunnen wij ons een scherp beeld vormen van de mening van leerlingen en ouders. Dat geeft ons de mogelijkheid om het onderwijs te verbeteren, actieplannen te evalueren en eventueel bij te sturen.

#### Leerlingtevredenheid, sfeer en veiligheid

De vo-scholen bevragen jaarlijks de leerlingen over hun mening met betrekking tot het onderwijs en de school. Deze gegevens worden gebruikt voor het verbeteren van ons onderwijs. Het is tevens een vereiste van het ministerie van OCW om de sociale veiligheid van onze leerlingen jaarlijks te meten. Door middel van de leerlingenquête worden gegevens verzameld over de tevredenheid van leerlingen over de lessen, de docenten en de faciliteiten op school, evenals over het welbevinden, de veiligheid en de sfeer op school. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd op de openbare website Scholenopdekaart.nl. Leerlingen, ouders en andere geïnteresseerden kunnen hier de prestaties van scholen vergelijken op het gebied van onder andere onderwijsresultaten en tevredenheid van leerlingen en ouders. In het voorjaar van 2022 hebben alle scholen het leerlingtevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De cijfers die in 2022 zijn verzameld ten aanzien van tevredenheid, sfeer en veiligheid, dienen in het licht gezien te worden van een periode van langdurige schoolsluiting die aan de afname van de vragenlijst voorafging. Dit vraagt om enige voorzichtigheid bij de interpretatie van deze cijfers.

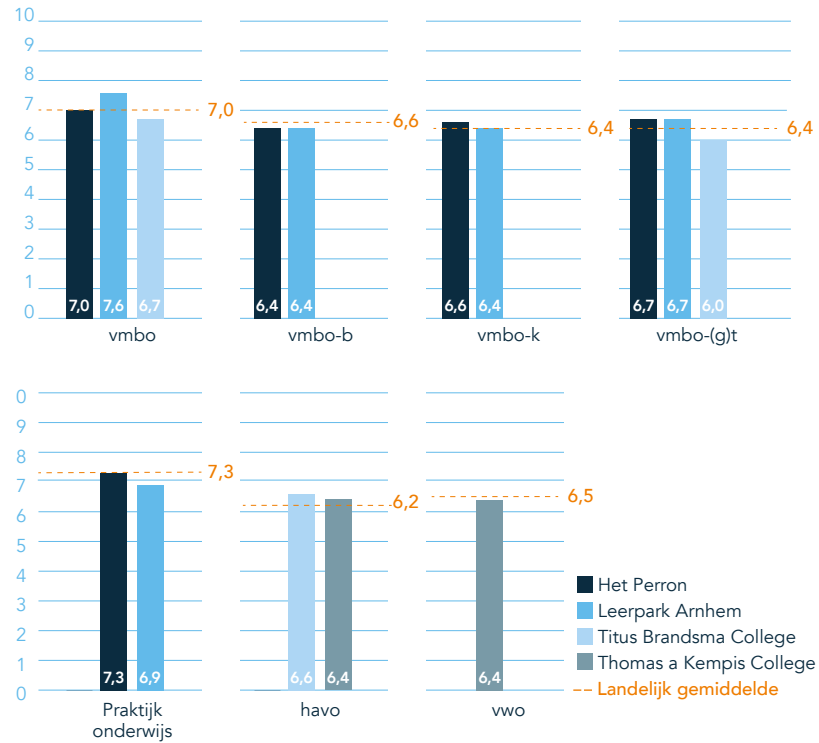
Op iedere schoollocatie zijn de uitkomsten van de enquêtes geanalyseerd. Daaruit voortvloeiende actiepunten zijn in de locatieplannen voor 2022-2023 opgenomen.



In figuur 3 zien we de scores per school/ onderwijssoort. De scores per school/onderwijssoort liggen grotendeels rond het landelijk gemiddelde. Uitschieters hierbij zijn +0,6 hoger en -0,4 lager dan het landelijk gemiddelde.

**Figuur 3: Tevredenheid leerlingen**

Bron: Vensters voor Verantwoording



De scores voor sfeer per school/onderwijssoort staan in figuur 4. Op bijna alle scholen scoort vmbo onderbouw boven het landelijk gemiddelde. Dit geldt ook voor onze havo- en vwo-opleidingen.

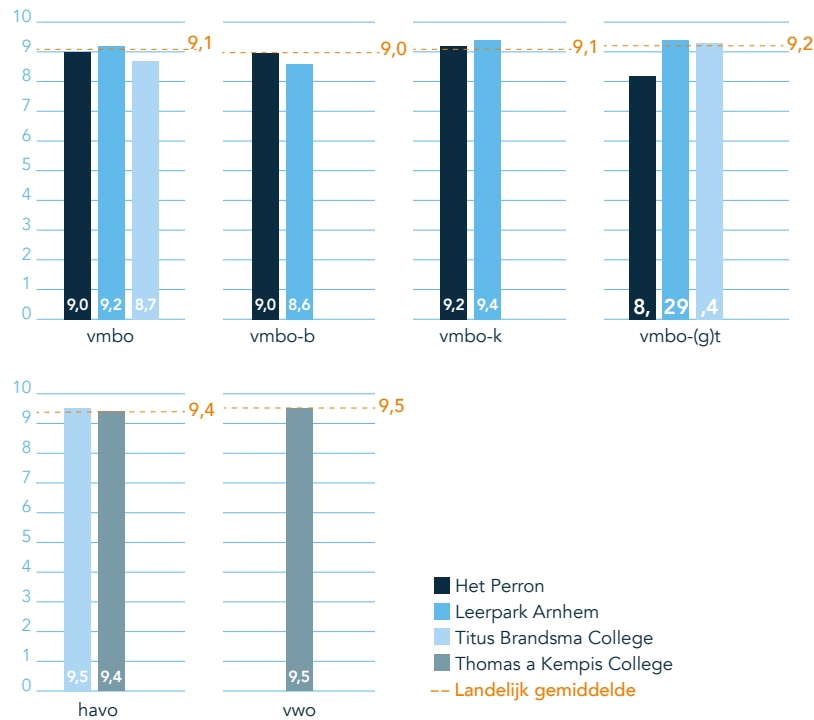
**Figuur 4: Scores voor sfeer op vo-scholen**

Bron: Vensters voor Verantwoording



**Figuur 5: Veiligheid op de vo-scholen**

Bron: Vensters voor Verantwoording



Onderdeel van de tevredenheidsenquête is de veiligheidsmonitor, die wettelijk verplicht is. In figuur 5 is te zien dat bijna alle scores rond het landelijk gemiddelde liggen. Bij Het Perron is de score bij vmbo-(g)t bovenbouw 1,0 lager dan landelijk.

Samenvattend kan gesteld worden dat leerlingen op het Thomas a Kempis College tevreden zijn. Bij Het Perron valt op dat alle afdelingen onder het landelijk gemiddelde scoren wat betreft de sfeer. Het cijfer voor sfeer is het gemiddelde van vragen over het welbevinden van leerlingen en de ervaren sociale en fysieke veiligheid door leerlingen. De veiligheid wordt met name door de vmbo-tl leerlingen 1 punt lager dan het landelijk gemiddelde ervaren.

Aan de cijfers van het Titus Brandsma College is te zien dat de leerlingen van de combinatieklassen vmbo-onderbouw en de mavo bovenbouw-klassen wat minder tevreden zijn dan de havo-leerlingen.

De vmbo-onderbouw van Leerpark Arnhem scoort op alle categorieën positief, ook in vergelijking met de cijfers van eerdere schooljaren. De bovenbouwleerlingen van vmbo-basis zijn wat minder tevreden ten opzichte van de landelijke cijfers.

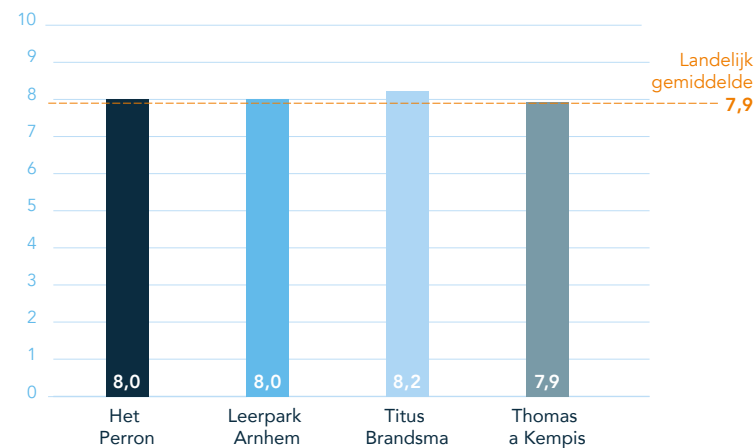


### 2.3.4 Oudertevredenheid

De vo-scholen van COG vinden het belangrijk om ouders te betrekken bij het onderwijs en te onderzoeken wat de mening van ouders daarover is. Daarom wordt elk jaar onder ouders een tevredenheidsonderzoek uitgezet. In 2021/2022 heeft dit onderzoek op alle scholen van COG-vo plaatsgevonden. De scores voor oudertevredenheid liggen op alle scholen op of iets boven het landelijk gemiddelde.

**Figuur 6: Oudertevredenheid**

Bron: Vensters voor Verantwoording



### 2.3.5 Kwaliteitsonderzoeken

De vier vo-scholen van COG-vo hebben enkele jaren een systeem ingevoerd van interne (collegiale) audits. Het doel is om de kwaliteit van het onderwijs op de scholen te evalueren en te verbeteren. Het uitgangspunt van de audits vormt het vernieuwde inspectiekader, waarbij de kwaliteitsstandaarden OP2 (zicht op ontwikkeling en begeleiding) en OP3 (Pedagogisch-didactisch klimaat) standaard worden meegenomen in de audits. Daarnaast formuleren de scholen hun eigen ontwikkelingsvraag, die zij laten onderzoeken door het auditteam. Iedere school is eenmaal per twee jaar aan de beurt om geauditteerd te worden.

In 2022 zijn het Thomas a Kempis College en Leerpark Arnhem geauditteerd. Het Thomas a Kempis College had op basis van de zelf-evaluatie de volgende eigen ontwikkelingsvragen geformuleerd:

1. In hoeverre zijn lessen effectief, d.w.z. gaat er weinig tijd verloren, wordt er bewust aan doelen gewerkt en zijn leerlingen actief aan het werk?
2. In hoeverre sluiten de flexlessen aan bij de reguliere lessen?

Het auditteam kwam tot de conclusie dat er met name op het gebied van het pedagogisch-didactisch handelen ruimte voor verbetering is. Leerlingen gaven aan behoefte te hebben aan meer eenduidigheid in de lessen en de afspraken in de klas. Het auditteam zag ook mogelijkheden om de flexlessen te verbeteren. Uit de gesprekken bleek dat de leerlingen en docenten zelf veel ideeën hebben om de flexlessen beter te laten aansluiten bij de onderwijsbehoefte van leerlingen. De informatie over de flextijd is door de schoolleiding gebruikt bij de tussenevaluatie van flextijd en op basis daarvan zijn verbeteringen aangebracht voor het schooljaar 2022-2023. In december 2022 is gestart met een uitgebreide evaluatie die onder meer zal leiden tot het explicieter maken van de pedagogisch-didactische visie.



De audit op de Praktijkschool Arentheem (onderdeel van het Leerpark Arnhem) had als speciale focus het 'differentiëren in de les'. Het auditteam kwam tot de conclusie dat differentiatie op pedagogisch gebied duidelijk zichtbaar was, maar dat er in de les meer aandacht kan worden besteed aan differentiatie op niveau, bijvoorbeeld door op verschillende niveaus instructie aan groepjes leerlingen te geven of door verschillende opdrachten te geven.

Het viel het auditteam op dat het pedagogisch klimaat op de Praktijkschool Arentheem zeer goed ontwikkeld is. Er heerst een goede sfeer in de klas, de leerlingen vinden het een fijne school en er is duidelijk veel aandacht en betrokkenheid van de docenten bij de leerlingen. De relatie met de leerlingen staat voorop. Dit is een belangrijke voorwaarde om deze leerlingen "bij de les" en aan het leren te krijgen.

In april 2022 vond op het Thomas a Kempis College een visitatie plaats in het kader van de Collegiale Ontwikkelingsgerichte Visitaties van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Ook hier was de ontwikkelingsvraag gericht op de lessen: 'hoe zie je daar dat leerlingen ondersteund worden?' De tweede vraag ging over de effectiviteit van de ondersteuningsstructuur.

Het auditteam van het SWV gaf aan een school te hebben gezien waarin docenten, mentoren en leerlingen in een veilige, fijne sfeer op een autonome manier met elkaar werken. Het team noemde wel het ontbreken van duidelijke schoolbrede regels. Over de ondersteuningsstructuur werd opgemerkt dat er behoefte is aan een duidelijkere wijze van aanmelden en vastleggen van informatie. Daar zijn de ondersteuningscoördinatoren mee aan de slag gegaan.

In oktober 2022 heeft ook op het Titus Brandsma College een audit plaatsgevonden vanuit hetzelfde samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Centraal stond de vraag hoe de school ervoor stond voor wat betreft de ondersteuning en individuele aandacht aan leerlingen in de klas. Subvragen waren:

- In hoeverre zijn medewerkers op de hoogte van gemaakte afspraken over ondersteuning aan individuele leerlingen? Hoe worden deze gecommuniceerd en geborgd?
- In hoeverre voelen medewerkers zich deskundig genoeg in het begeleiden van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte?

De audit leverde een aantal concrete leer- en verbeterpunten op, zoals afspraken over de evaluatie van handelingswijzers en groepsplannen en de inzet van beeldcoaching voor docenten in de klassensituatie.

### 2.3.6 Onderwijsvernieuwingen en ontwikkelthema's op de vo-scholen

De vo-scholen van COG hebben in 2022 veel tijd en energie gestoken in de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs. Centraal stonden de thema's uit de schoolplannen en het Strategisch Perspectief, zoals:

- Differentiatie en maatwerk
- Burgerschap en duurzaamheid
- Toetsbeleid en toetskwaliteit
- Moderne didactiek
- Ontwikkeling van medewerkers
- Data-analyse (analyse van resultaten)
- Versterken van de kwaliteitscultuur
- Versterken van de relatie met de omgeving

Voor de Arentheemscholen gold ook de ontwikkeling van aspirant-opleidingsschool tot opleidingsschool ('Alium') als belangrijk speerpunt. 2022 was voor het eerst sinds 2019 weer een min of meer 'normaal jaar' waarin na de coronaperiode weer meer ruimte ontstond voor onderwijsontwikkeling.

#### Het Perron

Op Het Perron is in 2022 onder meer gewerkt aan de kwaliteit van de les ('les op de rails'). Hierbij worden afspraken gemaakt over hoe de lessen op Het Perron worden aangeboden. De herijkte 'zorgroute' (begeleiding van studenten en leerlingen) is geïmplementeerd.

In 2022 hebben alle docenten een scholing gevolgd op het gebied van formatief toetsen. Dit geeft een belangrijke impuls aan de kwaliteit van toetsing op de school. De school heeft een zogenaamde kwaliteitskalender ingevoerd, een hulpmiddel om kwaliteitszorg permanent op de agenda te zetten en de kwaliteitscyclus te borgen. Verder heeft de school – in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO) – verdere stappen gezet in de samen-

werking met basisscholen op het gebied van techniekonderwijs. Leerlingen van basisscholen bezoeken Het Perron en volgen een programma op het gebied van techniek.

#### Titus Brandsma College

Op het Titus Brandsma College is er in 2022 voor gekozen om de speerpunten van de jaren 2020 en 2021 te handhaven omdat er in de coronajaren weinig voortgang kon worden geboekt. Het betreft de volgende thema's:

- Kwaliteit van de les
- Mentoraat
- Unesco (wereldburgerschap)

Binnen het Titus Brandsma College wordt veel belang gehecht aan de kwaliteit van de lessen, inclusief de thema's differentiëren en maatwerk. Binnen het 20-80-onderwijs is in 2022 gewerkt aan de doorontwikkeling van het vaardighedenonderwijs, samenwerking met bedrijven, buitenschools leren en aan alle vaardigheden die nodig zijn in de aansluiting naar het mbo en het hbo.



### Leerpark Arnhem

Op het Leerpark zijn diverse projecten die schoolbreed ontwikkeld worden. In iedere projectgroep zitten docenten van de twee teams (praktijkschool én vmbo-mbo). Op deze wijze kan de expertise die er bij beide scholen aanwezig is worden gedeeld met elkaar. Op de volgende thema's zijn nieuwe ontwikkelingen ingezet:

- Taalbeleid: In samenwerking met Kentalis is gewerkt aan het thema: 'Iedere docent een taaldocent!'.
- Executieve functies: Om de leerlingen goed te laten leren is het belangrijk dat hun basisvaardigheden goed zijn. Door docenten hierin te scholen kunnen zij dit bij alle lessen gaan toepassen. Door de coronaperiode zijn er veel leerlingen die de basis kwijt zijn. Het is daarom essentieel dat wij hieraan werken.
- Brede brugklas: Bij het vmbo is de ontwikkeling ingezet om te komen tot basis/kaderklassen en kader/TL klassen. Dit vraagt onder meer om aanpassingen in de lessentabel, leermiddelen en toetsbeleid. Ook het thema differentiatie vraagt om extra aandacht in dit verband.
- Digitale geletterdheid: dit project zorgt ervoor dat het beleidsplan digitale geletterdheid vorm krijgt en dat het in de school geïmplementeerd gaat worden.
- Het project T-huis: bij dit project van de praktijkschool worden leerlingen horeca, detailhandel en facilitair ingezet om samen met een ondernemer het T-huis in Park Presikhaaf een dag in de week te runnen.
- Het Leerpark participeert actief in het VIOS-project (Veiligheid in en om de school). Samen met de gemeente Arnhem en externe partijen wordt er aan de sociale veiligheid gewerkt binnen de school.

- In 2022 is een projectgroep bezig geweest met de oprichting van een vrijeschoolstroom binnen het Leerpark. Samen met ouders van de vrijeschool en een kwartiermaker wordt dit onderwijs vormgegeven. Er zijn diverse momenten geweest waarin voorlichting is gegeven over deze vorm van onderwijs. Iedere keer was hier veel belangstelling voor. Deze vorm van onderwijs past bij het Leerpark. Binnen het vrijeschoolonderwijs ligt de focus op de ontwikkeling van het kind: daar wordt het onderwijs op aangepast en ingericht. Daarnaast is er veel aandacht voor ambacht en creativiteit. Voor het 'ambachtsonderwijs' heeft het Leerpark veel faciliteiten. Creativiteit is op het Leerpark minder aanwezig. Door dit meer toe te voegen kunnen de andere opleidingen op het Leerpark van de expertise binnen het vrijeschoolonderwijs gebruik maken.

### Thomas a Kempis College

In 2022 is het Thomas a Kempis College verdergegaan met de verdere implementatie en verbetering van de onderwijsontwikkelingen zoals die beschreven zijn in De Keuzes van TaK en waarin de eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces en meer keuzemogelijkheden voor leerlingen centraal staan. Belangrijke speerpunten zijn coaching van leerlingen door mentoren en de invoering van ervaringsdagen en flexlessen, bedoeld om verbreding, verdieping en verbetering van de lesstof te bieden.

Daarnaast is de school gestart met de ontwikkeling van een praktijkvak op het havo. Dit is een vervolg op het Ondernemend Leren dat al enige jaren bestaat. Er komt nu een volwaardig examenvak dat een grote praktische component heeft en daarmee aansluit op de behoefte van veel havo-leerlingen betekenisvol te leren en (met ook een grote LOB-component) zorgt voor een betere aansluiting op het hbo.

### 2.3.7 Passend Onderwijs

In het kader van Passend Onderwijs zetten de vo-scholen COG middelen in voor extra ondersteuning aan leerlingen die dat nodig hebben. Deze middelen worden deels verkregen uit de lumpsum en deels via de samenwerkingsverbanden waar de scholen bij zijn aangesloten. De vier vo-scholen van COG beschikken over een ondersteuningsstructuur waarmee aan de extra zorg- of onderwijsbehoefte van leerlingen tegemoet kan worden gekomen. De (basis)begeleiding van de leerling vindt zoveel mogelijk plaats door de mentor, docent en het onderwijsteam. Als een leerling extra ondersteuning nodig heeft, dan kan dit worden geboden door specialisten binnen of buiten de school. De ondersteuningsstructuur bestaat onder andere uit ondersteuningscoördinatoren, schoolmaatschappelijk werkers, orthopedagogen en ambulante begeleiders. In het periodieke overleg van het interne ondersteuningsteam worden leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte besproken en gemonitord.

Daarnaast zijn er verschillende voorzieningen op de scholen voor leerlingen met een OPP (Ontwikkelingsperspectief Plan). Daarnaast bieden de scholen (extra) ondersteuning aan leerlingen met specifieke leerproblemen, zoals dyslexiebegeleiding, remedial teaching en hulp bij plannen en organiseren. Er zijn ook trainingen voor leerlingen met specifieke ondersteuningsvragen, zoals faalangstreductietraining, weerbaarheidstraining en sociale vaardigheidstraining. Voor leerlingen die meer zorg nodig hebben bestaat de mogelijkheid om externe deskundigen in te schakelen, waaronder een jeugdarts of een psycholoog. De Arentheem Scholengroep beschikt over een eigen expertisecentrum, de 'zorgunit' Scala. Bij Scala zijn onder andere orthopedagogen, logopedisten en psychologen werkzaam. Het Perron beschikt over het zogenaamde 'Ondersteuningscentrum' (OSC). Sinds enkele jaren is er sprake van een hechte samenwerking tussen Scala en OSC op inhoudelijk en personeel gebied.



De Arentheem Scholengroep maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs 25.06: SWV De Verbinding. Belangrijke speerpunten van het ondersteuningsplan (2020 – 2024) zijn: versterking van de samenwerking in het netwerk van scholen, het streven naar een meer integratieve ondersteuningsstructuur en een intensivering van de samenwerking met de ketenpartners. In de afgelopen jaren werd duidelijk dat het aantal leerlingen dat vanuit het primair onderwijs én vanuit de vo-scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) terecht kwam veel sterker toenam dan eerder voorzien. Er is de afgelopen jaren intensief gezocht naar mogelijkheden om het aantal verwijzingen vanuit het vo naar het vso te beperken.

Door de tekorten bij het samenwerkingsverband staan de ondersteuningsmiddelen onder druk terwijl de problematiek in de scholen juist toeneemt. Er wordt nog gezocht naar oplossingen voor dit probleem.

Het Perron is onderdeel van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld – Veenendaal (SWV POBV, 25.11). Het Perron maakte ook in 2022 gebruik van een aantal faciliteiten van het samenwerkingsverband, waaronder de reboundvoorziening Overstag en de diensten van de ambulante begeleiders.

Hieronder staat beschreven hoe binnen iedere school het Passend Onderwijs wordt vormgegeven.

Op het Leerpark wordt er fors ingezet op passend onderwijs. Naast orthopedagogen zijn er ook twee schoolmaatschappelijk werkers in dienst. De problematiek binnen school neemt ieder jaar toe. In de thuissituatie van de leerlingen wordt veel systeemproblematiek ervaren. Dit heeft merkbaar invloed op het leren van de leerlingen op school en hun welzijn. Door met diverse partijen samen te werken probeert de school de juiste ondersteuning in te zetten. De middelen die de school krijgt om ondersteuning te bieden zijn in toenemende mate ontoereikend. Hierdoor is de werkdruk van de ondersteuners op het gebied van passend onderwijs hoog. In 2022 moesten leerlingen langer wachten op ondersteuning. Voor sommige leerlingen heeft de school niet het onderwijs dat zij nodig hebben. Dan wordt er een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd bij het samenwerkingsverband De Verbinding, waarmee de leerling elders onderwijs kan volgen.

Ook op het Titus Brandsma College werd in 2022 geconstateerd dat er bij steeds meer leerlingen sprake was van complexe problematiek. De vraag naar ondersteuning nam toe. Dit uitte zich onder meer in de vraag om meer klassenobservaties te doen en in het schrijven van handelingsplannen voor de groep. De werkdruk bij de orthopedagogen en ondersteuningscoördinatoren was hoog. Voor de extra ondersteuning zijn in

2022 NPO-gelden ingezet. Er is veel overleg geweest met het samenwerkingsverband over complexe casussen.

Na de coronaperiode hadden veel leerlingen op het Thomas a Kempis College last van angst, stress, vermoeidheid en/of prestatiedruk/faalangst. Dit legde veel druk op de basisondersteuning en de extra ondersteuning. Een positief gevolg hiervan was dat er een nog betere samenwerking is ontstaan tussen de verschillende leden van het ondersteuningsteam en de coaches en mentoren. De lijnen zijn korter geworden. Om meer eenduidigheid en overzicht te krijgen zijn er nieuwe protocollen gemaakt. Ook de handelingswijzers zijn vernieuwd, zodat mentoren er gemakkelijker mee kunnen werken.

Op Het Perron is in 2022 geïnvesteerd in de interne ondersteuning. De onderwijsteams werken handelingsgericht volgens 'les op de rails', de 'zorgroute' en 'werken naar onderwijsbehoefte'. Ieder team heeft een zorgspecialist, die de leerlingen met een ondersteuningsbehoefte (op de achtergrond) monitort en die nauw samenwerkt met mentor, ouders en de medewerkers van het onderwijsservicecentrum (OSC).

### 2.3.8 Toetsing en examinering

Per 1 augustus 2021 zijn aanpassingen in het Eindexamenbesluit vo van kracht. Deze hebben tot doel de kwaliteitsborging van de schoolexaminering te versterken. Deze aanpassingen betreffen de verplichte instelling van een examencommissie, een explicitering van de rol van de examensecretaris, bepalingen over de informatie in en de totstandkoming en eventuele wijziging van het PTA en bepalingen rondom het formeel afsluiten van het schoolexamen. De scholen van COG-vo zijn in 2022 bezig geweest met de implementatie van deze nieuwe wet- en regelgeving. Binnen alle vo-scholen



van COG-vo zijn de examencommissies ingericht in lijn met de nieuwe richtlijnen. Ook de mandaatregeling is hierop aangepast. Verdere doorontwikkeling van de examencommissies is voorzien voor het schooljaar 2022-2023.

De PTA's en examenreglementen zijn waar nodig aangepast in verband met de landelijke wet- en regelgeving. Hierbij is gestreefd naar harmonisering van de reglementen op de verschillende scholen binnen de stichting.

Binnen de werkgroep 'toetsing en examinering' waarin de vier scholen van COG-vo vertegenwoordigd zijn, heeft in 2022 intercollegiale consultatie plaatsgevonden. Daarnaast heeft er afstemming en consultatie plaatsgevonden met een externe school.

### **2.3.9 Werkdrukmiddelen**

De collectieve en individuele cao-afspraken over werkdruk zijn ingegaan per schooljaar 2022-2023. Over de besteding van de (collectieve) werkdrukmiddelen dient in samenspraak met de medezeggenschap een besluit te worden genomen. De medezeggenschapsraad van iedere vo-school is – in overleg met het personeel – bezig met het uitwerken van een voorstel om de werkdrukmiddelen goed te besteden. Gedacht wordt aan de inzet van externe surveillanten tijdens toetsweken en de examenperiode, surveillanten voor vervangingsuren en tijdens pauzes. Verwacht wordt dat de plannen in het voorjaar van 2023 gereed zullen zijn.

## 2.4 Onderwijsresultaten COG-mbo (incl. VAVO)

In deze paragraaf wordt de kwaliteit en de resultaten van het onderwijs binnen COG-mbo besproken. De paragraaf begint met een aantal cijfers over onze studentenaantallen en prognoses van die aantallen voor de toekomst. Vervolgens komt de voortgang van onze kwaliteitsagenda aan bod, gevolgd door de meest recente data op het gebied van studiesucces en voortijdig schoolverlaters (vsv-ers) aan bod. Het laatste deel van deze paragraaf gaat over het uitgevoerde onderwijs in 2021 inclusief examinering. Elk onderdeel wordt hierbij afgesloten met een korte vooruitblik richting de toekomst op de verschillende thema's. Tot slot is er een overzicht van de resultaten van onze vavo-afdeling.

### 2.4.1 Studentenaantallen

In 2021-2022 telde Nederland ongeveer 502.600 mbo-studenten<sup>1</sup>, 1,05% minder dan het jaar ervoor. Voor het eerst sinds jaren is er een daling in het totale landelijke studentenaantal. Deze daling wordt veroorzaakt door een daling in het aantal studenten die een BOL-opleiding volgen. Het studentenaantal in de BBL is juist toegenomen. Dit ligt in lijn met de prognoses. Ook voor de komende jaren wordt een daling verwacht in de BOL. Voor de BBL wordt verwacht dat het studentenaantal nog één jaar zal toenemen, maar vanaf 2023-2024 ook aan een (sterke) daling zal beginnen. De situatie op de arbeidsmarkt beïnvloedt deze ontwikkelingen.

1. Referentieraming Rijksoverheid, mei 2022

Tabel 10: Landelijke raming aantal mbo studenten (x1.000)

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028	Procentueel verschil 2027 - 2028 t.o.v. 2020 - 2021
<b>BOL</b>	<b>380,2</b>	<b>372,5</b>	<b>360,9</b>	<b>358,1</b>	<b>360,3</b>	<b>366,2</b>	<b>369,0</b>	<b>370,0</b>	<b>99,34%</b>
Entree	12,1	11,1	11,1	11,9	12,4	12,8	12,7	12,5	112,32%
Niveau 2	54,2	53,1	50,5	49,6	49,6	49,9	49,4	48,5	91,51%
Niveau 3	61,9	58,8	56,3	55,9	56,3	57,3	57,9	58,2	98,91%
Niveau 4	251,9	249,5	243,0	240,7	242,0	246,2	249,0	250,8	100,53%
<b>BBL</b>	<b>127,7</b>	<b>130,1</b>	<b>131,1</b>	<b>124,1</b>	<b>115,4</b>	<b>106,4</b>	<b>101,7</b>	<b>99,3</b>	<b>76,35%</b>
Entree	3,0	3,2	3,3	3,0	2,8	2,7	2,7	2,7	83,76%
Niveau 2	29,4	29,4	29,0	26,8	24,5	22,5	21,5	20,8	70,68%
Niveau 3	54,3	54,5	54,6	51,9	48,5	45,0	43,2	42,6	78,13%
Niveau 4	41,1	43,0	44,3	42,5	39,6	36,3	34,3	33,3	77,44%
<b>Totaal</b>	<b>507,9</b>	<b>502,6</b>	<b>492,1</b>	<b>482,1</b>	<b>475,7</b>	<b>472,6</b>	<b>470,7</b>	<b>469,3</b>	<b>93,39%</b>



Het voedingsgebied van COG-mbo bevindt zich in twee regio's: de Gelderse Vallei (Foodvalley) en Gelderland-Midden. Vanuit de regio Gelderse Vallei komt het merendeel van de studenten van COG-mbo uit de gemeenten Ede, Veenendaal, Barneveld, Rhenen en Wageningen. Vanuit de regio Gelderland-Midden komen de meeste studenten uit de

gemeenten Arnhem en Rheden<sup>2</sup>. De prognose is dat er vanaf 2022-2023 een daling in het aantal studenten zal zijn in onze grootste toeleverende gemeenten. Zie tabel 10 voor een overzicht.

2. Bron: osiris, deelnemers 1-10-2017 tot en met 1-10-2022, geraadpleegd 25 januari 2023

**Tabel 11: Totaal aantal mbo-studenten per jaar en gemeente**

Bron: Open onderwijsdata DUO, prognose studenten per gemeente, historisch en prognose, 25 juni 2022

Plaats	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027
Arnhem	4.758	4.963	5.112	5.098	5.292	5.287	5.271	5.288	5.299
Barneveld	2.181	2.211	2.242	2.169	2.156	2.116	2.079	2.052	2.068
Ede	3.592	3.629	3.694	3.668	3.667	3.590	3.562	3.530	3.529
Rheden	1.237	1.257	1.315	1.238	1.180	1.154	1.144	1.125	1.102
Rhenen	572	601	616	575	528	508	496	487	483
Veenendaal	2.196	2.240	2.201	2.170	2.179	2.106	2.090	2.103	2.086
Wageningen	572	616	633	631	616	614	612	607	605
<b>Totaal</b>	<b>15.108</b>	<b>15.517</b>	<b>15.813</b>	<b>15.549</b>	<b>15.618</b>	<b>15.375</b>	<b>15.254</b>	<b>15.192</b>	<b>15.172</b>

Het studentenaantal op COG-mbo op 1 oktober 2022 is voor het tweede jaar op rij gedaald. De daling is echter vele malen hoger dan verwacht werd op basis van de prognoses van DUO. Er is een sterke daling in het aantal BOL studenten op zowel niveau 2, 3 en 4. Het aantal BBL studenten is juist sterk toegenomen, vooral op niveau 2.

**Tabel 12: Studentaantal COG-mbo**

Bron: Qlikview, Osiris app 1.3.3, Deelnemersaantallen, 25 januari 2023.

	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022*
<b>BOL</b>	<b>4.467</b>	<b>4.299</b>	<b>4.499</b>	<b>4.347</b>	<b>4.010</b>
<b>Entree</b>	65	75	111	110	110
<b>Niveau 2</b>	796	712	727	751	701
<b>Niveau 3</b>	1.091	915	885	841	732
<b>Niveau 4</b>	2.515	2.597	2.776	2.645	2.467
<b>BBL</b>	<b>1.497</b>	<b>1.766</b>	<b>1.717</b>	<b>1.767</b>	<b>1.906</b>
<b>Entree</b>	17	26	37	26	26
<b>Niveau 2</b>	308	344	350	429	498
<b>Niveau 3</b>	719	883	799	765	802
<b>Niveau 4</b>	453	513	531	547	580
<b>Totaal</b>	<b>5.964</b>	<b>6.065</b>	<b>6.214</b>	<b>6.114</b>	<b>5.916</b>

\* Voorlopige 1-10-2022 telling, peildatum 9 februari 2023.

## 2.4.2 Voortgang kwaliteitsagenda

De belangrijkste kwaliteitsdoelen van COG-mbo worden beschreven in de kwaliteitsagenda COG-mbo 2019-2022. Deze kwaliteitsagenda beschrijft de koers, de speerpunten en onze ambities voor de periode van 2019-2022. In [bijlage 4 \(voortgang kwaliteitsafspraken\)](#) zijn de ambities en behaalde resultaten te lezen.

### Reflectie kwaliteitsagenda:

*Wat is er veranderd in de context van de mbo-school ten opzichte van 2018?*

Gedurende de periode 2018-2022 is de context van de school veranderd. Allereerst kunnen we opmerken dat de studentenpopulatie anders is geworden. Een belangrijke oorzaak daarvan is de coronapandemie. We zien dat de studenten die we nu op onze scholen hebben een onderbroken socialisatieproces hebben doorgemaakt. Voor hen is het daardoor moeilijker om zich binnen en buiten de school lerend op te stellen. We zien ook dat het studiekeuzeproces van de studenten onder druk is komen te staan; zonder open dagen, meeloopdagen en andere informatie-momenten was het lastiger een gewogen studiekeuze te maken. Hierdoor zijn er meer studenten die van opleiding switchen, omdat ze niet op de juiste plek blijken te zitten.

De ontwikkeling naar taakvolwassen teams heeft zich in de afgelopen jaren verder doorgezet. Ook zetten de mbo-scholen in op gezamenlijke onderwijsvernieuwing onder de noemer "onderwijscode". Zie voor meer informatie het hoofdstuk Onderwijsprogramma en ontwikkeling, Onderwijscode.

*Op welke resultaten bent u het meest trots?*

Vanwege onze veranderde studentenpopulatie vonden we het erg belangrijk om extra in te zetten op loopbaanbegeleiding. We vinden het van

belang onze studenten goed te begeleiden op onze school, maar ook richting vervolgonderwijs of het werkveld. Dat we daarin geslaagd zijn zien we aan de uitkomsten van de JOB-monitor, waarin studenten hun groeiende tevredenheid over deze begeleiding aangeven.

We bieden passend onderwijs aan elke student en dus ook aan excellente studenten. De excellente studenten zijn voldoende in beeld en krijgen door middel van maatwerk de mogelijkheid om sneller hun diploma te behalen, bijvoorbeeld door eerder op stage te gaan of door opdrachten van het volgende jaar al te maken. Voorbeelden hiervan zijn verrijkings-modules in samenwerking met andere scholen of het bieden van de mogelijkheid om twee diploma's in drie jaar te halen. Door het ontwikkelen en implementeren van het (generieke) startportfolio, bij een deel van onze opleidingen, sluit ons onderwijs beter aan bij de behoeften van en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit biedt onze studenten meer mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

Om studenten goed op te kunnen leiden voor de beroepspraktijk is het van belang dat de onderwijsteams binding houden met deze praktijk. In alle onderwijsteams zijn docenten werkzaam die nog steeds werken in de beroepspraktijk of die recent vanuit het werkveld de overstap naar het onderwijs hebben gemaakt. De verbinding met het beroepenveld is hierdoor sterk, wat resulteert in up-to-date onderwijs. Daarnaast zijn verschillende docenten(teams) op internationale studiereis geweest.

***Wat is tegengevallen? Waar zaten de belemmeringen? En wat hebben we daarvan geleerd?***

Onze ambitie om op basis van gesprekken met werkgevers en alumni te komen tot een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is niet bereikt. Door de eerdergenoemde corona-pandemie hebben we prioriteit

gegeven aan andere zaken. Deze ambitie laten we echter niet los en met ingang van dit kalenderjaar zal er alsnog gestart worden met een beleidsplan waarin de verbeterpunten uitgewerkt zullen worden.

Als we kijken naar het passend plaatsen van studenten, dan doen we het niet altijd goed. Vorig jaar bleek na analyse dat ROC A12 bovengemiddeld veel studenten in domeinen heeft waar geen niveau 4-opleiding voor is (denk aan veiligheid en defensie). Hierdoor kan een grote groep studenten per definitie niet passend geplaatst worden (denk aan vmbo- g/t studenten of de overstappers vanuit de havo). Daarnaast is een verklaring dat het aandeel studenten op een niveau 4 opleiding (dat per definitie passend geplaatst is ongeacht vooropleiding) bij ROC A12 lager is dan gemiddeld in Nederland. Hierdoor weegt de niet passende plaatsing van niveau 2 en 3 bij ROC A12 zwaarder dan landelijk. Deze rekenkundige gegevens ontslaan ons niet van de opdracht werk te maken van het passend plaatsen van studenten. We zullen dus kritischer moeten kijken naar ons opleidingsaanbod en onze ambities realistisch moeten bijstellen.

In algemene zin kan nog gezegd worden dat ook wij belemmeringen hebben ondervonden, en nog vinden, van de gevolgen van de diverse lockdowns in het onderwijs. Dit heeft effect op de studenten (welbevinden en studiekeuze bijvoorbeeld), maar ook op de collega's. We hebben hiervan geleerd dat we vaak flexibeler blijken te zijn dan we dachten, maar we hebben ook geleerd dat we geneigd zijn terug te gaan naar onze oude manier van werken, terwijl de werkelijkheid veranderd is. Om die reden zetten wij zo in op de eerdergenoemde onderwijsvernieuwing. De hele situatie rondom (de effecten van) de pandemie maakt ook dat we geleerd hebben kritischer te worden ten aanzien van onze ambities: wanneer we geen invloed hebben op zaken, dan kunnen we ook niet sturen op deze ambities. Keuzes maken is noodzakelijk.

### 2.4.3 Studietoelagen

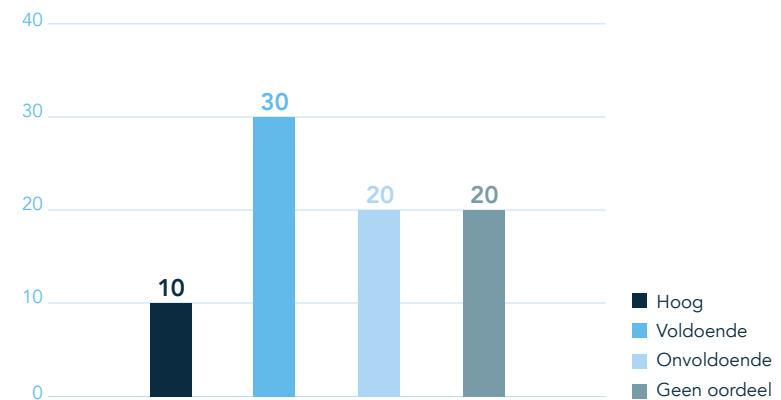
De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 op de standaard studietoelagen aan de hand van drie indicatoren: jaarresultaat (jr), diplomaresultaat (dr) en startersresultaat (sr). Het resultaat op de drie genormeerde indicatoren wordt berekend op het niveau van de opleiding: bc-code x niveau. Een bc-code verwijst naar een cluster crebo's uit een opleidingsdomein en is gekoppeld aan een niveau. De onderwijsresultaten zijn indien mogelijk gebaseerd op driejaarsgemiddelden. De oordeelsvorming op het niveau van de opleiding (bc-code x niveau) op basis van de drie genormeerde indicatoren leidt tot een van de volgende oordelen en waardering:

Indicator	Niveau	Norm voldoende	Norm Goed
Jaarresultaat	2	67	82
	3	68	85
	4	68	85
Diplomaresultaat	2	61	79
	3	70	89
	4	70	89
Startersresultaat	2	79	79
	3	82	82
	4	82	82

- **Goed:** De opleiding voldoet aan de norm voor alle drie indicatoren en voor jr en dr moet gelden dat het gelijk of beter is dan de norm 'goed'.
- **Voldoende:** De opleiding voldoet voor minstens twee van de drie indicatoren aan de norm 'voldoende'.
- **Onvoldoende:** De opleiding scoort op minder dan twee van de drie indicatoren onder de norm 'voldoende'.

Onderstaand wordt een beeld gegeven op instellingsniveau; hoeveel opleidingen (combinatie bc-code x niveau) binnen COG-mbo scoren Hoog, Voldoende, Onvoldoende en Geen oordeel. In [bijlage 3, studietoelagen](#) is een overzicht opgenomen conform de beoordeling van de Inspectie van het Onderwijs (bc x niveau).

**Figuur 7: Studietoelagen 19-22**



### Jaarresultaat

Het jaarresultaat geeft de verhouding weer tussen het aantal gediplomeerde studenten ten opzichte van alle studenten die in het betreffende schooljaar de instelling verlaten of met een diploma doorstromen. In tabel 12 zijn de resultaten over schooljaar 2019-2020 tot en met 2021-2022 weergegeven.

### Diplomaresultaat

Het jaarresultaat geeft de verhouding weer tussen het aantal gediplomeerde studenten ten opzichte van alle studenten die in het betreffende schooljaar de instelling verlaten of met een diploma doorstromen. In tabel 13 zijn de resultaten over schooljaar 2019-2020 tot en met 2021-2022 weergegeven.

### Startersresultaat

Het startersresultaat is het aandeel van nieuwe instromers in de instelling in een bepaald jaar dat in het eerste jaar gediplomeerd is uitgestroomd of het volgend jaar nog binnen de instelling studeert. In tabel 14 zijn de resultaten over schooljaar 2019-2020 tot en met 2021-2022 weergegeven.

