

Jaarverslag 2017

Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden



Vastgesteld op 18 juni 2018 door het College van Bestuur
Goedgekeurd op 25 juni 2018 door de RvT

Inhoudsopgave

A:	Bestuursverslag 2017	4
	Overzicht kerncijfers COG	5
	Voorwoord College van Bestuur	6
	Inleiding	9
1.1	Jaarverslag	9
1.2	Leeswijzer	9
2.	Profiel van de organisatie	11
2.1	Stichting COG	11
2.2	Governance	13
2.3	Verslag Raad van Toezicht	21
3.	Strategisch Perspectief 2015-2018	27
3.1	Missie en visie	27
3.2	Strategische doelen 2015-2018	27
3.3	Speerpunten 2017	28
3.4	Identiteit	29
4.	Activiteiten 2017	31
4.1	Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs	31
4.2	Professionele (onderwijs)organisatie	37
4.3	Intrinsieke leer- en verbetercultuur	41
4