**Tabel 13: Overzicht jaarresultaat COG-mbo per niveau**

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	Driejaars- gem. 19-22	Norm voldoende	Norm goed
Niveau 2	82,1%	78,0%	74,6%	78,1%	67%	82%
Niveau 3	73,1%	72,8%	67,2%	71,1%	68%	85%
Niveau 4	73,8%	70,9%	68,5%	71,0%	68%	85%

Bron: Qlikview Osiris app 1.3.3, Onderwijsresultaten – Jaarresultaat, 25 januari 2023.

**Tabel 14: Overzicht diplomaresultaat COG-mbo per niveau**

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	Driejaars- gem. 19-22	Norm voldoende	Norm goed
Niveau 2	79,2%	74,0%	72,1%	74,8%	61%	79%
Niveau 3	76,2%	76,2%	71,7%	74,8%	70%	89%
Niveau 4	75,9%	73,6%	71,2%	73,5%	70%	89%

Bron: Qlikview Osiris app 1.3.3, Onderwijsresultaten – Diplomaresultaat, 25 januari 2023.

**Tabel 15: Overzicht startersresultaat COG-mbo per niveau**

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	Driejaars- gem. 19-22	Norm voldoende
Niveau 2	89,6%	86,8%	85,7%	87,2%	79%
Niveau 3	83,4%	83,6%	83,4%	83,5%	82%
Niveau 4	86,9%	86,8%	84,9%	86,3%	82%

Bron: Qlikview EduarteApp, 2.1.3., Rendementen – Startersresultaat, 19 januari 2021

### Analyse studiesucces

Voor het driejaarsgemiddelde over schooljaar 2018-2019 tot en met 2020-2021 waren de gemiddelde resultaten voor niveau 2, 3 en 4 op instellingsniveau voor alle genormeerde indicatoren voldoende (gebaseerd op interne cijfers). Het laatste opbrengstjaar (2021-2022) laat voor alle niveaus een soms forse afname zien op alle indicatoren. We moeten constateren dat deze daling nu voor het tweede jaar op rij zichtbaar is.

Bij weergave van bc-code x niveau wordt duidelijk dat volgens de gehanteerde normen van de Inspectie van het Onderwijs in totaal 10 (was 14) combinaties worden beoordeeld als goed, 30 (was 32) als voldoende en 20 (was 17) als onvoldoende. Over de overige 20 bc-code x niveau combinaties kon geen oordeel worden gegeven. Ten opzichte van de oordelen van het vorige driejaarsgemiddelde (18-21) is het studiesucces voor het eerst sinds lange tijd verslechterd; er zijn minder 'goede' opleidingen en meer 'onvoldoende' opleidingen.

De oorzaak van de daling, die vorig jaar al is ingezet en zich dit jaar heeft doorgezet, is voornamelijk te wijten aan corona. Studenten zijn gestart met een lager beginniveau dan voorheen (duimregeling). Daarnaast hebben studenten zich minder goed kunnen oriënteren omdat er geen echte open dagen hebben kunnen plaatsvinden. De welzijnsproblemen van studenten zijn toegenomen. Dit uit zich vooral in een gebrek aan motivatie en doorzettingsvermogen wat voor vertraging en extra uitval heeft gezorgd. Ondanks de extra begeleiding en inzet van docenten is het niet gelukt om extra uitval te voorkomen. Studenten zijn in de coronatijd ook meer gaan werken en hebben hun uitgavenpatroon daarop aangepast. Hierdoor kiezen studenten als ze 18 jaar worden liever voor een betaalde baan dan voor een opleiding. In de huidige economische conjunctuur is het vinden van een baan geen grote uitdaging.



Ook zien we dat er inmiddels niet alleen in de technische sector maar ook bij Sport & Beweging en Veiligheid veel groenpluk plaatsvindt. Daarnaast geldt voor een aantal opleidingen, zoals bijvoorbeeld in de zorg dat de krappe arbeidsmarkt een stimulans naar hogere niveaus in de BBL geeft voor leerbedrijven. Dit is niet altijd voor de desbetreffende studenten haalbaar. Het gesprek met de leerbedrijven wordt hierover gevoerd door de opleidingen.

#### 2.4.4 VSV COG-mbo – per niveau in %

Voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Een startkwalificatie is een havo of vwo-diploma of minimaal een mbo-niveau 2 diploma.

Het vsv-percentages staat voor het aantal vsv'ers ten opzichte van het totaal aantal onderwijsdeelnemers (tot 23 jaar) die aan het begin van het schooljaar ingeschreven staan.

Op basis van de voorlopige gegevens over 2021-2022 (rapportagem maand dec+) is het vsv toegenomen ten opzichte van voorgaand schooljaar. Dit betekent een stijging voor het tweede jaar op rij. In maart 2023 worden de voorlopige vsv-cijfers over schooljaar 2021-2022 bekend gemaakt door DUO. Vervolgens zal er intern een analyse gemaakt worden op deze cijfers per niveau en locatie.

#### Analyse vsv

De landelijke cijfers over 2021-2022 van vsv zijn op het moment van schrijven nog niet bekend. Echter uit de maandelijkse rapportages blijkt dat ook landelijk het percentage vsv-ers is toegenomen op alle niveaus. De toename bij Entree en niveau 2 is groter dan bij niveau 3 en 4. Dit patroon zien we in onze interne cijfers ook terug.

In 2020-2021 zagen we al een stijgende trend in de vsv-percentages op alle niveaus, waarbij COG-mbo beter scoort dan het landelijk gemiddelde. De oorzaken voor de daling van onze studiesuccesresultaten verklaren onze inziens deze trend ook. De sterke stijging van het percentage vsv bij Entree wordt veroorzaakt door het grote aantal NT2ers (70% in de BOL-opleiding), die meer tijd nodig hebben om een diploma te behalen en dus vertragen. De vertragers behaalden in februari alsnog hun diploma en konden op dat moment in het jaar minder makkelijk instromen bij een nieuwe opleiding, waardoor ze opgeteld werden bij het vsv-percentages van 2021-2022 (31,2%).

**Tabel 16: Percentage vsv COG-mbo schooljaar 2018-2019 tot en met 2020-2021**

Bron: DUO, vsv-cijferportal en Qlikview resultatenbox versie 2.1, geraadpleegd 29 januari 2021

	2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	COG-mbo	Landelijk	Streefnorm	COG-mbo	Landelijk	Streefnorm	COG-mbo*	Landelijk	Streefnorm
Entree	11,36%	20,59%	26,20%	19,85%	21,58%	22,80%	31,2%	Nnb	22,80%
Niveau 2	6,84%	8,64%	8,45%	8,42%	8,92%	9,71%	11,07%	Nnb	9,71%
Niveau 3	3,55%	3,74%	3,10%	3,82%	4,16%	3,99%	4,60%	Nnb	3,99%
Niveau 4	2,43%	2,92%	2,55%	3,23%	3,29%	3,34%	4,20%	nbn	3,34%

\* voorlopige cijfers (rapportagem maand dec+).

## 2.4.5 Studenttevredenheid en studentondersteuning

### Studenttevredenheid

Elke twee jaar neemt het COG-mbo deel aan de JOB-monitor. Dit is een landelijk studenttevredenheidsonderzoek in het mbo dat wordt uitgevoerd door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). In het voorjaar van 2022 heeft de laatste JOB-monitor plaatsgevonden. Aan deze editie hebben 58 scholen deelgenomen. De resultaten worden hieronder samengevat.

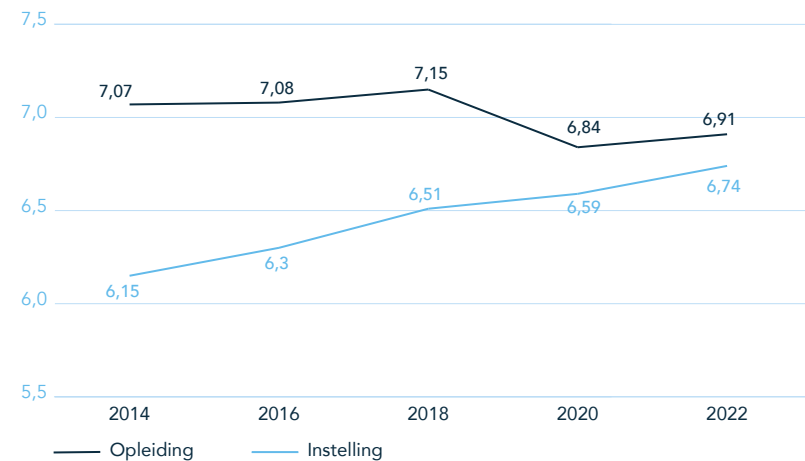
De respons dit jaar was 60,0%. In vergelijking met 2020 is de respons gedaald met 4,9 procentpunt, toen namen 64,9% van de studenten deel aan de JOB-monitor. Door alle inspanningen van de teams en alle collega's die betrokken zijn geweest bij de JOB-monitor is de daling beperkt gebleven. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde is erbij COG-mbo sprake van een goede respons. De gemiddelde landelijke respons was 'slechts' 44,5%.

Studenten waren in 2022 over het algemeen iets positiever over zowel de instelling als de opleiding ten opzichte van 2020. Daarnaast geeft 97,99% (n=3603) van de studenten aan dat het cijfer hetzelfde of zelfs hoger zou zijn wanneer er geen corona zou zijn geweest. Op de vraag welk rapportcijfer (tussen 0 – 10) studenten de school geven, wordt gemiddeld het cijfer 6,74 (n=3.604) gegeven, deze score ligt iets meer dan één tiende punt hoger dan in 2020. Toen gaven studenten de school gemiddeld een 6,59 (n=3942). Ten opzichte van de landelijke resultaten (rapportcijfer 6,6) scoort COG-mbo ruim één tiende punt hoger.

Studenten beoordelen hun opleiding met gemiddeld een 6,91 (n=3.603). Dat is ook meer dan een tiende punt hoger dan de vorige editie (6,84, n=3.943). Het gemiddelde rapportcijfer in Nederland is een 6,8.

In figuur 8 is de historische trend voor zowel instellings- als opleidingscijfers zichtbaar gemaakt vanaf het jaar 2014.

**Figuur 8:** Opleidings- en instellingscijfer COG-mbo



Naar aanleiding van de resultaten van de JOB-monitor is intern een rapportage op locatie- en teamniveau beschikbaar gesteld. Ook is voor de onderwijsteams een Excel-bestand opgesteld, waarbij zij alle clusterscores voor hun eigen team kunnen inzien en vergelijken met het gemiddelde van COG-mbo.

Gedurende het schooljaar gebruiken alle opleidingsteams verscheidene enquêtes (bijvoorbeeld docent, SLB of instroommonitor) om de kwaliteit van het onderwijs te toetsen. Daarnaast vinden minimaal één keer per jaar studentenpanels plaats bij het merendeel van de opleidingen. De bevindingen worden geanalyseerd en meegenomen in de verbeterambities binnen de teamplannen.



## Studentondersteuning

### *Team Studentondersteuning*

Het team studentondersteuning bestaat onder andere uit studentadviseurs met verschillende expertise. Hierdoor zijn zij breed inzetbaar en kunnen zij studenten die passend onderwijs nodig hebben samen met de opleidings-teams verder helpen in hun ontwikkeling.

Naast de verzuimmedewerkers en de instroomcoördinator, die onderdeel van dit team zijn, wordt ook ingezet op samenwerking met externe partijen. Bij het Astrum College is de samenwerking met externe partijen ook gericht op het 'naar binnen halen' van de juiste expertise en ondersteuning. Hiermee wil het Astrum College de toename van het aantal aanmeldingen en de complexere ondersteuningsvragen kunnen bedienen.

### *Ontwikkelingen studentenpopulatie*

De studentenpopulatie BOL binnen COG-mbo is in 2022 in gedrag veranderd ten opzichte van voorgaande jaren. De studenten, in met name de leerjaren 1 en 2, lijken over het algemeen minder gezag gevoelig, minder in staat om elkaar in een groepssituatie te corrigeren en minder in staat om zichzelf te motiveren voor leren. Zij komen erg graag naar school vanwege de sociale contacten buiten de lessituatie. In heel kleine groepen hebben ze het dan goed met elkaar. Dit is belangrijk voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten alsook de binding met de school.

Daarnaast zien wij steeds meer studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt, die gebruik maken van het mbo Studentenfonds (als dat mogelijk is) of moeten stoppen met de opleiding omdat ze financiële problemen hebben en dus moeten gaan werken. Hierdoor zien we een groei bij de aanmeldingen voor ondersteuning bij sociaal-emotionele problematiek, angsten en meer studenten met multi-problematiek.

Om hierop in te spelen heeft het Astrum College bij de start van het schooljaar 22/23 een training aangeboden voor studenten die de overstap maken van vmbo naar mbo.

Vanuit het team Studentondersteuning bij het Dulon en Technova College worden in de eerste onderwijsperiode workshops gegeven voor studenten die al vrij snel niet zeker zijn van hun studiekeuze. Deze studenten krijgen begeleiding en een studiekeuze test aangeboden. Daarnaast worden docenten gevraagd alert te zijn op signalen van studenten met betrekking tot de studiekeuze.

Zoals in het hoofdstuk JiKP staat hebben we de Startklaarklas in Ede en Lokaal 10 bij het Astrum College. Daarnaast is er voor studenten van het Dulon College en Technova College een kwalificatieklas waar studenten in een periode van 20 tot maximaal 40 weken een startkwalificatie niveau 2 kunnen behalen. De beide voorzieningen zijn echter niet voor alle studenten met problematiek een oplossing. Er is ook voor 2022 een toename in studenten met multi-problematiek, problematiek die niet binnen een schoolse setting opgelost kan worden en derhalve leidt tot uitschrijvingen.

De ingezette hulp en ondersteuning voor de studenten met betrekking tot lesstof (inhaallessen, ondersteuningslessen) zijn effectief voor de onderwijsprestaties, maar zorgen niet altijd voor het opheffen van complexere problematiek. Deze problematiek, vooral studentegedrag in en om de school, wordt nauwlettend in de gaten gehouden door de collega's die zijn belast met veiligheid in de school. Dat resulteert in vroegtijdig signaleren en anticiperen op gedrag van studenten. Daarmee houden de collega's iedereen in beeld.

### 2.4.6 Studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
1. Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: <b>20</b> Toewijzingen: <b>20</b>	<b>€ 4.069,99</b>	<b>€ 203,50</b>
2. Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: <b>49</b> Toewijzingen: <b>49</b>	<b>€ 4.532,40</b>	<b>€ 92,50</b>
3. Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen Toewijzingen: <b>138</b>	<b>€ 30.241,10</b>	<b>€ 219,14</b>
4. Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: <b>0</b> Toewijzingen: <b>0</b>		

#### Toelichting categorieën

##### Categorie 1

Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.

In de verantwoording wordt het gemiddelde bedrag van de aanvragen gevraagd. Dit geeft een vertekend beeld omdat de studenten van de (Centrale) Studentenraad niet altijd maandelijks een declaratie indienen. Vaak gaat het om een verzameldeclaratie van 3 of 4 maanden achter elkaar. Het bedrag dat deze studenten vergoed krijgen is €10,00 per uur met een maximum van 6 uur in de maand.

##### Categorie 2

Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt. Binnen COG-mbo gaat het hier grotendeels om de mbo-ambassadeurs.

##### Categorie 3

Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken. Binnen deze categorie wordt de grootste hoeveelheid aanvragen gedaan. De wet geeft aan dat het mbo Studentenfonds in eerste instantie is

ingericht voor studenten van 18 jaar en jonger. Tegelijk wordt gezegd dat, wanneer er een goede onderbouwing is, het bevoegd gezag ook andere doelgroepen mag ondersteunen. COG-mbo heeft er daarom voor gekozen om categorie 3 in eerste instantie te omschrijven voor de doelgroep zoals benoemd in de wet, namelijk: 18-. Maar omdat COG-mbo ziet dat er ook studenten van 18 jaar en ouder zijn die ondersteuning nodig hebben bij het kunnen volgen van onderwijs, is ervoor gekozen deze aanvragen bij uitzondering ook goed te keuren. Deze aanvragen komen bij COG-mbo in de categorie overig. Hiervoor worden dezelfde criteria gehanteerd als bij doelgroep 3 zoals hierboven beschreven. Maar voordat een aanvraag wordt toegekend, wordt er eerst gekeken welk sociaal vangnet een oplossing kan zijn. Als niets toereikend is, dan wordt de aanvraag vanuit COG-mbo toegekend.

De meeste aanvragen voor de doelgroep 18+ gaan om een leen laptop, hierover meer bij het kopje laptops. Voor wat betreft lesgeld en leermiddelen gaat het voor de periode 01-01-2022 tot 01-01-2023 om 6 studenten en een bedrag van € 2104,00 bij het Astrum College en 4 studenten bij Dulon en Technova<sup>3</sup>. Deze zullen in 2023 onder categorie 5 worden verwerkt zodat zij apart kunnen worden verantwoord. Wettelijk gezien mag het bevoegd gezag aanvragen die buiten de categorieën vallen toe te kennen.

Tot slot is het van belang te vermelden dat de verantwoording vraagt om het aantal aanvragen, maar dat de aantallen zoals deze vanuit ROC A12 zijn beschreven een vertekend beeld kunnen geven. Het aantal mutaties is iets anders dan het aantal aanvragen of het aantal studenten.

3. *Vanwege een andere manier van documentatie is het precieze bedrag voor het Dulon en Technova College nu niet te noemen.*

### **Categorie overig**

Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen. Binnen COG-mbo hebben wij geen aanvragen gehad binnen deze categorie. Door dit eerste jaar van het mbo Studentenfonds zien wij wel dat de bekendheid begint te groeien.

### **Laptops**

De uitleen van laptops komt niet in het (interne) overzicht van de verantwoording, alleen de laptops die zijn aangeschaft vanwege specifieke eisen voor de opleiding (zoals IT & Development). Deze laptops komen, na uitleen, weer terug in beheer van de afdeling ICT en worden vervolgens (waar mogelijk) ook weer ingezet ten behoeve van het mbo Studentenfonds. Intern wordt gekeken naar de mogelijkheid een bedrag op te nemen vanuit het fonds voor de afschrijving van deze laptops.

### **Toegekende aanvragen**

Bij het aantal afgewezen aanvragen staat op dit moment 0, dit heeft te maken met het feit dat er voorafgaand aan het doen van een aanvraag al ondersteuning plaatsvindt. Studenten komen bij de ondersteuner van het Studentenfonds en krijgen daar de informatie die zij nodig hebben om een aanvraag te doen. Als aan de voorkant al blijkt dat de student geen aanspraak kan maken op het fonds, wordt er met de student gekeken naar andere mogelijkheden. Dit betekent dat de aanvragen die daadwerkelijk binnenkomen dus ook (vaak) worden toegekend. Bij navraag blijkt dat er – binnen categorie 3 – in 2022 bij het Astrum College 14 aanvragen zijn afgekeurd.

### 2.4.7 Interne audits

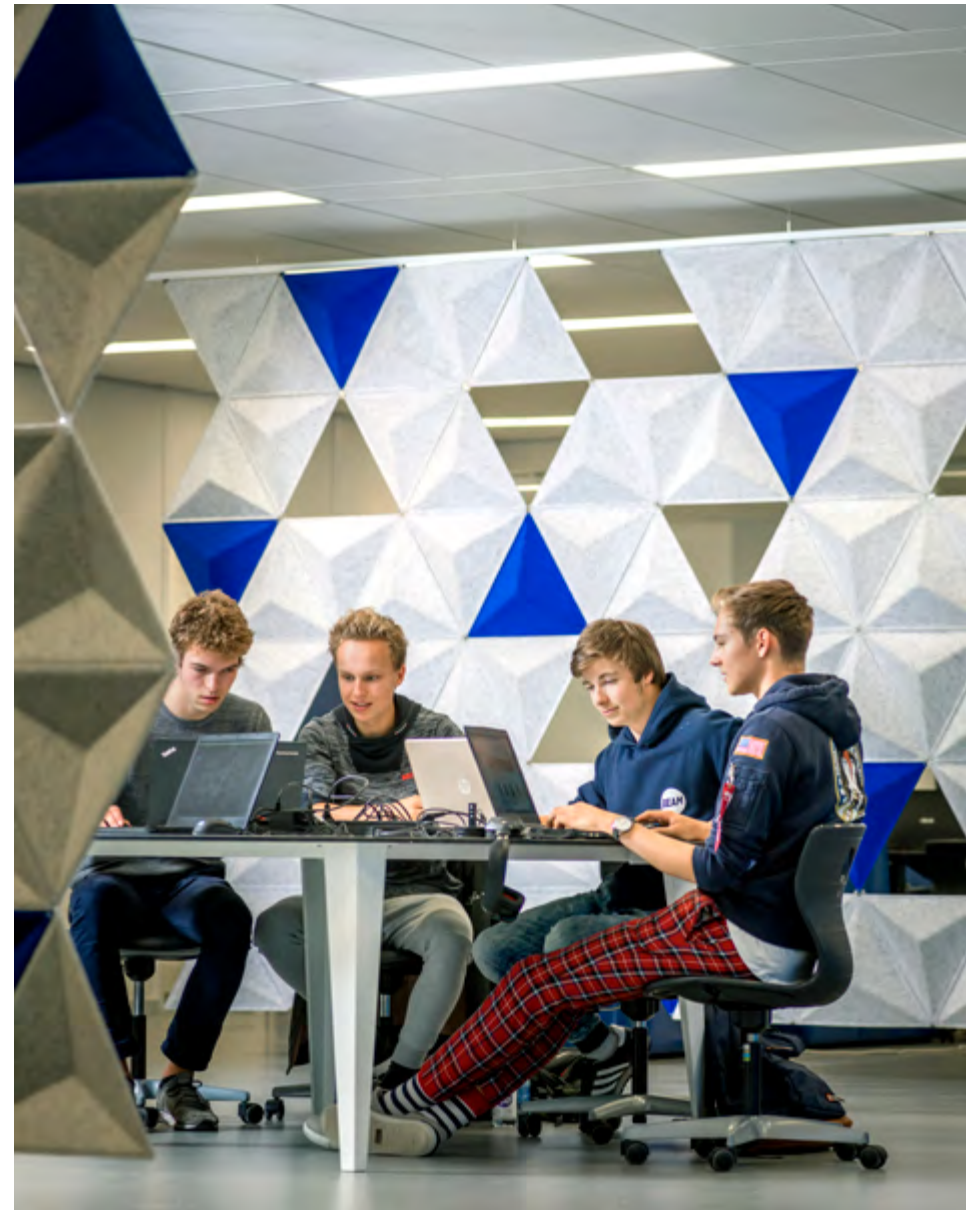
Binnen onze kwaliteitszorgsystematiek werken wij met interne audits. Wij voeren team en thema-gerichte audits uit. Bij de selectie van de teams voor een audit in een schooljaar gaan wij uit van de volgende overwegingen:

1. De locatiedirecteur of een team kan bij het College van Bestuur een verzoek indienen voor een audit.
2. Elk domein/locatie wordt minimaal één keer per vier jaar bezocht voor een audit.
3. Geconstateerde risico's op de indicator studiesucces (driejaarsgemiddelden van JR, DR en SR), resultaten van de JOB-monitor en/of instroommonitor en/of uitvalcijfers.

In augustus 2020 is gestart met een auditpool met auditoren uit het onderwijs en het team kwaliteitszorg. Door het verzorgen van gezamenlijke sessies met de leden uit deze pool over inhoudelijke thema's wordt gestreefd naar een constante kwaliteit van de te verrichten audits. Inhoudelijke thema's die aan bod komen zijn: het nieuwe inspectiekader vanaf 2021, het functioneren van de auditpool en het optimaliseren van documentatie.

Sinds 2021 werken we samen met de Kloostergroep, een samenwerking tussen enkele mbo-instellingen op het gebied van audit. Door deze samenwerking kunnen de auditoren uit de auditpool ook ervaring opdoen in auditen bij andere mbo instellingen. In 2022 hebben vier collega's deelgenomen aan een audit bij een ander mbo. Daarnaast woont de auditpool jaarlijks in het najaar een scholingsdag van de Kloostergroep bij.

Voor 2022 zijn verschillende audits uitgevoerd, zowel audits op de onderwijskundige kwaliteit alsook op de interne processen. Er is in 2022 geen thema-gerichte audit uitgevoerd.



Tabel 17: Uitgevoerde audits in 2022

Wie – hoe	Wat	Wanneer
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25354 Zelfstandig werkend medewerker travel &amp; hospitality</li> <li>- Opleiding 25353 Zelfstandig werkend medewerker leisure &amp; hospitality</li> <li>- Opleiding 25647/25352 Leidinggevende travel &amp; hospitality</li> <li>- Opleiding 25646/25351 Leidinggevende travel &amp; hospitality</li> </ul>	Januari 2022
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25606 Expert IT systems devices</li> </ul>	Februari 2022
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25242 Autotechnicus</li> </ul>	Maart 2022
Interne auditpool – audit op interne processen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekostigingsvoorwaarden mbo en vavo 1 februari</li> </ul>	Maart 2022
Interne auditpool – audit op interne processen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personeelsdossiers</li> </ul>	September 2022
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25148 Medewerker marketing en communicatie</li> <li>- Opleiding 25727 Marketing &amp; Communication Specialist</li> </ul>	Oktober 2022
Interne auditpool – audit op interne processen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekostigingsvoorwaarden mbo en vavo 1 oktober</li> </ul>	November 2022
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25656/25491 Verzorgende IG</li> </ul>	November 2022
Interne auditpool – kwaliteitsaudit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding 25412 Coördinator sport- en bewegingsagogie</li> </ul>	December 2022

Nadat het onderwijsteam de auditrapportage heeft ontvangen, wordt deze besproken met het team. Veelal wordt er een projectgroep samengesteld die aan de slag gaat met de ontwikkelpunten. De ambities op deze ontwikkelpunten worden opgenomen in het teamplan om de realisatie hiervan te borgen. Tijdens de Planning & Control-gesprekken met de locatiedirectie legt het onderwijsteam verantwoording af over de voortgang op deze ambities.

De uitkomsten van de audits op interne processen worden herkend en meegenomen in de optimalisatie van de processen.

## 2.4.8 Onderwijsprogramma en ontwikkeling

### Onderwijscode

COG-mbo zet sinds 2021 gezamenlijk in op onderwijsontwikkeling voor het mbo-onderwijs middels de Onderwijscode. De continu veranderende maatschappij en arbeidsmarkt, de razendsnelle ontwikkelingen op het gebied van technologie, onze diverse studentenpopulatie en een leven lang ontwikkelen vragen om maatwerk. COG-mbo speelt hierop in door in te zetten op flexibel onderwijs. De Onderwijscode beschrijft onze visie en uitgangspunten. We willen ons onderwijs flexibiliseren door blended leren, met aandacht voor socialisatie en persoonsvorming.

In het afgelopen jaar is verder vormgegeven aan deze visie. Daarnaast is een programma opgezet voor de implementatie van de Onderwijscode. Het programma bestaat uit vier deelprojecten:

1. Project onderwijsontwikkeling
2. Project IT Onderwijscode
3. Project professionalisering
4. Project harmoniseren processen

De scholen Astrum College, Dulon College en Technova College zijn per locatie aan de slag met de implementatie van de Onderwijscode. Afhankelijk van de ontwikkelingen per locatie en per onderwijsteam kan de focus van de implementatie van elkaar verschillen. Het Astrum College zet in op het modulariseren van het onderwijs. Daarnaast vindt uitwisseling tussen de onderwijsteams plaats aan de hand van verschillende thema's. Dulon College heeft het afgelopen jaar ingezet op het modulariseren van het onderwijs door een 'Ontwikkel driedaagse' en bij Technova College is een locatie brede invulling gegeven aan de Onderwijscode door het opstellen van vijf pijlers.



COG-mbo breed worden de ontwikkelingen uitgewisseld en ondersteund vanuit het programmateam Onderwijscode. De deelprojecten zijn ondersteunend aan de ontwikkelingen op de locatie. Daar waar mogelijk worden gezamenlijke kaders en processen vormgegeven.

### Leven lang Ontwikkelen

#### *Algemene ontwikkelingen binnen COG*

Afgelopen jaar is onze missie en visie voor LLO binnen COG verder uitgewerkt en opnieuw vastgesteld. De organisatie rond LLO begint vorm te krijgen en komende jaren werken we verder aan de gestelde ambities.

#### *Regionaal en landelijk*

Regionaal en landelijk zijn er veel initiatieven waar COG (ook) in 2022 opnieuw of voor het eerst aan deel heeft genomen. Een aantal van deze initiatieven zijn:

- De Human Capital Agenda Regio Foodvalley.
- Het vormen van het consortium rond SEECE, waarbij knooppunt Techniek en Technova aanhaken. Zij richten zich eerst met name op 'een energiesysteemtransitie academy Gelderland'.
- Het ontstaan van een samenwerkingsverband rond de LLO Katalysator in de regio Foodvalley.
- Project 'Anders verantwoord van bewijsmateriaal LLO' waaraan deelgenomen wordt door de opleiding Maatschappelijke zorg.
- Deelname aan de Tour d'LLO, georganiseerd door het kennispunt Leven Lang Ontwikkelen.

#### *Astrum*

Bij het Astrum College in Velp/Arnhem waren ook in 2022 de BBL-opleidingen goed gevuld, met in totaal meer dan 300 deelnemers. Een nieuwe loot aan de BBL-tak is de opleiding Gespecialiseerd

Pedagogisch Medewerker niveau 4. Een verkorte opleiding voor volwassenen. Deze is in september gestart met 15 deelnemers. Door de opzet van het vernieuwde onderwijsprogramma (flexibel en modulair) is een continue instroom van deelnemers mogelijk.

Daarnaast was er een goede toestroom naar andere LLO trajecten. Het keuzedeel Helpende plus is door ongeveer 40 werkenden gevolgd. Aan de cursussen methodisch werken, werkbegeleiding en ADL hebben per groep gemiddeld 12-15 mensen deelgenomen. Ook zijn alle zorgmedewerkers, een groep van 100 deelnemers, van de zorginstelling Malderburch op het gebied van "onbegrepen gedrag" bijgeschoold.

#### *Dulon*

Bij Dulon heeft in 2022 een verdere implementatie van het startportfolio generiek bij alle opleidingen plaats gevonden. Met het startportfolio kan er gekeken worden of een werknemer vrijgesteld kan worden van onderwijs en dus een verkorte opleiding kan volgen. Verder was er een toename van het aantal mensen dat een mbo Praktijkverklaring in de regio Foodvalley mocht ontvangen. In totaal waren er 16 aanmeldingen. Dulon startte dit jaar met de eerste twee deelnemers voor de leereenheden horend bij de opleiding Maatschappelijke zorg. Daarnaast is er gestart met keuzedeeltrajecten, Helpende plus en Assistent sport en recreatie en Hospitality in de zorg. In totaal hebben hier 98 deelnemers aan deelgenomen.

In 2022 zijn er verschillende maatwerktrajecten gestart: twee groepen BBL Verzorgende IG niveau 3 (totaal 65 deelnemers), workshop basiszorg, workshop til en transfer, workshop groepsdynamiek, basis en vervolg psychiatrie. In totaal 91 deelnemers. Op 22 november 2022 is er een succesvolle Meet & Greet Zorg en Welzijn georganiseerd met de regionale partijen en werkgevers.

### *Technova*

De vraag naar lasopleidingen blijft groot. Begin 2022 waren er vier volle groepen, vanaf oktober zijn er drie nieuwe groepen gestart. Ook heeft in 2022 een volwassene voor het eerst een diploma voor de ICT opleiding Expert IT Systems and Devices binnen Technova behaald. Dit via een verkort opleidingstraject. Binnen de afdeling bouwkunde zijn er ook de nodige ontwikkelingen. In een samenwerking met Revabo zijn er diverse kandidaten gestart met een opleiding timmerman en ook tegelzetter in het kader van de leerloopbaanpaden. Het aantal kandidaten voor deze trajecten is ten opzichte van 2021 verdubbeld. De ontwikkeling van het keuzedeel monteur laadpalen EV is inmiddels afgerond en daar kunnen we in 2023 mee aan de slag. Dit keuzedeel kan in diverse varianten worden aangeboden, zo ook in de derde leerweg of als losse cursus.

Daarnaast biedt Technova ook nog steeds de VCA trainingen, inclusief examens, aan voor onze studenten, maar ook voor kandidaten uit het bedrijfsleven. We merken dat de vraag naar korte cursussen zoals tekening lezen, draaien en frezen in de vorm van opfriscursussen toe neemt. In 2023 gaan we daar verder actief invulling aangeven.

In oktober 2022 hebben we samen met een aantal bedrijven een stagemarkt/banenmarkt georganiseerd gericht op Mechatronica. Dat was een mooi succes en alle bedrijven waren enthousiast en willen graag bij een volgende editie weer meewerken. Zo proberen we de contacten met het bedrijfsleven te intensiveren en ook verder uit te bouwen. De techniek carrousel die we vanaf 2017 twee keer per jaar organiseerden samen met Knooppunt Techniek en Werkkracht kon in 2022 helemaal niet plaatsvinden. Dit had alles te maken met het niet kunnen vinden van kandidaten door Werkkracht, de "kaartenbakken" zijn volgens hen leeg.



Bedrijven hebben het op dit moment zo druk dat zij moeizaam personeel kunnen vrijmaken voor een cursus of training. De werkdruk voor het werkzame personeel is erg hoog.

In 2022 is er een stuurgroep ontstaan, gericht op mechatronica en bouw, waar zeven bedrijven aan deelnemen, zo ook Technova College. Doel is om samen met deze bedrijven te inventariseren waar behoefte aan is met betrekking tot personeel opleiden. Dit heeft inmiddels geleid tot een aantal concrete vraagstukken waar Technova College invulling aan kan geven.

### *Verantwoording inzet publieke middelen voor private activiteiten*

De private activiteiten die voorheen onder Upgrade plaats vonden, zijn vanaf 2022 volledig opgenomen binnen COG-mbo. Dit vraagt om goede afspraken wat betreft het inzetten van publieke middelen voor private activiteiten, aangezien het hier gaat om complexe processen. Komend jaar gaan we dit proces en bijhorende afspraken verder optimaliseren.



### Opleidingenportfolio

Jaarlijks wordt ons opleidingenportfolio herzien. Wij gebruiken hiervoor een Quickscan die bestaat uit de onderdelen in de onderstaande tabel.

**Tabel 18: Quickscan Opleidingenportfolio**

Factor	Indicator	Bron
Aantrekkelijkheid	Instroom per jaar, 2016-2019	Eigen gegevens
Organiseerbaarheid	Aantal studenten per crebo, 2019	Eigen gegevens
	Oordeel o.b.v. jaarresultaat, diplomaresultaten, startersresultaat	Eigen gegevens
	Aantal STOER'en per domein	
Arbeidsmarktrelevantie	Kans op stage/leerbaan, 2019	SBB
	Kans op werk, 2019	SBB
Doorstroomrelevantie	Instroom uit lager niveau	
	Doorstroom naar hoger niveau	DUO
Macrodoelmatigheid	Marktaandeel instroom ten opzichte van Gelderse roc's	DUO/eigen gegevens

Uit de quickscan blijkt hoe iedere opleiding ervoor staat in termen van de bovenstaande indicatoren. Daarbij wordt een initiële 'diagnose' opgesteld. Hierbij wordt gekeken of alle signalen op "groen" staan. Bijvoorbeeld de opleiding trekt genoeg studenten, is organiseerbaar én arbeids- of doorstroomrelevant, of zijn er één of meer zorgpunten. Vervolgens is het de vraag in hoeverre eventuele zorgpunten aanleiding zijn tot aanpassingen in het portfolio.

Daarnaast wordt gekeken naar arbeidsmarktstudies om branches te onderscheiden waar de arbeidsmarkt voor mbo'ers naar verwachting gaat veranderen. Dit geeft, weliswaar in grote lijnen, aanwijzingen voor potentiële nieuwe opleidingen. Vervolgens wordt de lijst met opleidingen op basis van bovenstaande quickscan besproken met de locatiedirecteuren. Nieuwe aanvragen of wijzigingen worden voorbereid door middel van een businesscase of de criteria van de quickscan. Macrodoelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie en afspraken binnen de Gelderse ROC's zijn de overall-criteria om hierin een definitieve keuze te maken.

In het schooljaar 2021-2022 is een start gemaakt met de herziening van het proces opleidingenportfolio. Dit in verband met de vele wijzigingen die gedurende het schooljaar nog volgden na vaststelling van het portfolio. Gezien de fluctuaties op de arbeidsmarkt, zeker in de coronatijd, vraagt dit om een flexibele werkwijze met betrekking tot het opleidingenportfolio; de vraag van de arbeidsmarkt kan op korte termijn wijzigen.

### Numerus Fixus

Een opleiding dient een verzoek in tot het instellen van een numerus fixus bij het College van Bestuur. De onderbouwing ligt vaak in het beperkte aanbod stageplekken of is afhankelijk van gemaakte afspraken in de regio. Er is binnen COG-mbo een aantal opleidingen met een numerus fixus. In

tabel 18 worden voor het schooljaar 2022-2023 deze opleidingen met een beperkte opleidingsomvang vermeld. Een aantal opleidingen mag aanvullende eisen voor toelating stellen. Dat geldt voor de opleidingen binnen de domeinen handhaver toezicht & veiligheid, veiligheid & vakmanschap, audiovisueel specialist, fotografie & mediavormgever en sport & bewegen.

**Tabel 19: Numerus Fixus opleidingen schooljaar 2022-2023**

Crebo	Opleidingsnaam	Niveau	Leerweg	Locatie	Aantal beschikbare opleidingsplaatsen	Aanvullende eisen
25607	Medewerker ICT Support	2	BOL	Dulon	18	
25718	Fotograaf	4	BOL	Technova	50 (2 x 25)	Creatieve en artistieke aanleg
25719	Medewerker Fotografie	2	BOL	Technova	36 (2 x 18)	
25690	Beveiliging 2	2	BOL	Dulon & Astrum	90 totaal	Geen justitieel strafblad
25691	Beveiliging 3	3	BOL	Dulon & Astrum	20 Dulon (aug. '21) 20 Astrum (feb '22)	Geen justitieel strafblad
25409	Handhaver toezicht en veiligheid	3	BOL	Dulon	30 jonger dan 18 30 ouder dan 18	Geen justitieel strafblad
25599	Aankomend medewerker grondoptreden	2	BOL	Dulon	75	Fysieke en psychische geschiktheid
25498	Helpende zorg en welzijn	2	BOL	Astrum	55	
25498	Helpende zorg en welzijn	2	BOL	Dulon	45	
25592	Allround mediamaker	3	BOL	Technova	18	
25415	Sport- en bewegingsleider	3				
25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport	4	BOL	Astrum	58	Benodigde praktische bedrevenheid in bewegingsactiviteit
25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid	4				
25724	Assistent Business Services	2	BOL	Dulon	20	
25607	Medewerker ICT Support	2	BOL	Leerpark	25	

### Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid COG-mbo volgt de landelijke richtlijnen met betrekking tot het toelatingsbeleid. Dat betekent dat iedere aankomende student die zich aanmeldt en voldoet aan de toelatingscriteria geplaatst kan worden binnen het COG-mbo. Meldt de student zich voor 1 mei aan (in verband met de coronatijd is de termijn in 2022 wederom verlengd van 1 april naar 1 mei) dan kan dit in principe bij de opleiding van zijn/haar voorkeur. Tenzij er een numerus fixus geldt, waardoor het moment van aanmelden bepaalt of er nog plaats is, of wanneer de student niet voldoet aan de aanvullende eisen, die conform landelijke regelgeving bij een aantal opleidingen gesteld mogen worden. Bij het niet kunnen plaatsen en wel op tijd aanmelden, heeft de student recht op studiekeuzeadvies om zo een goed passend alternatief te vinden. Een aankomend student die voldoet aan de vooropleidingseisen, maar zich te laat aanmeldt, kan geplaatst worden op de opleiding van zijn/haar keuze mits er plaats is. Anders kan de student bij een andere opleiding bij het COG-mbo worden toegelaten.

De algemene welkomstbijeenkomsten zijn grotendeels losgelaten en de meeste onderwijsteams hebben weer individuele kennismakingsgesprekken ingevoerd. Dit heeft als doel de student beter te kunnen te plaatsen en de benodigde informatie uit te wisselen op het gebied van eventuele extra ondersteuning. In 2022 is een start gemaakt met de voorbereiding op de wet "Verbeteren rechtsbescherming van de mbo-studenten", waardoor er onder andere wijzigingen gaan komen binnen het toelatingsbeleid.

### Aanbodverplichting keuzedelen

COG-mbo wijkt niet af van de wettelijke aanbodverplichting keuzedelen. Dit gebeurt ook niet om extra onderdelen aan te bieden die betrekking hebben op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming.

Een student kan een verzoek voor een niet-gekoppeld keuzedeel indienen. Door het desbetreffende team wordt door middel van de tool "overlapchecker" een check uitgevoerd om te kijken of het mogelijk is om dit keuzedeel te koppelen. Wanneer er geen overlap is, wordt de aanvraag met een PDF van de overlapchecker gestuurd naar de studenten voortgangsadministratie. Daar wordt het keuzedeel gekoppeld aan de student.

Verder hebben we ons dit jaar ingezet om de processen rondom keuzedelen inzichtelijk te maken en vast te leggen, zodat onderwijsteams en ondersteunende diensten op de hoogte zijn en goed kunnen samenwerken. Daarbij houden we continue aandacht voor het verder optimaliseren van de processen en de samenwerking.

Keuzedelen tellen vanaf cohort 2020 mee in de zak- slaagregeling. In 2021 zijn alle examenplannen opnieuw bekeken en vergeleken met de resultatenstructuur in Osiris. Dit jaar zijn nog diverse examenplannen aangepast en opnieuw vastgesteld. Tot slot is dit jaar het gesprek gestart op welke manier de scholen omgaan met keuzedelen in onze onderwijsvernieuwing en hoe we een boost zouden kunnen geven aan keuzedelen. In 2023 gaan we hier verder mee.

### Onderwijstijd

COG-mbo hanteert de wettelijke uitgangspunten voor onderwijsteams om af te wijken van de urennorm: op basis van het didactische concept en na instemming van het CvB en de Studentenraad. Onderwijsteams hebben in 2022 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van de urennorm voor het reguliere onderwijsprogramma. Wel zien we dat steeds meer onderwijsteams gebruik maken van de mogelijkheden om maatwerk toe te passen voor individuele- en groepen studenten, bijvoorbeeld door het verkorten van de opleidingsduur. Dit gebeurt op basis van eerder

verworven kennis en vaardigheden van de student. Met de inzet op de Onderwijscode is er een toenemende behoefte bij onderwijsteams om de ruimte in onderwijstijd te verkennen.

In 2022 heeft het onderwijs nog te maken met de gevolgen van het coronavirus. Als gevolg hiervan is niet alle geplande onderwijstijd daadwerkelijk gerealiseerd of is een alternatieve invulling gegeven aan de onderwijstijd. Onderwijsteams hebben zelf de regie gehouden en stelden waar nodig bij.

### Internationalisering

Intensieve en structurele samenwerking met buitenlandse scholen, organisaties en bedrijven stelt het COG-mbo in staat om studenten en docenten uit te rusten met internationale competenties. Door internationalisering ontwikkel je belangrijke competenties, zoals kennis van andere culturen, flexibiliteit en zelfstandigheid. In hun beroepsleven komen studenten zeker in aanraking met mensen en bedrijven uit andere landen. Zij leven, leren en werken nu en later in een interculturele samenleving en internationale arbeidsmarkt. Het COG-mbo bouwt continu aan haar buitenlandse netwerk, zodat alle studenten al tijdens hun opleiding de kans krijgen om kennis te maken met andere (beroeps)culturen en talen. Dit gebeurt door middel van buitenlandse stages, uitwisselingen en studiereizen. In 2022 zijn er 107 buitenlandse studentenstages gerealiseerd in onder andere Spanje, Malta en Oostenrijk, maar ook in Indonesië en Ethiopië.

Ook onze docenten en medewerkers dienen internationaal competent te zijn. Door internationale stages en deelname aan Europese samenwerkingsprojecten ontwikkelen zij culturele en taalvaardigheden, worden flexibeler en doen zij professionele kennis op. Onderwerpen als digitalisering, innovatief onderwijs en gepersonaliseerd leren worden verkend,

vergeleken en ontwikkeld met buitenlandse partnerscholen. In 2022 deden 42 collega's een internationale ervaring op; in buitenlandstages, maar ook in Erasmus+ uitwisselingsprojecten op het gebied van Zorg & Welzijn en digitalisering.

### 2.4.9 Examenorganisatie

#### Terugblik 2021-2022

Schooljaar 2021-2022 was het derde en het laatste schooljaar dat de examencommissies binnen COG-mbo ingericht waren in twee domeingeoriënteerde Decentrale examencommissies (DEC's) en een overstijgende Centrale examencommissie (CEC). Vanaf schooljaar 2022-2023 is er één Centrale examencommissie benoemd.

Alle aangeleverde examenplannen zijn conform de werkafspraken en kwaliteitseisen vastgesteld door de CEC. De kwaliteit van de bij de examencommissie aangeleverde examenplannen schoot soms nog te kort, maar eerder in gang gezette interventies hebben merkbaar een positief effect. De exameninstrumenten van COG-mbo voldoen aan de inhoudelijke en toetstechnische kwaliteitseisen. De beroepsgerichte exameninstrumenten komen tot stand via route 1, conform het beleid van het COG-mbo.

Er zijn afgelopen jaar ruim 1800 diploma's op deugdelijke gronden verstrekt. Het op orde krijgen van de diplomadossiers, voordat deze worden ingediend bij de examencommissie is uitdagend.

Er is voor alle locaties een aanbod gedaan voor het volgen van een assessorentraining.

Daarnaast hebben alle taaldocenten, Nederlands en Engels een aparte assessorentraining gevolgd voor het beoordelen van productieve taalvaardigheden (schrijven, spreken en gesprekken voeren).

#### Kwaliteitsbeeld 2021-2022

COG-mbo breed zijn enkele teamoverstijgende verbetermaatregelen in gang gezet, zoals het project 'Verbetering diplomadossiers', activiteiten om een meer richtinggevende visie op examinering te ontwikkelen en bijeenkomsten om te leren met en van elkaar rondom examinering (24-uurs).

Er zijn een aantal risico's en aandachtspunten wat betreft de kwaliteit van de examinering dat al een aantal jaren terugkomt in de jaarverslagen van de examencommissies. Inzichten in de risico's leiden nog onvoldoende tot COG-mbo brede verbeteringen of plannen tot verbeteringen. Een interne thema-audit examinering over de werking van de examenorganisatie bevestigt dit beeld.

Er is voldoende vertrouwen in de wijze waarop de examens van ROC A12 worden afgenomen en beoordeeld. Er is weinig zicht en grip op de examenafname bij leerbedrijven. Dit is een terugkomend aandachtspunt en vormt een groter wordend risico. Daarom wordt steeds vaker gekozen voor een praktijkexamen op school.

#### Vooruitblik en focuspunten 2022-2023

Het komende jaar wordt de vernieuwde visie op examinering met daarbij behorende kwaliteitsdoelstellingen vastgesteld. De visie sluit aan bij de onderwijsontwikkelingen in het kader van de Onderwijscode.

Er wordt een meetlat voor basiskwaliteit ontwikkeld voor zowel de onderwijsteams als de lijnverantwoordelijken. Aan de hand van de meetlat wordt binnen alle onderwijsteams een nulmeting gedaan als basis om de structurele verbetering te monitoren en indien nodig bij te sturen.

Er wordt verder ingezet op de dialoog tussen bevoegd gezag, de examencommissie, de lijn en de onderwijsteams. Met als doel met elkaar in verbinding te komen, waardoor we elkaar beter verstaan en ook zorgen dat de verbeteringen structureel tot stand komen en gemonitord kunnen worden.

Kortom, we werken ernaar toe dat we gaan examineren vanuit een gezamenlijke visie passend bij de onderwijsvisie. Een onderdeel van deze visie is dat de basiskwaliteit op orde is en structurele verbetering tot stand komt. Hierbij is de borgen en de zorgen kant benodigd vanuit de teams tot aan het bestuur.



#### 2.4.10 Onderwijsresultaten VAVO

Het aantal deelnemers voor het examen is al een aantal jaren op rij gedaald. Ook in 2021 heeft er een (sterke) daling plaatsgevonden. Zie tabel 19 voor een overzicht per niveau en per schooljaar. <sup>4</sup>

**Tabel 20:** Aantal deelnemers vavo examens per schooljaar en per niveau, Dulon College

Opleiding	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	20/21
VAVO vmbo-t	20	39	40	39	48	37	21
VAVO-havo	89	106	117	125	143	90	63
VAVO-vwo	39	32	55	44	49	37	28
<b>Vavo-totaal</b>	<b>148</b>	<b>177</b>	<b>212</b>	<b>208</b>	<b>250</b>	<b>164</b>	<b>112</b>

De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo). Het onderzoekskader mbo 2021 is van toepassing. Bij vavo zijn bij de standaard (onderwijs)resultaten twee indicatoren opgenomen:

1. Het verschil tussen het centraal examencijfer (ce-cijfer) en het school-examencijfer (se-cijfer) – norm: maximaal 0,5 punt. EN
2. Het percentage voldoende vakken – norm: minimaal 65%

4. Bron: internet schooldossier, opbrengstgegevens 17-21

Het verschil tussen se en ce lag in meetperiode 2018-2019 en 2020-2021 tussen -0,31 en 0,29. Zie tabel 20 voor een overzicht. Dit betekent dat alle niveaus aan de norm voldoen.

**Tabel 21: Onderwijsresultaten vavo 18-21 verschil se - ce**

Opleiding	Verschil SE minus CE (Norm = maximaal 0,5 punt verschil)							Driejaars gem. 18-21	
	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	20/21	Cijfer	Oordeel
VAVO vmbo-t	0,20	0,08	0,31	0,16	0,29	0,16	0,07	0,19	Gering verschil
VAVO-havo	0,24	0,22	0,17	0,18	-0,17	-0,29	-0,10	-0,19	Gering verschil
VAVO-vwo	0,56	0,62	0,31	0,29	0,20	0,27	0,12	0,21	Gering verschil

Examenjaar 2020 (schooljaar 2019-2020) zou het eerste jaar zijn geweest dat er een oordeel kon worden gegeven voor de indicator 'percentage voldoende vakken', echter heeft er door de coronacrisis geen centraal examen plaatsgevonden in 2019-2020. Het driejaarsgemiddelde is nu berekend over 2017-2018, 2018-2019 en 2020-2021, de gegevens zijn opgenomen in tabel 21.

**Tabel 22: Onderwijsresultaten vavo 18-21 percentage voldoende vakken ce**

Opleiding	Percentage voldoende vakken CE (>= 5,5, Norm = 65%)			Driejaars gem. 18-21	
	17/18	18/19	20-21	Percentage	Oordeel
Vavo-vmbo-t	69,6%	75,0%	68,4%	71,15%	Positief
Vavo-havo	67,6%	73,6%	67,2%	69,51%	Positief
Vavo-vwo	71,5%	71,1%	70,0%	70,95%	Positief

## 2.5 Jongeren in kwetsbare posities

De landelijke definitie van Jongeren in Kwetsbare Positie luidt als volgt: *Jongeren in een kwetsbare positie zijn jongeren tot 23 jaar die vanuit bepaalde onderwijsposities (pro, vso-profiel arbeidsmarkt en vervolgonderwijs, vmbo-basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1) uit het onderwijs zijn gestroomd of zijn doorgestroomd naar of binnen het mbo (niveau 1 of niveau 2) in het daaropvolgende schooljaar.*

COG-mbo breidt deze definitie uit naar alle jongeren die zich in een kwetsbare positie of periode bevinden. Dat kunnen dus ook studenten zijn van niveau 3 of 4 of studenten van 23 jaar en ouder die bijvoorbeeld overstappen naar een andere opleiding of naar werk of waarvan privé-omstandigheden (plotseling) wijzigen. Dat de uitbreiding van deze definitie noodzakelijk is werd extra duidelijk in de corona-jaren.

Er zijn in 2022 veel goede initiatieven gestart, onder andere op basis van landelijke bekostiging. Initiatieven zoals:

- VSV (OCW)
- Dichterbij dan je denkt (SZW)
- NPO
- Extra begeleiding & Nazorg

De beschikbare middelen zijn tijdelijk en met incidentele gelden kun je geen structureel aanbod creëren.

De zorg om studenten die het risico lopen uit te vallen is groot en wordt, in eerste instantie, aangepakt door middel van **interne voorzieningen** als:

- Lokaal 10 en Startklaarklas (gericht op studenten die niet willen of niet kunnen en verkeerde opleidingskeuze) en
- de Kwalificatieklas (verkeerde keus, geen perspectief, maar hiermee de mogelijkheid in korte tijd toch een niveau 2 diploma te halen).

De **externe voorzieningen** waarin COG-mbo participeert zijn:

- Schakelroute (op basis van cofinanciering). Deze voorziening is gericht op jongeren die uit dreigen te vallen binnen regulier en soms ook extra onderwijsaanbod. Zij worden met maatwerktrajecten begeleid tot terugkeer in het onderwijs of naar werk.
- VSV programma
- Opstart van het Startcollege (gericht op de overgang ISK naar niveau 1-opleiding)

In de regio Foodvalley, waarin COG-mbo contactschool VSV is en bestuurlijk participeert in het Coördinatieteam Arbeidsmarktregio, zijn veel initiatieven ontstaan, gericht op de ondersteuning van jongeren in kwetsbare posities. Hierbij vallen twee zaken op:

1. Samenwerking en afstemming van de verschillende initiatieven is voor de effectiviteit van groot belang; hiertoe is BMC gevraagd een regionaal onderzoek uit te voeren. In dit onderzoek is door middel van klantreizen onderzocht waar jongeren (dreigen) uit te vallen en hoe hierin beter preventief en gezamenlijk kan worden samengewerkt.
2. Verstrekte middelen zijn tijdelijk en vragen vaak eigen beleid en verantwoording, dit maakt het kwetsbaar en tijdrovend. Het is wenselijk om deze middelen voor bijvoorbeeld 5 jaar vast te zetten zodat deze initiatieven ook daadwerkelijk doorontwikkeld en geborgd kunnen worden.



## 2.6 Gelijke Kansen (Alliantie)

Vanuit COG-mbo zijn wij aangesloten bij de Gelijke kansen Alliantie (GKA) in de gemeente Ede. De Gelijke Kansen Alliantie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zetten in de periode 2021-2024 de samenwerking en gezamenlijke GKA-Agenda voort om kansengelijkheid te bevorderen en talent maximaal te ontwikkelen. Voor de periode 2020-2022 is er een plan opgesteld om binnen de gemeente Ede kansengelijkheid te bevorderen. Door de coronaperiode hebben een aantal projecten geen doorgang kunnen vinden, zoals het traject peercoaching waar COG-mbo bij betrokken was. Voor de periode 2022-2024 is een addendum opgesteld en zijn aanvullende interventies en afspraken over de voortzetting en uitbreiding van het eerder geschreven plan GKA met de gemeente Ede opgenomen.

Tot nu toe is de GKA met name gericht op het primair- en voortgezet onderwijs, zo blijkt uit de verschillende initiatieven die worden benoemd tijdens de landelijke GKA dag. De initiatieven zijn met name gericht op:

- Schulden
- (Gezonde) voeding
- Diversiteit
- Stagediscriminatie

Binnen bovengenoemd addendum werkt COG-mbo samen met het voortgezet onderwijs ten behoeve van het versterken van de schoolloopbaan van jongeren om zo onderwijsachterstanden en voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Hiervoor wordt de Kwalificatieklas breder ingezet dan wat de oorspronkelijke bedoeling was (zie JiKP). Binnen de GKA in Ede maakt COG-mbo de Kwalificatieklas toegankelijk voor dreigende leerplichtige havo / vwo uitvallers. Er is een groep leerlingen die niet in staat is (cognitief of sociaal-emotioneel, gedrag) om het havo / vwo diploma te halen. Om deze jongeren toch een kans te bieden op een startkwalificatie kunnen zij instromen in de Kwalificatieklas van COG-mbo (Dulon college).

### Werkagenda mbo

Gezien het feit dat in de, nog op te stellen, werkagenda mbo 'Gelijke Kansen' als speerpunt is opgenomen, is het van belang een duidelijke visie op dit thema te formuleren. Wat doet COG-mbo wel? Wat niet? Tot waar reikt onze verantwoordelijkheid en wat zien wij, als het gaat om gelijke kansen, bij onze doelgroep.

Ter voorbereiding op deze uitwerking heeft er op 6 december 2022 een adviesgesprek plaatsgevonden met het Kennispunt mbo Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie. De adviezen vanuit dit gesprek worden meegenomen in de COG-visie op Gelijke Kansen en de uitwerking van de mbo-werkagenda.

## 2.7 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt

Een groot deel van de studenten in het mbo-onderwijs komt na afronding van zijn of haar opleiding op de arbeidsmarkt. Van de niveau 4 studenten stroomt ongeveer 34% door naar het hbo, binnen COG-mbo gaat het om ongeveer 32%

Vanwege continue ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het van groot belang dat wij onze studenten goed op voorbereiden op een leven lang ontwikkelen. Instromen in een beroep na afronding van een mbo-opleiding is de start van een leven lang ontwikkelen als werknemer. We willen onze studenten tijdens hun mbo-opleiding daarom prikkelen om nieuwsgierig te blijven. Binnen de pijler 'blended leren' hebben wij aandacht voor het leren in een rijke leeromgeving. Door een optimale mix van contexten te bieden, waarin de student zich kan ontwikkelen als (beginnend) beroepsbeoefenaar, bereiden wij studenten voor op de toekomstige arbeidsmarkt.

Door het onderwijs flexibel in te richten, kunnen opleidingen steeds meer worden aangepast aan veranderende omstandigheden. Dit betekent dat studenten keuzes kunnen maken in leertempo, vorm en inhoud. Hierdoor sluit de opleiding goed aan bij de ambitie van de student én bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt

Binnen COG-mbo sluiten we met ons opleidingenportfolio aan op de vraag die er is op de arbeidsmarkt in de regio. Ook voor het aanbod aan keuzedelen stemmen wij af op de (regionale) arbeidsmarkt. Aan ons opleidingenportfolio hebben we de laatste jaren ook steeds meer producten toegevoegd voor bij- en omscholing, zie Leven Lang Ontwikkelen.



De komende jaren willen we hier nog meer op in gaan zetten, door nog meer de samenwerking in de regio op te zoeken en de vragen bij de bedrijven op te halen.

Binnen COG-mbo, maar ook in de regio wordt steeds meer samengewerkt om uitdagende transitie (bijvoorbeeld energie, grondstoffen, digitalisering) die er aan komen, vorm te kunnen geven.

## 2.8 Knooppunt Techniek

### Over Knooppunt Techniek

Knooppunt Techniek verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheid met elkaar. De netwerkorganisatie maakt in de Regio Foodvallei werk van kiezen, leren en werken in de techniek. De activiteiten richten zich op het verhogen van de instroom en het inbrengen van innovaties in het technisch beroepsonderwijs.

### Algemeen

Ook in 2022 bewoog Knooppunt Techniek in de Regio Foodvalley tussen onderwijs, overheid en ondernemers. De behoefte aan technisch geschoold personeel en de activiteiten die nodig zijn om dit te bewerkstelligen waren onverminderd groot.



Toen Knooppunt Techniek, ondertussen acht jaar geleden, uit de startblokken kwam was de focus hoofdzakelijk gericht op het verhogen van instroom in het technisch beroepsonderwijs. De ambitie was dat er een verdubbeling zou moeten plaatsvinden; op dat moment koos zo'n 20% van de jongeren voor een technisch profiel. Sindsdien is er meer aandacht voor techniek en de afgelopen tijd hebben we in de media kunnen zien dat de instroom binnen de technische profielen van het vmbo stijgt.

Tegelijkertijd geven de technische brancheclusters in een gezamenlijk aanvalsplan aan dat de huidige arbeidsmarkttekorten een showstopper voor de energietransitie, de woningbouwopgave en het Nederlands verdienvermogen zullen worden als er geen nieuw beleid ontwikkeld wordt om de krapte op te lossen.

Daar waar in voorgaande jaren de focus veelal lag op het verhogen van de interesse voor techniek & technologie in de leeftijdscategorie van 10-16 jaar is het afgelopen jaar het interval zowel aan de voor- als achterkant verruimd; in TechnoDiscovery ontvangen we ondertussen kleuters en in toenemende mate is Knooppunt Techniek betrokken bij zij-instroomtrajecten.

### Positie binnen de stichting COG-mbo

De afgelopen jaren is meermalen het gesprek gevoerd over de positie van Knooppunt Techniek binnen de COG-mbo organisatie. Bij de start is gekozen voor een positionering aan de buitenkant van de organisatie met het devies 'van en voor de onderdelen van COG-mbo en ... van en voor de regio'. Knooppunt Techniek legde rechtstreeks verantwoording af aan het College van Bestuur. De aangepaste besturingsfilosofie vroeg ook om een herbezinning op de positie van Knooppunt Techniek. De uitkomst van de bezinning is dat Knooppunt Techniek sinds de zomer is ondergebracht in het onderdeel 'Onderwijsondersteuning'.

### Activiteiten

Knooppunt Techniek is betrokken bij een groot aantal initiatieven. De rollen lopen uiteen van aanjager, ontwikkelaar tot project- of programma-management. De financiering is afkomstig vanuit verschillende bronnen. In 2022 heeft Knooppunt Techniek geen aanspraak gemaakt op middelen vanuit de stichting COG. Onderstaand enkele trajecten die zijn gefinancierd uit externe bronnen:

#### *Techniekpact*

Knooppunt Techniek heeft onder de noemer 'organiserend vermogen' middelen beschikbaar vanuit de Provincie Gelderland. Met deze middelen organiseert het Knooppunt evenementen als de Bouw Inspiratiedag – een succesvol verlopen dag voor leerlingen van basisscholen - en is zij als 'knoper' betrokken in de kerngroep van de Human Capital van de Regio Foodvalley. Knooppunt Techniek verbindt niet alleen binnen de regio, maar zorgt ook dat de regio is aangesloten op bovenregionale initiatieven. Knooppunt Techniek richt haar activiteiten op focusgebieden van de regionale Human Capitalagenda; er wordt zowel regionaal, als provinciaal ingezet op de energietransitie en de bouwopgave.

#### *DigiLab regio Foodvalley*

Met middelen vanuit het ministerie van EZK werken teams van studenten aan digitaliseringsvraagstukken van regionale mkb-bedrijven. Een vaste kern van stagiairs helpt onder begeleiding van docenten ICT mkb'ers een stap verder op de digitaliseringsladder. Daarnaast werken tijdens bootcamps en hackathons studententeams, multilevel en multidisciplinair, in een 'pressure cook' aan de roadmaps en prototypes voor de regionale ondernemers.

Vanaf 2023 breidt DigiLab haar activiteiten uit: in samenwerking met FME, Metaalunie, opleidingsfondsen, het Makerslab en een regionaal bedrijf met expertise op het gebied van 3D-printing biedt DigiLab de mkb'er in de metaalsector tools om makkelijker de digitaliseringsstap te maken richting 3D-printing.

#### *Sterk Techniekonderwijs*

Met middelen vanuit het ministerie van OCW wordt in een regionaal netwerk gewerkt aan het verstevigen van het techniekaanbod in het vmbo. Er zijn ondertussen verschillende lab's ontstaan in de regio, docenten en leerlingen bezoeken bedrijven, er wordt gewerkt aan keuzevakken die aansluiten bij de regionale ontwikkelingen en de goede verhalen worden gedeeld. Knooppunt Techniek verzorgt het programmamanagement en organiseert de regionale activiteiten. Voor het vergroten van instroom blijkt een lange adem nodig te zijn, maar gelukkig zien we bij enkele scholen het aantal leerlingen dat voor een technisch profiel kiest, stijgt.

#### *TechnoDiscovery*

Ook TechnoDiscovery is een publiek-private samenwerking. Koepels van scholen, de gemeente, provincie en het regionale bedrijfsleven investeert in dit initiatief. In de coronajaren heeft een groot deel van de activiteiten op afstand moeten plaats vinden. Ondertussen vinden scholen hun weg weer naar de locatie op de Kenniscampus. De doelgroep is flink verbreed en dat zie je terug in de bezoekersaantallen. Naast de reguliere basisscholen komen er kleuterklassen, ISK-groepen en speciaal voortgezet onderwijs. Tevens is in 2022 binnen TechnoDiscovery gestart met het professionaliseren van docenten in het primair onderwijs via het programma 'Meer techniek in de klas'.

# 3 Personeel en organisatie

## 3.1 Formatie en kengetallen

In onderstaande tabellen is een overzicht gegeven van de formatie binnen COG. De totale formatie is een optelsom van vier COG onderdelen te noemen COG-vo (Arentheem Scholengroep en Het Perron), COG-mbo en COG-bedrijfsvoering (GD vo en GD mbo). In afwijking van de voorgaande hoofdstukken waarin gerapporteerd werd over de verschillende scholen c.q. onderwijslocaties van COG, wordt de informatie in dit hoofdstuk dus gepresenteerd per organisatieonderdeel c.q. BRIN-nummer. De Arentheem Scholengroep omvat het Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College en Het Leerpark Arnhem. ROC A12 bestaat uit het Astrum College, het Dulon College en Technova.

In onderstaande kengetallen is het onderdeel Onderwijskundige ondersteuning nog niet als apart organisatieonderdeel weergegeven. Reden daarvoor is dat de formatieve omzetting per 1-1-2023 is gerealiseerd.

**Tabel 23: Medewerkers (in fte) van COG in 2022**

(op peildatum 31 december 2022)

COG onderdeel	Vast in dienst	Tijdelijk in dienst	Extern ingehuurd	Totaal 2022
Arentheem Scholengroep	192,6	51	7,2	250,8
Het Perron	98,2	23,1	1,1	122,4
COG-mbo	290,5	75,4	9	374,9
COG Bedrijfsvoering, incl. Knooppunt Techniek	98,4	30,2	17,4	146
Bestuurlijke Laag	0,9	1,9	0	2,8
Upgrade	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>680,6</b>	<b>181,6</b>	<b>34,7</b>	<b>896,9</b>

**Tabel 24:** Verdeling van de medewerkers in leeftijdscategorieën over 2020 en 2021

Leeftijdscategorie	Man		Vrouw		Totaal	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal
10 <= x < 20	0	1	0	1	0	2
20 <= x < 30	40	49	60	81	100	130
30 <= x < 40	99	118	104	145	202	263
40 <= x < 50	91	112	112	157	203	269
50 <= x < 60	107	131	127	173	235	304
60 <= x < 70	88	108	66	91	155	199
70 <= x < 80	2	5	0	0	2	5
<b>Totaal</b>	<b>428</b>	<b>524</b>	<b>469</b>	<b>648</b>	<b>897</b>	<b>1.172</b>

**Tabel 25:** Functiecategorieën in aantallen medewerkers binnen COG

Classificatie	Bedrijfsvoering	COG-mbo	COG-vo	Totaal	Totaal %
Onderwijs ondersteunend personeel	53	56	110	219	19%
Onderwijs beheerspersoneel	131	88		219	19%
Onderwijzend personeel		359	348	707	60%
Mw niet in loondienst	1		8	9	1%
Leraar in opleiding			7	7	1%
Directieleden	1		5	6	1%
Managementteam			5	5	0%
<b>Totaal</b>	<b>186</b>	<b>503</b>	<b>483</b>	<b>1172</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal %</b>	<b>16%</b>	<b>43%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>	

**Tabel 26:** Functieverdeling van docenten in aantallen over de carrièrepatronen LB, LC en LD

Onderdeel	LB	LC	LD	Totaal	Totaal %
mbo	213	114	0	327	49%
vo	227	76	36	339	51%
<b>Totaal</b>	<b>440</b>	<b>190</b>	<b>36</b>	<b>666</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal %</b>	<b>66%</b>	<b>29%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	

Tabel 27: Instroom 2022 in fte per Functiecategorie

Onderdeel	Bedrijfsvoering	mbo	vo	Totaal
Onderwijs ondersteunend personeel	15	3	20	38
Onderwijs Beheers personeel	2	7	33	42
Onderwijzend Personeel		27		27
Leraar in opleiding			3	3
Directieleden			1	1
<b>Totaal</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>111</b>

Tabel 28: Uitstroom 2022 in fte per Functiecategorie

Onderdeel	Bedrijfsvoering	mbo	vo	Totaal
Onderwijs ondersteunend personeel	5	6	17	27
Onderwijs Beheers personeel	18	10	1	29
Onderwijzend Personeel	0	43	42	84
Leraar in opleiding	0	0	4	4
Directieleden	0	0	2	2
<b>Totaal</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>146</b>



## 3.2 Formatie en planning

### COG-vo

Het aantal medewerkers in dienst bij de COG vo-scholen (333 op scholen van de Arentheem Scholengroep en 150 op Het Perron) is in 2022 nagenoeg gelijk aan het aantal in voorgaande jaren. Dit geldt ook voor de inzet in fte's: 251 fte op de scholen van de Arentheem Scholengroep en 127 fte op Het Perron. Dit past bij het redelijk stabiele leerlingenaantal in de betreffende jaren. Van deze formatie betreft gemiddeld 15 fte (het betreft 6,4 fte OP en 8,6 fte inzet OOP) inzet op NPO-gelden.

De uitstroom van personeel is binnen de scholen van de Arentheem Scholengroep met ca. 50% toegenomen. Van de ruim 41 fte medewerkers die zijn vertrokken betreft dit voor de helft medewerkers die op eigen verzoek ontslag nemen. In de meeste gevallen betreft dit medewerkers die een andere onderwijsbaan vinden die aantrekkelijker is bijvoorbeeld omdat ze minder reistijd en reiskosten hebben.

Op Het Perron bedraagt de uitstroom een kleine 25 fte. Hiervan betreft 11 fte ontslag op eigen verzoek.

De uitstroom in verband met (vervroegd pensioen) bedraagt binnen de Arentheem scholen 2,8 fte en binnen Het Perron 1,4 fte.

### COG-mbo

In 2022 (peildatum 31-12-2022) is het aantal fte met 17 gedaald ten opzichte van 2021. Tegelijkertijd is het aantal medewerkers met 25 verminderd. De daling is veroorzaakt door beëindigde NPO-contracten, natuurlijk verloop en door medewerkers die een volgende stap hebben gemaakt in hun loopbaan buiten COG. Op twee scholen van de drie mbo-scholen zijn teams samengevoegd om efficiënter onderwijs te kunnen verzorgen op overlappende delen van de kwalificatiedossiers.

Het vertrek van medewerkers geeft de flexibiliteit om een toekomstbestendige, wendbare organisatie te worden en blijven. Door medewerkers in de gelegenheid te stellen zichzelf te ontwikkelen in hun vak bereiden zij zich voor op de toekomst en vormen zij een grote meerwaarde voor de organisatie.

### COG-bv

In 2022 is het aantal fte's in dienst binnen bedrijfsvoering en bestuurlijke laag afgenomen ten opzichte van 2021 naar 131,4 fte (was 134, 8 fte). De externe inhuur is echter toegenomen (+ 2 fte). In verband met vertrek van collega's was het nodig om de continuïteit van bedrijfsvoering te kunnen garanderen. In de cijfers zijn niet meegenomen de aantallen van studentenadministratie die per 1 januari 2023 technisch zijn overgezet van ROC A12 naar bedrijfsvoering.



### 3.3 Professionalisering

#### COG-vo

Op de COG-vo-scholen vindt het grootste gedeelte van de professionaliseringsactiviteiten vraaggestuurd en informeel plaats. De ervaring leert dat dit succesvolle manieren van professionaliseren zijn. Daarnaast organiseren we jaarlijks een COG vo-conferentie voor alle medewerkers van de vo-scholen met als doel elkaar te ontmoeten en van en met elkaar te leren. Op de COG-vo conferentie van oktober 2022 konden medewerkers na een centrale bijeenkomst met keynote spreker dr. L. Voerman workshops van collega's bijwonen.

Het Perron werkt sinds 2021-2022 aan intensieve professionalisering van alle teams op het gebied van formatief handelen. Het Onderwijs Service Centrum verzorgt jaarlijks een Perron-specifieke training voor nieuwe mentoren. Individueel professionaliseren collega's zich door via E-wise en Augeo modules naar keuze te volgen.

Op de scholen van de Arentheem Scholengroep is in schooljaar 2021/2022 gestart met een nieuw introductieprogramma. Binnen de begeleiding van nieuwe docenten is zowel aandacht voor het zich thuis gaan voelen in het beroep (beroepsidentiteit) als voor het vinden van de weg binnen onze organisatie (enculturatie). Het introductietraject beslaat meerdere jaren en is afgestemd op de behoeftes van de nieuwe docenten. Onderdeel van het traject zijn intervisiebijeenkomsten in het tweede en derde jaar van aanstelling. Op basis van de ervaringen zal het traject verder worden ontwikkeld.

Op Het Perron worden nieuwe collega's geïnformeerd door collega's van het Leer(werk)huis waarin zij werken en door vakcollega's. Zij worden

gecoacht door een Perroncoach. Het introductieprogramma bestaat uit gesprekken, observaties en feedback én intervisiebijeenkomsten met nieuwe collega's. Het inductietraject duurt twee tot drie jaar. De frequentie van gesprekken en observaties wordt afgestemd met betreffende collega's.

Binnen de vo-scholen leiden we aankomende leraren op. De begeleiders van deze aankomende leraren worden diverse professionaliseringsactiviteiten in-company aangeboden zoals de basis- en verdiepingscursus voor werkplekbegeleiders en de cursus beeldcoachen.

#### COG-mbo

COG-mbo heeft in 2022 een verdiepend onderzoek laten doen op de sterkte en te ontwikkelen punten die zijn voortgekomen uit het in 2021 uitgevoerde project "strategische personeelsplanning" (SPP). Het onderzoek is door eigen mensen uitgevoerd, gepresenteerd en omarmd. Aan de opgedane waardevolle inzichten wordt in 2023 een vervolg gegeven.

Op de mbo-studiedag en op diverse kennisdagen hebben medewerkers deelgenomen aan verschillende workshops rondom thema's uit de Onderwijscode, zoals personalisatie/ socialisatie en blended leren en een flexibel onderwijsaanbod.

Voor COG-mbo is het ontwikkelen van medewerkers een belangrijke pijler. Naast de "verplichte" scholingsactiviteiten, zoals assessorentrainingen, is een aantal medewerkers, met gebruikmaking van de lerarenbeurs, gestart met een masteropleiding. Teams hebben intervisiebijeenkomsten georganiseerd en hebben deelgenomen aan diverse cursussen/trainingen om hun kennis uit te breiden of op te frissen. COG-mbo participeert in twee leiderschapstrajecten. In 2022 hebben zes medewerkers de opleiding afgerond.

In 2022 is er een (met externen) ontwikkelde training voor onderwijs-ontwikkelaars aangeboden en hebben diverse teams de leergang blended leren gevolgd.

Een deel van de instroom van docenten komt uit het bedrijfsleven. Om hen bevoegd te maken voor het mbo zijn 7 medewerkers gestart met het behalen van het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Voor instructeurs in het mbo geldt eveneens een bekwaamheidseis. In 2022 heeft één medewerker de bekwaamheid behaald en is één medewerker de opleiding gestart.

#### COG-bv

Als gevolg van de coronaperiode is thuiswerken meer en meer gemeengoed geworden. In mei 2022 zijn de kantoren in Ede (gebouw Dulon) niet meer beschikbaar doordat met de ontmanteling van het gebouw is gestart. Er zijn op de zeven locaties flexplekken ingericht. Door deze veranderingen in het jaar wordt er meer gewerkt en bewust gewerkt aan teambuilding. Aandacht voor elkaar is nog meer nodig omdat als gevolg van flexwerken en thuiswerken je elkaar zomaar uit het oog kan verliezen. Professionalisering is naast op individueel niveau (maatwerk) gedaan op het niveau van het onderdeel COG-bv. We zijn doorgegaan met de lean 6-sigma training (yellow en green belt) rond processen en in-company trainingen door Global Knowledge. (Denk aan adviesvaardigheden, assertieve communicatievaardigheden, excel, Persoonlijke effectiviteit met NLP en SharePoint Online Power User.)

### 3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (COG-vo)

In het voorjaar van 2022 hebben de vo-scholen van COG een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de vragenlijst 'Quickscan medewerkerstevredenheid po-vo' van Kwaliteitscholen. De uitkomsten van het onderzoek zijn besproken in de afdelingen en in de managementteams van de scholen. Hierbij zijn afspraken gemaakt over zowel leer- en verbeterpunten als punten om te behouden. Op basis van de resultaten is er per school / organisatieonderdeel een verbeterplan opgesteld.

In de scholen van de Arentheem Scholengroep (ASG), inclusief Scala, zijn van alle uitgezette enquêtes er 226 ingevuld, een respons van 78%. Op het domein 'werkzaamheden' (daling met -0,08) na, zijn alle domeinen gestegen ten opzichte van het MTO in 2020. Opvallend is dat het onderdeel 'ontwikkelmogelijkheden' laag scoort. Met medewerkers wordt hierover gesproken om te komen tot concrete acties.

De algemene tevredenheid van de Arentheem Scholengroep is in 2022 een 7,82, en ligt daarmee 0,22 boven het landelijk gemiddelde, en 0,88 hoger dan de vorige meting in 2020.

Op Het Perron is het MTO in maart 2022 uitgevoerd. In totaal zijn er 151 vragenlijsten uitgezet, waarvan 131 ingevuld zijn (87% respons). De algemene tevredenheid van Het Perron ligt in 2022 iets lager (-0,09) dan het landelijk gemiddelde maar 0,44 lager dan de algemene tevredenheid bij de vorige meting in 2020. Tegelijkertijd is op veel domeinen is boven het landelijk gemiddelde en hoger dan de voorgaande meting gescoord. De domeinen beloning, collega's, leidinggevende, ontwikkelingsmogelijk-

heden, organisatie, werkdruk laten de grootste stijging zien. De score van het domein actie ander werk ligt zowel onder het landelijk gemiddelde als onder de score van de vorige meting.

**Tabel 29: Medewerkersonderzoek 2022 van de Arentheem Scholengroep en Het Perron, in vergelijking met de benchmark en de vorige meting**

	Resultaat 2022		Resultaat 2020		Resultaat 2022		Resultaat 2020		Benchmark 2022
	ASG 2022	ASG 2022 - bm	ASG 2020	ASG 2022 - 2020	Het Perron 2022	Het Perron 2022 - bm	Het Perron 2020	Het Perron 2022 - 2020	
<b>Algemene tevredenheid</b>	<b>7,82</b>	<b>0,22</b>	<b>6,94</b>	<b>0,88</b>	<b>7,51</b>	<b>-0,09</b>	<b>7,95</b>	<b>-0,44</b>	<b>7,6</b>
Actie ander werk	8,12	-0,02	8,03	0,09	7,68	-0,46	8,26	-0,58	8,14
Arbeidsomstandigheden	7,17	-0,05	6,93	0,24	7,15	-0,07	7,52	-0,37	7,22
Beloning	6,09	-0,04	5,87	0,22	6,74	0,61	6,22	0,52	6,13
Collega's	7,07	0,11	7,02	0,05	7,29	0,33	7,09	0,2	6,96
Leidinggevende	7,51	0,3	7,34	0,17	7,45	0,24	7,33	0,12	7,21
Ontwikkelingsmogelijkheden	5,95	-0,3	5,93	0,02	6,53	0,28	6,27	0,26	6,25
Organisatie	6,54	0,12	6,53	0,01	6,65	0,23	6,5	0,15	6,42
Werkdruk	6,76	0,1	6,68	0,08	6,95	0,29	6,7	0,25	6,66
Werkzaamheden	7,44	0,07	7,52	-0,08	7,56	0,19	7,63	-0,07	7,37
Respons	226		242		102		131		
Respons percentage	78%		70%		65%		87%		

### 3.5 Uitgaven uitkeringen

#### COG-mbo

Met vijf medewerkers van COG-mbo is een vaststellingsovereenkomst overeengekomen, waarvan twee in het kader van (volledige en gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Aan allen is de wettelijke transitievergoeding uitbetaald.

#### COG-bv

Binnen de bedrijfsvoering is er 2022 1 vaststellingsovereenkomst gemaakt in verband met ontslag van een langdurig zieke met recht op een IVA-uitkering de in de overeenkomst genoemde Transitievergoeding is uitbetaald en conform wettelijke bepalingen en vervolgens direct gedeclareerd bij het UWV. Daarnaast is er nog 1 vaststellingsovereenkomst opgesteld waarbij ook een transitievergoeding is afgesproken.

#### COG-vo

Voor vier medewerkers binnen het vo is er in 2022 een vaststellingsovereenkomst opgesteld, waarvan één betrekking heeft op de RVU. De drie overige overeenkomsten houden verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. De wettelijke transitievergoeding is hierbij uitbetaald en gecompenseerd door het UWV.



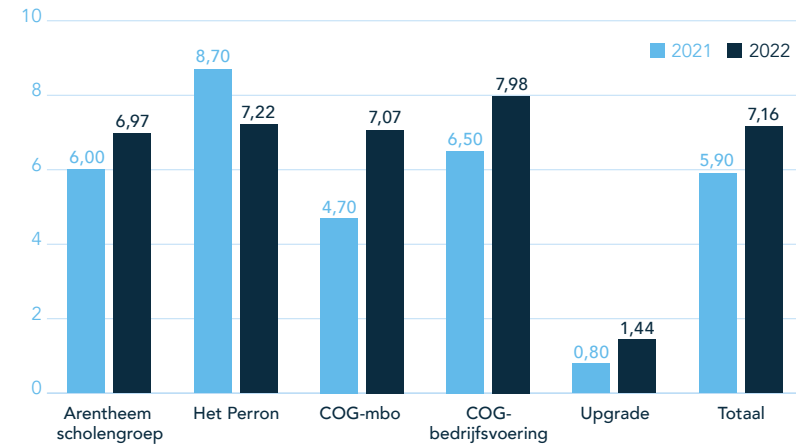
### 3.6 Verzuim

In 2022 is zowel het verzuimpercentage als de verzuimfrequentie fors toegenomen ten opzichte van 2021. De toename van het percentage is op alle onderdelen van COG, met uitzondering van Het Perron (met een lichte daling) van toepassing. Voor de verzuimfrequentie is deze uitzondering er niet. Waar Covid-19 in 2021 leidde tot een afname van het kortdurend verzuim is voor 2022 het tegenovergestelde gebleken. Daarnaast hebben twee langdurige griepgolven een negatief effect gehad op de verzuimcijfers. Deze trend is vergelijkbaar met de landelijke trend.

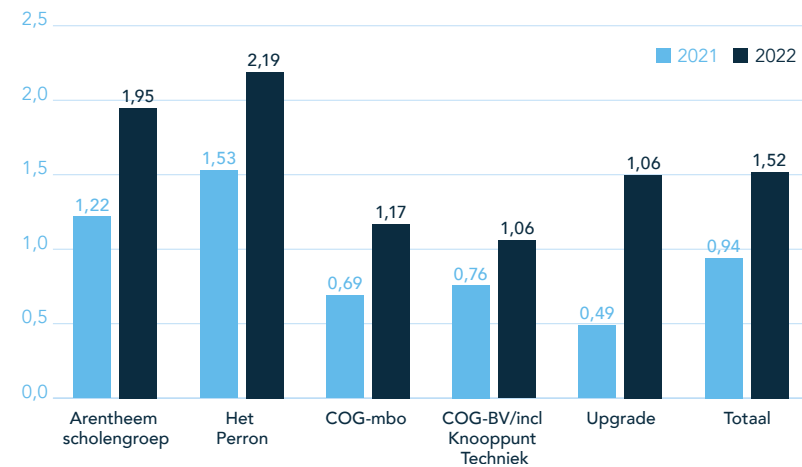
#### COG-vo

Het verzuim binnen de scholen van de Arentheem Scholengroep is in 2022 fors hoger dan het jaar ervoor en volgt daarmee de trend die in heel Nederland zichtbaar is. Er zijn een aantal piekperiodes te onderscheiden: de maanden februari en maart 2022 (resp. 8,45% en 10,47%) en de maanden november en december 2022 (resp. 8,02% en 9,72%). De toename van het verzuim betreft met name het onderwijzend personeel. Bij het onderwijsondersteunend personeel is het verzuimpercentage juist afgenomen. Voor alle functiegroepen geldt dat de verzuimfrequentie fors is toegenomen. De gemiddelde duur van het verzuim is daarentegen afgenomen. Dit zien we ook terug in het verzuim per verzuimduurklasse. Met name het korte verzuim is toegenomen. Het korte verzuim (tot een week) bedroeg in 2021 1,09% en in 2022 2,21 %.

**Figuur 9:** Verzuimfrequentie van de onderdelen over 2022 in vergelijking met 2021



**Figuur 10:** Verzuimfrequentie van de COG onderdelen over 2022 in vergelijking met 2021





Binnen Het Perron is het verzuimpercentage in 2022 bij zowel het OP als het OOP juist flink gedaald ten opzichte van 2021 (in totaal met ruim 1,5%). De verzuimfrequentie daarentegen is voor beide categorieën gestegen wat betekent dat medewerkers zich vaker ziek hebben gemeld (totaal 2,19 in 2022). Bij de gemiddelde verzuimduur zien we bij de functiecategorie OP in 2022 een daling van meer dan de helft in tegenstelling tot de categorie OOP waar we een ruime verdubbeling van het aantal dagen zien. In zijn totaliteit is de duur wel afgenomen.

#### COG-mbo

In 2020 en 2021 lieten de verzuimcijfers van COG-mbo een dalende lijn zien. Voor 2022 is de lijn omgeslagen naar forse stijging van 5.4% (2020) en 4.7% (2021) naar 7% in 2022. De verschillen tussen de scholen zijn variërend. Waar het Dulon College in 2021 een verzuimpercentage kende van 3,6%, is het percentage over 2022 gestegen naar 7,3%. Bij Technova College is het percentage gedaald van 7.1% naar 5,5% en bij Astrum College licht gestegen van 4.8% naar 5.5%.

De kentering in de lijn is veroorzaakt door een substantiële toename van het kortdurend verzuim (< minder dan 43 dagen) en van het langdurig verzuim van medische aard.

In de sectorale cijfers is een soortgelijke dalende lijn te zien, namelijk 5.13% in 2020 en 5.08% in 2021. De verwachting is dat het sectorale cijfer voor 2022 eveneens hoger zal zijn dan in 2021, maar relatief lager dan voor COG-mbo.

Naar aanleiding van de oplopende verzuimcijfers heeft COG-mbo een verzuimanalyse laten uitvoeren door de Arbounie. Aan de bevindingen uit dit onderzoek, in combinatie met de resultaten uit het verdiepend onderzoek op de Strategische Personeelsplanning (SPP), lopend onderzoek op werkdruk, de resultaten uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (januari 2023) en de evaluatie Andersom Organiseren, wordt in 2023 een vervolg gegeven.

De drie scholen binnen COG-mbo hebben het predicaat "Gezonde School". Daarnaast wordt ruim aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid, waarbij aandacht is voor elkaar.

#### COG-bv

Waar eind 2021 het verzuimpercentage duidelijk opliep, (naar 11%) is dit in het eerste half jaar van 2022 gedaald. (naar 7%) Deze dalende trend heeft zich ook doorgezet in het laatste trimester 2022. De daling komt onder andere door vertrek van zieke collega's met recht op een UWV-uitkering of door een zieke medewerker die naar elders is vertrokken. Het jaargemiddelde (8%) ligt nog wel boven het landelijk gemiddelde, het heeft onze aandacht om samen met de Arbo-unie dit % verder terug te dringen, al zijn er ook een aantal medische ziekten waar wij weinig tot geen invloed op kunnen uitoefenen.

### 3.7 Strategische Personeelsplanning

In 2021 hebben we door middel van een Strategische Personeelsplanning (SPP) met elkaar in beeld gebracht over welke kwaliteiten de medewerkers zouden moeten beschikken om onze ambities te kunnen realiseren. De speerpunten vanuit SPP hebben we vertaald in ons strategisch perspectief voor de komende jaren.

De directie van het mbo heeft daarnaast een werkgroep verdiepend onderzoek laten verrichten op de resultaten van SPP. De adviezen die deze werkgroep heeft uitgebracht dragen bij aan een aanpak om te komen tot een toekomstbestendig personeelsbestand. Daarbij betrekken we ook de uitkomsten van andere actuele onderzoeken. Dan gaat het om het evaluatierapport Andersom Organiseren, een analyse van de verzuimcijfers door Arbo Unie en een verdiepend onderzoek naar werkdruk.

Het vo heeft in 2022 helaas weinig vervolg kunnen geven aan het SPP-traject. De krapte op de arbeidsmarkt maakt het niet eenvoudig om bij het aantrekken van nieuw personeel uit te gaan van de kwaliteiten die we nodig hebben. Voor de professionalisering van het zittende personeel vormen de SPP-resultaten aandachtspunten die iedere school binnen dit thema meeneemt.

Naast de kwalitatieve planning maken de Arentheemscholen ook een kwantitatieve planning in de jaarlijkse formatieplannen en de (meerjaren-) begroting. We brengen vacatures en boventaligheid in beeld en stemmen hier vo-breed over af. Hierbij merken we op dat de meerjarenbegroting onder druk staat. Dat maakt het lastig om een goede planning voor de middellange termijn te maken.

Binnen bedrijfsvoering zijn afdelingen opnieuw ingericht om beter aan te sluiten bij de gebruikers van onze diensten. Hierbij is een deel van het personeel van functie veranderd. SPP heeft daarin een vervolg gekregen door de juiste persoon op de juiste plek te zetten met de juiste kwaliteiten.

### 3.8 Participatiebanen

#### COG-mbo

Binnen COG-mbo is één arbeidsparticant werkzaam. Het is lastig om arbeidsparticanten te plaatsen in het onderwijs. Alle aandacht ging in 2022 uit naar met name onderwijs gerelateerde onderwerpen en het vervangen van collega's daar waar nodig, waardoor voor de begeleiding van arbeidsparticanten onvoldoende ruimte is geweest.

#### COG-bv

Binnen COG-bv is het aantal participatie banen gelijk gebleven. Binnen de afdelingen zijn er vacatures geweest waar we deze medewerkers op kunnen inzetten. Ook gezien de financiële situatie van COG wordt er niet snel in een vacature voorzien.

#### COG-vo

Binnen COG-vo is één arbeidsparticant werkzaam in een administratieve functie. Net als bij COG-mbo is het lastig om arbeidsparticanten in het onderwijs te plaatsen vanwege het belang van intensieve begeleiding.

### 3.9 Meldingen vertrouwenspersoon

#### COG-vo

Bij de scholen van de Arentheem Scholengroep zijn in 2022 drie meldingen binnengekomen van ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag. Deze meldingen zijn in behandeling genomen. Na gesprekken met de betreffende medewerkers, interne contactpersonen en leidinggevenden zijn de meldingen afgesloten.

Bij de interne vertrouwenspersoon van Het Perron zijn in 2022 zes meldingen van ongewenste omgangsvormen binnengekomen. In drie gevallen ging het om pesten, in twee gevallen had het betrekking op onveiligheid en in een geval om een handelwijze van een collega. Daarnaast kwamen er nog vier klachten binnen die betrekking hadden op de schoolorganisatie. Het ging om de begeleiding van een leerling, de inrichting van de schoolorganisatie en in twee gevallen betrof het de wijze van communiceren. Van de tien meldingen/klachten zijn er acht via bemiddeling afgehandeld. Twee klachten waren ultimo 2022 nog in behandeling.

#### COG-mbo

In 2022 zijn 26 meldingen binnengekomen bij de interne vertrouwenspersonen op de 3 scholen van het mbo. De aard van de meldingen zijn gerelateerd aan ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag. 72% van de meldingen is gedaan door een student/leerling en 28% door medewerkers/ouder. Alle meldingen zijn in behandeling genomen en afgehandeld of afgesloten.

#### COG-bv

Sinds 1 november 2022 is er een vertrouwenspersoon Bedrijfsvoering. Bij de betreffende vertrouwenspersoon is in 2022 één melding gedaan. Deze melding had te maken met onheuse bejegening en communicatieproblemen. De betreffende melding is afgerond/afgesloten.



# 4 Hoofdstuk Bedrijfsvoering

## 4.1 Zaken in 2022 met behoorlijke personele betekenis

In 2022 is de organisatie overgegaan op een nieuwe besturingsfilosofie. Eén van de effecten van de besturingsfilosofie, waarin korte lijnen en bovenschoolse verantwoordelijkheden als leidende thema's gelden, is het vervallen van de laag van algemeen directeuren bij het onderwijs (vo en mbo). Sinds 1 september 2022 is er daarmee sprake van een Directiebestuur waarin het College van Bestuur, de locatiedirecteuren, de algemeen directeur Bedrijfsvoering en de algemeen directeur Onderwijskundige Ondersteuning deel van uitmaken. De positie van directeur Onderwijskundige Ondersteuning is ontstaan met het vervallen van de laag van algemeen directeuren onderwijs, en heeft een opdracht als kwartiermaker voor onderwijsondersteuning in de komende twee jaar.

De verandering in de besturingsfilosofie brengt ook verandering in de organisatie met zich mee. In algemene zin komt de beslissingsbevoegdheid op een lager niveau te liggen; dichterbij de mensen die de impact van de beslissing aan den lijve ondervinden. Net als alle veranderingen zorgt ook deze verandering voor onduidelijkheden en onzekerheden. De komende periode gaan we samen verkennen hoe we komen tot een optimale uitvoering van de nieuwe besturingsfilosofie.

Naast de organisatorische verandering ondergingen we een praktische verandering. Het Dulon College is overgegaan naar tijdelijke huisvesting. Hierdoor veranderde voor veel collega's de dagelijkse werkomgeving. Collega's van Dulon College kwamen in de tijdelijke huisvesting te werken

en collega's van ondersteunende diensten gingen over naar een eerste vorm van hybride werken (flexplekken op de diverse locaties en werken vanuit huis). Hoewel het voor iedereen wennen was en is, vinden we steeds beter onze (werk)plek en vinden we steeds beter een balans tussen het op afstand werken en de o zo belangrijke menselijke interactie.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 met betrekking tot personeel

Net als de rest van Nederland hebben we in 2022 te maken gehad met krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft ertoe geleid dat we veel moeite hebben gehad met het vinden van de juiste mensen op de juiste plaats. In een aantal gevallen heeft het ertoe geleid dat we tijdelijk mensen moesten inhuren om te voorkomen dat de werkdruk te hoog werd.

Daarnaast leiden de veranderingen zoals benoemd in paragraaf 4.1 er ook toe dat collega's bewust nadenken of de richting van de organisatie nog goed bij hen past. We hebben gezien dat dit voor het grootste gedeelte van het personeel het geval is. Natuurlijk zijn er ook collega's die het moment hebben aangegrepen om buiten COG hun carrière verder voort te zetten. Gecombineerd met de krapte op de arbeidsmarkt leidde dat soms tot ingewikkelde, al dan niet tijdelijke, situaties.

Na jaren van corona was het in maart 2022 gedaan met de lockdowns en was het weer mogelijk om fysiek met elkaar samen op één locatie af te spreken. In 2022 is er dan ook veel gedaan aan teambuilding, fysieke bijeenkomsten en sociale interactie.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 met betrekking tot de huisvesting

Het jaar 2022 is een mijlpaal voor wat betreft de vernieuwbouw van het Dulon College. Studenten en medewerkers zijn verhuisd naar tijdelijke huisvesting vanuit waar zij de komende jaren leren en werken. Door vele collega's zowel van de Bedrijfsvoering als Dulon College, is er veel werk verzet om dit mogelijk te maken. In de zomer is gezamenlijk met studenten, medewerkers en uitvoerende partijen afgeteld naar de start van de bouwactiviteiten.

In 2022 zijn raamovereenkomsten gesloten met twee partners voor het uitvoeren van onderhoud aan alle gebouw gebonden installaties. Hiervoor is in 2021 een Europese Aanbesteding gestart. Een belangrijk uitgangspunt voor deze raamovereenkomsten is het aangaan van een duurzame relatie met de partijen. Vandaar dat er is gekozen voor een raamovereenkomst voor een periode van maximaal 10 jaar.

Het jaar is afgesloten met een presentatie van het Uitvoeringsplan F&H, waar de Herijking van het Strategisch Huisvestingsplan (opgesteld door adviespartij HEVO) een bouwsteen van is. Het is aan het onderwijs in 2023 verder invulling te geven aan de gegeven adviezen uit dit plan. Waarna dit verder vertaald kan worden naar wat hiervoor nodig is op het gebied van huisvesting en dienstverlening.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 duurzaamheid

Op Het Perron is de warmtepomp opnieuw ingeregeld waardoor we daar nagenoeg geen gas meer gebruiken. Daarnaast is er in 2022 een aanvraag gedaan voor de DuMaVa subsidie (Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed) voor het verduurzamen van vastgoed. Begin 2023 wordt er naar verwachting subsidie toegewezen voor het verduurzamen van het Astrum college. De subsidie zal dan 30% van de totale projectkosten dekken.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 met betrekking tot de afdeling Inkoop

Binnen de afdeling Inkoop is in 2022 het inkoopproces geoptimaliseerd. Dit wordt gedaan de medewerkers te professionaliseren rond het gebruik van de applicatie Spend Cloud. Het resulteert door meer in control te zijn rond de contracten (COG heeft meer dan 400 contracten in beheer) en de verwerking van facturen. Verder optimalisatie gaat plaatsvinden door de confrontatie tussen bestelling en facturering verder te automatiseren.

Door de afdeling Inkoop zijn ook in 2022 diverse Europese aanbesteding ondersteunt (contracteigenaren met name binnen de afdelingen IT, F&H en HR). In de managementletter 2022 laat zien dat de inkoopprocessen op rand van "goed" worden gekwalificeerd.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 met betrekking tot de afdeling Studentenadministratie

In 2022 is binnen de afdeling studentenadministratie hard gewerkt aan een verdere implementatie van de applicatie Osiris. Door de introductie van de applicatie Portal Plus is het mogelijk om beter inzicht te krijgen in de stand van de aanmeldingen. De stand van de aanmeldingen is cruciaal voor de planning binnen het onderwijs. Er is gestart met procesoptimalisatie rond inschrijvingen. Een professionalisering van de collega's (ic docenten) met betrekking tot de bekostiging is in voorbereiding.

### Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 met betrekking tot de afdeling IT

In 2022 is binnen de afdeling gewerkt aan de verdere opzet van de basis IT processen volgens ITIL. Het werken volgens deze basisprocessen zorgt ervoor dat onze IT omgevingen beter 'in control' komen, in staat worden om proactief te handelen om verstoringen te voorkomen én een PDCA-

cyclus in de afhandeling van IT meldingen inbouwen. Daarnaast zijn we in 2022 overgestapt naar een efficiëntere manier om laptops uit te rollen, waarmee we beheerisico's hebben verkleind.

Vanuit projectmanagement hebben we leiding gegeven aan de vervanging van de laptops, de uitrol van leerlinglaptops via The Rent Company bij Het Perron, de implementatie van PortalPlus (aanmelden studenten) en WIS Collect (betalingsverkeer) en zijn we gestart met de (voorbereiding van de) implementatie van HR2Day (HR processen). Ook binnen de deelprojecten van het programma Onderwijscode levert IT zoveel mogelijk toegevoegde waarde, omdat de juiste inrichting (en de tijdigheid) van de relevante IT applicaties voor het flexibiliseren van het onderwijs een must is.

Op het vlak van informatiebeveiliging, ten slotte, is in 2022 overgegaan naar een tweefactorauthenticatie (2FA) voor de toegang tot Office365. Daarnaast is er een penetratietest uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat er een voldoende scheiding is tussen het administratieve netwerk (waarop de COG interne data is opgeslagen) en de andere netwerken (waar bijvoorbeeld leerlingen en apparaten zoals printers verbinding mee maken). Ook is er verder gewerkt aan de opzet van diverse beleidsstukken met als doel om in de loop van 2023 (op de meeste) te voldoen aan niveau 3 van het Volwassenheidsmodel informatiebeveiliging van de NBA.

## 4.2 Kennisexpertisecentrum Scala

Het kennisexpertisecentrum voor leerlingen- en studentenzorg Scala maakte tot 1 september 2022 onderdeel uit van de Arentheem Scholengroep. Vanaf 1 september valt Scala – samen met het team onderwijsadvisering en Knooppunt Techniek – onder de nieuwe afdeling Onderwijskundige Ondersteuning. In de komende jaren zal worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn om de dienstverlening uit te breiden naar andere onderdelen van COG en naar scholen en organisaties buiten COG. In 2022 bood Scala het grootste deel van zijn diensten – ca. 70% - aan binnen de Arentheemscholen. Ongeveer 30% de dienstverlening werd afgenomen door 'derden'. Het gaat daarbij om:

- Detachering van orthopedagogen naar het Beekdal Lyceum (Arnhem) en het Dorenweerd College (Doorwerth).
- Cursussen, scholingen, trainingen
- Dyslexie-onderzoeken
- Uitvoering van projecten t.b.v. de gemeente Arnhem en het samenwerkingsverband (thuiszittersproject, Onderwijs aan Woonwagengebieden, Roma en Sinti)

In 2022 werkten bij Scala (gemiddeld) 25 'zorgspecialisten': orthopedagogen, psychologen, logopedisten, verzuimcoaches, begeleiders passend onderwijs en schoolmaatschappelijk werkers. In 2022 werd extra inzet gevraagd van de medewerkers van Scala ten gevolge van de coronacrisis. Hiervoor werden door de scholen NPO-middelen ingezet. Ook de verzuimcoaches merkten de effecten van de coronacrisis: het aantal 'thuiszitters' was fors hoger dan in de jaren voor corona.

Binnen COG participeert Scala in het 'werkverband': hierin werken vertegenwoordigers van de leerling- en studentondersteuning vanuit Scala,

ROC A12 (Dulon/Technova en Astrum) en Het Perron (Onderwijs Service Centrum) samen. Het is een platform dat kennisdeling faciliteert, onder meer door een gemeenschappelijke Sharepointomgeving en door het organiseren van studiebijeenkomsten. Daarnaast wordt binnen het werkverband gezocht naar samenwerking bij het vervullen van interne vacatures voordat externe expertise wordt ingehuurd.



### 4.3 Team onderwijsadvisering

Voor het adviesteam van ROC A12 was 2022 een overgangsjaar. Na het vertrek van de algemeen directeur van ROC A12 in 2021, werd het team geleid door een externe begeleider samen met drie leden van het adviesteam. Op 1 september werd het adviesteam van ROC A12 samengevoegd met het kleine team Onderwijs en Kwaliteit van de vo-scholen. Het nieuwe team, bestaande uit 16 medewerkers, werd onderdeel van de nieuwe afdeling Onderwijskundige Ondersteuning, en valt rechtstreeks onder de directeur van deze afdeling.

Binnen het team wordt gewerkt in vijf subteams: kwaliteitszorg, onderwijs, examinering, algemeen beleid en vo. Vanuit het team is de ambitie uitgesproken om in de toekomst bij nieuwe opdrachten en projecten meer subteamoverstijgend te gaan werken. Belangrijke thema's waar leden van het adviesteam in 2022 aan hebben bijgedragen, zijn onder meer de uitwerking van de onderwijscode binnen ROC A12, het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op examinering binnen het mbo-onderwijs, de voorbereiding en implementatie van de wet rechtsbescherming mbo-student en de inrichting van de examencommissies-nieuwe-stijl binnen de vo-scholen.

Verder heeft het team in het najaar van 2022 veel aandacht besteed aan de interne werkverdeling en aan het versterken van de samenwerking binnen het team. Doel is om in de dienstverlening flexibel en adequaat te kunnen inspelen op de vragen en behoeften van het onderwijs (mbo en vo) en het College van Bestuur.

# 5 Governance

## 5.1 Raad van Toezicht

COG wordt bestuurd door het College van Bestuur. Op het bestuur wordt toezicht gehouden door de Raad van Toezicht. De taken van deze raad omvatten vier rollen, namelijk toezicht houden, het zijn van werkgever, sparringpartner en netwerken. In het jaarverslag zijn een aantal zaken wettelijk noodzakelijk. Daarnaast delen wij graag wat onze hoofdpunten waren in het afgelopen jaar 2022. Voor COG zijn de bevoegdheden beschreven in het bestuurs- en beheersreglement.

### De leden van de raad en de rollen

In 2022 zijn per 1 januari twee nieuwe leden toegetreden, te weten: Jan Willem Meinsma met de aandachtsgebieden bedrijfsvoering en financiën en Maarten Brouwer met de aandachtsgebieden ICT, innovatie en technologie. Per 1 april zijn afgetreden, wegens het verstrijken van hun termijn, de voorzitter Jan Klop en lid Marcel Veening. Wij zijn hen ontzettend dankbaar voor hun bijdrage gedurende vele jaren. Per 1 april is Marko Otten benoemd tot voorzitter RvT. Victoria Simonsz-Van Krieken is benoemd tot vicevoorzitter. In 2023 zal een werving starten van nieuwe leden (één of twee) voor de raad. In 2022 is de volgende interne taakverdeling gehanteerd:

- Renumeratiecommissie (werkgeversrol): Marko Otten (voorzitter) en Victoria Simonsz-Van Krieken, met Juliette Walma van der Molen als extra lid.
- Commissie Onderwijs Kwaliteit & Identiteit: Juliette Walma van der Molen (voorzitter) en Maarten Brouwer
- Auditcommissie: Victoria Simonsz-Van Krieken (voorzitter) en Jan Willem Meinsma

Aan het eind van het jaar is de vergoeding van de leden van de raad vastgesteld op basis van het advies van de concerncontroller. De soberder lijn dan de richtlijn aanreikt handhaven we. De vergoeding is inclusief eventuele gemaakte kosten.

We zijn meerdere keren bijeengewees. De commissie Onderwijs Kwaliteit & Identiteit is drie keer bijeengewees, de auditcommissie is zes keer bijeengewees en als gehele raad zeven keer. Alle keren samen met het College van Bestuur. De vergaderingen van de commissies zijn ter voorbereiding op de voltallige vergadering van de raad.

Ons eigen functioneren is in oktober geëvalueerd. Geconstateerd is dat wij elkaar goed aanvullen en ook onderwerpen vanuit verschillende perspectieven kunnen benaderen. De samenwerking met het bestuur wordt als zeer open ervaren. In 2023 gaan we meer aandacht geven aan de strategische positie van COG. In deze evaluatie zijn de thema's uit de governance code langsgelopen, zoals professionaliteit, verantwoordelijkheid en openheid. Eén van ons heeft een training gevolgd inzake de rol van de auditcommissie. In het afgelopen jaar hebben zich geen concrete gevallen voorgedaan van potentieel tegenstrijdig belang. Als u wilt weten wat wij doen naast het COG dan kunt u onze hoofd- en nevenfunctie vinden op de website.

### De raad als werkgever

Er is frequent contact tussen voorzitter RvT en voorzitter CvB over hoe het gaat. Eénmaal in het jaar wordt een gesprek gevoerd tussen de remuneratiecommissie en de leden van het College van Bestuur afzonderlijk op basis van de door hen geschreven reflectie. In dat gesprek worden eventuele aandachtspunten benoemd. We zijn tevreden over het bestuur en over hun onderlinge samenwerking. Dat is mede de basis geweest voor een aantal besluiten: De benoeming van Pauline Satter als lid van het College van Bestuur is per 1 december 2022 verlengd naar een tweede termijn van vier jaar. Haar jaarsalaris is conform gemaakte afspraken verhoogd. Op haar verzoek is de betrekkingsovervang verlaagd van 1,0 naar 0,9 fte, met de erkenning dat de gemaakte uren hierboven uitkomen. Beide bestuurders krijgen een jaarlijkse verhoging van het salaris op basis van de door de overheid aangereikte normen. We hebben ook een akkoord gegeven op hun declaraties. De declaraties hadden betrekking op reiskosten woon-werkverkeer en op dienstreizen; declaraties voor andere uitgaven zijn niet ingediend of uitbetaald.

### De raad als toezichthouder

Toezicht houden doen wij via formele stukken en door ons te laten bijpraten en aanwezig te zijn bij activiteiten. De werkbezoeken voorafgaande aan onze vergaderingen geven een mooi beeld van de verschillende onderwerpen die spelen en welke mensen daarbij betrokken zijn. In 2022 zijn we ontvangen door Dulon College – Defensie, Vitaliteitscentrum Astrum, Arentheem Scholengroep, Thomas a Kempis College. Op 23 juni hebben we samen met en op 30 oktober zonder het bestuur overleg gehad met de GMO. Daarin zijn de uitdagingen waar COG voor staat besproken en hoe we samen tot een goed plan komen. Vanaf 2023 zullen we één van onze overleggen met de GMO in afwezigheid van het CvB gaan doen.

De in 2021 goedgekeurde begroting en het jaarplan zijn door ons gevolgd via de trimesterrapportages. Deze worden eerst voorbesproken in de auditcommissie en in de COKI. Aan de voorbespreking nemen wisselend relevante medewerkers deel zoals bijvoorbeeld een afvaardiging van het adviesteam mbo, de algemeen directeurs vo en mbo, een adviseur kwaliteitszorg mbo, de directeur bedrijfsvoering en de concerncontroller.

We constateren dat er goede voortgang wordt gemaakt op veel onderwerpen. We hebben vanuit beide commissies de suggestie meegegeven om compacter te schrijven en naast de beschrijving van de feitelijke voortgang een eigen reflectie toe te voegen en eventuele actiepunten te benoemen. We bespraken de besteding van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs, de stand van zaken op het gebied van het programma Sterk Techniek Onderwijs (de lijn po-vo en de lijn vmbo-mbo, de resultaten uit de JOB enquête mbo en de dalende instroomcijfers in het mbo. We zijn dieper ingegaan op behaalde studieresultaten in het mbo en het vo. Veel opleidingen scoren boven de norm. Daar waar zorg is over de resultaten bespraken we de analyses en actiepunten. We zien in de scholen en tijdens deze bijeenkomsten met hoeveel toewijding de teams werken aan onderwijskwaliteit en het welzijn van leerlingen en docenten.

Het jaarverslag en de jaarrekening over het voorgaande jaar zijn door ons beoordeeld en wij hebben deze in mei goedgekeurd. Daarbij hebben we het bestuur decharge verleend voor het gevoerde financiële beleid.

De begroting voor 2023 en de meerjarenbegroting zijn door ons nog niet goedgekeurd. Dit heeft voor de begroting 2023 plaatsgevonden in januari 2023. De reden van de vertraging was dat de GMO nog niet had ingestemd met de begroting. Dit is gezien de goede gesprekken gedurende 2022 een teleurstelling.

In opdracht van ons controleert de accountant de jaarstukken en geeft een oordeel van de interne beheersing. De door de accountant opgeleverde rapportages worden door ons met de accountant besproken. Wij bevragen het bestuur op de opvolging van de aanbevelingen. In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet. In 2022 hebben we besloten het contract met Van Ree accountants te verlengen. De accountant ondersteunt ons ook in de beoordeling van de rechtmatigheid en doelmatigheid van ingezette financiële middelen. Dit komt ook jaarlijks terug bij het bespreken van de kaderbrief en de begroting.

In 2022 zijn we sterk betrokken geweest bij de vernieuwbouw van Dulon. Maandelijks zijn we geïnformeerd over de voortgang. De oorlog in Oekraïne heeft invloed op de kosten en op leveringsvraagstukken. Opgelucht zijn we dat de vleermuizen vertrokken zijn. We hebben goedkeuring verleend aan het aangaan van een hypothecaire lening en een overschrijding van de investering. In de gesprekken hierover is het vierkante meter gebruik nadrukkelijker op de agenda gekomen en zijn reducties noodzakelijk.

De implementatie van Osiris is mede op ons verzoek geëvalueerd. We hebben vertrouwen in de verdere afronding.

De concerncontroller heeft een onafhankelijke rol naar het bestuur. Jaarlijks wordt die rol besproken met twee leden van de raad. We constateren dat de rol met kwaliteit wordt ingevuld.

#### Sparren met het College van Bestuur, onze adviesfunctie

Tijdens de vergaderingen zijn meerdere onderwerpen voorbijgekomen, waarbij met het bestuur gespard is over de aanpak. Een aantal lichten wij eruit.

De frauderisicoanalyse is besproken met de constatering dat de verantwoordingsdruk behoorlijk aan het toenemen is en dat maatwerk aan de orde zou moeten zijn.

Bij het Strategisch Personeelsplan is aangegeven dat het een goede start is voor de HR-agenda. De doelen zouden wel wat "smarter" geformuleerd kunnen worden.

De ontwikkeling van de besturing van de organisatie hebben we met belangstelling gevolgd. We zien dat de directeuren meer hun verantwoordelijkheid nemen in de nieuwe opzet.

#### Het netwerk

We hebben geconstateerd dat het bestuur een goed netwerk heeft. Vanuit de raad hebben wij enkele keren het een en ander vanuit het eigen netwerk kunnen duiden, zoals de effecten van de inzet van tijdelijke middelen in het onderwijs.

#### Waardering

Tot slot van dit verslag spreken wij onze waardering uit voor de resultaten die in verslagjaar 2022 zijn bereikt, in het bijzonder het opvangen van de effecten van corona en de activiteiten van COG bij de grotere trajecten, zoals de verbouwing van Dulon en de implementatie van Osiris. Vanaf onze kant bedanken wij als Raad van Toezicht alle medewerkers, directie en bestuur voor hun inzet, passie, betrokkenheid en professionaliteit.

*Marko Otten, voorzitter Raad van Toezicht*

## 5.2 GMO

In het GMO worden via afgevaardigden van de medezeggenschapsorganen van het mbo, vo en Bedrijfsvoering gemeenschappelijke onderwerpen behandeld. In dit jaarverslag van 2022 blikken we terug op een bijzonder jaar. De invoering van de nieuwe besturingsfilosofie heeft direct en indirect invloed op het onderwijs en de medezeggenschap binnen COG.

Het GMO heeft onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- vernieuwbouw Dulon
- verantwoord netwerkgebruik
- professionaliseringsbeleid
- herinrichting medezeggenschap
- allocatiemodel en de begroting
- huisvesting
- structuurverandering binnen COG
- belonen en waarderen

Het GMO wordt ook als klankbord gebruikt bij het ontwikkelen van bepaalde beleidsvragen. In het afgelopen jaar is het GMO steeds vaker en in een vroeg stadium betrokken of geïnformeerd bij ontwikkelingen in de organisatie. De leden van het GMO zijn allemaal ingedeeld bij een commissie waar ook directie, management en CvB in participeren.

De gesprekspartners van het GMO zijn het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, locatiedirecteuren etc. Ook met externen hebben we overleg, zoals de vakbonden en experts op bepaalde vakgebieden.

## 5.3 OR Bedrijfsvoering

In 2022 hebben we te maken gehad met langdurige afwezigheid wegens ziekte. Twee van de drie OR-leden waren daardoor minder inzetbaar. Dit maakt dat we minder hebben kunnen doen dan wij ons hadden voorgenomen. De rondjes langs de afdelingen hebben daardoor bijvoorbeeld nog niet allemaal plaatsgevonden. Zodra wij in 2023 weer op sterkte zijn, gaan wij dit weer oppakken.

Terugkijkend op 2022 constateren we dat het een jaar is waarin veel is gebeurd. Het is ook een jaar waarin we op sommige terreinen vinden dat er te weinig is gebeurd. Een aantal zaken zijn volgens de OR Bedrijfsvoering namelijk nog niet of nog niet voldoende in orde. We noemen hier het thuiswerkbeleid, het functiebouwwerk voor Bedrijfsvoering, maar ook de vakantieregeling voor de medewerkers van Bedrijfsvoering. Voor al deze zaken vragen wij steeds aandacht, zowel bij de directeur Bedrijfsvoering als in het overleg van het GMO met het CVB. De verwachting is dat in het voorjaar van 2023 een aantal van deze dossiers zal worden afgerond.



## 5.4 GMR Arentheem College

Voor de Medezeggenschapsraad (MR) van de Arentheem Scholengroep was 2022 een overgangsjaar. In het begin van het jaar lag de focus van de werkzaamheden nog op de herinrichting van de organisatiestructuur van COG waarbij de Algemeen Directeur, en daarmee de directe gesprekspartner, zou verdwijnen. Uiteindelijk heeft de MR een positief advies gegeven over dit voorgenomen besluit van het College van Bestuur (CvB). Dit advies ging wel gepaard met zorgen over de communicatie in de toekomst.

Consequentie hiervan is dat in de tweede helft van 2022 het primaat van de medezeggenschap de facto al verschoven is van het bovenschoolse niveau naar de scholen zelf. De locatiedirecteuren zijn daarbij de nieuwe gesprekspartners van de op te richten locatiemedezeggenschapsraden. Het schooljaar 2022-2023 wordt gebruikt om deze verschuiving ook formeel te regelen zodat er in het voorjaar van 2023 verkiezingen kunnen worden gehouden voor deze nieuwe raden.

Op de scholen was de besteding van de in de CAO overeengekomen werkdrummiddelen het belangrijkste thema. In het najaar van 2022 is geïnventariseerd waar bij het personeel op de scholen de belangrijkste bronnen van werkdruk liggen; begin 2023 worden deze opbrengsten gebruikt om tot een zinnige besteding te komen.

Op dit moment is de zorg over het allocatiemodel van de stichting COG en de daarbij horende financiële problemen van de scholen het belangrijkste thema. We blijven dit in gesprek met de locatiedirecteuren kritisch volgen en houden daarbij de continuïteit van het onderwijs, de kwaliteit van het onderwijs en de werkdruk van het personeel nauwlettend in de gaten.

## 5.5 MR Het Perron

### Leerlingenraad

Ook dit jaar heeft de leerlingenraad weer aandacht besteed aan 'Paarse Vrijdag'. Een lastig thema om openlijk over te praten, maar dit jaar waren er vanuit de werkgroep pedagogisch klimaat lessen aangeleverd voor de mentoren.

De leerlingen vinden het vervelend dat er toch onduidelijkheid is over de kledingvoorschriften. We hebben samen met de leerlingen gesproken over 'gepaste kleding' in de lessen en op stageplaatsen. Het is een complex onderwerp en niet alle mentoren/docenten durven hier op een open manier het gesprek over te voeren. Het is goed om dit binnen de teams neer te leggen, om te kijken of er een of enkele collega's zijn, die hier minder moeite mee hebben.

Op dinsdag 18 oktober is de gedragscode weer ondertekend middels een live evenement. De wethouder met de portefeuille onderwijs, Dylan Lochtenberg, was hierbij aanwezig.

Ook het scheiden van afval blijft een terugkerend onderwerp vanuit de leerlingenraad. Doordat wij een contract hebben met onze huidige afvalverwerker, loont het helaas niet om het afval gescheiden aan te bieden.

De tuin komt toch niet in 'handen' van de leerlingenraad. Het bleek te omslachtig om de verantwoordelijkheid bij hen neer te leggen. Inmiddels hebben enthousiaste docenten van Biozorg deze verantwoordelijkheid opgepakt en wordt er, samen met de leerlingen, een belevenistuin van gemaakt.

### Open dagen

De open dagen zijn in verband met de geldende coronaregels op een alternatieve manier gehouden. Er zijn rondleidingen gehouden, waarbij de ouders en leerlingen langs alle belangrijke plekken in het gebouw kwamen. Het voordeel hiervan was, dat er veel gerichter en rustiger informatie over de school gegeven kon worden. Belangrijk aandachtspunt bleek: niet iedereen heeft interesse om alle afdelingen te bezoeken.

### Ouderraad

Het Perron heeft een ouderraad, waar meerdere ouders vanuit Het Perron deelnemen.

### Tevredenheidsonderzoek

De uitslag van het tevredenheidsonderzoek hebben we besproken. De ouderrespons was erg hoog. In de onderbouw komt naar voren dat de communicatie niet als goed wordt ervaren.

Prozo (praktijkonderwijs) geeft een erg wisselend beeld. Wat bij de ene klas een issue is, is dat bij een andere klas niet. Resultaten vielen erg tegen, maar geen duidelijke lijn. Ouders Praktijk onderwijs matige afname, maar dit komt doordat ze niet fysiek op school zijn geweest. Nu moesten zij thuis de enquête invullen en dat gebeurt minder. Het onderzoek is ook gedeeld binnen de school om de docenten te laten ervaren wat de aandachtspunten zijn, bijvoorbeeld 'les op de rails'.

## 5.6 OR COG-mbo

Na het vertrek van de algemeen directeur mbo en de opvolgende organisatiewijziging, is de OR van ROC A12 in gesprek met een vaste vertegenwoordiger van het ROCD waarbij we de geluiden vanuit de organisatie konden doorgeven en bespreken. Daarnaast heeft de OR overlegd met andere medezeggenschapsorganen, zoals die van Bedrijfsvoering. Als OR hebben we ook gemeenschappelijk kunnen optrekken om onze kennis te vergroten door gezamenlijke scholing.

Er zijn overleggen geweest met onze RI&E-functionaris, de afdeling M&C, de bedrijfsarts, de concerncontroller en meerdere collega's van de financiële afdeling, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. In 2022 is in de GMO (Gezamenlijk Medezeggenschap Orgaan) het aantal leden vanuit de OR ROCA12 verhoogd van twee naar vier OR leden. Hierdoor is er een evenwichtige vertegenwoordiging in de medezeggenschap van het COG vanuit het mbo.

De bemensing van de OR is in 2022 niet gewijzigd. Hierdoor heeft de OR kunnen bouwen aan een goede taakverdeling en samenwerking binnen de OR. In 2022 is de kennis binnen de werkgroepen van de OR verder opgebouwd doordat onderwerp specifieke trainingen zijn gevolgd, onder andere Financiën, RI&E en ARBO.

In 2022 is door de OR over een aantal grote punten intensieve gesprekken gevoerd met de directie. Hierbij zijn kritische vragen gesteld over de invoering van onder andere de onderwijscode, de onderwijsmanagers, de hoofdlijnen van de begroting en de invoering en implementatie van Osiris.

De OR heeft in 2022 ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2022, de onderwijsperioden (vakantieplanning) 2023/2024, het examenreglement 2022-2023 en het reglement Verantwoord Netwerkgebruik Medewerker. De volgende instemmingsaanvragen waren eind 2022 nog niet afgerond: de hoofdlijnen begroting en meerjarenperspectief 2023 en het functiebouwwerk met de invoering Onderwijsmanager in 2023.

Daarnaast is een aantal andere dossiers nog niet afgerond, zoals het werkdrukplan, het strategisch personeelsbeleid en belonen en waarderen. In 2022 heeft de OR tevens de adviesaanvraag over de functie onderwijsmanager in behandeling genomen. Gedurende het jaar heeft de OR veel andere thema's besproken, onder meer het handboek klachten, het generatiepact, het medewerkerstevredenheidsonderzoek en het onderzoek naar de nieuwe medezeggenschapsstructuur binnen COG.

## 5.7 Centrale Studentenraad COG-mbo

Voor het eerst in twee jaar stond de CSR voor iets minder uitdagingen op het gebied van de coronamaatregelen en dus ook coronabeleid. Uiteraard is de nasleep van online lessen naar fysieke lessen nog steeds zichtbaar. Studenten hebben soms moeite met fulltime onderwijs na een behoorlijke periode online lessen.

De Centrale Studentenraad kon zich, door deze ontwikkeling meer focussen op andere thema's en dit was nodig, omdat dit jaar ook in het teken stond van een nieuwe medezeggenschapsstructuur. In deze nieuwe structuur zal de CSR ook zitting nemen in het Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO). Hierdoor kan er meer gezamenlijk worden opgetrokken en loopt de CSR geen informatie mis.

### *Activiteiten CSR*

De studenten in de Centrale Studentenraad hebben als specifieke taak vorm te geven aan de formele medezeggenschap binnen COG-mbo. Zo hebben zij in 2022 onder andere instemming gegeven op:

- PTA vavo
- Begroting 2022
- Onderwijsovereenkomst

### *De ideale docent*

Naast het geven van instemming wordt de CSR ook betrokken bij het opstellen van verschillende beleidsstukken. Zo heeft de CSR dit jaar meegedacht over de Onderwijscode (Onderwijsontwikkeling) en de Identiteit van COG. De verschillende locatieraden zijn onder andere bezig geweest met thema's als:

- Gender Neutrale toiletten
- "Hygiëne kastje" in toiletten
- Toegankelijkheid parkeerterrein
- Energietransitie
- Nieuwe methode Nederlands
- LHBTI+
- Informatieboekje
- Magazine

De raden komen niet alleen met advies wanneer zij hiervoor worden gevraagd, zij geven ook ongevraagd advies. Zo zijn zij in 2022 in gesprek gegaan over de input naar aanleiding van de 1- minuut enquêtes. Wat gebeurt hiermee en wat als een docent met deze input niets wil doen? Als resultaat van dit thema is er dit jaar een profiel van de ideale docent opgesteld in samenwerking met alle studentenraden. Hierin zit een splitsing van de competenties die volgens studenten passen bij een 'goede' docent en een 'excellente' docent.



### *Begroting*

Wanneer de CSR instemming moet geven op de hoofdlijnen van de begroting worden verschillende zaken geanalyseerd, zoals de verdeling van middelen over personeel en materiaal, maar ook de verdeling van middelen tussen onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Dit jaar is met name gekeken naar de taakstellingen, de teruglopende studentaantallen en de maatregelen van COG om financieel gezond te blijven. Dit heeft de CSR onder andere gedaan door in gesprek te gaan met Finance & Control. Hier is kritisch gekeken naar hoe COG-mbo ervoor staat en dit heeft geresulteerd in een document ten behoeve van de kaderbrief voor 2024.

### *Werving*

Tot slot is werving een terugkerend thema. Met veel verloop binnen de verschillende studentenraden per locatie vertaalt zich dit ook door naar de Centrale Studentenraad. Daarom zijn zij ook bezig geweest met werving zodat vanuit iedere locatie een goede vertegenwoordiging zitting neemt in de CSR en zij daarmee een representatieve gesprekspartner zijn voor de directie en het CvB.

# 6 Financiën, toekomst en continuïteit

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten van COG over 2022, alsmede de allocatie van de middelen. De toelichtingen in dit hoofdstuk spitsen zich toe op de onderdelen vo, mbo, bedrijfsvoering (incl. Knooppunt Techniek) en de bestuurlijke laag. Daarnaast vallen ook de activiteiten van Stichting Contractonderwijs en de Beheersstichting onder de geconsolideerde cijfers van Stichting COG.

Bij het samenstellen van de cijfers is rekening gehouden met de onderling te elimineren posten binnen en tussen de verschillende onderdelen. Ook wordt in dit hoofdstuk een toelichting gegeven op het treasurybeleid van COG en de continuïteitsparagraaf.

## 6.1 Financiële positie op balansdatum

Tabel 30: Verkorte balans (x € 1.000,-)

	2022	2021
Vaste activa	55.720	48.817
Vlottende Activa	44.894	45.420
<b>Totaal Activa</b>	<b>100.614</b>	<b>94.237</b>
Eigen vermogen	67.419	69.042
Voorzieningen	19.581	18.136
Langlopende schulden	2.900	0
Kortlopende schulden	10.714	7.059
<b>Totaal passiva</b>	<b>100.614</b>	<b>94.237</b>

Het balanstotaal over 2022 is toegenomen ten opzichte van 2021. Dit heeft voornamelijk te maken de investering in de nieuwbouw Dulon waarvoor ook een financiering is opgenomen. De toename van de kortlopende schulden heeft voornamelijk te maken met, op balansdatum, nog niet betaalde facturen van de aannemer van Dulon en de opgenomen schuld voor Werkdrukmiddelen vo.

In paragraaf XX worden de kengetallen vanuit de balans verder uiteengezet. Tabel 30 geeft een analyse van de herkomst en besteding van de liquiditeit. Ook hier is de invloed van de nieuwbouw Dulon op de investerings- en financieringskasstroom zichtbaar.

**Tabel 31: Herkomst en besteding van liquiditeit verkort (x € 1000,-)**

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten	6.246	7.097
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-10.305	-4.747
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.900	0
Mutatie liquide middelen	-1.159	2.350

## 6.2 Allocatie van middelen

De huidige allocatie van middelen is gebaseerd op het voorlopig allocatiemodel 2021 & 2022. Na jaren met verschillende afspraken bij de diverse onderdelen over de verdeling van de middelen is afgesproken om per 2021 te werken met een nieuw allocatiemodel. Gezien de grote impact van het voorlopig allocatiemodel op de onderdelen is gekozen om het model te gebruiken voor twee jaar. In 2022 is het voorlopig model geëvalueerd. Uit de evaluatie bleek dat er geen aanleiding was om de percentages te wijzigen. Echter, er is wel behoefte ontstaan aan de herijking van het model. Deze herijking is inmiddels uitgevoerd en er ligt een herijkt allocatiemodel dat gebruikt gaat worden vanaf de begroting 2024.

### Allocatie van middelen binnen COG

In het huidige model wordt als basis voor de afdracht de ontvangen lumpsum bekostiging vo en mbo gebruikt (exclusief corona-enveloppe (NPO)). Voor de bestuurlijke laag, bestaande uit het College van Bestuur, Raad van Toezicht en Concerncontrol worden de kosten in gelijke mate verdeeld over het vo en mbo door hetzelfde percentage 1,22% toe te passen op de lumpsumbekostiging. Voor bedrijfsvoering dragen het vo en mbo verschillende percentages bij. Een vast percentage voor de materiële huisvestingsuitgaven respectievelijk 8% (vo) en 16% (mbo) en een vast percentage voor de overige werkzaamheden door bedrijfsvoering van de afdelingen Facilitair & Huisvesting (personele uitgaven met onder andere conciërges), HRM, Finance & Control, Inkoop, Marketing & Communicatie, IT en Bestuursondersteuning respectievelijk 13,7% (vo) en 19,5% (mbo). Eventuele nieuwe grote huisvestingsprojecten vallen niet onder de genoemde vaste percentages. Hier wordt een apart percentage voor afgesproken passende binnen de businesscase. De scholen hebben zelf de beschikking over de overige subsidies, overige inkomsten en het resterend deel van de lumpsumbekostiging. Deze inkomsten kunnen de scholen inzetten voor het onderwijs en onderwijsondersteuning zoals zorgcoördinatoren, kwaliteitszorg en onderwijsbeleidsmedewerkers evenals de leerling- en studentenadministratie.

## 6.3 Analyse resultaat

Tabel 32: Resultaat

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen OCenW	96.252.376	87.806.100	93.427.674
Overige overheidsbijdragen en subsidies	445.318	403.700	378.698
College-, cursus-, les- en examengelden	1.435.136	1.458.500	900.182
Opbrengst werk voor derden	517.440	672.100	1.040.363
Overige baten	4.167.471	3.381.200	3.392.271
<b>Som der baten</b>	<b>102.817.740</b>	<b>93.721.600</b>	<b>99.139.188</b>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	76.271.145	76.237.500	74.412.934
Afschrijvingen	5.151.778	4.768.300	7.305.499
Huisvestingslasten	11.165.054	8.405.000	2.103.568
Overige lasten	11.872.371	10.919.100	10.984.929
<b>Som der lasten</b>	<b>104.460.349</b>	<b>100.329.900</b>	<b>94.806.929</b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>-1.642.609</b>	<b>-6.608.300</b>	<b>4.332.258</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>19.128</b>	<b>-30.000</b>	<b>-55.235</b>
<b>Buitengewone bedrijfsvoering</b>			
Buitengewone baten	0	0	0
Buitengewone lasten	0	0	0
<b>Resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Saldo exploitatie</b>	<b>-1.623.481</b>	<b>-6.638.300</b>	<b>4.277.023</b>

Een verdere toelichting volgt hierna.

### Baten

In 2022 waren de totale baten € 103 miljoen. Dit is € 3,7 miljoen meer dan 2021 en € 9,1 miljoen meer dan begroot. Een belangrijke oorzaak is de toename van de Rijksbijdragen, mede vanwege de prijscompensatie en de, onverwachte, extra NPO middelen. Onderstaande tabel geeft een toelichting op de opbouw van de opbrengsten

**Tabel 33: Herkomst van middelen**

	2022	%	Begroot	%
Normvergoeding mbo	49.709.000	48,3%	47.344.000	50,5%
Normvergoeding vo	34.130.000	33,2%	33.086.000	35,3%
Projectgelden mbo	4.801.000	4,7%	3.100.000	3,3%
Projectgelden vo	6.070.000	5,9%	2.443.000	2,6%
Doorbetaling Rijksbijdrage SWV	1.543.000	1,5%	1.834.000	2,0%
Overige overheidsbijdragen	445.000	0,4%	404.000	0,4%
Studentbijdragen mbo	984.000	1,0%	1.068.000	1,1%
Leerlingbijdragen vo	451.000	0,4%	391.000	0,4%
Opbrengst werk voor derden	517.000	0,5%	672.000	0,7%
Overige baten	4.168.000	4,1%	3.380.000	3,6%
<b>Totaal baten</b>	<b>102.818.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>93.722.000</b>	<b>100,0%</b>

### Normvergoedingen mbo en vo

De normvergoedingen voor het vo en het mbo betreffen de rijks-bekostiging voor de reguliere exploitatie. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op de student- en leerlingaantallen en bij het mbo ook op de diploma-aantallen. De bekostigingssystematiek voor het mbo is gebaseerd op t-2 en voor het vo op t-1. De bekostiging voor het mbo is daarmee gebaseerd op de student- en diploma-aantallen van 1 oktober 2020 en de bekostiging voor het vo op de leerlingaantallen van 1 oktober 2021.

### Projectgelden mbo en vo

In 2022 zijn de projectgelden voor het mbo € 1,7 miljoen hoger dan begroot. Bij het vo vallen de projectgelden hoger uit dan begroot, dit komt met name door extra NPO subsidies (€ 2,8 miljoen). Niet al middelen hiervoor zijn ingezet waardoor de bestemmingsreserve toeneemt.

### Doorbetaling Rijksbijdrage SWV

De bijdrage van de SWV's (SWV Passend Onderwijs vo Barneveld-Veenendaal en SWV de Verbinding) waren in 2022 iets lager dan begroot.

### Overige overheidsbijdragen en subsidies

De bijdrage van de gemeente Rheden voor de locatie Titus Brandsma is iets hoger dan begroot.

### Overige baten

De leerling- en studentbijdrage wijken iets af van de begroting. De opbrengsten werk voor derden zijn iets lager dan begroot. De overige baten waren € 0,8 miljoen hoger dan begroot.



### Lasten

De lasten zijn € 9,7 miljoen hoger dan in 2021 en € 4,1 miljoen lager dan begroot. In onderstaande tabel is de verdeling van de lasten zichtbaar.

**Tabel 34: Verdeling van de lasten**

	2022	%	Begroot	%	2021	%
Personele lasten	76.271.000	73,0%	76.238.000	76,0%	74.413.000	78,5%
Afschrijvingen	5.152.000	4,9%	4.768.000	4,8%	7.305.000	7,7%
Huisvestingslasten	11.165.000	10,7%	8.405.000	8,4%	2.104.000	2,2%
Overige lasten	11.872.000	11,4%	10.919.000	10,9%	10.985.000	11,6%
<b>Totaal lasten</b>	<b>104.460.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>100.330.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>94.807.000</b>	<b>100,0%</b>



De personele lasten zijn, nagenoeg, conform begroting. Echter, er is wel sprake geweest van een stijging van de loonkosten als gevolg van de CAO stijging. Daarnaast zijn er vacatures niet vervuld, waardoor er minder loonkosten zijn geweest. De inzet van de nieuw ontvangen NPO middelen zijn (nog) niet in 2022 ingezet. De afschrijvingen zijn hoger dan begroot, door een versnelde afschrijving op het oude gebouw van Dulon. In 2021 is een impairment verwerkt in de afschrijvingen, vandaar dat de afschrijvingen in 2021 een stuk hoger waren. De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot omdat er een aantal zaken verwerkt dienen te worden ten aanzien van de nieuwbouw Dulon, de voorgenomen verkoop van 5 kleine panden en een extra dotatie op de voorziening Groot onderhoud:

Indexatie voorziening Groot Onderhoud	-/- € 1.561k
Vrijval voorziening Groot Onderhoud in verband met verkoop panden	+/+ € 809k
Sloopkosten Dulon als kosten in plaats van vast actief	-/- € 1.334k
<b>Totaaleffect</b>	<b>-/- € 2.086k</b>

De financiële baten zijn toegenomen omdat COG sinds halverwege 2022 weer een rentevergoeding krijgt op de middelen die via Schatkistbankieren bij de Staat staan. Hiermee was bij het opstellen van de begroting geen rekening mee gehouden.

Overall komt het jaarresultaat negatief uit, € 1,6 miljoen, waar € 6,6 miljoen begroot was.



## 6.4 Treasury

Alle treasuryactiviteiten zijn ondergeschikt en dienend aan de missie en visie van de stichting zoals onder andere opgenomen in het Strategisch Perspectief. Om de treasurycommissie te ondersteunen maken wij gebruik van een externe onafhankelijke adviseur voor inbreng van specifieke kennis van de financiële markt, borging van objectiviteit & onafhankelijkheid en verdere professionalisering van de treasuryactiviteiten. De externe ondersteuning op het gebied van treasury is in 2022 geëvalueerd in de treasurycommissie en vanwege de toegevoegde waarde van de externe ondersteuning, is besloten om deze te continueren. Er is echter wel besloten om

de rapportages in eigen beheer te gaan doen. De treasurycommissie heeft in 2022 driemaal vergaderd. Het CvB en de RvT zijn afgelopen jaar 2 keer geïnformeerd met een treasuryrapportage waarin onder andere de liquiditeitsprognoses en de ontwikkelingen in de markt zijn opgenomen.

De volgende acties stonden genoteerd in het treasuryjaarplan 2022. Per actiepunt is aangegeven op welke wijze aan de geformuleerde opdracht invulling is gegeven.



Actiepunt	Status
1 De overgang naar Schatkistbankieren afronden; onder andere het vereenvoudigen van de bankrekeningenstructuur en de processen.	Overgang naar Schatkistbankieren is afgerond. Acties met betrekking tot vereenvoudigen van de bankrekeningenstructuur en de processen staan op de actielijst 2023.
2 Monitoren van het intradaglimiet (vindt jaarlijks plaats).	De intradaglimiet is herzien en de overeenkomstlimiet bij de Rabobank is aangepast. De verhoging van de in-tradaglimiet bij Schatkistbankieren is nog onderhanden.
3 Monitoren van de scheiding tussen private en publieke gelden.	Wordt een onderdeel van bovenstaand actiepunt 1. En wordt zodoende binnen de treasurycommissie verder afgehandeld.
4 De dienstverlening van de huisbank (Rabobank) evalueren.	Afgerond in Treasurycommissie december 2022.

Naast voorgaande is, ten behoeve van de nieuwbouw Dulon, in april 2022 een financiering van EUR 27,3 miljoen bij de Schatkist aangetrokken. Hiervoor is een hypotheek gevestigd op drie onroerende zaken. De eerste tranche van de lening (EUR 3 miljoen) is in december 2022 gestort. Daarnaast heeft de treasurycommissie een voorstel gemaakt voor het Treasuryjaarplan 2023.

In 2022 is conform het geldende treasurywettelijk kader en de regeling Beleggen en Belenen OCW gehandeld. Vanwege de overstap naar Schatkistbankieren in 2021 is het betalingsverkeer primair ondergebracht bij de Rabobank. In 2022 zijn nog enkele rekeningen bij de Rabobank, die niet meer gebruikt worden, opgeheven om de structuur te vereenvoudigen. De private middelen zijn ondergebracht bij Svenska Handelsbanken. Gezien de ontwikkelingen op de rentemarkten hebben we op het saldo bij de Schatkist weer een rentevergoeding ontvangen.

Alle tegenpartijen voldoen aan de minimaal vereiste rating (single A) conform de regeling belenen, beleggen en derivaten 2016 OCW. COG heeft ultimo 2022 geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.



## 6.5 Continuïteitsparagraaf (incl. Financiële kengetallen)

De verwachte ontwikkeling van de financiële resultaten over 2022 tot en met 2027 is in onderstaande tabel opgenomen. In deze verwachte ontwikkeling is rekening gehouden met de investering in de vernieuwbouw Dulon en de daarmee gepaard gaande externe financieringsbehoefte. In de geconsolideerde meerjarenbegroting is reeds rekening gehouden met een reductie van 15% over 6 jaar in de huisvestingslasten. De definitieve besluitvorming hierover (en dus de daadwerkelijke invulling hiervan) heeft deels plaatsgevonden door de voorgenomen verkoop van vijf kleinere panden. In 2023 zijn in alle onderdelen forse bezuinigingsmaatregelen opgenomen. Meerjarig is een taakstelling van € 4 miljoen opgenomen, aangezien gewerkt moet worden naar een sluitende exploitatie die op termijn een overschot van 3% van de opbrengsten, conform ons eigen beleid, moet laten zien. De invulling van deze taakstelling wordt door middel van concrete plannen, uitgewerkt. De stijging van de energielasten zijn begroot op € 7,1 miljoen in 2023. De reeds genomen maatregelen (verlaging van de temperatuur in de gebouwen) resulteren in een verwachte compensatie van € 1,5 miljoen. Meerjarig verwachten we, door verdere maatregelen en de ingebruikname van het energiezuinige Dulon gebouw, een verlaging van de energielasten. Daarnaast is er sprake van een relatieve 'normalisatie' van de energieprijzen. Meerjarig gaan we daarom uit van een minder hoge stijging van de energielasten dan in 2023 is begroot.

Tabel 35: Staat van baten en lasten COG geconsolideerd 2023-2027

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	96.252.376	98.572.700	92.105.900	91.038.600	90.693.800	90.696.900
Overige overheidsbijdragen en subsidies	445.318	2.002.800	1.854.100	1.417.800	1.413.800	1.414.200
College-, cursus-, les- en examengelden	1.435.136	1.420.800	1.620.100	1.516.200	1.457.800	1.393.400
Opbrengst werk voor derden	517.440	404.500	414.500	434.500	434.500	434.500
Overige baten	4.167.471	2.056.500	1.825.600	1.776.600	1.776.600	1.775.900
<b>Som der baten</b>	<b>102.817.741</b>	<b>104.457.300</b>	<b>97.820.200</b>	<b>96.183.700</b>	<b>95.776.500</b>	<b>95.714.900</b>
<b>Lasten</b>						
Personele lasten	76.271.145	81.416.500	79.549.100	78.081.600	75.929.600	75.702.400
Afschrijvingen	5.151.778	4.913.500	5.442.050	5.766.850	5.611.650	5.430.500
Huisvestingslasten	11.165.054	13.918.976	9.969.971	8.616.950	8.403.050	8.189.150
Overige lasten	11.872.371	10.931.050	9.807.500	9.307.500	9.075.100	9.066.000
<b>Som der lasten</b>	<b>104.460.348</b>	<b>111.180.026</b>	<b>104.768.621</b>	<b>101.772.900</b>	<b>99.019.400</b>	<b>98.388.050</b>
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.642.607	-6.722.726	-6.948.421	-5.589.200	-3.242.900	-2.673.150
Financiële baten en lasten	19.128	-195.900	-369.200	-356.300	-345.400	-331.000
Saldo exploitatie	-1.623.479	-6.918.626	-7.317.621	-5.945.500	-3.588.300	-3.004.150
Taakstelling	0	-	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000
Resultaat na Taakstelling	-1.623.479	-6.918.626	-3.317.621	-1.945.500	411.700	995.850

De baten laten een dalende trend zien. Per saldo is er sprake van een daling van het aantal leerlingen en studenten de komende jaren (zie onderstaande tabel) als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de regio. De stijging bij het vo is te verklaren door de start van de Vrije School op locatie Leerpark Arnhem. Ook zien we een verschuiving van de aanmeldingen van BOL studenten naar BBL studenten. Verder hebben we te maken met een daling van de opbrengsten als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging van het vo. Daarmee is er sprake van een daling van de rijksbijdrage.

Vanuit de vooruit ontvangen NPO gelden in 2021 en 2022, die vanwege de verslaggevingsregels als bestemmingsreserve zijn opgenomen (voor het deel waar nog geen uitgaven tegenover stonden), worden in 2023, 2024 en 2025 kosten gemaakt. Deze worden onttrokken uit de bestemmingsreserve NPO die na 2025 'glad' loopt. Voor 2023 moet er rekening gehouden worden met de kasschuif van de Kwaliteitsagenda van het mbo. Hiervoor ontvangen we in 2023 € 2,5 miljoen, waar verder geen kosten meer tegen over staan. De inschatting van de overige inkomsten is op gelijk niveau als voorgaande jaren.

**Tabel 36: Ontwikkeling leerling- en studentenaantallen <sup>1</sup>**

	01-10-2020	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023	01-10-2024	01-10-2025	01-10-2026
Arentheem College (excl. vavo)	2.576	2.523	2.520	2.575	2.610	2.624	2.624
Praktijkschool Arentheem	148	174	177	193	193	187	187
Perron (incl pro)	1.137	1.067	1.114	1.124	1.088	1.076	1.070
ROC A12 - mbo	6.153	5.892	5.695	5.583	5.571	5.583	5.583
ROC A12 vavo	128	181	196	192	191	192	192
<b>Totaal</b>	<b>10.142</b>	<b>9.837</b>	<b>9.702</b>	<b>9.667</b>	<b>9.653</b>	<b>9.662</b>	<b>9.656</b>

1. Het verschil in aantallen met eerdere in het bestuursverslag genoemde aantallen (bij het mbo) heeft te maken met het feit dat de getallen vanaf 1 oktober 2022 prognoses zijn voor het opstellen van de begroting en geen definitieve aantallen.

De personele lasten, relatief het grootste aandeel in de kosten, dalen mee met de verwachte daling in het aantal studenten/ leerlingen. Er worden daarnaast diverse bezuinigingsmaatregelen doorgevoerd, waardoor de verwachte ontwikkeling van de fte's als volgt is:

**Tabel 37: Ontwikkeling fte's naar functiecategorie**

	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	12	12	12	12	12
OP	542	540	523	509	508
OOP	105	104	99	95	95
OBP excl. Directie	188	187	183	181	179
Stagiaires	0	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>847</b>	<b>843</b>	<b>816</b>	<b>796</b>	<b>794</b>

**Tabel 38: Ontwikkeling fte's naar vast/flexibel/project/vacatures**

	2023	2024	2025	2026	2027
vast	672	683	696	686	684
flexibel	116	139	110	109	108
project	30	20	10	1	1
stagiaires	0	0	0	0	0
vacatures	29	1	1	1	1
<b>Totaal</b>	<b>847</b>	<b>843</b>	<b>816</b>	<b>796</b>	<b>794</b>

Bovenstaande aantallen zijn het gemiddelde over een jaar. Dit geldt voor beide tabellen. De cijfers laten de ontwikkeling zien over meerjaren. De uitwerking van de bovengenoemde taakstelling zal nog effect hebben op de ontwikkeling van de fte's. Vanwege de NPO inzet van mensen in 2023, 2024 en 2025 is er sprake van hogere personeelskosten in die jaren. Dit betreft tijdelijke extra inzet om de doelen vanuit het NPO-programma te realiseren.

De afschrijvingen laten de komende jaren een stijging zien. Dit heeft te maken met de nieuwbouw Dulon. Deze investering zorgt voor een stijging van de afschrijvingslasten, aangezien het oude gebouw lagere afschrijvingslasten kent.

De huisvestingslasten zijn de komende twee jaar een stuk hoger als gevolg van de kosten die we moeten maken voor de tijdelijke huisvesting tijdens de nieuwbouw Dulon. Na deze periode is er sprake van een sterke verlaging van deze kosten. Aangezien we relatief veel vierkante meters hebben is in de meerjarenbegroting ervanuit gegaan dat we tussen 2024 en 2030 een besparing kunnen realiseren van 15% op deze kosten, alsmede op de afschrijvingen, dit aan de hand van het Uitvoeringsplan van F&H en het HEVO-rapport. De invulling van deze besparingen zullen in 2023 nader vorm krijgen.

De overige lasten dalen de komende jaren. Dit komt door de bezuinigen die daar op doorgevoerd worden.



### Resultaat

Overall kan geconcludeerd worden dat in 2023 sprake is van een fors verwacht verlies. De kasschuif van de Kwaliteitsagenda (een positieve impact op het resultaat van € 2,5 miljoen), de uitgaven voor de tijdelijke huisvesting (een negatieve impact op het resultaat van € 2,1 miljoen) en de uitgaven op de NPO middelen (een negatieve impact op het resultaat van € 872k.) én de stijging van de energielasten (een negatieve impact op het resultaat van € 5,1 miljoen) zorgen voor een vertekening van het 'normale' resultaat. Het tekort uit 'normale bedrijfsuitoefening' komt genormaliseerd op € 0,8 miljoen.

Meerjarig wordt het tekort, met nog concreet in te vullen taakstellingen, omgebogen naar een positief resultaat voor de stichting vanaf 2026. Hierbij is de stijging van de energielasten buiten beschouwing gelaten. Dit laatste is echter wel een risico, omdat het nog niet duidelijk is óf en hoeveel compensatie er vanuit de overheid komt en of het mogelijk is om een kostenreductie te realiseren door duurzaamheidsinvesteringen. Verder zij opgemerkt dat de uitgaven op de NPO middelen nog een negatieve impact hebben op het resultaat van 2024 (€ 1,7 miljoen) en 2025 (€ 1,5 miljoen).



Hieronder is de balansontwikkeling de komende jaren weergegeven

**Tabel 39: Meerjaren balans overzicht 2021-2027**

<b>ACTIVA</b>	<b>Jaarrekening 2021</b>	<b>Jaarrekening 2022</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Begroting 2024</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Begroting 2026</b>	<b>Begroting 2027</b>
<b>Vaste Activa</b>	€	€	€	€	€	€	€
Materiële vaste activa	48.817.294	55.719.913	77.878.213	90.330.451	90.909.519	92.044.369	92.937.945
Financiële vaste activa							
Financiële vaste activa	2	-	2	2	2	2	2
Vlottende activa							
Vlottende activa excl. liquide middelen	2.548.316	3.181.178	3.181.178	3.181.178	3.181.178	3.181.178	3.181.178
Liquide middelen	42.871.630	41.713.116	32.215.293	18.003.565	13.937.821	13.012.938	12.227.006
<b>Totaal Activa</b>	<b>94.237.242</b>	<b>100.614.207</b>	<b>113.274.686</b>	<b>111.515.195</b>	<b>108.028.519</b>	<b>108.238.487</b>	<b>108.346.131</b>
<b>ACTIVA</b>							
<b>Eigen Vermogen</b>							
Eigen vermogen (stand 01-01)	64.765.164	69.042.188	67.418.707	60.500.081	57.182.459	55.236.959	55.648.659
Resultaat	4.277.023	-1.623.481	-6.918.626	-3.317.621	-1.945.500	411.700	995.850
Eigen vermogen	69.042.188	67.418.707	60.500.081	57.182.459	55.236.959	55.648.659	56.644.508
<b>Vreemd vermogen</b>							
Lening		2.900.000	23.836.000	25.926.000	25.016.000	24.106.000	23.196.000
<b>Voorzieningen</b>							
Voorzieningen	18.136.289	19.580.716	18.223.819	17.691.950	17.060.774	17.769.042	17.790.836
<b>Kortlopende schulden</b>							
Kortlopende schulden	7.058.770	10.714.784	10.714.784	10.714.784	10.714.784	10.714.784	10.714.784
<b>Totaal Passiva</b>	<b>94.237.242</b>	<b>100.614.207</b>	<b>113.274.685</b>	<b>111.515.195</b>	<b>108.028.519</b>	<b>108.238.486</b>	<b>108.346.131</b>

### Activa

In voorgaande overzicht zijn de geconsolideerde balansen uit de meerjarenbegroting 2023-2027 weergegeven. Voor een resultaatgerichte sturing op de afschrijvingslasten is gedurende 2022 de keuze gemaakt om vanuit de onderwijsonderdelen (mbo en vo) voortaan te sturen op de afschrijvingskosten en niet direct op de omvang van de investeringen. Voor de duurzaamheids van 2030 zijn alle benodigde investeringen nog niet inzichtelijk, wij gaan uit van een totale investering van € 30 miljoen over de jaren 2024 t/m 2029. Voor de meerjarenbegroting nemen we in de begrotingsperiode 2024-2027 jaarlijks € 5 miljoen. op. We gaan verder uit van desinvesteringen (verkoop panden, nog niet nader gespecificeerd) van € 1,5 miljoen per jaar. Verder is in de activa de nieuwbouw Dulon opgenomen. De investeringen zien er als volgt uit:

Meerjarig gaan we ervanuit dat er geen overige investeringen in gebouwen gedaan wordt, tenzij deze betrekking hebben op de investeringen in duurzaamheid.

Ten aanzien van de vlottende activa gaan we uit van een gelijkblijvende situatie. De liquiditeit wordt toegelicht in het kasstroomoverzicht.

**Tabel 40: Investeringen 2023-2027**

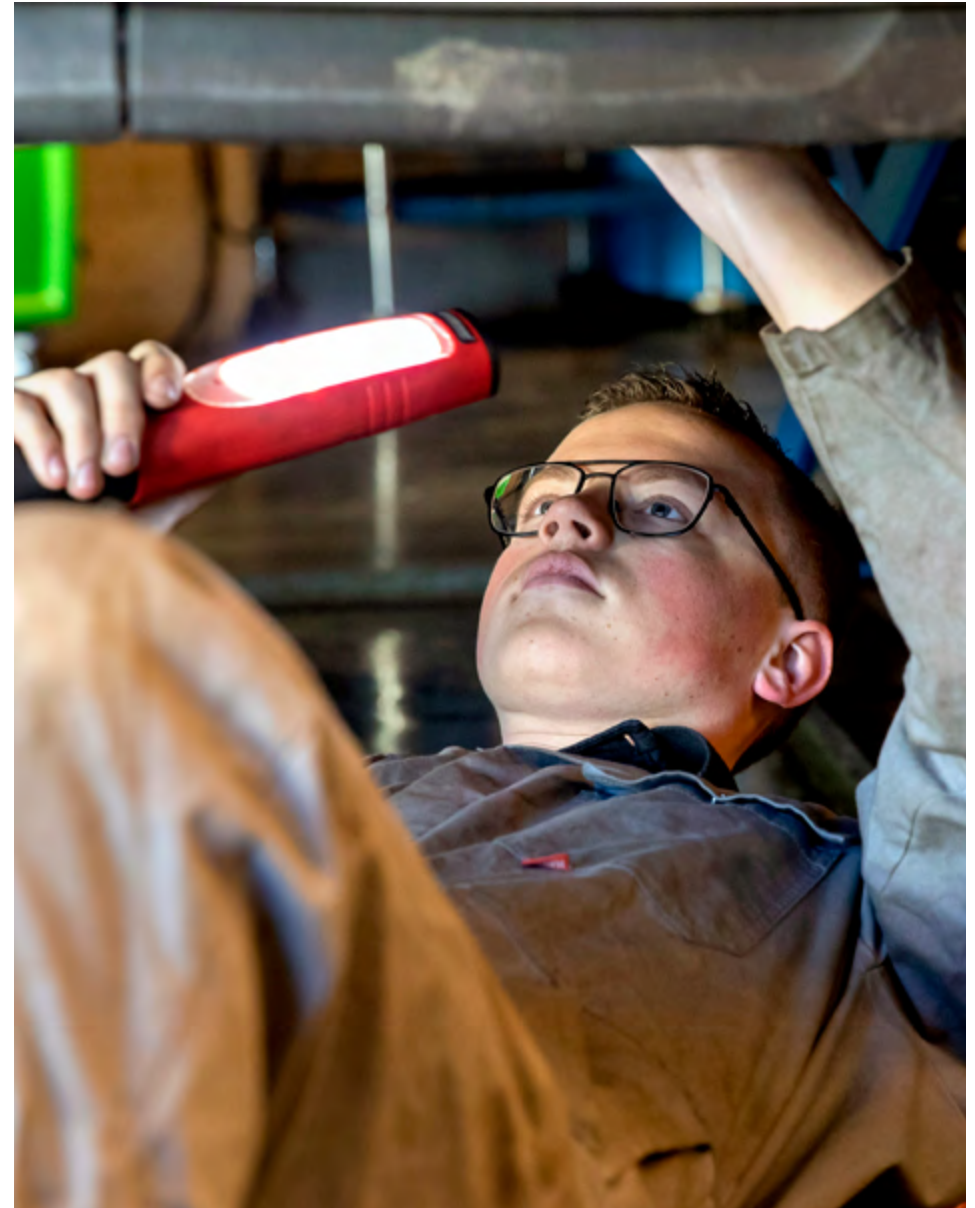
Categorie		Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
		€	€	€	€	€
Gebouwen en terreinen	Dulon	23.530.800	11.765.400	-	-	-
Gebouwen overig	Nieuw en vervanging	660.000	-	-	-	-
Duurzaamheid	Nieuw en vervanging	-	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Inventaris/meubilair	Nieuw en vervanging	949.400	740.000	740.000	740.000	740.000
Overige materiële vaste activa	Nieuw en vervanging	1.931.600	1.638.888	1.855.918	2.256.500	1.834.076
<i>Subtotaal exclusief Dulon</i>	<i>Nieuw en vervanging</i>	<i>3.541.000</i>	<i>7.378.888</i>	<i>7.595.918</i>	<i>7.996.500</i>	<i>7.574.076</i>
<b>Totaal</b>		<b>27.071.800</b>	<b>19.144.288</b>	<b>7.595.918</b>	<b>7.996.500</b>	<b>7.574.076</b>

### Passiva

Het eigen vermogen laat een daling zien. Dat wordt veroorzaakt door de begrote verliezen. Voor de NPO-middelen die in 2021 en 2022 zijn ontvangen, maar nog niet uitgegeven is een bestemmingsreserve gevormd. Hieruit zal in de komende jaren geld worden onttrokken omdat we doorgaan met ondersteuning aan studenten en zal op 0 uitkomen in 2025. Voor de nieuwbouw Dulon zijn we een financiering aangegaan bij de Schatkist. Deze lening wordt in delen opgenomen en dient lineair afgelost te worden. De totale omvang van de lening betreft € 27,3 miljoen. De voorzieningen betreffen de personele voorzieningen en de voorziening groot onderhoud. Na realisatie van de nieuwbouw Dulon zal er voor dat gebouw weer opnieuw gedoteerd worden, waardoor deze stijgt. Voor de kortlopende schulden is voor de begroting 2023 en verder het bedrag gelijk gehouden aan de omvang zoals deze ultimo 2022 wordt voorzien.

### Kasstroom

Vanwege de reeds in gang gezette investering in de nieuwbouw Dulon, de verwachte duurzaamheidsinvesteringen én de begrote verliezen, zien we een sterke afname van onze liquiditeit. De gewenste liquiditeitsbuffer van € 17 miljoen is nog steeds beschikbaar door gebruik te maken van een rekening-courant faciliteit van maximaal € 9 miljoen bij de Nederlandse staat. Afhankelijk van de daadwerkelijke resultaatontwikkeling als gevolg van eventuele compensaties, zal ook gekeken worden naar subsidies voor de verduurzaming of externe financiering.



Tabel 41: Kasstroom overzicht 2021-2027

Kasstroom	Jaarrekening 2021	Jaarrekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
	€	€	€	€	€	€	€
Saldo exploitatie excl. rentebaten	4.332.258	-1.642.609	-6.722.726	-2.948.421	-1.589.200	757.100	1.326.850
Rentebaten/lasten	-55.235	19.128	-195.900	-369.200	-356.300	-345.400	-331.000
Afschrijvingen	7.214.323	3.402.343	4.913.500	5.442.050	5.766.850	5.611.650	5.430.500
Dotatie personeelsvoorzieningen	1.480.293	1.298.537	1.370.100	1.370.100	1.366.700	1.363.300	1.361.000
Onttrekkingen personeelsvoorzieningen	-1.777.613	-1.430.344	-1.370.100	-1.370.100	-1.366.700	-1.363.300	-1.361.000
Dotatie groot onderhoud	1.460.150	2.630.840	665.000	945.621	1.068.800	1.040.700	1.012.600
Vrijval in verband met Reehorsterweg 80	-3.574.863						
Corr.voorz. schouw en onderhoud	-1.378.372			-			
Vrijval in verband met sloop en verkoop 5 panden		-1.024.986					
Onttrekkingen groot onderhoud	-122.275	-29.620	-2.021.897	-1.477.490	-1.699.975	-332.432	-990.805
Mutaties vlottende middelen	-481.363	3.022.775	-	-	-	-	-
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>7.097.303</b>	<b>6.246.064</b>	<b>-3.362.024</b>	<b>1.592.560</b>	<b>3.190.174</b>	<b>6.731.617</b>	<b>6.448.144</b>
<b>Investeringsactiviteiten</b>							
Investeringsactiviteiten in materiële vaste activa	-4.838.296	-12.054.397	-27.071.800	-19.144.288	-7.595.918	-7.996.500	-7.574.076
Desinvesteringen in materiële vaste activa	91.176	1.749.819	-	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
<b>Aantrekken lening</b>	<b>-</b>	<b>2.900.000</b>	<b>21.300.000</b>	<b>3.000.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Aflossing lening	-	-	-364.000	-910.000	-910.000	-910.000	-910.000
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-4.747.121</b>	<b>-7.404.578</b>	<b>-6.135.800</b>	<b>-15.804.288</b>	<b>-7.255.918</b>	<b>-7.656.500</b>	<b>-7.234.076</b>
Totale kasstroom	2.350.182	-1.158.514	-9.497.824	-14.211.728	-4.065.744	-924.883	-785.932
Saldo Liquide middelen 01-01	40.521.448	42.871.630	41.713.116	32.215.293	18.003.565	13.937.821	13.012.938
Kasstroom	2.350.182	-1.158.514	-9.497.824	-14.211.728	-4.065.744	-924.883	-785.932
<b>Liquide middelen 31-12</b>	<b>42.871.630</b>	<b>41.713.116</b>	<b>32.215.293</b>	<b>18.003.565</b>	<b>13.937.821</b>	<b>13.012.938</b>	<b>12.227.006</b>

### Kengetallen

In het najaar 2021 is een voorstel voor eigen financiële streefwaarden aangenomen en opgenomen in de Meerjarenbegroting. Bij deze streefwaardes zijn gelijk meegenomen de door de onderwijsinspectie gehanteerde en in 2021 gewijzigde signaleringswaarden, het financieel risicoprofiel van COG en het Schatkistbankieren. Voor de komende begroting zien de kengetallen er als volgt uit:

**Tabel 42: Overzicht signaleringswaarden inspectie en Schatkist 2023-2027**

Kengetallen	Signaleringswaarden Inspectie 2021	Signaleringswaarde schatkist	Jaarrekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
1 Solvabiliteit 2	< 0,3	< 0,3	86%	69%	67%	67%	68%	69%
2 Liquiditeit	< 0,75	< 0,5	4,19	3,30	1,98	1,60	1,51	1,44
3 Rentabiliteit		0,0%	-1,6%	-6,6%	-3,4%	-2,0%	0,4%	1,0%
4 Bovenmatig vermogen	> 1		neen	neen	nb	nb	nb	nb
5 Personele lasten/ totale lasten		>80%	73%	73%	76%	77%	77%	77%
6 Debt Service ratio		< 1,5	374,9	-3,9	1,4	2,7	4,5	4,9
7 Interest Coverage Ratio (ICR)		< 2	-84	-36	-21	-18	-11	-10
8 Absolute omvang liquide middelen	€ 2 mln		41,7	32,2	18,0	13,9	13,0	12,2

### Verklaringen

Solvabiliteit 2: Eigen vermogen (incl. voorzieningen)/Totale vermogen

Liquiditeit: (Vlottende activa+ Liquide middelen)/Kortlopende schulden

Rentabiliteit: Exploitatieresultaat/totale baten reguliere bedrijfsvoering

Debt Service ratio: (Exploitatieresultaat +Rentelasten + Afschrijvingen)/  
(Rentelasten +Aflossingen)

Interest Coverage Ratio: (Exploitatieresultaat + rentelasten)/ Rentelasten

Tabel 43: Overzicht streefwaarden COG 2023-2027

Kengetallen		Streefwaarde COG	Jaarrekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
1	Solvabiliteit 2	1)	45,38 87,00	49,18 78,72	48,65 74,87	47,61 72,30	47,67 73,42	47,70 74,44
2	Liquiditeit	> 1	4,19	3,30	1,98	1,60	1,51	1,44
3	Rentabiliteit	2)	-1,6%	-6,6%	-3,4%	-2,0%	0,4%	1,0%
4	Bovenmatig vermogen	< 1	neen	neen	nb	nb	nb	nb
5	Personele lasten/ totale lasten	Geen						
6	Debt Service ratio	> 2	374,9	-3,9	1,4	2,7	4,5	4,9
7	Interest Coverage Ratio (ICR)	Geen						
8	Absolute omvang liquide middelen	3)	17,9 41,7	18,0 32,2	17,4 18,0	17,2 13,9	17,2 13,0	17,2 12,2

1): 30% solvabiliteit te verhogen met € 7,6 miljoen vanuit het financieel risicoprofiel plus een gelijk aandeel van € 7,6 miljoen voor incidentele uitgaven.

2): maximaal -3% per jaar die uitsluitend ingezet kan worden voor incidentele inkomsten en uitgaven

3): 10% van de opbrengsten aan verhogen met € 7,6 miljoen, zijnde risicobuffer

Uit bovenstaande tabel blijkt dat we grotendeels aan de gestelde normen kunnen voldoen. De verwachte rentabiliteit wordt vanaf 2026 weer positief. De omvang van de liquide middelen ligt vanaf 2025 onder de norm, echter kan in geval van voorkomende risico's beroep worden gedaan op een rekening-courant faciliteit voor maximaal € 9 miljoen.

### Conclusie

Zoals in de voorgaande paragrafen is besproken staat de continuïteit van de Stichting onder druk, als gevolg van de gestegen energieprijzen en de geplande investeringen in duurzaamheid. Daarbij speelt dat er in 2023 al veel bezuinigingsmaatregelen getroffen zijn en dat de opgenomen taakstelling nog concreet uitgewerkt dien te worden. De komende periode zal nadrukkelijke aandacht besteed worden aan deze punten, zodat we maatregelen kunnen treffen om de continuïteit te waarborgen.

## 6.6 Risicomanagement, risico's en onzekerheden

Ons risicobeheersingssysteem en controlesysteem is erop gericht om de doelstellingen, zoals opgenomen in het Strategisch Perspectief, de Kwaliteitsagenda en onderliggende plannen mogelijk te maken. Het risicobeheersingssysteem en controlesysteem bestaan uit het integraal Kwaliteitsstelsel en de P&C-cyclus van COG.

### Het integraal kwaliteitsstelsel

Het integraal kwaliteitsstelsel omvat gemeenschappelijke kaders en uitgangspunten met betrekking tot kwaliteitszorg en planning & verantwoording. Ieder onderdeel (mbo en vo) heeft een eigen kwaliteitszorgsysteem dat aansluit bij het integraal kwaliteitsstelsel van COG. De gekozen systematiek past binnen de eigen context en cultuur van het organisatieonderdeel. Systematisch en cyclisch werken is één van de uitgangspunten in het kwaliteitsstelsel. Dat wil zeggen dat op elk organisatieniveau (COG - school - locatie – team/afdeling/sectie – medewerker) de pdca-cyclus wordt doorlopen. Begin 2023 wordt het integraal kwaliteitsstelsel uit 2020 geactualiseerd.

### De P&C-cyclus

De P&C-cyclus is ondersteunend aan het onderwijsproces en de bedrijfsvoering. In deze cyclus zijn de plan- en verantwoordingsdocumenten opgenomen.

Het instrumentarium van deze cyclus bestaat uit:

- Strategisch Perspectief 2019-2022
- Kwaliteitsagenda (mbo)
- Kaderbrief
- Locatie-/schoolplannen

- Teamplannen (mbo en COG-bedrijfsvoering)
- (Meerjaren-)begroting en begrotingen per onderdeel
- Tussentijdse (management)rapportages per trimester (per onderdeel voor het CvB en per locatie/school binnen het mbo en vo)
- Maandelijks overzichten financiën, hrm, rendementen en studentenvolgsysteem (mbo)

Beschreven ambities worden in plannen nader toegelicht (Strategisch Perspectief, sectorakkoorden, Kaderbrieven, school-, locatie- en teamplannen). Deze plannen zijn gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, zoals tevredenheidsonderzoeken, kwaliteitsonderzoeken en audits. Onafhankelijke externen worden betrokken bij de beoordeling van de onderwijskwaliteit. Het doel van de P&C-cyclus is om met elkaar te bespreken hoe we ervoor staan en te bepalen of we de juiste koers volgen. Dit doen we vanuit een integraal perspectief. Financiële, personele middelen en de onderwijsresultaten worden met elkaar bekeken en besproken. De werkingskracht van de cyclus wordt bepaald door de kwaliteit van de producten en de wijze waarop hierover de dialoog wordt gevoerd. De dialoog vindt onder andere plaats tijdens de trimestergesprekken op basis van de trimesterrapportage inclusief een risico-paragraaf.

Overige gebruikte instrumenten vanuit het integraal kwaliteitsstelsel binnen COG zijn:

- Governance handboek, met daarin onder andere het toezichtskader RvT en het bestuursreglement
- Vergelijkingen met benchmarkgegevens
- Risicogerichte audits en kwaliteitsaudits
- Risicosessies

### Risicosessies 2022

In 2022 heeft vooral in teken gestaan van de nieuwe besturingsfilosofie, het project vernieuwbouw Dulon en de financiële positie van COG, waardoor er geen nieuwe risicosessie of actualisatie heeft plaatsgevonden. De beoordeling over de werking van de maatregelen bij de onderkende risico's is uitgesteld naar 2023. De risicoscan uit 2021 geeft inzicht op de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen, de werking van de beheersmaatregelen en de netto risico's waarvoor een buffervermogen noodzakelijk is. Dit is vertaald in een financieel risico-profiel voor COG en wordt nader toegelicht onder belangrijkste risico's en onzekerheden.

Voor 2022 is geen aanleiding om te veronderstellen dat de risicobeheersings- en controlesystemen ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

### Belangrijkste risico's van COG

Door het toepassen van instrumentarium uit het interne risicobeheersings- en controlesysteem worden risico's waar mogelijk beheerst, de kansen op fouten verkleind en het nemen van verkeerde beslissingen beperkt. Toch blijft de kans bestaan dat een onvoorziene omstandigheid en niet geïdentificeerde risico's zullen voorkomen. Geen enkel systeem van risicobeheersing en interne controle kan absolute zekerheid bieden. Een goed voorbeeld is de enorme stijging van de energielasten en de gevolgen voor het onderwijs bij het uitblijven van een compensatie. Dit had niemand kunnen voorzien en wat de uiteindelijke impact hiervan zal zijn, is nog steeds niet bekend.

Veel van de financiële risico's kennen een non-financiële oorzaak. Daarbij kan per risico (zoals bijvoorbeeld bij fluctuaties in het leerling- studentenaantal) sprake zijn van een (grote) diversiteit aan oorzaken. In de risico scan

zijn de volgende risico's gedefinieerd. (De onderstaande nummering van risico's geeft geen volgorde van belangrijkheid aan.)

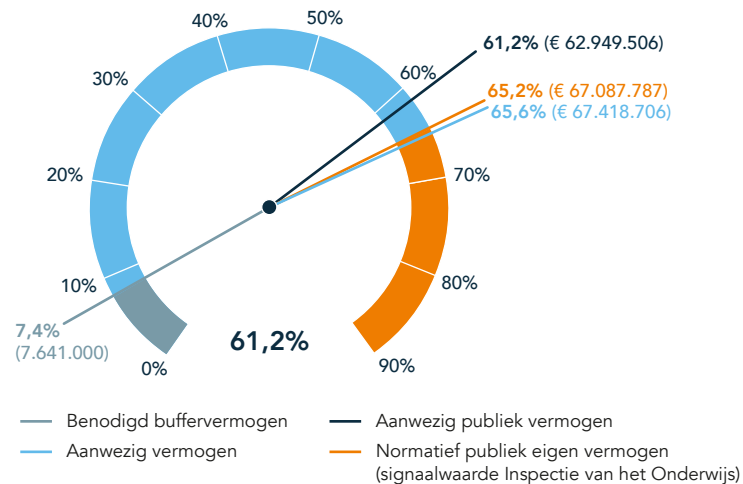
1. Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie van het leerlingen-/ studentenaantal
2. Financiële gevolgen en beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (onder andere arbeidsconflicten)
3. Instabiliteit in bekostiging
4. Onvolledige indexatie van bekostiging
5. Hoger dan begrote kosten voor ziektevervangning
6. Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte.
7. Boete/claim als gevolg van onterecht niet Europees aanbesteden
8. Financiële risico's van kwetsbaarheid ICT systemen (cyber risico's)
9. Restriscico's (waaronder onder andere SWV, tegenvallende opbrengsten, extra onvoorziene lasten, fiscale risico's en boetes als gevolg van AVG)
10. Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (zijn we voldoende in control en is alle kennis aanwezig)

Via een risicosimulatie is bepaald dat op basis van de huidige omgevingsfactoren en de gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90% een buffervermogen van € 7.641.000 toereikend is om het financieel risicoprofiel van COG af te kunnen dekken.

Hier is ook rekening gehouden met de reeds getroffen maatregelen om de impact van het risico te mitigeren. Dit resulteert in het onderstaande dashboard waarin het berekenende buffervermogen wordt afgezet tegen het aanwezige eigen vermogen ultimo 2022 en het normatieve publiek eigen vermogen.



Figuur 11: Risicodashboard



Tabel 44: Buffer vermogen versus eigen vermogen

	Ultimo 2022	% van de totale baten
Buffervermogen	€ 7.641.000	7,4%
Aanwezig vermogen	€ 67.418.706	65,6%
Normatief eigen vermogen	€ 67.087.787	65,2%
Aanwezig publiek vermogen	€ 62.949.506	61,2%
<b>Totale baten (incl. Fin baten)</b>	<b>€ 102.836.868</b>	<b>100,0%</b>

In 2023 wordt de werking van de maatregelen bij de hierboven genoemde risico's beoordeeld en daar waar mogelijk verder geoptimaliseerd. Het herijken van het financieel risicoprofiel met een externe partij zal in 2023 of 2024 opnieuw plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de ontwikkelingen binnen COG.

## Onzekerheden

### Energieprijzen

Het jaarverslag is opgesteld tijdens ongekend hoge prijzen voor energie. Het is nog niet duidelijk hoe deze uitgaven en compensatie via de rijksbijdragen zich in de toekomst gaan ontwikkelen. Vanuit de rijksbijdragen is de toegezegde compensatie voor de gestegen uitgaven minimaal. Als deze extra gestegen energielasten niet worden gecompenseerd, dan heeft dit een grote impact op de leerlingen, studenten, deelnemers, medewerkers en de organisatie als geheel. De huidige liquiditeitspositie is niet meer voldoende om structurele extra energie-uitgaven op te vangen.

### Vernieuwbouw Dulon College

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de vernieuwbouw van één van de mbo-colleges. Ondanks dat dit project zorgvuldig is voorbereid, aanbesteed en nauwlettend wordt gemonitord kan door schaarste- in materialen en arbeidskrachten in de bouwsector mogelijk een vertraging en/of aanvullende uitgaven niet worden uitgesloten.

# Bijlage 1 Notitie helderheid

## Instream tussen 02-10-2022 en 31-12-2022 ROC A121

Bol	16
Bbl	70
<b>Totaal</b>	<b>86</b>

*Definitie instroom: Bekostigde studenten (excl. vavo) die zich a) tussen 2 oktober en 31 december voor het eerst inschrijven bij de instelling en b) in het voorgaande en huidige teljaar (1-10-2021 en 1-10-2022) geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.*

## Herinschrijving tussen 02-10-2022 en 31-12-2022 ROC A12

Bol	6
Bbl	4
<b>Totaal</b>	<b>10</b>

*Definitie herinschrijving: Bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich inschrijven tussen 2 oktober en 31 december en op 1-10-2021 wel en op 1-10-2022 geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.*

## Doorstroom tussen 02-10-2022 en 31-12-2022

Doorstroom andere crebo (zelfde niveau en leerweg)	66
Doorstroom andere leerweg (zelfde crebo en niveau)	10
Doorstroom andere crebo + niveau (zelfde leerweg)	46
Doorstroom andere crebo + leerweg (zelfde niveau)	3
Doorstroom andere leerweg + niveau + crebo	5
<b>Totaal</b>	<b>130</b>

*Definitie doorstroom: Bekostigde studenten die (zonder/met diploma) overstappen binnen dezelfde instelling naar een ander bekostigde crebo- leerweg en/of niveau.*

## Uitstroom tussen 02-10-2022 en 31-12-2022

	Bol	Bbl	Totaal
1. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe absoluut geen invloed op kan uitoefenen.	22	15	37
2. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe niets kan doen aan de oorzaken, maar in principe en wellicht wel aan de opvang.	8	14	22
3. Instellingsgebonden factoren	6	9	15
4. Studie- en beroepskeuze gebonden factoren	29	14	43
5. Arbeidsmarkt- en (externe) omgevingsfactoren	5	19	24
8. Geen uitval (bv gediplomeerd, of overstap naar onbekostigd onderwijs)	35	58	93
<b>Totaal</b>	<b>105</b>	<b>129</b>	<b>234</b>

*Definitie uitstroom: bekostigde studenten die de instelling verlaten (met of zonder diploma) of bekostigde studenten die doorstromen naar een niet bekostigde inschrijving.*

## Mbo-opleidingen voor bedrijven

Voor de volgende bedrijven, instellingen en gemeenten zijn mbo-opleidingen/trainingen/cursussen georganiseerd:

- 's Heeren Loo Zorggroep
- A&S Groep B.V.
- ABC Zorgcomfort
- Accolade Zorggroep
- AH
- Alers B.V.
- Ales Metaaltechniek B.V.
- Alliander
- Alproned Bennekom
- Attent Zorg en Behandeling
- Bakkerij van Voortuizen
- Benjamin
- Bethanie
- Bever Car Products
- Bisoton
- Boeiend kinderopvang
- Bordbusters B.V. Huissen
- Bouwbedrijf van Grootheest B.V.
- Brink paardenstallen
- Buurtzorg Nederland
- Cornelissen Metaaltechniek B.V.
- Covebo Techniek B.V.
- CTGB
- D. Jansen Buigservice Veenendaal
- De Beer Sanitair
- De Gelderhorst
- De Herbergier
- de Nooij Stainless B.V.
- De Voetbalwerkplaats
- Delektro
- Derman Thuiszorg
- Domus Magnus de Sterreschans
- Elstar Catering
- Emerson Automation Solutions
- Emerson Process management
- EMG Metaal Ede
- EMRI repair Ede
- Felixoord
- Gasthuis Sint Jan de Deo
- Gelderhorst
- Gemeente Barneveld
- Gemeente Ede
- Gemeente Renkum
- Gemeente Rhenen
- Gemeente Veenendaal
- Gemeente Wageningen
- Gusella Bakker productions B.V.
- Hannover Milieu en veiligheids-
- Hardeman B.V. Veenendaal
- Hazeleger Metaalbewerking
- HC Waterbeheersing BV Kesteren
- HDS
- Hekamp Werktuigen & Aanbouwdelen
- Het Maanderzand
- Het Schild
- Het Zorgteam Plus B.V.
- Hospice Wageningen-Renkum
- Hotel Belmont
- HSF
- Innoforte
- Insula dei (Huize Kohlman)
- Interakt Contour
- ITN Installatietechnik
- IW-4
- Kaloramo
- Kinderopvang Wageningen
- LDL Bulkhandling B.V.
- LDL Maintenance B.V.
- Leer-werkklok regio Foodvalley
- Leger des Heils
- Liemerij Locatie Zevenaar
- Malderburch
- Malderburch Centrum voor Welzijn,
- Nimos B.V.
- NOOT Holding BV
- OBG
- Ommeren Metaaltechniek B.V.
- Ons Bedrijf Barneveld
- Oostendorp apparatenbouw B.V.
- Philadelphia Zorg
- Pluryn
- PokonNaturado
- Pro Persona - Academie - Opleidingen
- Professionele kraamzorg Roza B.V.
- Psoriasisdagbehandelingscentrum
- QU Rails
- Ras Renes Aluminium- en Staalbouw
- Regionaal Mobiliteitsteam regio Foodvalley
- Regionaal Mobiliteitsteam regio Midden-Gelderland
- Reinaerde
- Restore
- RMC Groot Klimmendaal
- ROC Rivor
- RuitierActief
- S-AAA Heemstede
- Sanorice Netherlands B.V.
- Siza
- Smaakzaak Rivierenland
- Smurfit Kappa Parenco B.V. Renkum
- Social Domein Winterswijk
- Spie Nederlands B.V.
- Spring instituut
- St. Zorgcentra De Betuwe
- Stern Auto B.V. Veenendaal
- Stichting De Driestroom
- Stichting De Waalboog
- Stichting Dichterbij
- Stichting Icare
- Stichting Innoforte – Nieuw Schoonoord
- Stichting Jah-Jireh Woonzorg
- Stichting LuciVer
- Stichting Nationaal Park de Hoge Veluwe
- Stichting Pleyade
- Stichting Quadraam
- Stichting QuaRijn
- Stichting Thuiszorg SG
- Stichting Vilente
- Stichting Zorgboerderij Hoog- Broek
- STMG B.V.
- Tanatex Chemicals Ede
- techniek B.V.
- Teka
- Terberg Machines BV IJsselstein (Utr)
- Thomassen Metaalbouw B.V.
- Thuiszorg Evital
- Thuiszorg Het Centrum
- Thuiszorg Kino
- TVN Zorgt
- UWW
- V.O.F. Marim Bedrijfsautoservice
- Vaarkamp B.V. Ede
- Vallei Auto Groep B.V.
- Van Dijk Metaalbewerking
- van Mourik SME BV Ede
- Van Ravenhorst Carrosseriebouw
- Verburgt-Molhuysen Zorg B.V.
- Vercon Elst B.V.
- Verpleeghuis Norschoten
- Vlastuin Group Kersteren
- W.S.P. Foodvalley
- Waterschap Rijn en IJssel
- Werk en Inkomen Gemeente Arnhem
- Werkgeversservicepunt regio Foodvalley
- Werkkracht Ede
- Wonen bij September
- Wonen en Zorg
- Woon en Zorgcentrum Het Maanderzand
- Woonzorgnet
- WZC Insula Dei Huize Kohlman
- WZW
- Zideris
- Zinzia Zorggroep
- Zorg & Welzijn Arnhem B.V.
- Zorggroep Charim
- Zorggroep ENA
- Zorggroep Maas & Waal
- ZZG Zorggroep

Tabel 45

Thema's	Notitie Helderheid	Toepassing COG-mbo
Thema 1	<b>Uitbesteding: informatie over de uitbesteding van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.</b>	COG-mbo heeft in 2021-2022 geen bekostigd onderwijs uitbesteed aan een andere, al dan niet bekostigde, instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.
Thema 2	<b>Investeren van publieke middelen in private activiteiten.</b>	COG-mbo heeft in 2021-2022 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.
Thema 3	<b>Het verlenen van vrijstellingen.</b>	In schooljaar 2021-2022 zijn er in totaal 683 vrijstellingen in behandeling genomen en zijn er 634 toegewezen door de examencommissie(s).
Thema 4	<b>Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf, maar door instelling of door derde.</b>	In boekjaar 2022 hebben 138 COG-mbo studenten gebruik gemaakt van het studentenfonds ondersteuningsfonds.
Thema 5	<b>In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk.</b>	
	A. Uitschrijving kort na 1 oktober.	Een overzicht hiervan is opgenomen op in <a href="#">bijlage 1, notitie helderheid</a>
	B. Dubbele inschrijving.	Op teldatum 1-10-2022 zijn er 2 dubbele bekostigbare inschrijvingen mbo-mbo (buiten BRIN). En 5 mbo-vo. Op teldatum 1-10-2022 waren er 136 studenten met een dubbele inschrijving binnen COG-mbo (één bekostigde inschrijving en één niet bekostigde inschrijving).
	C. Gecombineerde trajecten (basis) educatie/beroepsonderwijs.	Tot april 2022 zijn in samenwerking met gemeentes in de regio Food Valley inburgeringstrajecten uitgevoerd.
Thema 6	<b>De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven.</b>	
	A. Het veranderen van opleiding/leerweg tijdens het schooljaar.	Een overzicht hiervan is opgenomen op in <a href="#">bijlage 1, notitie helderheid</a> . Alle studenten hebben een gewijzigde onderwijsovereenkomst getekend.
	B. Specifieke groepen volgen specifieke trajecten.	De instelling maakt gebruik van startklaar-klas(sen) en kwalificatie-klas(sen). Hierbij worden studenten ingeschreven op respectievelijk hun voorgaande crebo en de kwalificatiecrebo van een bepaalde richting. Studenten worden geplaatst in de meest passende opleiding met bijbehorende prijsfactor.
	C. Horizontale en verticale stapeling van diploma's.	Er zijn in kalenderjaar 2022 aan 110 studenten twee diploma's uitgereikt. Voor 108 studenten betrof dit horizontale stapeling (zelfde niveau). Voor al deze studenten geldt dat slechts één diploma in aanmerking is gebracht voor outputbekostiging. Voor twee student betrof het verticale stapeling. Voor deze studenten is het diploma met het hoogste niveau in aanmerking gebracht voor outputbekostiging.
Thema 7	<b>Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven.</b>	Binnen de stichting worden opleidingen, cursussen en trainingen gegeven. Voor studenten die in aanmerking zijn gebracht voor rijksbijdrage wordt een contract opgesteld met daarin de extra kosten en de verantwoordelijkheid daarvan. Voor de overige activiteiten (waar de instelling geen rijksbijdrage voor ontvangt) is in <a href="#">bijlage 1 een overzicht van bedrijven</a> opgenomen.
Thema 8	<b>Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland.</b>	COG-mbo heeft in 2022 geen onderwijs verzorgd buiten Nederland.

# Bijlage 2 Hoofd- en nevenfuncties CvB en RvT

## Overzicht hoofdfuncties en nevenfuncties Raad van Toezicht Stichting COG

---

### **De heer drs. M.A. Otten – Voorzitter RvT**

- » Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Jados Arnhem;
  - » Voorzitter Vereniging BegaafdheidsProfielScholen in Nederland
- 

### **Mevrouw V. Simonsz - Van Krieken – Vice-voorzitter RvT**

- » Zelfstandig ondernemer, Victoria in Business (interim-) management, stragisch advies, publiek-private samenwerking
    - *Directeur-bestuurder BrabantC, investeringsfonds voor kunst en cultuur*
    - *Strategisch adviseur ontwikkeling Vrijheidskwartier Wageningen (voor BOEI restaureren en herbestemmen cultureel erfgoed en gemeente Wageningen)*
- 

### **Mevrouw prof. dr. J.H. Walma van der Molen – Lid RvT**

- » Hoogleraar Talentontwikkeling, Wetenschap en Technologie bij ELAN Instituut voor de lerarenopleiding, Faculteit BMS, Universiteit Twente;
  - » Adviseur en directeur JWVDM Advies, Training en Onderzoek.
    - *Lid Raad van Toezicht Montessori Scholengemeenschap Amsterdam*
    - *Lid Raad van Advies van Herinneringscentrum Kamp Westerbork*
- 

### **De heer drs. M.G. Brouwer – Lid RvT**

- » Directeur Digitalisering & IT bij 's Heerenloo
  - » Voorzitter Stichting Leven in Schuytgraaf
- 

### **De heer drs. J.W. Meinsma – Lid RvT**

- » Lid College van Bestuur Hogeschool Saxion
  - *Lid bestuur Stichting Present Nederland*
  - *Voorzitter Raad van Kerken Hilversum*
  - *Lid Adviesraad Expertise Centrum Inclusief Onderwijs*

**Overzicht hoofdfuncties en nevenfuncties**  
**College van Bestuur Stichting COG**

---

**De heer dr. J.J. van Dijk – Voorzitter CvB**

- Voorzitter van de sectortafel *Energiesysteem, in het verlengde daarvan*  
*Adviseur Nationaal Programma Regionale Energiestrategieën*
- Voorzitter energiecoöperatie *Betuwewind*
- Voorzitter van *Kerkenraad voor PKN-Culemborg (tot 1 juli 2022)*
- *Lid Raad van Toezicht Staatsbosbeheer*

---

**Mevrouw P.C. Satter – Lid CvB**

- Voorzitter *Bestuur Stichting Present Deventer*
- Voorzitter *Stichting Impact Deventer*
- *Docente jazzdans*

# Bijlage 3 Studiesucces

## Studiesucces mbo

Niveau - Beroepsopleiding	Driejaars	H	V	O	Geen oordeel	JR	DR	SR
	<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>20</b>			
2 - bc080 ICT support	19-22	1	0	0	0	83,64%	82,52%	92,38%
2 - bc165 Particuliere beveiliging	19-22	1	0	0	0	81,22%	80,00%	88,94%
2 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	19-22	1	0	0	0	79,03%	79,17%	81,25%
2 - bc301 Dienstverlening	19-22	1	0	0	0	82,27%	78,59%	89,88%
2 - bc372 Werktuigkundige installaties (montage)	19-22	1	0	0	0	77,27%	80,95%	90,91%
2 - bc381 Industrieel produceren met hout	19-22	1	0	0	0	87,50%	81,25%	96,67%
3 - bc381 Industrieel produceren met hout	19-22	1	0	0	0	81,48%	90,91%	100,00%
4 - bc172 Podium- en evenemententechniek	19-22	1	0	0	0	89,29%	89,29%	90,48%
4 - bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	19-22	1	0	0	0	89,55%	95,16%	84,62%
4 - bc489 Evenementenorganisatie	19-22	1	0	0	0	85,00%	88,89%	94,44%
2 - bc031 AV-productie	19-22	0	1	0	0	74,23%	70,13%	85,71%
2 - bc324 Metaalbewerken	19-22	0	1	0	0	69,77%	64,86%	78,57%
2 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	19-22	0	1	0	0	73,91%	58,62%	87,50%
2 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	19-22	0	1	0	0	78,26%	77,27%	84,62%
2 - bc355 Timmeren	19-22	0	1	0	0	67,68%	46,67%	79,76%
2 - bc359 Retail operationeel	19-22	0	1	0	0	76,92%	76,56%	88,35%
2 - bc416 Logistiek	19-22	0	1	0	0	73,91%	73,53%	85,71%
2 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	19-22	0	1	0	0	67,65%	58,49%	83,67%
2 - bc488 Business Services	19-22	0	1	0	0	73,13%	62,50%	89,33%
3 - bc058 Mediamaken	19-22	0	1	0	0	75,00%	80,49%	64,71%
3 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	19-22	0	1	0	0	70,89%	65,67%	86,17%

Niveau - Beroepsopleiding	Driejaars	H	V	O	Geen oordeel	JR	DR	SR
3 - bc223 Verzorgende IG	19-22	0	1	0	0	74,52%	77,54%	84,46%
3 - bc310 Maatschappelijke Zorg	19-22	0	1	0	0	69,64%	71,92%	83,72%
3 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	19-22	0	1	0	0	83,13%	82,43%	87,10%
3 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	19-22	0	1	0	0	81,48%	75,00%	88,00%
3 - bc337 Pedagogisch werk	19-22	0	1	0	0	71,76%	72,45%	85,53%
3 - bc355 Timmeren	19-22	0	1	0	0	77,14%	82,35%	88,24%
3 - bc356 Publieke veiligheid	19-22	0	1	0	0	70,63%	70,07%	83,33%
3 - bc371 Elektrotechnische installaties	19-22	0	1	0	0	79,69%	79,55%	91,67%
3 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	19-22	0	1	0	0	70,45%	74,67%	87,30%
4 - bc113 Mbo-Verpleegkundige	19-22	0	1	0	0	68,91%	72,31%	82,18%
4 - bc300 Travel, leisure & hospitality	19-22	0	1	0	0	79,10%	79,10%	81,25%
4 - bc303 IT systems and devices	19-22	0	1	0	0	75,30%	78,62%	89,60%
4 - bc310 Maatschappelijke Zorg	19-22	0	1	0	0	70,89%	75,00%	85,35%
4 - bc323 Mediavormgeving	19-22	0	1	0	0	74,70%	76,40%	85,92%
4 - bc328 Middenkader engineering	19-22	0	1	0	0	82,03%	82,03%	92,14%
4 - bc337 Pedagogisch werk	19-22	0	1	0	0	76,37%	78,53%	91,35%
4 - bc405 Werkvoorbereiden/uitvoeren	19-22	0	1	0	0	78,57%	86,27%	81,48%
4 - bc478 Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	19-22	0	1	0	0	68,00%	68,00%	90,12%
4 - bc488 Business Services	19-22	0	1	0	0	80,58%	81,18%	87,63%
2 - bc089 Keuken	19-22	0	0	1	0	61,54%	58,33%	84,62%
2 - bc353 Tegelzetten	19-22	0	0	1	0	16,67%	16,67%	46,15%
2 - bc371 Elektrotechnische installaties	19-22	0	0	1	0	51,28%	37,93%	73,91%
3 - bc189 Schoonheidsverzorging	19-22	0	0	1	0	62,22%	67,65%	78,26%
3 - bc300 Travel, leisure & hospitality	19-22	0	0	1	0	63,33%	72,41%	66,67%



Niveau - Beroepsopleiding	Driejaars	H	V	O	Geen oordeel	JR	DR	SR
3 - bc303 IT systems and devices	19-22	0	0	1	0	63,16%	69,33%	69,23%
3 - bc324 Metaalbewerken	19-22	0	0	1	0	42,86%	57,14%	76,92%
3 - bc358 Retail advies	19-22	0	0	1	0	50,00%	65,57%	86,21%
3 - bc388 Commercie	19-22	0	0	1	0	64,81%	61,36%	73,91%
3 - bc416 Logistiek	19-22	0	0	1	0	62,50%	75,00%	69,23%
3 - bc488 Business Services	19-22	0	0	1	0	70,59%	68,63%	80,00%
4 - bc031 AV-productie	19-22	0	0	1	0	62,43%	64,84%	82,35%
4 - bc189 Schoonheidsverzorging	19-22	0	0	1	0	69,70%	69,70%	77,42%
4 - bc313 Retail Management	19-22	0	0	1	0	56,25%	57,69%	80,36%
4 - bc333 Ondernemerschap retail	19-22	0	0	1	0	46,15%	50,00%	84,62%
4 - bc334 Ondernemer horeca/bakkerij	19-22	0	0	1	0	61,54%	61,54%	84,62%
4 - bc350 Sport en bewegen	19-22	0	0	1	0	46,67%	49,34%	89,44%
4 - bc388 Commercie	19-22	0	0	1	0	57,14%	61,54%	80,65%
4 - bc409 Middenkader bouw en infra	19-22	0	0	1	0	56,25%	57,45%	79,37%
4 - bc425 Software development	19-22	0	0	1	0	59,67%	60,89%	82,54%
2 - bc297 Fastservice	19-22	0	0	0	1	83,33%	83,33%	100,00%
2 - bc298 Precisietechniek	19-22	0	0	0	1	100,00%	100,00%	-
2 - bc311 Machinaal houtbewerken	19-22	0	0	0	1	100,00%	-	100,00%
2 - bc314 Bediening	19-22	0	0	0	1	90,91%	90,00%	66,67%
2 - bc325 Metselen	19-22	0	0	0	1	78,57%	76,92%	72,73%
2 - bc413 Mechatronica	19-22	0	0	0	1	95,45%	94,44%	100,00%
3 - bc089 Keuken	19-22	0	0	0	1	71,43%	71,43%	83,33%
3 - bc165 Particuliere beveiliging	19-22	0	0	0	1	57,89%	91,18%	-
3 - bc172 Podium- en evenemententechniek	19-22	0	0	0	1	87,50%	87,50%	100,00%

Niveau - Beroepsopleiding	Driejaars	H	V	O	Geen oordeel	JR	DR	SR
3 - bc298 Precisie techniek	19-22	0	0	0	1	100,00%	100,00%	100,00%
3 - bc311 Machinaal houtbewerken	19-22	0	0	0	1	83,33%	100,00%	100,00%
3 - bc314 Bediening	19-22	0	0	0	1	50,00%	50,00%	70,00%
3 - bc350 Sport en bewegen	19-22	0	0	0	1	76,79%	78,57%	71,43%
3 - bc413 Mechatronica	19-22	0	0	0	1	55,56%	65,22%	63,64%
4 - bc089 Keuken	19-22	0	0	0	1	86,67%	85,71%	100,00%
4 - bc131 Mediamanagement	19-22	0	0	0	1	100,00%	100,00%	-
4 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	19-22	0	0	0	1	73,33%	91,67%	75,00%
4 - bc381 Industrieel produceren met hout	19-22	0	0	0	1	75,00%	100,00%	-
4 - bc426 Elektrotechnische systemen en installaties	19-22	0	0	0	1	63,16%	80,00%	72,73%
4 - bc490 Management transport en logistiek	19-22	0	0	0	1	80,00%	80,00%	-

# Bijlage 4 Voortgang kwaliteitsafspraken

## Voortgang kwaliteitsafspraken

Wanneer het vak geen kleur heeft is ten tijde van het schrijven van het bestuursverslag nog onvoldoende zicht op de voortgang

Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
1 We hebben taakvolwassen teams die hun onderwijs vormgeven op basis van een visie op het onderwijs en de didactiek, passend bij de doelgroep, systematisch werken volgens de PDCA-cyclus, een professionele dialoog voeren over het onderwijs en de taken en rollen adequaat verdelen. Dat komt tot uitdrukking in goede onderwijsprestaties en positieve kwaliteitsoordelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Team- en locatieverbeterplannen in uitvoering of uitgevoerd.</li> <li>- Afgesproken (tussentijdse resultaten (o.a. JOB en onderwijsprestaties) behaald.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Team- en locatieverbeterplannen uitgevoerd.</li> <li>- Onvoldoendes verbeterd tot voldoende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle teams beschikken over een teamplan met een visie op onderwijs en een SWOT-analyse. De ambities uit de teamplannen sluiten aan bij de ambitie van de locatie/ organisatie. Door het format teamplan kunnen steeds meer teams hun ambities, doelen en acties SMART formuleren en is er door de teams meer focus aangebracht waardoor ze zich richten op wat beter moet (max. 6 ambities).</li> <li>- Teams houden door systematische evaluatie zicht op de voortgang op de ambities. Met name is er aandacht voor de Plan en de Do. Voor de Check en de Act missen vaak nog concrete handvaten om dit goed uit te voeren. Teams vinden het lastig om te achterhalen of acties effect hebben gehad en hoe men hier zicht op krijgt.</li> <li>- In de periode 19-22 zijn er 20 opleidingen (niveau x bccode) onvoldoende. Dit is een verslechtering ten opzichte van de 17 onvoldoende opleidingen in 18-21.</li> <li>- De studententevredenheid over zowel de instelling als de opleiding is in 2022 gestegen t.o.v. 2020 blijkt uit de JOB. Op de vraag welk rapportcijfer studenten de school geven, wordt gemiddeld het cijfer 6,74 gegeven (6,59 in 2020). Ten opzichte van de landelijke resultaten (rapportcijfer 6,6) scoort het ROC A12 ruim één tiende punt hoger. Studenten beoordelen hun opleiding met gemiddeld een 6,91, dat is ook meer dan de vorige meting (6,84). En ook één tiende punt hoger dan het gemiddelde rapportcijfer in Nederland van een 6,8.</li> </ul>
	Overige teams voeren planmatig teamplan uit en scoren voldoende.	Alle teams scoren voldoende (studiesucces) en voeren planmatig teamplan uit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het studiesucces is voor het eerst sinds lange tijd verslechterd. Voor het driejaarsgemiddelde over schooljaar 2018-2019 tot en met 2020-2021 waren de gemiddelde resultaten voor niveau 2, 3 en 4 op instellingsniveau voor alle genormeerde indicatoren voldoende (gebaseerd op interne cijfers). Het laatste opbrengstjaar (2021-2022) laat voor alle niveaus een – soms forse – afname zien op alle indicatoren.</li> <li>- Bij de onvoldoende opleidingen zijn veelal analyses uitgevoerd om de reden achter de onvoldoende resultaten te kunnen verklaren. Verbeteringen zijn ingezet, maar hebben nog geen effect op de rendementcijfers. Mogelijk dat corona hierop van invloed is.</li> </ul>

Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
2 We zorgen voor een goede aansluiting op het toeleverend onderwijs, ondersteunen studenten bij hun studiekeuze en begeleiden ze bij de overstap naar het mbo.	Met 1/3 van de vo-scholen zijn er afspraken over de aansluiting van het vo en het mbo.	Met 2/3 van de vmbo scholen zijn er afspraken over de aansluiting tussen vmbo en mbo.	Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de intakeprocedure om de uitval op grond van verkeerde studiekeuze te verminderen. Met alle vo-scholen in de regio is goed contact over de aansluiting tussen vo en mbo.
	Het percentage studenten dat passend geplaatst is, is toegenomen van 88,6% naar 89,1%.	Het percentage studenten dat passend geplaatst is, ligt op het landelijk gemiddelde.	Vorig jaar bleek na analyse dat ROC A12 bovengemiddeld veel studenten in domeinen hebben waar geen niveau 4-opleiding voor is (denk aan veiligheid en defensie). Hierdoor kan een grote groep studenten per definitie niet passend geplaatst worden (vmbo- g/t studenten bijvoorbeeld). Daarnaast is een andere verklaring dat het aandeel studenten op een niveau 4 opleiding (dat per definitie passend geplaatst is ongeacht vooropleiding) bij ROC A12 lager is dan gemiddeld in Nederland. Hierdoor weegt de niet passende plaatsing van niveau 2 en 3 bij ROC A12 zwaarder dan landelijk.
3 Door gedifferentieerd en uitdagend onderwijs (gebaseerd op een gedegen onderwijsvisie, een onderwijsconcept en een didactische visie) en door goede begeleiding van docenten, SLB-ers en LOB-ers stellen we studenten in staat succesvol te studeren en door te stromen naar een baan of opleiding die past bij hun wensen of mogelijkheden én reduceren we uitval.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over lessen is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over lessen is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4 (vijfpuntsschaal).
	De score voor de JOB indicator vaardigheden en motivatie is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs en begeleiding 2a is op instellingsniveau gestegen van 3,4 naar 3,5.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs en begeleiding 2a is op instellingsniveau gelijk gebleven met 3,4 (vijfpuntsschaal).
	De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,4 naar 3,5.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,5 naar 3,6.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,5 naar 3,7 (vijfpuntsschaal).
	De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,2 naar 3,3.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,2 naar 3,5 (vijfpuntsschaal).

Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
	Het aantal studenten dat uitstroomt uit de opleiding vanwege studie- en beroepskeuze-gebonden factoren is t.o.v. de nulmeting (2018-2019) gedaald met 5%.	Het aantal studenten dat uitstroomt uit de opleiding vanwege studie- en beroepskeuze-gebonden factoren is t.o.v. de nulmeting (2018-2019) gedaald met 10%.	De uitstroom vanwege studie- en beroepskeuzegebonden factoren is in 2021-2022 gedaald met 5,9%. t.o.v. de nulmeting in 2018-2019.
	Minimaal 60% van de deelnemers aan de Startklaarklas vervolgt hun loopbaan op het mbo.	Minimaal 70% van de deelnemers aan de Startklaarklas vervolgt hun loopbaan op het mbo.	Ja, in '20-'21 is 91% van de studenten uit de startklaarklas uitgestroomd naar onderwijs (binnen en buiten ROC A12). In '21-'22 was dit percentage 89%.
	Ingevoegde kpi in midterm kwalificatiewinst. Stijgende lijn en minimaal op landelijk percentage.	De kwalificatiewinst ligt op het landelijk gemiddelde.	De kwalificatiewinst bij ROC A12 is iets gedaald van 83% in 2020 naar 81% in 2021, en is ook aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde van 88%. Gezien de lagere score op passende plaatsing is de score op kwalificatiewinst niet heel afwijkend. Studenten die 'niet passend' geplaatst worden halen hoogstwaarschijnlijk op diezelfde opleiding een diploma waardoor kwalificatiewinst ook lager uitvalt.
	Er is een besluit genomen over het aanbieden van (onderdelen van) de Entree opleiding in het vmbo, over uitbreiding van het aantal vakmanschapsroutes en over de beroepshavo.	Geen beoogd resultaat omschreven.	Er ligt een convenant/ samenwerkingsovereenkomst met scholen voor praktijkonderwijs in de regio voor het aanbieden van de Entreeopleiding in het vo. Het betreft Het Streek, Pantarijn en Meerwaarde en vo-scholen binnen de stichting. In de regio Arnhem is de samenwerking met de vo-scholen georganiseerd binnen de LRA. De beroepshavo wordt reeds aangeboden.
VSV (Geen officiële indicator Kwaliteitsagenda).	Ingevoegde kpi in midterm.	Onder streefnormen.	Zie paragraaf VSV

Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
4 We bieden een passend aanbod voor excellente studenten.	Tenminste 6 opleidingen doen mee aan Skills-wedstrijden.	Tenminste 10 opleidingen doen mee aan Skills.	11 opleidingen hebben deelgenomen aan de Skills-wedstrijden.
	Er zijn minimaal 5 opleidings-overstijgende verrijking-modules.	Er zijn minimaal 8 verrijkingmodules.	Bij bijna iedere opleiding is er een mogelijkheid om te versnellen. De excellente studenten zijn voldoende in beeld en krijgen d.m.v. maatwerk de mogelijkheid om sneller hun diploma te behalen, bijvoorbeeld eerder op stage gaan of opdrachten van het volgende jaar al kunnen maken. Team Zorg Dulon heeft in samenwerking met het Hoornbeek College een verrijking-module ontwikkeld. Bij Technova College kunnen excellente studenten onderdeel uitmaken van het raceteam (samenwerking tussen verschillende opleidingen). Op het Astrum college kunnen studenten er bij 5 opleidingen voor kiezen om 2 diploma's in drie jaar te halen
		Internationale stages voor 40 studenten	In 2022 zijn 110 studenten op internationale stage gegaan.
	Nieuwe Maatregel.	Minimaal 5 studenten, die zich inzetten als lid van een studentenraad, ambassadeur mbo zijn of een andere wezenlijke bestuurlijke of maatschappelijke rol hebben in het belang van de school, hebben een ontwikkeltraject op participatie en medezeggenschap doorlopen.	Binnen de (Centrale) Studentenraad is er aandacht voor de (door)ontwikkeling van de leden, met name op bestuurlijk niveau. Dat gebeurt op verschillende manieren, namelijk door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het uitnodigen van externen op thema om op die manier goed voorbereid te zijn op de verantwoordelijkheid van het geven van advies;</li> <li>- Regelmatig contact en afstemming met de jurist;</li> <li>- Het volgen van trainingen bij JOB mbo</li> <li>- En om de periode van minimaal 1 jaar lid van de studentenraad te bevestigen bieden we de mogelijkheid een training te volgen, namelijk de Young Leaders training. Dit is een training voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar oud waarin zij nieuwe skills ontwikkelen, leren hoe het is om een rolmodel te zijn en wordt er samen een gaaf evenement georganiseerd.</li> </ul>

	Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
5	Wij stimuleren de doorstroom met het hbo.	Er zijn afspraken met hogescholen over maatregelen om het studiesucces van onze afgestudeerden in het hbo, de afstemming tussen de begeleiding in het mbo en hbo en de voorbereiding op het hbo te verbeteren en over mogelijkheden om de doorstroom naar het hbo te verhogen.	De afspraken zijn uitgevoerd of in uitvoering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De studenten kunnen gebruik maken van het keuzedeel voorbereiding hbo. Op basis van de nieuwe instroomeisen van de pabo worden nieuwe doorstroommodules ontwikkeld.</li> <li>- Bouwkunde: In de opleiding is mogelijkheid tot het volgen van wiskunde en mechanica op de HAN.</li> <li>- Mechatronica studenten kunnen extra traject volgen bij Hogeschool Windesheim.</li> </ul>
		Ingevoegde kpi in midterm percentage doorstroom mbo-hbo. Minimaal op landelijk percentage.	Verbetering percentage doorstroom (2019 34,3%).	In 2020-2021 is de doorstroom landelijk gedaald met 2,2 procentpunt. De doorstroom binnen ROC A12 is gedaald met 1 procentpunt. Er wordt in 2020-2021 nog wel onder het landelijk gemiddelde gescoord (31,97% om 34,14%).
6	We bieden een passend aanbod voor educatie van statushouders en werkzoekenden.	Er zijn convenanten met gemeenten over het aantal trajecten voor statushouders en werkzoekenden en de vormgeving van deze trajecten.	De in de convenanten afgesproken trajecten worden uitgevoerd.	Het convenant Startcollege is op 21 december 2022 ondertekend door alle vo-scholen in de regio. Hierin is afgesproken dat het onderwijs voor nieuwkomers gezamenlijk wordt vormgegeven en dat hiervoor ook gezamenlijk de verantwoordelijkheid wordt gedragen.

Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
7 We hebben een goed functionerende interne zorgstructuur, waarin kwetsbare jongeren zoveel mogelijk in de eerste lijn begeleid worden.	Er is in het MTO een nulmeting uitgevoerd naar de tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden.	De tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden is toegenomen ten opzichte van de nulmeting.	In het MTO van 2022 is de vraag over 'tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden' niet meer opgenomen. Het team Onderwijsondersteuning biedt training/ scholing aan onderwijsteams zodat zij beter in staat zijn om eerstelijns zorg te bieden. Teams vragen zelf ook meer om scholing over hoe om te gaan met studenten met een bepaalde beperking.
Hoeveelheid studenten in tweede lijn.	Afname doorstroming eerste lijn/tweede lijn?	Teams zijn door extra middelen en hulp vanuit studentenzorg meer in staat hulp te bieden in de eerste lijn (klas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn trainingen gegeven aan onderwijsteams over begeleiding van studenten met een beperking.</li> <li>- Over de gehele linie daalt de doorstroom van eerste lijn naar tweede lijn niet, omdat er problematieken bij studenten zijn toegenomen/ verzaagd.</li> <li>- Met behulp van subsidies wordt door het team studentenondersteuning een digitaal loopbaancentrum opgestart (eind febr. 23 gereed). Studenten krijgen online informatie (o.a. met behulp van animaties) over instroom, doorstroom en uitstroom. De nadruk ligt op uitstroom, waarbij kwetsbare studenten hulp kunnen vinden bij zoeken van een nieuwe opleiding of hulp bij arbeidstoeleiding. Dit digitale loopbaancentrum wordt uitgebouwd in het 2023.</li> </ul>
8 We participeren actief in regionale samenwerkingsverbanden om kwetsbare jongeren passende zorg/begeleiding te bieden, op weg naar onderwijs, arbeidsmarkt of maatschappij.	Er is een regionale schakelvoorziening opgericht.	De schakelvoorziening is geëvalueerd en duurzaam gemaakt.	De schakelvoorziening loopt voor niveau 2, 3 en 4 in de regio Arnhem. De ontstane netwerkorganisatie in de regio Foodvalley is succesvol als het gaat om het bieden van de juiste zorg voor kwetsbare jongeren.
	Met vier grote bedrijven zijn er afspraken gemaakt over het verbinden van de opleiding en begeleiding van kwetsbare jongeren met de praktijk (o.a. creëren van hybride leeromgevingen), het plaatsen van kwetsbare jongeren in bpv-plaatsen of leerbanen en het optimaliseren van de arbeidsmarkttoeleiding.	Voor elk domein zijn er met drie grote bedrijven afspraken gemaakt over het verbinden van de opleiding en begeleiding van kwetsbare jongeren met de praktijk (o.a. creëren van hybride leeromgevingen), het plaatsen van kwetsbare jongeren in bpv-plaatsen of leerbanen en het optimaliseren van de arbeidsmarkttoeleiding.	Teams investeren in de goede matching tussen kwetsbare studenten en de leerbedrijven, zodat de studenten tijdens de bpv goed kunnen worden begeleid. Er zijn voldoende mogelijkheden om kwetsbare jongeren te plaatsen.



Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
<p>9 Ons onderwijs aansluit bij de behoeften van en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en biedt studenten een goede basis voor een leven lang ontwikkelen en om in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Er zijn convenanten afgesloten met branches (i.e.g. bouw, metaal, zorg &amp; welzijn en defensie) of bedrijvennetwerken met concrete afspraken over: herziening van het portfolio, het onderwijsprogramma, de inrichting van het onderwijs en het aanbod op het gebied van leven lang ontwikkelen.</p>	<p>De afspraken uit de convenanten zijn in uitvoering of uitgevoerd. In elke sector is er sprake van zichtbare veranderingen in het portfolio en/of het programma en/of de inrichting van het onderwijs.</p>	<p>Door de onderwijscode en het modulair ontwerpen van het onderwijs worden de eerste stappen gezet in het aanbod voor LLO. Daarnaast worden er vanuit verschillende branches convenanten uitgevoerd (o.a. Zorg, Mechatronica).</p>
		<p>Elke sector heeft een aanbod op de behoefte van alumni en de arbeidsmarkt afgestemd op het gebied van LLO, o.a. door de inzet van keuzedelen als certificaatrajecten.</p>	<p>In 2022 is een projectleider Alumni aangesteld, om een projectplan te maken en het Alumni beleid uit te gaan voeren. De 0 – meting vindt plaats in 2023, op basis waarvan een alumni beleidsplan opgezet wordt waarin de implementatie beschreven is en op basis waarvan de implementatie gestart moet worden.</p>
	<p>Op basis van gesprekken met werkgevers en alumni is er een kwalitatieve nulmeting opgesteld over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het plan van aanpak voor de verbeterpunten is vastgesteld.</p>	<p>De monitor van de tevredenheid van werkgevers en alumni over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt wordt tweemaal jaarlijks uitgevoerd. De verbeterpunten nav de nulmeting zijn uitgevoerd of in uitvoering.</p>	<p>Nog onvoldoende van de grond gekomen i.v.m. corona lag de prioriteit op andere vlakken. M.i.v. 2023 gaat een 0-meting plaatsvinden op basis waarvan een alumni beleidsplan opgezet wordt waarin ook de implementatie beschreven is en op basis waarvan de implementatie gestart gaat worden.</p>
	<p>Per locatie is er een alumninetwerk gevormd. Er vindt jaarlijks minimaal 1 bijeenkomst met alumni plaats op elke locatie.</p>	<p>Op elke locatie is er een actief alumni-netwerk en vinden er jaarlijks meerdere bijeenkomsten met alumni plaats.</p>	<p>Nog onvoldoende van de grond gekomen i.v.m. corona lag de prioriteit op andere vlakken. In het nieuw op te stellen beleidsplan zal na de 0-meting ook de monitor vastgelegd worden die inzicht geeft of werkgevers en alumni tevreden zijn over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.</p>
	<p>In ieder team heeft 1 (voltijds) docent een stage in de beroepspraktijk uitgevoerd.</p>	<p>In ieder team heeft 2 (voltijds)docent een stage in de beroepspraktijk uitgevoerd of zijn momenteel nog werkzaam in de beroepspraktijk.</p>	<p>In alle onderwijsteams zijn docenten werkzaam die nog steeds werkzaam zijn in de beroepspraktijk of die recent vanuit het werkveld de overstap naar het onderwijs hebben gemaakt. De verbinding met het beroepenveld is hierdoor sterk, wat resulteert in up-to-date onderwijs. Verschillende docenten (teams) zijn op internationale studiereis geweest.</p>

	Ambitie	Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaald resultaat 2022
10	Ons opleidingsaanbod is (macro)doelmatig.	Er zijn geactualiseerde afspraken met de Gelderse ROC's over een doelmatig, toegankelijk en arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod in de provincie Gelderland.	Er zijn geactualiseerde afspraken met de Gelderse ROC's over een doelmatig, toegankelijk en arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod in de provincie Gelderland.	Begin 2021 is verkend of we afspraken zouden kunnen maken over een brede basis voor alle ROC's met aanvullend uitstroomprofielen, waarin onderscheid zou zijn. Daar was geen draagvlak voor, omdat ernstig werd getwijfeld aan de reisbereidheid van studenten. Er zijn wel enkele afspraken gemaakt over hele kleine opleidingen. Daarmee is in de ogen van de deelnemende ROC's op dit moment een doelmatig, toegankelijk en arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod in Gelderland aanwezig.



## B. Jaarrekening

## Grondslagen van de jaarrekening

### Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Deze regeling stelt dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De jaarrekening is opgesteld in euro's, zijnde de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie is na rekenkundige bewerking afgerond op gehele getallen. Hierdoor blijven de uitkomsten zo dicht mogelijk bij de werkelijkheid maar wijken de gepresenteerde totalen soms iets af van de som der delen. De jaarrekening is opgesteld op 5 juni 2023.

### Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Voor zover in het onderstaande niet anders is aangegeven, worden activa en passiva gewaardeerd tegen geamortiseerde historische kostprijs. De liquide middelen worden tegen nominale waarde opgenomen. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

COG beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de

kastroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de en de bedrijfswaarde.

Voor een toelichting op de activa, aanleiding en cijfermatige impact van deze bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar de grondslagen voor waardering van de materiële vaste activa.

### Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

### Vrijval en indexering Voorziening groot onderhoud

Vanaf 2020 heeft stichting COG de keuze gemaakt om de voorziening groot onderhoud volledig op basis van de componenten methode vorm te geven. Basis voor de voorziening is het Meerjaren Onderhoudsplan waarin het grote onderhoud voor de volledige levensduur (30 jaar) van de gebouwen per afzonderlijk component wordt weergegeven. Op basis hiervan wordt de jaarlijks benodigde dotatie aan de voorziening Groot Onderhoud bepaald. Per component wordt het geplande onderhoud in de jaren voorafgaand aan het voorgenomen onderhoud lineair opgebouwd op basis van de geschatte

onderhoudscyclus. In 2021 is door specialisten van Nibag het onderhoud opnieuw geschouwd en verwerkt in de voorziening Groot Onderhoud. Van de momenteel aanwezige huisvestingsportefeuille binnen COG is bekend dat er een aantal panden zullen worden afgestoten in de nabije toekomst (2023 en 2024). Aan deze panden zal tot het moment van afstoten geen groot onderhoud meer worden uitgevoerd. De panden betreffen allen geen hoofdlocaties van COG. Derhalve is de aanwezige voorziening voor deze panden vrijgevallen ten gunste van de staat van baten en lasten.

In verband met prioritering van werkzaamheden binnen de afdeling F&H en de ver/nieuwbouw van het Dulon College is gedurende 2022 maar een beperkt deel van het geplande onderhoud uitgevoerd. Het niet uitgevoerde onderhoud voor de panden die niet worden afgestoten is doorgeschoven naar 2023. In verband met de sterk gestegen bouw/onderhoudskosten is de voorziening Groot onderhoud op basis van de CBS bouwkosten index geïndexeerd. Hierover is vooraf afstemming met onze huisaccountant geweest.



In onderstaand overzicht staat de afzonderlijke impact in 2022 weergegeven:

#### Verloopoverzicht

Beginbalans 2022	11.836.098
Dotatie cf MJOP	1.051.000
Onttrekking 2022	-29.620
Aanvullende dotatie/vrijval conform componentenbenadering	14.397
<b>Subtotaal</b>	<b>12.871.875</b>
Vrijval n.a.v. sloop Reehorsterweg 80	-211.518
Vrijval n.a.v. afstoting	-808.943
Indexatie voorziening	1.560.918
<b>Eindbalans 2022</b>	<b>13.412.332</b>



### Grondslagen voor salderen

Een actief en passief post worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

1. een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
2. het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

### Grondslagen voor consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn, naast de financiële gegevens van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden (Stichting COG), ook opgenomen de financiële gegevens van die entiteiten waar sprake is van eenheid van bestuur en daarmee sprake van overheersende zeggenschap.



De geconsolideerde jaarrekening van de Stichting COG over 2022 is samengesteld uit de volgende onderliggende entiteiten:

#### 1. Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden

Hieronder vallen de volgende onderdelen:

- Bestuur & Bedrijfsvoering
- Bestuurlijke laag
- ROC A12
- Arentheem College
- Praktijkschool Arentheem
- Het Perron

#### 2. Stichting Contractonderwijs Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden (100%)

#### 3. Beheersstichting ROC A12 (100%)

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Stichting COG. De financiële gegevens van de stichting en de andere in de consolidatie betrokken entiteiten zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties.

## Grondslagen voor waardering

### Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen.

Investeringskosten boven € 2.500 worden geactiveerd, er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

De afschrijvingen vinden lineair plaats en worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met eventuele restwaarde.

### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen.

Investeringskosten boven € 2.500,- worden geactiveerd met uitzondering van investeringen in computers en fotonica-apparatuur; hierop wordt vanaf € 500,- afgeschreven. In 2022 heeft de stichting het afschrijvingsbeleid herijkt. Hieruit volgt dat mobiele telefonie en tablets niet worden geactiveerd, maar direct als kosten worden geboekt.

De afschrijvingen vinden lineair plaats en worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

### Financiële vaste activa

Effecten worden gewaardeerd tegen actuele waarde. De vorderingen op het Ministerie van OCenW inzake de bekostiging zijn vanwege het vervallen van de regeling geheel afgewaardeerd. De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

### Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de Stichting.

### Eigen vermogen

Het eigen vermogen in de jaarrekening is opgenomen na bestemming van het resultaat. De bestemmingsreserves privaat zijn gevormd voor het doel zoals uiteengezet in de toelichting en zullen voor deze doeleinden worden gebruikt.

### Voorzieningen

#### *Voorziening Spaarverlof*

De voorziening wordt gewaardeerd tegen het saldo (opbouw -/- opname) van de gespaarde uren en de werkelijke loonkosten. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

#### *Voorziening Duurzame Inzetbaarheid*

De voorziening wordt gewaardeerd tegen het saldo (opbouw -/- opname/ uitbetaling) van de uren en de werkelijke loonkosten per functiecategorie. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

#### *Voorziening Jubilea*

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is berekend op basis van werkelijke loonkosten. Afhankelijk van de te verwachten dienstverbanden is bij de bepaling van de voorziening een kans van effectuering meegenomen. Bij het bepalen van de voorziening is rekening gehouden met een 3% loonstijging en een disconteringsvoet van 2%. In de berekening van de voorziening is uitgegaan van een pensioengerechtigde leeftijd van 67. Voor medewerkers waarbij sprake is van stapsgewijze verhoging naar 67, wordt rekening gehouden met de werkelijke pensioenleeftijd van het individu. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.

#### *Voorziening Wachtgeld*

De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de verwachte kosten, die voortvloeien uit wachtgeldverplichtingen, (bovenwettelijke) werkloosheidsverplichtingen en indien van toepassing uitkeringen uit hoofde van de regeling vervroegde uittreding. Jaarlijks vinden dotaties plaats voor zover er nieuwe verplichtingen ontstaan. In het jaar van

ontstaan van de verplichting, worden de volledige toekomstige uitgaven gereserveerd. Onttrekkingen vinden plaats op basis van de in het jaar betaalde uitkeringslasten. Indien de desbetreffende personen alsnog werk hebben gevonden en zij uit dien hoofde geen werkloosheidsuitkering ontvangen, vindt (naar rato) vrijval plaats van de reservering op dat moment. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

#### *Voorziening Eigen risicodragerschap*

De voorziening eigen risicodragerschap is gevormd ter dekking van de verwachte kosten die voortvloeien uit het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). De voorziening is berekend op basis van daadwerkelijke instroom in de jaren vanaf 2018 zoals bekend op balansdatum. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

#### *Voorziening Seniorenverlof*

De voorziening seniorenverlof wordt gevormd voor het op basis van de cao mbo ontstane recht op seniorenuren. De voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de CAO alsmede ook het deel van de populatie welke binnen 5 jaar voldoet aan de voorwaarden. Bij de berekening van de totale last is rekening gehouden met een schattingselement voor het wel of niet gebruik maken van de regeling op basis van de schattingswijziging van eerdere uitstroom dan AOW datum. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.

#### *Voorziening Groot Onderhoud*

Op basis van meerjarige onderhoudsplannen is de onderhoudsvoorziening gevormd ter egalisatie van de kosten verbonden aan meerjarig onderhoud ter zake van de materiële vaste activa. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.



### *Voorziening Dubieuze Debiteuren*

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen, welke worden vertaald naar percentages voor de gehele populatie.

### **Kortlopende schulden**

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa, tenzij aan de salderingscriteria wordt voldaan.

### **Langlopende schulden**

Schulden met een looptijd van langer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Langlopende schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder de kortlopende schulden.

### **Onderhanden projecten**

Onderhanden projecten wordt gewaardeerd tegen de gerealiseerde projectkosten vermeerderd met de toegerekende winst en verminderd met verwerkte verliezen en gedeclareerde termijnen. Projectopbrengsten en -kosten worden verwerkt in de winst-en-verliesrekening naar rato van de verrichte prestaties op balansdatum. De mate waarin de prestaties zijn verricht is bepaald op basis van de looptijd van het project. Onderhanden projecten waarvan het saldo een debetstand vertoont, worden gepresenteerd onder de vlottende activa. Onderhanden projecten waarvan het saldo een creditstand vertoont, worden gepresenteerd onder de kortlopende schulden. In geval van COG is sprake van een creditstand waardoor onderhanden projecten zijn opgenomen onder de overlopende passiva.

### **Grondslagen voor resultaatbepaling**

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

### **Rijksbijdragen en overige baten**

De rijksbijdragen worden opgenomen conform de door het ministerie van OCW vastgestelde toekenning en tijdsevenredig toegerekend aan het verslagjaar. De verantwoording van de overige baten uit het verlenen van diensten (w.o. detachering, verhuur ruimten) geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Subsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen. Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben.

### **Afschrijvingen op materiële vaste activa**

Op materiële vaste activa wordt afgeschreven op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. De afschrijvingen vinden lineair plaats en worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

### Personeelslasten

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.

### Pensioenen

De Stichting COG heeft voor haar werknemers een pensioenregeling toegezegd op basis van middelloon. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. Indexaties vinden voorwaardelijk plaats.

Stichting COG is voor alle onderdelen voor haar pensioenverplichtingen verzekerd bij de stichting pensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen van Stichting COG zijn verzekerd via een uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder (bedrijfspensioenfonds). De verplichtingen die hieruit voortvloeien bestaan uit de pensioenpremies, welke in de verlies & winstrekening verwerkt zijn. Voor de nog te betalen premies over 2022 is een verplichting op de balans opgenomen. In de pensioenpremies is een opslag opgenomen voor uitvoeringskosten en het in stand houden van de (minimaal) vereiste solvabiliteit in relatie tot reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Daarnaast kunnen in de premie opslagen voor indexatie zijn begrepen.

Indien er sprake is van ontoereikende solvabiliteit van het pensioenfonds kunnen medewerkers en werkgevers worden aangesproken via een

verhoging van de pensioenpremies. De Stichting COG heeft verder geen aanvullende in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen aan de pensioenuitvoerder. Stichting COG heeft geen beschikkingsrecht over eventuele pensioenoverschotten en kan hierop dan ook geen aanspraak maken. De beleidsdekkingsgraad (gemiddelde dekkingsgraad over de laatste 12 maanden) was op 31 januari 2023 111,1%. De actuele dekkingsgraad 31-12-2022 (111%) en dekkingsgraad januari 2023 (111%). (bron: [www.abp.nl](http://www.abp.nl))

### Huisvestingslasten en overige lasten

Huisvestingslasten en overige lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben.

### Vergelijkende cijfers vorig jaar

Voor de vergelijkbaarheid tussen de cijfers over de jaren 2022 en 2021 zijn de vergelijkende cijfers van 2021 daar waar nodig aangepast conform de rubricering van 2022. De aanpassing van de vergelijkende cijfers heeft geen gevolgen voor het resultaat van 2021. Indien de wijziging wel effect heeft op de cijfers dan wordt dit afzonderlijk toegelicht.

### Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

### Segmentatie

Segmentatie van de balans en baten en lasten heeft conform RJ 660 Onderwijsinstellingen plaatsgevonden. Zie verder bij B 1.7.

## B 1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na verwerking voorstel resultaatbestemming)

### ACTIVA

Vaste activa	2022	2021
Immateriële vaste activa	€	€
Software	3.847	11.439
<b>Materiële vaste activa</b>		
Gebouwen en terreinen	35.477.676	36.456.138
Materiële vaste activa in uitvoering	11.303.398	2.435.270
Inventaris en apparatuur	8.515.980	9.263.851
Overige materiële vaste activa	419.012	650.596
	55.719.913	48.817.294
<b>Financiële vaste activa</b>		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	0	2
<b>Totaal vaste activa</b>	55.719.913	48.817.296
<b>Vlottende activa</b>		
<b>Vorderingen</b>		
Debiteuren	1.474.928	1.363.337
Overige vorderingen	821.921	635.171
Overlopende activa	884.329	549.808
	3.181.178	2.548.316
<b>Liquide middelen</b>		
Liquide middelen	41.713.116	42.871.630
<b>Totaal vlottende activa</b>	44.894.294	45.419.946
<b>Totaal activa</b>	<b>100.614.207</b>	<b>94.237.242</b>

## B 1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na verwerking voorstel resultaatbestemming)

### PASSIVA

	2022	2021
	€	€
<b>Eigen vermogen</b>		
Algemene reserve	58.236.435	61.405.971
Bestemmingsreserve	9.182.271	7.636.217
	<u>67.418.706</u>	<u>69.042.188</u>
<b>Voorzieningen</b>		
Personeelsvoorzieningen	6.168.385	6.300.191
Overige voorzieningen	13.412.332	11.836.098
	<u>19.580.716</u>	<u>18.136.289</u>
<b>Langlopende schulden</b>		
Overige langlopende leningen	2.900.000	0
	<u>2.900.000</u>	<u>0</u>
<b>Kortlopende schulden</b>		
Crediteuren	1.926.111	1.634.447
Belastingen en premies sociale verzekeringen	104.877	28.783
Pensioenschulden	5.008	3.855
Overige kortlopende schulden	3.740.554	670.740
Overlopende passiva	4.938.238	4.720.945
	<u>10.714.788</u>	<u>7.058.770</u>
<b>Totaal passiva</b>	<u><b>100.614.207</b></u>	<u><b>94.237.242</b></u>

## B 1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
	€	€	€
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen OCenW	96.252.376	87.806.100	93.427.674
Overige overheidsbijdragen en subsidies	445.318	403.700	378.698
College-, cursus-, les- en examengelden	1.435.136	1.458.500	900.182
Opbrengst werk voor derden	517.440	672.100	1.040.363
Overige baten	4.167.471	3.381.200	3.392.271
<b>Som der baten</b>	<b>102.817.740</b>	<b>93.721.600</b>	<b>99.139.188</b>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	76.271.145	76.237.500	74.412.934
Afschrijvingen	5.151.778	4.768.300	7.305.499
Huisvestingslasten	11.165.054	8.405.000	2.103.568
Overige lasten	11.872.371	10.919.100	10.984.929
<b>Som der lasten</b>	<b>104.460.349</b>	<b>100.329.900</b>	<b>94.806.929</b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>-1.642.609</b>	<b>-6.608.300</b>	<b>4.332.258</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>19.128</b>	<b>-30.000</b>	<b>-55.235</b>
<b>Saldo exploitatie</b>	<b>-1.623.481</b>	<b>-6.638.300</b>	<b>4.277.023</b>

## B 1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022

Kasstroom uit operationele activiteiten	2022 €	2021 €
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.642.609	4.332.258
<b>Aanpassingen voor:</b>		
- afschrijvingen	3.402.343	7.214.323
- mutaties voorzieningen	1.444.427	-3.912.681
	4.846.772	3.301.642
<b>Veranderingen in vlottende middelen:</b>		
- voorraden	0	0
- vorderingen	-632.861	596.045
- kortlopende schulden	3.655.634	-1.077.408
	3.022.772	-481.363
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.226.936	7.152.537
Ontvangen/betaalde interest	19.128	-55.235
	19.128	-55.235
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>6.246.064</b>	<b>7.097.302</b>

Kasstroom uit operationele activiteiten	2022 €	2021 €
Investerings in materiële vaste activa	-12.054.397	-4.838.296
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.749.819	91.176
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-10.304.578	-4.747.121
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.900.000	0
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>2.900.000</b>	<b>0</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>-1.158.514</b>	<b>2.350.182</b>
Beginstand liquide middelen	42.871.630	40.521.448
Mutatie liquide middelen	-1.158.514	2.350.182
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>41.713.116</b>	<b>42.871.630</b>

## B 1.4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten

## ACTIVA

Immateriële vaste activa	Verkrijgingsprijs t/m 2021	Afschrijvingen t/m 2021	Boekwaarde per 31-12-2021	Investerings 2022	Des-investerings 2022	Afschrijvingen 2022	Verkrijgingsprijs t/m 2022	Afschrijvingen t/m 2022	Boekwaarde per 31-12-2022
<b>Software</b>	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Software	67.200	55.762	11.439	-	-384	-7.209	37.521	3.676	3.847
<b>Totaal</b>	<b>67.200</b>	<b>55.762</b>	<b>11.439</b>	<b>-</b>	<b>-384</b>	<b>-7.209</b>	<b>37.521</b>	<b>33.676</b>	<b>3.847</b>
Materiële vaste activa	Verkrijgingsprijs t/m 2021	Afschrijvingen t/m 2021	Boekwaarde per 31-12-2021	Investerings 2022	Afschrijvingen Des- en bijz. investeringen 2022	Afschrijvingen en bijz. waardeverminderingen 2022	Verkrijgingsprijs 2022	Afschrijvingen en bijz. waardeverminderingen t/m 2022	Boekwaarde per 31-12-2022
<b>Gebouwen en terreinen</b>	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Gebouwen en terreinen	69.158.539	32.702.401	36.456.138	1.421.024	-1.645.651	-753.835*	61.329.752	25.852.077*	35.477.676
Gebouwen en terreinen	69.158.539	32.702.401	36.456.138	1.421.024	-1.645.651	-753.835	61.329.752	25.852.077	35.477.676
<b>Materiële vaste activa in uitvoering</b>									
MVA in uitvoering	2.435.270	-	2.435.270	8.868.128	-	-	11.303.398	-	11.303.398
MVA in uitvoering	2.435.270	-	2.435.270	8.868.128	-	-	11.303.398	-	11.303.398
<b>Inventaris en apparatuur</b>									
Inventaris en meubilair	9.796.590	5.512.760	4.283.829	716.958	-5.927	-668.616	9.717.204	5.390.960	4.326.244
Computers	4.158.072	2.821.332	1.336.740	221.533	-0	-683.083	2.926.258	2.051.069	875.189
Machines en apparatuur	9.094.794	5.451.512	3.643.282	820.043	-70.675	-1.078.103	9.134.832	5.820.285	3.314.547
	23.049.456	13.785.604	9.263.851	1.758.534	-76.603	-2.429.802	21.778.294	13.262.313	8.515.980
<b>Overige materiële vaste activa</b>									
Infrastructuur	1.662.212	1.011.615	650.596	6.711	-26.798	-211.497*	1.244.913	825.900*	419.012
	1.662.212	1.011.615	650.596	6.711	-26.798	-211.497	1.244.913	825.900	419.012
<b>Totaal</b>	<b>96.372.676</b>	<b>47.555.382</b>	<b>48.817.294</b>	<b>12.054.397</b>	<b>-1.749.435</b>	<b>-3.402.343</b>	<b>95.693.878</b>	<b>39.973.966</b>	<b>55.719.913</b>

\* Impairment activa Dulon College (z.o.z.)

### Impairment activa Dulon College

In zowel 2021 als in 2022 heeft in verband met de aanstaande ver/nieuwbouw van het Dullon College een impairment plaatsgevonden van het gebouw aan de Reehorsterweg 80 en van het pand aan de Bovenbuurtweg 9, beide te Ede. In deze bijzondere waardevermindering zijn tevens de investeringen op het gebied van infrastructuur en inrichting terreinen van beide panden meegenomen. Als extra afschrijvingslast 2022 zijn in bovenstaand overzicht de onderstaande bedragen meegenomen:

	€
Gebouwen en terreinen	1.785.051
Infrastructuur	9.699
	<b>1.794.750</b>

### Desinvesteringen op basis van inventarisatie

In 2022 zijn de activa geïventariseerd. Activa welke niet meer aanwezig waren zijn gedesinvesteerd en verwijderd uit de activa-administratie. Hieronder is per activumgroep de gedesinvesteerde boekwaarde en de daarbij horende verkrijgingsprijs van de verwijderde activa weergegeven.

Activumgroep	Boekwaarde €	Verkrijgingsprijs €
Gebouwen en terreinen	1.645.651	9.249.810
Inventaris en meubilair	5.927	796.344
Machines en apparatuur	70.675	780.493
Computers	0	1.453.346
Software	384	29.679
Infrastructuur	26.798	424.010

### Activeringsgrenzen en afschrijvingspercentages

Investeringen boven € 2.500 worden geactiveerd, met uitzondering van investeringen in computers en fotonica-apparatuur. Hierop wordt vanaf € 500 afgeschreven.

Grond	: 0%
Terreinen	: tussen 3,33% en 10%
Gebouwen en renovatie	: tussen 3,33% en 6,66%
Verbouwingen*	: tussen 6,66% en 10%
Sportvelden	: 10%
Machines en installaties	: tussen 6,66% en 20%

### Inventaris en apparatuur

- Hard-en software	: tussen 20 en 50%
- Inventaris en meubilair	: tussen 5% en 20%
- Infrastructuur	: tussen 6,66% en 20%

\* Verbouwingen in tijdelijke huisvesting worden afgeschreven op basis van de gebruiksduur en wijken af van bovenstaande percentages.





WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen	Bedrag €	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	48.486.000	01-01-2022
Verzekerde waarde gebouwen	120.240.642	31-12-2022
	<b>WOZ-waarde</b>	<b>Verzekerde waarde</b>
	€	€
Bovenbuurtweg 5, Ede	306.000	438.034
Bovenbuurtweg 7, Ede	15.343.000	20.718.742
Reehorsterweg 80 (blok A-D), Ede	13.655.000	37.232.900
Bovenbuurtweg 9 (blok E/F)	Opgenomen bij Reehorsterweg 80	13.074.656
Reehorsterweg 90, Ede	618.000	1.619.399
Zandlaan 29A, Ede	947.000	3.490.999
Gruttostraat 10, Velp	11.191.000	24.423.721
Reigerstraat 25, Velp	Opgenomen bij Gruttostr. 10	7.831.518
Gruttostraat 1, Velp	943.000	2.614.400
Kramersgildeplein 3, Arnhem	823.000	3.185.703
Sportlaan 13, Veenendaal	4.660.000	5.610.570
	<b>48.486.000</b>	<b>120.240.642</b>

Voor het pand aan Sportlaan 13 te Veenendaal is COG voor 21% eigenaar van het betreffende pand.

**Toelichting balans**

<b>Financiële vaste activa</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Vorderingen op het Ministerie van OCenW</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Loonheffing/premie ABP over de maand juli 1991	0	1
Latente vordering subsidie loonkosten vo	0	1
	<u>0</u>	<u>2</u>

De regeling 'Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet Onderwijs vo 2018' vervalt per 1 januari 2023. Op grond van deze regeling was het mogelijk om jaarlijks een vordering van maximaal 7,5% van de personele bekostiging op de balans op te nemen. Deze vordering is in het verleden al afgeboekt naar twee maal € 1 en werd jaarlijks toegelicht als niet uit de balans blijkende verplichting. Door het vervallen van de regeling is het niet meer mogelijk om een vordering op te nemen, tevens vervalt hiermee de niet uit de balans blijkende verplichting.

<b>Vorderingen</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Debiteuren</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Saldo per 31 december volgens openstaande postenlijst	1.738.145	1.815.553
Voorziening Dubieuze Debiteuren	-263.217	-452.217
	<u>1.474.928</u>	<u>1.363.337</u>
Stand voorziening per 1 januari	452.217	417.145
Dotatie	322.378	35.855
Onttrekking	-511.377	-783
Stand per 31 december	<u>263.217</u>	<u>452.217</u>

In dit debiteurensaldo zit een bedrag van € 888.000 aan vorderingen studenten/ouders opgenomen.

De berekening van de voorziening dubieuze debiteuren voor de scholen ROC A12, Arentheem en Perron is als volgt:

- De vorderingen worden ultimo boekjaar beoordeeld op inbaarheid. Vorderingen die betrekking hebben op vrijwillige bijdragen mbo worden vanaf het schooljaar 2019/2020 niet meer gefactureerd, het openstaande saldo van oudere schooljaren is geheel afgeboekt ten laste van de gevormde voorziening.
- Voor het vo wordt voor het schooljaar 2022/2023 90% van de vrijwillige bijdragen voorzien en voor oudere jaren 100%.
- Vorderingen (niet zijnde vrijwillige bijdragen) worden voor schooljaar 2022/2023 voorzien voor 20%, voorgaande schooljaren worden voor 50% voorzien.
- De inbaarheid van debiteurenvorderingen van de Stichting COG, de Beheersstichting COG en Stichting Contractonderwijs COG worden individueel beoordeeld.

Gedurende 2022 heeft een opschoning van het debiteurenbestand plaatsgevonden en heeft er een hogere onttrekking aan de voorziening Dubieuze Debiteuren plaatsgevonden van posten welke als definitief oninbaar zijn aangemerkt. Dit betreft een bedrag van ca. € 230.000.

	2022	2021
	€	€
<b>Overige vorderingen</b>		
Afrekening overstag (het Perron)	313.372	55.523
Openstaande posten iDealNet	434.761	0
TechnoDiscovery	55.996	0
Nog te factureren detacheringen	16.983	224.842
Voorschotten studenten en medewerkers	0	84.066
Nog te ontvangen subsidies	0	71.985
Duo inburgering 4e kwartaal 2021	0	68.600
Projectgelden Knooppunt techniek	0	59.336
Compensatieregeling transitievergoeding	0	14.601
Diversen	809	56.218
	821.921	635.171
<b>Overlopende activa</b>		
Licenties/ICT	340.732	181.080
Abonnementen/contributies	308.384	159.500
Verzekeringen	97.926	89.376
Scholing	24.828	46.431
Excursies/buitenlandse reizen	61.832	33.307
Huur	17.959	21.247
Diversen	32.668	18.867
	884.329	549.808

	2022	2021
	€	€
<b>Liquide middelen</b>		
Kas	2.030	1.623
Rekening courant banken	152.096	1.248.941
Spaarrekeningen	7.529.673	7.529.637
Rekening courant schatkistbankieren	34.029.317	34.091.429
	41.713.116	42.871.630

De liquide middelen staan op een bedrag na ten behoeve van een bankgarantie (zie onder) ter vrije beschikking. Laadperron: € 13.689, hiervoor zijn liquide middelen verpand aan de Rabobank. Gedurende 2021 is Stichting COG deel gaan nemen aan het schatkistbankieren via het ministerie van Financiën. Hiervoor is het grootste deel van de liquiditeiten onder gebracht bij het ministerie van Financiën, hiervoor wordt een rekening-courant positie aangehouden met het ministerie.

**PASSIVA**

<b>Eigen vermogen</b>	<b>Saldo 01.01.22</b>	<b>Bestemming 2022</b>	<b>Overige 2022</b>	<b>Saldo 31.12.22</b>
<b>Algemene reserve</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>COG</b>				
Algemene reserve	61.405.971	-3.169.536	0	58.236.435
<b>Totaal algemene reserve</b>	<b>61.405.971</b>	<b>-3.169.536</b>	<b>0</b>	<b>58.236.435</b>
<b>Bestemmingsreserves Publiek</b>				
<b>Nationaal Programma Onderwijs (NPO)</b>				
Bestemmingsreserve NPO mbo	949.817	436.842	0	1.386.659
Bestemmingsreserve NPO vo	2.316.500	1.009.912	0	3.326.412
<b>Totaal bestemmingsreserves Publiek</b>	<b>3.266.317</b>	<b>1.446.754</b>	<b>0</b>	<b>4.713.071</b>
<b>Bestemmingsreserves Privaat</b>				
<b>Mbo</b>				
Bestemmingsreserve privaat ROC A12	1.000.812	0	0	1.000.811
Ondersteuningsfonds ROC A12	11.418	0	0	11.418
<b>Vo</b>				
Bestemmingsreserve privaat Arentheem College	3.525.492	0	0	3.525.492
<b>Overig</b>				
Bestemmingsreserve privaat UPGRADE	-340.804	-1.197	0	-342.001
Bestemmingsreserve privaat Beheersstichting COG	172.982	100.498	0	273.480
<b>Totaal Bestemmingreserves Privaat</b>	<b>4.369.900</b>	<b>99.301</b>	<b>0</b>	<b>4.469.200</b>
<b>Totaal bestemmingsreserves</b>	<b>7.636.217</b>	<b>1.546.055</b>	<b>0</b>	<b>9.182.271</b>
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>69.042.188</b>	<b>-1.623.481</b>	<b>0</b>	<b>67.418.706</b>

## Bestemmingsreserves Publiek

### Bestemmingsreserve NPO

Vanuit de overheid zijn aan het onderwijs verschillende extra subsidies toegekend inzake het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze gelden zijn bedoeld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het grootste deel van deze subsidies wordt uitgekeerd via de reguliere Lumpsum bekostiging. Voor dat deel van de ontvangen subsidie waar in het jaar van ontvangst nog geen uitgaven voor zijn gedaan is een bestemmingsreserve gevormt. Het is de bedoeling dat deze middelen worden besteed in de periode tot en met juli 2025.



## Bestemmingsreserves Privaat

### Private reserve ROC A12

Het private deel van de algemene reserve van ROC A12 wordt gevormd uit de resultaten die behaald worden op commerciële activiteiten en nevenactiviteiten. De kosten en opbrengsten worden apart geadmistreerd in de financiële administratie.

### Private reserve Bedrijfsvoering/UPGRADE en Beheersstichting ROC A12

De resultaten behaald uit de activiteiten van Stichting Contractonderwijs COG en de Beheersstichting COG zijn onttrokken/toegevoegd aan de private algemene reserve. De private reserve UPGRADE vertoont een negatief saldo, hier wordt in 2023 aandacht aan gegeven.

### Private reserve Arentheem College

Het private deel van de algemene reserve van het Arentheem College wordt gevormd uit de resultaten die behaald worden op aanvullende inkomsten van derden. De kosten en opbrengsten worden apart geadmistreerd in de financiële administratie.

### Ondersteuningsfonds ROC A12

De reserve ondersteuningsfonds van ROC A12 is gevormd uit de algemene reserve privaat ten behoeve van de aanschaf van leermiddelen voor studenten die niet in staat zijn deze zelf aan te schaffen. Door de komst van de regeling mbo Studentenfonds is er in 2022 geen gebruik gemaakt van het Ondersteuningsfonds. In 2023 zal worden bekenen wat met deze reserve gedaan gaat worden.

Voorzieningen	Saldo 01-01-2022	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022
	€	€	€	€	€
<b>Personeelsvoorzieningen</b>					
Wachtgeld	1.475.536	465.027	-616.307	-447.830	876.426
Seniorenverlof	1.669.492	141.447	-158.598	0	1.652.341
Duurzame inzetbaarheid	1.799.175	503.531	-320.044	0	1.982.662
Jubilea	851.980	105.539	-102.114	-20.748	834.657
Eigen Risicodragerschap	453.094	648.448	-221.138	-98.204	782.200
Spaarverlof	50.914	1.327	-12.143	0	40.099
<b>Overige voorzieningen</b>					
Onderhoud	11.836.098	2.630.840	-29.620	-1.024.986	13.412.332
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>18.136.289</b>	<b>4.496.159</b>	<b>-1.459.964</b>	<b>-1.591.768</b>	<b>19.580.716</b>

De hoge vrijval van de voorziening onderhoud wordt nader toegelicht bij de waarderingsgrondslagen.

Personeelsvoorzieningen	Saldo 31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€	€
Wachtgeld	876.426	292.679	527.233	56.514
Seniorenverlof	1.652.341	126.007	642.083	884.251
Duurzame inzetbaarheid	1.982.662	495.666	991.331	495.666
Jubilea	834.657	39.370	278.015	517.272
Eigen Risicodragerschap	782.200	432.126	332.743	17.331
Spaarverlof	40.099	11.135	19.952	9.012
<b>Overige voorzieningen</b>				
Groot Onderhoud	13.412.332	2.725.807	4.676.546	6.009.979
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>19.580.716</b>	<b>4.122.790</b>	<b>7.467.903</b>	<b>7.990.024</b>

De te verwachten uitputting van de voorziening spaarverlof en duurzame inzetbaarheid is op voorhand niet in te schatten. Vooralsnog is voor het deel dat niet bekend is over de jaren de volgende procentuele verdeling toegepast: 25%, 50% en 25%.

## Toelichting personeelsvoorzieningen

### Voorziening Wachtgeld

“De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de verwachte kosten, die voortvloeien uit wachtgeldverplichtingen, (bovenwettelijke) werkloosheidsverplichtingen en indien van toepassing uitkeringen uit hoofde van de regeling vervroegde uittreding. Jaarlijks vinden dotaties plaats voor zover er nieuwe verplichtingen ontstaan. In het jaar van ontstaan van de verplichting, worden de volledige toekomstige uitgaven gereserveerd. Onttrekkingen vinden plaats op basis van de in het jaar betaalde uitkeringslasten. Indien de desbetreffende personen alsnog werk hebben gevonden en zij uit dien hoofde geen werkloosheidsuitkering ontvangen, vindt (naar rato) vrijval plaats van de reservering op dat moment. In deze voorziening zijn twee personen opgenomen waarvan één een deeltijdbaan heeft en de ander een eigen bedrijf is gestart, voor de persoon met deeltijdbaan is een inschatting van de te verwachten doorbelaste uitkeringen opgenomen, voor de persoon met het eigen bedrijf is de volledige verplichting opgenomen. Jaarlijks wordt de hoogte van de verplichting beoordeeld.

### Voorziening Seniorenverlof

Uit hoofde van de in 2014 gewijzigde cao-mbo bestaat er onder voorwaarden voor de medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om tot aan de AOW gerechtigde leeftijd jaarlijks 170 uur extra verlof op te nemen. Dit verlof kan niet worden gespaard en geldt naar rato van de

werktijdfactor. Deze voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de cao-mbo alsmede ook het deel van de populatie welke binnen 5 jaar voldoet aan de voorwaarden. Bij de berekening van de totale last is rekening gehouden met een schattingselement voor het wel of niet gebruik maken van de regeling en een eventueel eerdere uitstroom dan AOW datum, beide op basis van historische gegevens.

### Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Deze voorziening is ontstaan vanuit de cao-vo welke per augustus 2014 van kracht is. Voor alle personeelsleden die geen Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO) genieten en niet tot de categorie startende docenten behoren is een voorziening gevormd voor het saldo aan niet opgenomen uren in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid, zijnde 50 uur per jaar per 1 fte. Onder de cao mbo kunnen deze uren niet gespaard worden, hiervoor is dan ook geen voorziening gevormd.

### Voorziening Jubilea

Deze voorziening is ontstaan op basis van de wettelijke vereisten volgens de regeling jaarverslaglegging. Voor alle personeelsleden is een voorziening getroffen voor (toekomstige) jubilea kosten. Afhankelijk van de te verwachten dienstverbanden is bij de bepaling van de voorziening een kans van effectuering meegenomen. Bij het bepalen van de voorziening is rekening gehouden met een 3% loonstijging en een disconteringsvoet van 2%. In de berekening van de voorziening is uitgegaan van een pensioengerechtigde leeftijd van 67. Voor medewerkers waarbij sprake is van stapsgewijze verhoging naar 67, wordt rekening gehouden met de werkelijke pensioenleeftijd van het individu.

### Voorziening Eigen Risicodragerschap

Per 1 januari 2018 is stichting COG eigen risicodragers geworden voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Voor de medewerkers die in 2018 en navolgende jaren hierin zijn ingestroomd is per balansdatum een voorziening gevormd voor de verwachte uitkeringskosten. De voorziening is berekend op basis van een inschatting per daadwerkelijke uitkeringsgerechtigde. In de berekening van de voorziening zijn indien van toepassing de eerste twee jaren ZW en de daarop volgende periode van LGU (Loon Gerelateerde Uitkering) voorzien. Voor de mogelijke uitkeringsperiode hierna is voor één geval een inschatting opgenomen.

### Voorziening Spaarverlof

Via de CAO-BVE werd de mogelijkheid geboden om een deel van de verlofdagen te sparen en op een later tijdstip aaneengesloten op te nemen. Voor de opgespaarde uren is een voorziening gevormd voor de gespaarde uren van de medewerkers rekening houdende met het salaris van de betreffende medewerkers. Het is voor het mbo niet meer mogelijk nieuw deel te nemen aan deze regeling, waardoor alleen nog dotaties als gevolg van indexering plaatsvinden. Voor het vo bestaat deze mogelijkheid nog wel.

### Toelichting overige voorzieningen

#### Voorziening Groot Onderhoud

De voorziening voor groot onderhoud wordt vorm gegeven op basis van de componenten methode. Basis voor de voorziening is het Meerjaren Onderhoudsplan waarin het grote onderhoud voor de volledige levensduur (30 jaar) van de gebouwen per afzonderlijk component wordt weergegeven. Op basis hiervan wordt de jaarlijks benodigde dotatie aan de voorziening Groot Onderhoud bepaald. Per component dient het geplande onderhoud in de jaren voorafgaand aan het voorgenomen onderhoud lineair te worden opgebouwd op basis van de geschatte onderhoudscyclus. Het meerjaren onderhoud wordt vijf jaarlijks geschouwd door specialisten van Nibag waarna de gegevens in samenwerking met de afdeling F&H in het MJOP wordt verwerkt.



## Langlopende schulden

	2022	2021
<b>Overige langlopende leningen</b>	€	€
Langlopende Lening Schatkistbankieren	2.900.000	0

	Saldo 1.01.22	Aangegane lening 2022	Aflossingen 2022	Opname kort lopend deel 2022	Saldo 31.12.22
<b>Lening schatkistbankieren</b>	€	€	€	€	€
	0	3.000.000	0	100.000	2.900.000
	<b>0</b>	<b>3.000.000</b>	<b>0</b>	<b>100.000</b>	<b>2.900.000</b>

Deze lening is aangegaan voor de financiering van de ver/nieuwbouw van het schoolgebouw Dulon College te Ede. Het project Dulon (exclusief Tijdelijke Huisvesting) vergt een investering van circa € 43,5 mln. en wordt deels gefinancierd worden met eigen middelen (€ 16,2 mln.) en deels middels een lening via de Schatkist (€ 27,3 mln.). COG heeft hiervoor een borgstelling bij het OCW aangevraagd en ontvangen waarvoor een hypothecaire zekerheid ten behoeve van de Staat der Nederlanden is afgegeven.

Deze borgstelling stelt COG in staat om de lening aan te trekken bij de Schatkist, waar zij sinds maart 2021 bankiert. De totale financiering bedraagt een bedrag van € 27,3 mln. en wordt opgenomen in drie leningdelen. Het eerste leningdeel bedraagt € 3 mln. en is in december 2022 opgenomen. De resterende twee leningdelen ad. € 21,3 mln. en € 3 mln. zullen gedurende de bouwperiode van het Dulon college worden opgenomen.

Lening-gever	Afsluit-datum	Opname-datum	Hoofdsom	Totale looptijd	Rente	Rente-herziening	Restschuld 31-12-2021	Aflossing in 2022	Restschuld 31-12-2022	Restschuld over 5 jaar	Aflossingswijze	Aflossing in 2023	Gestelde zekerheden	
			€				€		€			€		
1	Schatkist	2022	2022	3.000.000	30	1,29%	01-12-2032	-	-	3.000.000	2.500.000	Lineair	100.000	Hypotheek
2	Schatkist	2022	2023	21.300.000	31	1,36%	n.v.t.	-	-	-	-	Lineair	-	Hypotheek
3	Schatkist	2022	2024	3.000.000	30	1,42%	01-02-2044	-	-	-	-	Lineair	-	Hypotheek

Lening 2 en lening 3 zijn nog niet opgenomen op balansdatum.

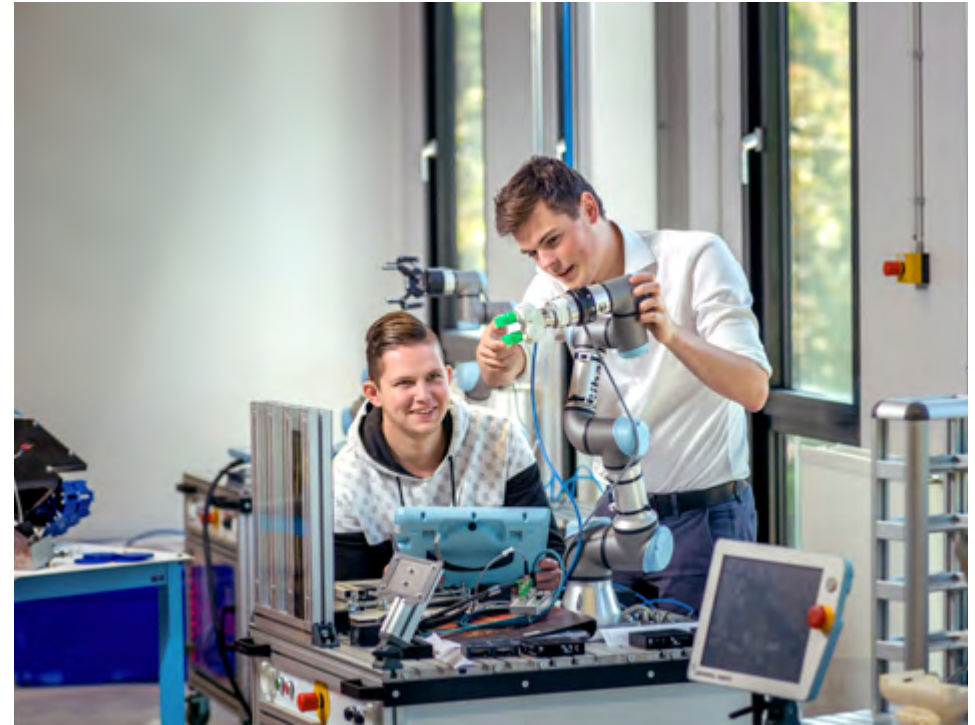
Toelichting: De gestelde zekerheid voor de drie leningen betreft een recht van eerste hypotheek ten behoeve van de Staat der Nederlanden ad. € 27.300.000 te vermeerderen met 30% met rente en kosten op drie van de MBO gebouwen in eigendom, zoals omschreven in de akte van hypotheek dd. 27 oktober 2022.

<b>Kortlopende schulden</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Crediteuren</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Crediteuren	1.926.111	1.634.447
<b>Belastingen en premies sociale verzekeringen</b>		
Loonheffing	47.829	18.302
Omzetbelasting	57.048	10.481
Premies sociale verzekeringen	0	0
	104.877	28.783
<b>Pensioenschulden</b>		
ABP	5.008	3.855

De verschuldigde Loonheffing en ABP premie over de maand december 2022 zijn ook in diezelfde maand betaalbaar gesteld. De opgenomen bedragen per balansdatum betreffen de 13e en 14e verwerkings (correctie) periode.

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Overige kortlopende schulden</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Waarborgen studenten	98.094	99.262
Nieuwbouw Dulon (aannemer)	1.769.856	0
Huur units (tijdelijke huisvesting)	141.570	0
Personeelsvereniging en Fonds lief en leed	40.206	39.491
Werkdrukmiddelen vo	652.345	0
Ntb arbeidsmarkttoelage vo	64.017	0
Transitievergoedingen inzake NPO	55.420	0
Voorschotten salarissen	4.686	2.906
Kortlopende aflossingsverplichting	100.000	0
<b>Nog te betalen bedragen</b>		
Diversen	814.362	529.081
<b>Totaal overige kortlopende schulden</b>	<b>3.740.554</b>	<b>670.740</b>

<b>Kortlopende schulden</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
	€	€
Overloop subsidies OCenW / geormerkt	842.442	385.828
Vooruitontvangen Subsidies OCenW	0	31.500
Vakantiegeld / vakantiedagen	2.369.632	2.663.070
Ontvangen subsidie internationalisering	279.005	471.919
Vooruitontvangen opbrengsten	380.462	359.401
Penvoedersprojecten	346.279	300.436
Vooruitontvangen cursusgelden mbo	438.896	180.278
Vooruitgefactureerde student-/ouderbijdragen	115.466	173.724
Bindingstoelage	109.914	111.680
Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs (VAVO)	5.715	8.438
Vooruitontvangen overige projecten	0	259
Diversen	50.427	34.413
<b>Totaal overlopende passiva</b>	<b>4.938.238</b>	<b>4.720.945</b>



BATEN	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
Rijksbijdragen OCenW	€	€	€
Normvergoeding mbo	49.708.742	47.343.500	45.274.235
Normvergoeding vo	34.129.933	33.085.600	34.052.368
<b>Subtotaal</b>	<b>83.838.675</b>	<b>80.429.100</b>	<b>79.326.603</b>
Geoormerkte projectgelden mbo	544.519	0	1.866.957
Geoormerkte projectgelden vo	196.446	1.340.200	1.153.312
Niet-geoormerkte projectgelden mbo	4.256.700	3.100.000	5.361.519
Niet-geoormerkte projectgelden vo	5.873.451	1.103.200	3.818.900
<b>Subtotaal</b>	<b>10.871.116</b>	<b>5.543.400</b>	<b>12.200.687</b>
Doorbetaling Rijksbijdrage SWV	1.542.585	1.833.600	1.900.383
<b>Totaal</b>	<b>96.252.376</b>	<b>87.806.100</b>	<b>93.427.674</b>

Bij het mbo was sprake van een stijging van 92 studenten in 2020 ten opzichte van 2019. Deze stijging valt uiteen in een stijging van 227 BOL-studenten en een daling van 135 BBL'ers, hetgeen resulteert in een hogere lumpsum bekostiging ten opzichte van 2021. Daarnaast heeft de bijstelling van de macrobudgetten in verband met compensatie voor uitgaven vanuit het loonakkoord.

Ten opzichte van de begroting 2022 heeft in de voorjaarsnota van OCW loon- en prijsbijstelling plaatsgevonden. Voor het mbo bedroeg dit 4,2% zijnde € 1,6 mln. Daarnaast is in het voorjaar van 2022 de extra bekostiging voor niveau 2 te beschikken via de kwaliteitsagenda ter hoogte van € 1,1 mln. Vanaf 2024 zullen deze middelen via de Lumpsum uitgekeerd worden.

De niet-geoormerkte projectgelden zijn lager dan 2021 omdat de Kwaliteitsagenda 2019-2022 pas in 2023 wordt beoordeeld in relatie tot het resultaatafhankelijke deel van de subsidie over 2022. Deze wordt bij goedkeuring in 2023 uitgekeerd, waarvoor een subsidie van € 2.5 mln is opgenomen in de begroting 2023. De geoormerkte subsidies zijn lager dan in 2021 omdat in 2021 de NPO subsidies voornamelijk via aparte regelingen zijn verstrekt en in 2022 zijn deze middelen in de vorm van een corona envelop via de lumpsum beschikt.

Bij het vo zijn de leerlingaantallen in lijn met 2021, de inkomsten zijn ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar gestegen. Dit komt met name door de loon- en prijsbijstelling over 2022 van 3,43%, daarnaast zijn de ontvangen NPO-gelden hoger dan opgenomen in de begroting. Hier is € 1,9 mln. meer ontvangen. Tevens zijn er conform de cao afspraken 2022-2023 extra middelen voor werkdrukverlichting ontvangen, dit betreft € 1,1 mln. welke ook niet in de begroting was opgenomen.

BATEN	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<b>Overige overheidsbijdragen en subsidies</b>	€	€	€
Bijdrage gemeente Rheden	445.318	403.700	304.554
<b>Totaal</b>	<b>445.318</b>	<b>403.700</b>	<b>304.554</b>
<b>College-, cursus-, les- en examengelden</b>	€	€	€
Leerlingenbijdragen vo	451.122	390.800	144.672
Studentenbijdragen mbo	984.014	1.067.700	1.339.280
<b>Totaal</b>	<b>1.435.136</b>	<b>1.458.500</b>	<b>1.483.952</b>

Het aantal reizen en excursies zijn gedurende het kalenderjaar weer toegenomen in vergelijking met voorgaand jaar, dit heeft te maken met het einde van de coronabeperkingen. Ten tijde opstellen begroting was hier nog niet volledig rekening mee gehouden. De bijdragen in het mbo zijn lager door de 50% corona korting op het cursusgeld van de BBL studenten.

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<b>Opbrengst werk voor derden</b>	€	€	€
Opbrengst werk voor derden	517.440	672.100	1.040.363

In verband met de coronacrisis zijn in 2021 minder geen cursussen en opleidingen gegeven door UPGRADE. In verband met de overgang van de bedrijfsactiviteiten naar ROC A12 geeft de realisatie 2021 een vertekend beeld, opbrengsten van ROC A12 worden ook verantwoord onder deze noemer. Genormaliseerd betreft de realisatie van de UPGRADE trajecten € 578.800. In de begroting 2022 was uitgegaan van hogere inkomsten, dit wordt nog niet gerealiseerd.

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<b>Overige baten</b>	€	€	€
Verhuur onroerende zaken	34.912	70.000	54.389
Detachering personeel	591.347	684.700	566.748
Overige vergoedingen personeel	480.333	197.000	272.363
Vergoeding overige instanties	878.841	430.000	797.969
Externe projectvergoedingen	1.071.834	1.303.700	802.733
Verkoop leermiddelen	261.160	450.100	335.365
Diversen	849.045	245.700	562.703
<b>Totaal</b>	<b>4.167.471</b>	<b>3.381.200</b>	<b>3.392.271</b>

LASTEN	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
Personele lasten	€	€	€
Lonen en salarissen	52.158.575	53.170.416	51.796.561
Premies sociale lasten	7.319.683	6.736.708	6.973.608
Pensioenpremies	8.596.220	7.911.576	8.601.727
Overige personele kosten	3.028.053	3.244.800	2.615.761
Dotatie resp. vrijval personele voorzieningen	1.286.394	1.065.500	864.240
Uitzendkrachten/loonkosten derden	4.335.559	4.233.500	3.972.869
Vergoedingen AAW-ZW gelden	-453.339	-125.000	-411.831
<b>Totaal</b>	<b>76.271.145</b>	<b>76.237.500</b>	<b>74.412.934</b>

Het vo kent geen OBP, echter is een separate functiecategorie directie in het leven geroepen. Het BVE kent deze categorie niet.

Afschrijvingen	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
	€	€	€
Gebouwen en terreinen	753.835	2.042.900	4.470.787
Inventaris en apparatuur	2.429.802	2.411.300	2.510.740
Overige materiele vaste activa	218.706	314.100	232.797
Afboekingen desinvesteringen	1.749.435	0	91.176
<b>Totaal</b>	<b>5.151.778</b>	<b>4.768.300</b>	<b>7.305.499</b>

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot maar lager dan voorgaand jaar. In verband met de aanstaande ver/nieuwbouw van het Dulon College heeft er een impairment van het gebouw aan de Reehorsterweg 80 in 2021 plaatsgevonden. Het effect van deze impairment loopt deels door in 2022.

Huisvestingslasten	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
	€	€	€
Huur	2.897.512	1.941.100	834.499
Dotatie Voorziening Groot Onderhoud	1.605.854	1.090.800	-3.493.085
Kosten klein onderhoud & exploitatie	461.256	814.100	625.299
Energie en water	1.228.953	1.507.400	1.135.427
Schoonmaakkosten	1.547.179	1.508.200	1.571.449
Heffingen	295.016	353.800	272.342
Overige huisvestingslasten	3.129.285	1.189.600	1.157.637
<b>Totaal</b>	<b>11.165.054</b>	<b>8.405.000</b>	<b>2.103.568</b>

De post dotatie Voorziening groot onderhoud 2022 is als volgt opgebouwd:

	Werkelijk 2022
	€
Reguliere dotatie 2022	1.051.000
Dotatie in verband met indexering kostenstijging	1.560.918
Dotatie/vrijval i.v.m te lage/hoge opbouw	14.397
Vrijval in verband met sloop Reehorsterweg 80	-211.518
Vrijval in verband met afstoten panden	-808.943
	<b>1.605.854</b>

**LASTEN**

<b>Overige lasten</b>	<b>Werkelijk 2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>Werkelijk 2021</b>
<b>Administratie- en beheerslasten</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Administratie- en beheerslasten	3.747.277	3.880.400	3.447.045
<b>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</b>			
Inventaris en apparatuur	1.747.955	1.979.100	1.866.125
Leer- en hulpmiddelen	1.981.684	1.887.000	1.158.475
<b>Dotatie overige voorzieningen</b>			
Dotatie overige voorzieningen	322.378	0	35.855
Overige	4.073.077	3.172.600	4.477.429
<b>Totaal</b>	<b>11.872.371</b>	<b>10.919.100</b>	<b>10.984.929</b>

<b>Uitsplitsing accountantskosten</b>	<b>Werkelijk 2022</b>	<b>Werkelijk 2021</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>
Honorarium onderzoek jaarrekening	129.164	130.551
Honorarium andere controleopdrachten	17.500	54.845
Honorarium fiscale adviezen	2.867	165
Honorarium andere niet-controledienst	0	4.519

De in bovenstaande tabel genoemde accountantskosten hebben betrekking op de totale honoraria voor onderzoek van de jaarrekening en aan de jaarrekening aanverwante onderwerpen zoals werkzaamheden voor verslaggeving tijdelijke huisvesting. Dit ongeacht of de werkzaamheden door de externe accountant en de accountantsorganisatie reeds gedurende dat boekjaar zijn verricht.

<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>Werkelijk 2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>Werkelijk 2021</b>
	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Rentebaten	23.924	-30.000	1
Rentelasten	-4.796	0	-55.236
<b>Totaal</b>	<b>19.128</b>	<b>-30.000</b>	<b>-55.235</b>

## G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk Volgnummer	Datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
<b>41300</b>				
Subsidieregeling capaciteitentesten 2021-2023	CAP22-14300	24 maart 2022		√
<b>02MF</b>				
Subsidie voor studieverlof	1278076	22 augustus 2022		√
Subsidie voor studieverlof	116480	20 augustus 2021	√	
Subsidie heterogene brugklassen	SHB210214	8 februari 2022	√	
<b>07PK</b>				
Subsidie voor studieverlof	1278746	22 augustus 2022		√
Subsidie voor studieverlof	1123270	22 februari 2021	√	
Subsidie voor studieverlof	1281730	20 oktober 2022		√
Zij-instroom	1279326	22 augustus 2022		√
Zij-instroom	1279943	20 september 2022		√
Subsidie heterogene brugklassen	SHB322032	15 november 2022		√
<b>26JT</b>				
Subsidie heterogene brugklassen	SHB322009	15 november 2022		√
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2655	11 november 2022		√



Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk Volgnummer	Datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
<b>25PM</b>				
Subsidie voor studieverlof 2022	1278805	22 augustus 2022	✓	
Zij-instroom 2022-2023	100000094	22 februari 2022	✓	
Zij-instroom 2022-2023	100000187	20 mei 2022	✓	
Zij-instroom 2022-2023	100000217	20 juli 2022		✓
Zij-instroom 2022-2023	100000240	22 augustus 2022		✓
Zij-instroom 2021-2022	1126069	22 maart 2021	✓	
Subsidie voor studieverlof 2021-2022	1166154	20 augustus 2021	✓	
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21031	31 maart 2021	✓	
Extra begeleiding en nazorg mbo 2022/2023	NMBO22020	28 februari 2022	✓	

## G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

## G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot. Kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
			€	€	€	€	€	€	€
N.v.t.									
Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot. Kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
			€	€	€	€	€	€	€
<b>02MF</b>									
Sterk Techniek Onderwijs - via Meerwaarde, zij verantwoord in model G					-	-	-	-	-
<b>25PM</b>									
Subsidie flexibel beroepsonderwijs	FLEX20026	11 dec. 2020	€ 500.000	€ 300.000	€ 75.267	€ 224.733	€ 200.000	€ 232.820	€ 191.913
<b>Totaal</b>			<b>€ 500.000</b>	<b>€ 300.000</b>	<b>€ 75.267</b>	<b>€ 224.733</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ 232.820</b>	<b>€ 191.913</b>

## Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Leverancier	Looptijd	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten	2023
	(tot heden) Afgerond op jaren			Gedurende looptijd contract	
Advitrae Systems B.V.	8 jaar	31-12-2023	12 maand	€ 30.511	€ 30.511
Advitrae Systems B.V.	9 jaar	31-12-2023	12 maand	€ 16.829	€ 16.829
AnylinQ B.V.	5 jaar	06-04-2026	0 maand	€ 22.464	€ 22.464
Arbo Unie B.V.	9 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 76.406	€ 76.406
Ardyn B.V. (Zorg van de Zaak)	3 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 34.333	€ 34.333
Axians Communication Solutions B.V.	4 jaar	17-07-2023	3 maand	€ 41.815	€ 26.134
Bedrijfsfitness Nederland B.V.	12 jaar	31-12-2023	2 maand	€ 74.341	€ 74.341
Betuwe Express B.V.	13 jaar	30-09-2023	6 maand	€ 144.696	€ 108.522
CACI B.V.	6 jaar	31-12-2024	6 maand	€ 73.624	€ 73.624
Canon Nederland N.V.	3 jaar	31-12-2023	0 maand	€ 17.330	€ 17.330
Centralpoint Nijmegen B.V.	2 jaar	31-10-2024	3 maand	Afhankelijk van afname	€ 457.652
CIRFOOD Netherlands B.V. (Cormet)	8 jaar	23-08-2023	0 maand	€ 366.272	€ 244.181
CSU B.V.	6 jaar	27-10-2025	6 maand	€ 645.827	€ 645.827
CWS Nederland B.V.	4 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 25.545	€ 25.545
De Enk Groen & Golf B.V.	5 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 35.453	€ 35.453
De Meeuw Verhuur Nederland B.V.	5 jaar	14-08-2023	3 maand	€ 74.991	€ 53.119
de Rolf groep B.V.	3 jaar	31-03-2024	3 maand	€ 274.973	€ 274.973
Directbouw B.V.	2 jaar	31-12-2023	0 maand	€ 2.949.169	€ 2.949.169
Effectory B.V.	7 jaar	30-09-2027	0 maand	€ 22.514	€ 22.514
Eneco Zakelijk B.V.	7 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 135.950	€ 135.950
Exact Software Nederland B.V.	9 jaar	31-12-2023	1 maand	€ 60.277	€ 60.277
Exact Software Nederland B.V.	7 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 26.438	€ 26.438
Fresto Catering B.V.	13 jaar	23-08-2023	0 maand	€ 67.542	€ 45.028

Leverancier	Looptijd (tot heden)	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten	
	Afgerond op jaren			Gedurende looptijd contract	2023
HOMIJ Technische Installaties B.V.   VolkerWessels Vastgoedbeheer	8 jaar	31-08-2030	3 maand	€ 149.680	€ 149.680
Hosmus Synergie B.V.	9 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 23.435	€ 23.435
Iddink Digital B.V.	16 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 64.447	€ 64.447
Iddink Digital B.V.	22 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 26.853	€ 26.853
Iddink Digital B.V.	12 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 10.043	€ 10.043
Iddink Learning Materials B.V.	15 jaar	09-08-2023	8 maand	€ 211.000	€ 128.886
Ingenious Tomorrow b.v.	7 jaar	01-08-2023	6 maand	€ 58.439	€ 34.089
INNAX energiemangement B.V.	10 jaar	16-06-2029	4 maand	€ 18.448	€ 18.448
IW4 Beheer N.V.	1 jaar	01-08-2023	6 maand	€ 251.613	€ 146.774
KCH Examens B.V.	8 jaar	01-08-2023	6 maand	€ 26.378	€ 15.387
Konica Minolta Business Solutions Nederland B.V.	7 jaar	30-06-2023	6 maand	€ 94.532	€ 47.266
LessonUp B.V.	2 jaar	31-12-2023	0 maand	€ 21.675	€ 21.675
Liberty Mutual Surety	6 jaar	01-11-2023	0 maand	€ 43.834	€ 40.181
Liemers Hendriks Groenvoorziening B.V.	2 jaar	31-12-2023	2 maand	€ 26.227	€ 26.227
Loyalis Schade N.V.	16 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 24.489	€ 24.489
Maandag Interim Professionals B.V.	2 jaar	30-11-2024	3 maand	€ 93.853	€ 86.032
Maandag Interim Professionals B.V.	2 jaar	30-11-2024	3 maand	€ 93.853	€ 86.032
PortalPlus Cloud Solutions B.V.	3 jaar	30-04-2025	0 maand	€ 41.140	€ 41.140
ProActive Software Nederland b.v.	3 jaar	31-07-2023	3 maand	€ 51.270	€ 29.908
Raet B.V.	3 jaar	21-04-2023	0 maand	€ 86.312	€ 28.771
Renewi Nederland B.V. (Van Gansewinkel Nederland B.V.)	1 jaar	30-04-2023	3 maand	€ 27.912	€ 9.304
Schoonmaakbedrijf Teunissen B.V.	7 jaar	02-07-2024	3 maand	€ 502.488	€ 502.488
Securitas Beveiliging B.V.	19 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 15.026	€ 15.026
Securitas Beveiliging B.V.	8 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 14.455	€ 14.455

<b>Leverancier</b>	<b>Looptijd (tot heden)</b> Afgerond op jaren	<b>Einddatum</b>	<b>Opzegtermijn</b>	<b>Jaarlijkse kosten</b> Gedurende looptijd contract	<b>2023</b>
Securitas Beveiliging B.V.	19 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 4.923	€ 4.923
Securitas Beveiliging B.V.	5 jaar	31-12-2023	Beëindigd	€ 838	€ 838
Securitas Beveiliging B.V.	19 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 340	€ 340
SLB Diensten B.V.	3 jaar	31-08-2024	3 maanden	€ 20.965	€ 20.965
SLB Diensten B.V.	4 jaar	22-10-2023	1 jaar	afhankelijk van afname	€ 23.970
Sportbedrijf Rheden	22 jaar	31-12-2023	Beëindigd	€ 42.500	€ 42.500
Staples Nederland B.V.	2 jaar	31-05-2024	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 27.909
Stichting Praktijkleren	14 jaar	31-12-2023	6 maand	€ 240.434	€ 240.434
SURFmarket b.v.	3 jaar	31-10-2023	eindigt van rechtswege	€ 85.918	€ 71.598
SURFmarket b.v.	5 jaar	31-12-2026	eindigt van rechtswege	€ 73.329	€ 73.329
SURFmarket b.v.	7 jaar	31-12-2023	3 maand	€ 27.019	€ 27.019
Teach-In Group B.V.	2 jaar	30-11-2024	3 maand	afhankelijk van afname	€ 28.044
TOPdesk Nederland B.V.	4 jaar	31-12-2025	3 maand	€ 29.185	€ 29.185
TReNT Infrastructuur B.V.	10 jaar	31-12-2027	3 maand	€ 42.471	€ 42.471
Van Dijk Educatie B.V.	6 jaar	31-01-2024	3 maand	€ 947.430	€ 947.430
Van Dijk Educatie B.V.	3 jaar	31-12-2023	12 maand	€ 23.709	€ 23.709
Van Ree Accountants	4 jaar	30-06-2023	6 maand	€ 61.650	€ 30.825
Warmtebedrijf Ede Zakelijk B.V.	15 jaar	30-09-2031	eindigt van rechtswege	€ 65.331	€ 65.331

Op basis van voorgaande contracten is er per balansdatum sprake van een financiële verplichting van € 13,4 mln. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 8,9 mln, 1-5 jaar € 3,8 mln en > 5 jaar € 0,7 mln. Voor de contracten waarbij de kosten afhankelijk zijn van de afname is voor de verplichting gerekend met de afname in 2022 naar rato van de looptijd in 2023.

Bij de hierboven genoemde verplichtingen is de externe inhuur van personeel buiten beschouwing gelaten, het betreft hier veelal verplichtingen voor de duur van maximaal één schooljaar.

### Maintain & Energy

Voor de nieuwbouw Technova is een langdurig contract afgesloten inzake het groot onderhoud en de levering van energie. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 0,7 mln, 1-5 jaar € 2,9 mln en > 5 jaar € 10,7 mln. Het contract heeft een looptijd van 25 jaar en zal jaarlijks worden geïndexeerd.

### Topsportal

In de zomer van 2018 is de Topsportal op de kenniscampus in Ede opgeleverd en in gebruik genomen. Deze hal is in eigendom van de Gemeente Ede. Over het gebruik van de hal zijn afspraken gemaakt en is er met COG een huurovereenkomst afgesloten.

De belangrijkste uitgangspunten hierbij zijn:

1. De gemeente Ede is eigenaar van de opstal en grond
2. De gemeente Ede heeft de verantwoordelijkheid voor de exploitatie overgedragen aan Sportservice Ede
3. Sportservice Ede heeft de hal verhuurd aan verschillende exploitanten onder andere voor fitness, horeca, en fysiotherapie
4. Sportservice Ede en COG hebben voor de periode van 40 jaar een huurovereenkomst afgesloten
5. COG gedurende de huurperiode ondersteuning levert in de vorm van personele inzet voor een vooraf afgesproken bedrag.

De maximale jaarlijkse kosten van de personele inzet bedragen gedurende de looptijd maximaal € 50.000,-. Het huurbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met 2,7 %, de verplichting van de huurkosten bedraagt < 1 jaar € 0,40 mln, 1 - 5 jaar € 1,7 mln en > 5 jaar € 18,2 mln.

### Latente vordering subsidie loonkosten vo en mbo

De regeling 'Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet Onderwijs vo 2018' vervalt per 1 januari 2023.

Op grond van deze regeling was het mogelijk om jaarlijks een vordering van maximaal 7,5% van de personele bekostiging op de balans op te nemen. Deze vordering is in het verleden al afgeboekt naar twee maal € 1 en werd jaarlijks toegelicht als niet uit de balans blijkende verplichting. Door het vervallen van de regeling is het niet meer mogelijk om een vordering op te nemen, tevens vervalt hiermee de niet uit de balans blijkende verplichting.

### Garantstelling

Stichting COG is vanaf 1 januari 2018 eigen risicodragers geworden voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De verantwoordelijkheid voor de betaling van WGA uitkeringen en reïntegratiekosten ligt hierbij geheel bij de stichting COG en is ook niet verder extern afgedekt. Nationale Borg staat garant voor het overnemen van de uitkeringsverplichting mocht stichting COG hier niet meer toe in staat zijn. Hiervoor wordt een jaarlijkse vergoeding in rekening gebracht afhankelijk van de verwachte loonsom. De betaalde vergoeding van 2022 bedroeg € 49.400.

### Wachtgeld

COG heeft een latente verplichting aan het UWV met betrekking tot oud medewerkers die recht hebben op een uitkering maar deze vooralsnog niet hebben aangevraagd. De omvang van de latente verplichting kan niet betrouwbaar worden geschat.

### Overig

Er is een verschil van inzicht met een energieleverancier over de financiële afwikkeling van een contract.

### Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

## Verantwoording Wet Normering Topinkomens 2022

## 1.a Bezoldiging topfunctionarissen

Bedragen x € 1	J.J. van Dijk	P.C. Satter
	Voorzitter CvB	Lid CvB
<b>Functiegegevens</b>		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1 - 0,9
Dienstbetrekking	ja	ja
<i>Per 1 december 2022 is de omvang dienstverband van P.C. Satter gewijzigd van 1,0 naar 0,9 fte.</i>		
<b>Bezoldiging</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.076	132.592
Beloningen betaalbaar op termijn	23.788	22.177
Subtotaal	188.864	154.769
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	194.335
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>188.864</b>	<b>154.769</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldige betaling	N.v.t.	N.v.t.

Bedragen x € 1

Gegevens 2021	J.J. van Dijk	P.C. Satter
	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	160.208	125.529
Beloningen betaalbaar op termijn	23.191	21.939
<b>Subtotaal</b>	<b>183.399</b>	<b>147.469</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>183.399</b>	<b>147.469</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
De scores ten aanzien van de complexiteitspunten bedragen per categorie:		
<b>Onderdeel</b>	<b>Aantal complexiteitspunten</b>	
- gemiddelde totale baten (in €, tweede jaar voorafgaande aan verslagjaar)	8	
- aantal leerlingen, studenten of deelnemers (tweede jaar voorafgaande aan verslagjaar)	3	
- gewogen aantal onderwijssoorten (met een maximum van 5 complexiteitspunten)	5	
	<b>16</b>	

Op basis van het aantal van toepassing zijnde complexiteitspunten is het bezoldigingsmaximum van klasse F van toepassing zijnde € 190.000.

## 1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

<i>Bedragen x € 1</i>							
Functiegegevens	<b>Drs. J.A. Klop</b> Voorzitter RvT *	<b>M. Otten</b> Vice-voorzitter RvT/Voorzitter RvT **	<b>Ir. M.J. Veening</b> Lid RvT *	<b>Prof. dr. J.H. Walma van der Molen</b> Lid RvT	<b>V. Simonsz- Van Krieken</b> Lid RvT/ Vice Voorzitter RvT **	<b>M.G. Brouwer</b> Lid RvT	<b>J.W. Meinsma</b> Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01.01 - 01.04	01.01 - 31.12	01.01 - 01.04	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
<b>Bezoldiging</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Bezoldiging	4.688	17.703	3.219	12.875	12.875	12.875	12.875
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	7.249	26.984	4.833	19.600	19.600	19.600	19.600
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>4.688</b>	<b>17.703</b>	<b>3.219</b>	<b>12.875</b>	<b>12.875</b>	<b>12.875</b>	<b>12.875</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldige betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

\* Voorzitter RvT J.A. Klop en lid M.J. Veening treden af per 1 april 2022. \*\* Per 1 april 2022 wordt M. Otten benoemd tot voorzitter RvT, V. Simonsz-Van Krieken wordt benoemd tot Vice-voorzitter.



Gegevens 2021	Dr. J.A. Klop	M. Otten	Ir. M.J. Veening	Prof. dr. J.H. Walma van der Molen	V. Simonsz-Van Krieken
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
<b>Bezoldiging</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Bezoldiging	18.750	12.500	12.500	12.500	12.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	19.000	19.000	19.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>18.750</b>	<b>12.500</b>	<b>12.500</b>	<b>12.500</b>	<b>12.500</b>

De in bovenstaande overzichten genoemde beloning Raad van Toezicht is opgenomen exclusief BTW. 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 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.

## B 1.8 Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Act.	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Omzet 2022	Verklaring art. 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
<b>Beslissende zeggenschap</b>				<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>			
Stichting contractonderwijs COG	Stichting	Ede	1	-342.000	-1.197	-	nee	n.v.t.	ja
Beheersstichting COG	Stichting	Ede	4	273.480	100.498	30.000	nee	n.v.t.	ja
<b>Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs</b>									
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs vo Barneveld-Veenendaal 25-11	Stichting	Barneveld	4				nee		nee
Samenwerkingsverband de Verbinding	Stichting	Arnhem	4				nee		nee

### C 1.1: Voorstel bestemming van het exploitatieresultaat

<b>Totaal COG</b>	<b>€</b>
Resultaat	-1.623.481
<b>Resultaatbestemming</b>	
Algemene reserve	-3.169.536
Private algemene reserve	99.301
Reserve ondersteuningsfonds (privaat)	-
Bestemmingsreserve NPO	1.446.754
<b>Totaal</b>	<b>-1.623.481</b>

Er is geen sprake van een statutaire regeling omtrent winstbestemming. Het voorstel winstbestemming is in het bovenstaande verloopoverzicht verwerkt.



## Grondslagen van de enkelvoudige jaarrekening

### Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Deze regeling stelt dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede voor de toelichting op de onderscheiden activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

De enkelvoudige jaarrekening is exclusief de Stichting Contractonderwijs COG en de beheersstichting.

### Rekening Courant

De Rekening Courant verhoudingen hebben betrekking op onderlinge verrekeningen binnen de onderdelen van Stichting COG. In de geconsolideerde jaarrekening worden deze verhoudingen geëlimineerd.

### Vergelijkende cijfers vorig jaar

Ter vergelijking zijn de cijfers over het voorgaande boekjaar 2021 opgenomen. Vanaf kalenderjaar 2021 het onderdeel segmentatie op een andere wijze vorm gegeven. Tot aan kalenderjaar 2021 werden de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten van COG gesegmenteerd naar de onderdelen mbo en vo.

Door een herstructurering en daarmee samenhangende herinrichting is de interne organisatie en aansturing van de ondersteunende diensten op een andere manier vorm gegeven. Samen met deze herinrichting is ook een allocatiemodel ingevoerd waarmee de verschillende subsidies worden toegedeeld aan de verschillende organisatie onderdelen. De gehele Planning & Control (P&C) cyclus is met deze herstructurering ook op deze nieuwe onderdelen ingericht.

Voor éénduidigheid en transparantie in de hele P&C- cyclus is daarmee ook de segmentatie in de jaarrekening hierop aangepast.



## Verloopoverzicht enkelvoudig eigen vermogen stichting COG

	Saldo 01.01.22	Bestemming 2022	Overige mutaties 2022	Saldo 31.12.22
	€	€	€	€
Algemene Reserve	61.405.971	-3.169.536	0	58.236.435
Bestemmingsreserves publiek	3.266.317	1.446.754	0	4.713.071
Bestemmingsreserves privaat	4.537.721	0	0	4.537.721
	<b>69.210.008</b>	<b>-1.722.782</b>	<b>0</b>	<b>67.487.227</b>

	Werkelijk 2022	Werkelijk 2021
	€	€
<b>Opbouw eigen vermogen stichting COG</b>		
COG	58.236.435	61.405.971
BVE (ROC A12)	2.398.889	1.962.048
Vo (Arentheem College)	6.851.901	5.841.989
<b>Enkelvoudig eigen vermogen Stg. COG</b>	<b>67.487.225</b>	<b>69.210.008</b>

	€	€
<b>Aansluiting eigen vermogen</b>		
Enkelvoudig eigen vermogen Stg. COG	67.487.227	69.210.008
Stichting Contractonderwijs COG	-342.001	-340.804
Beheersstichting ROC A12	273.480	172.982
<b>Totaal eigen vermogen Stg. COG</b>	<b>67.418.706</b>	<b>69.042.188</b>

## B 1.5 Enkelvoudige balans per 31 december 2022

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

<b>ACTIVA</b>	<b>St. COG 2022</b>	<b>St. COG 2021</b>
<b>Vaste activa</b>		
<b>Immateriële vaste activa</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Software	3.847	11.439
<b>Materiële vaste activa</b>		
Gebouwen en terreinen	35.436.397	36.410.457
Inventarissen en apparatuur	8.509.275	9.257.146
Overige materiële vaste activa	419.012	650.596
Materiële vaste activa in uitvoering	11.303.398	2.435.270
	<b>55.671.929</b>	<b>48.764.908</b>
<b>Financiële vaste activa</b>		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	0	2
	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Vlottende activa</b>		
<b>Vorderingen</b>		
Debiteuren	1.303.497	1.191.906
Rekening courant deelnemingen	147.681	171.166
Overige vorderingen	812.559	625.809
Overlopende activa	884.329	549.808
	<b>3.148.066</b>	<b>2.538.689</b>
<b>Liquide middelen</b>		
Liquide middelen	41.565.967	42.700.298
<b>Totaal Activa</b>	<b>100.385.962</b>	<b>94.003.897</b>

## B 1.5 Enkelvoudige balans per 31 december 2022

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

<b>PASSIVA</b>	<b>St. COG 2022</b>	<b>St. COG 2021</b>
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Algemene Reserve	58.236.435	61.405.971
Bestemmingsreserves publiek	4.713.071	3.266.317
Bestemmingsreserves privaat	4.537.721	4.537.721
	<b>67.487.227</b>	<b>69.210.009</b>
<b>Voorzieningen</b>		
Personeelsvoorzieningen	6.163.288	6.295.094
Overige voorzieningen	13.412.332	11.731.413
	<b>19.575.619</b>	<b>18.026.507</b>
<b>Langlopende schulden</b>		
Overige langlopende leningen	2.900.000	0
	2.900.000	0
<b>Kortlopende schulden</b>		
Crediteuren	1.926.111	1.634.447
Rekening courant deelnemingen	0	0
Belastingen en premies soc.verz.	104.877	28.783
Pensioenschulden	5.008	3.855
Overige schulden	3.728.032	658.504
Overlopende passiva	4.659.091	4.441.798
	<b>10.423.118</b>	<b>6.767.386</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>100.385.962</b>	<b>94.003.897</b>

## B 1.6 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

	St. COG 2022	St. COG 2021
<b>Baten</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Rijksbijdragen OCenW	96.252.376	93.427.674
Overige overheidsbijdragen en subsidies	445.318	378.698
College-, cursus-, les- en examengelden	1.435.136	900.182
Opbrengst werk voor derden	531.358	947.521
Overige baten	4.198.610	3.417.410
<b>Som der baten</b>	<b>102.862.798</b>	<b>99.071.485</b>
<b>Lasten</b>		
Personele lasten	76.275.830	74.275.361
Afschrijvingen	5.147.376	7.247.738
Huisvestingslasten	11.295.148	2.134.238
Overige lasten	11.886.353	10.965.034
<b>Som der lasten</b>	<b>104.604.708</b>	<b>94.622.371</b>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.741.910	4.449.114
Rentebaten/lasten	19.128	-55.235
<b>Resultaat exploitatie</b>	<b>-1.722.782</b>	<b>4.393.879</b>

Het enkelvoudige resultaat van COG wijkt af van het geconsolideerde resultaat van B1.2 omdat de Stichting Contractonderwijs COG en de Beheerstichting in bovenstaand overzicht buiten beschouwing blijven.

## B 1.7 Segmentatie per 31 december 2022

Vanaf jaarverslag 2021 is de segmentatie afwijkend vorm gegeven ten opzichte van voorgaande kalenderjaren. Deze wijziging in segmentatie heeft twee oorzaken, namelijk:

- de herinrichting van de interne organisatie;
- de segmenten bedrijfsvoering en bestuurlijke laag zijn niet in een exacte verdeling toe te rekenen naar de segmenten vo en mbo.

Onderlinge doorbelastingen worden in de kolom Totaal St. COG geëlimineerd, in de afzonderlijke kolommen van de onderdelen niet.

Hierdoor is het totaal van de afzonderlijke kolommen gezamenlijk ongelijk aan de kolom Totaal St. COG.





	Bedrijfsvoering* 2022	mbo (ROC A12) 2022	vo (Arentheem, Praktijkonderwijs en Het Perron) 2022	Totaal St. COG 2022
Baten	€	€	€	€
Rijksbijdragen OCenW	27.557.390	34.368.262	34.383.181	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	348.748	0	96.570	445.318
College-, cursus,- les- en examengelden	0	984.014	451.123	1.435.136
Opbrengst werk voor derden	0	501.840	15.600	531.358
Overige baten	803.711	1.964.574	2.444.963	4.198.610
<b>Som der baten</b>	<b>28.709.849</b>	<b>37.818.690</b>	<b>37.391.437</b>	<b>102.862.798</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	11.381.068	31.876.431	32.438.647	76.275.830
Afschrijvingen	3.411.580	1.148.593	587.203	5.147.376
Huisvestingslasten	11.279.025	0	0	11.295.148
Overige lasten	4.076.348	6.259.969	3.203.021	11.886.353
<b>Som der lasten</b>	<b>30.148.021</b>	<b>39.284.993</b>	<b>36.228.871</b>	<b>104.604.708</b>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.438.172	-1.466.303	1.162.566	-1.741.910
Rentebaten/lasten	19.128	0	0	19.128
<b>Resultaat exploitatie</b>	<b>-1.419.044</b>	<b>-1.466.303</b>	<b>1.162.566</b>	<b>-1.722.782</b>

\* Het onderdeel bedrijfsvoering bestaat uit de twee operationele eenheden: Bedrijfsvoering en Bestuurlijke laag. De onderlinge verdeling voor kalenderjaar 2022 is hieronder weergegeven.

	Bedrijfsvoering 2022	Bestuurlijke laag 2022	Totaal COG-Bedrijfsvoering 2022
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen OCenW	26.577.290	980.100	27.557.390
Overige overheidsbijdragen en subsidies	348.748	0	348.748
College-, cursus,- les- en examengelden	0	0	0
Opbrengst werk voor derden	0	0	0
Overige baten	803.457	254	803.711
<b>Som der baten</b>	<b>27.729.495</b>	<b>980.354</b>	<b>28.709.849</b>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	10.764.846	616.221	11.381.067
Afschrijvingen	3.411.409	171	3.411.580
Huisvestingslasten	11.279.025	0	11.279.025
Overige lasten	3.807.274	269.075	4.076.349
<b>Som der lasten</b>	<b>29.262.554</b>	<b>885.467</b>	<b>30.148.021</b>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.533.059	94.887	-1.438.172
Rentebaten/lasten	19.128	0	19.128
<b>Resultaat exploitatie</b>	<b>-1.513.931</b>	<b>94.887</b>	<b>-1.419.044</b>

## Segmentatie per 31 december 2021

	<b>Bedrijfsvoering**</b> 2021	<b>mbo</b> (ROC A12) 2021	<b>vo</b> (Arentheem, Praktijkonderwijs en Het Perron) 2021	<b>Totaal</b> <b>St. COG</b> 2021
	€	€	€	€
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen OCenW	23.504.339	36.644.161	33.279.174	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	326.198	191.344	0	445.318
College-, cursus-, les- en examengelden	0	690.428	209.753	1.435.136
Overige baten	0	947.521	0	531.358
<b>Som der baten</b>	<b>24.665.830</b>	<b>39.646.409</b>	<b>35.688.430</b>	<b>102.862.798</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	11.136.998	31.855.905	30.776.578	76.275.830
Afschrijvingen	5.617.406	1.072.374	557.957	5.147.376
Huisvestingslasten	2.134.238	0	0	11.295.148
Overige lasten	3.715.616	5.986.826	2.697.657	11.886.353
<b>Som der lasten</b>	<b>22.604.258</b>	<b>38.915.105</b>	<b>34.032.192</b>	<b>104.604.708</b>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	2.061.572	731.304	1.656.238	-1.741.910
Rentebaten/lasten	-55.235	0	0	19.128
<b>Resultaat exploitatie</b>	<b>2.006.337</b>	<b>731.304</b>	<b>1.656.238</b>	<b>-1.722.782</b>

\*\* Het onderdeel bedrijfsvoering bestaat uit de twee operationele eenheden: Bedrijfsvoering en Bestuurlijke laag. De onderlinge verdeling voor kalenderjaar 2021 is hieronder weergegeven.

	Bedrijfsvoering 2021	Bestuurlijke laag 2021	Totaal Bedrijfsvoering 2021
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen OCenW	22.569.875	934.464	23.504.339
Overige overheidsbijdragen en subsidies	326.198	0	326.198
College-, cursus,- les- en examengelden	0	0	0
Opbrengst werk voor derden	0	0	0
Overige baten			
<b>Som der baten</b>	<b>23.731.284</b>	<b>934.546</b>	<b>24.665.830</b>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	10.435.766	701.232	11.136.998
Afschrijvingen	5.617.235	171	5.617.406
Huisvestingslasten	2.134.238	0	2.134.238
Overige lasten	3.466.239	249.377	3.715.616
<b>Som der lasten</b>	<b>21.653.478</b>	<b>950.780</b>	<b>22.604.258</b>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	2.077.806	-16.234	2.061.572
Rentebaten/lasten	-55.235	0	-55.235
<b>Resultaat exploitatie</b>	<b>2.022.571</b>	<b>-16.234</b>	<b>2.006.337</b>

## Aansluiting enkelvoudig versus geconsolideerd exploitatie resultaat Stg. COG

	Werkelijk 2022	Werkelijk 2021
	€	€
Resultaat mbo	-1.466.303	731.304
Resultaat vo	1.162.566	1.656.238
Resultaat exploitatie Bedrijfsvoering	-1.513.931	2.022.571
Resultaat exploitatie Bestuurlijke laag	94.887	-16.234
Subtotaal enkelvoudig exploitatie resultaat Stg. COG	-1.722.782	4.393.879
<b>Resultaat exploitatie Stichting Contractonderwijs COG</b>	<b>-1.197</b>	<b>-136.664</b>
Resultaat exploitatie Beheersstichting COG	100.498	19.809
<b>Totaal geconsolideerde exploitatie resultaat Stg. COG</b>	<b>-1.623.481</b>	<b>4.277.023</b>

## Goedkeuring jaarrekening door Raad van Toezicht

Op 5 juni 2023 is de jaarrekening 2022 van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden (COG) door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Drs. M.A. Otten

V. Simonsz-Van Krieken

Prof. Dr. J.H. Walm van der Molen

Drs. M.G. Brouwer

Drs. J.W. Meinsma

*Voorzitter*

*Vice-voorzitter*

*Lid Raad van Toezicht*

*Lid Raad van Toezicht*

*Lid Raad van Toezicht*

*Raad van Toezicht*

*Raad van Toezicht*

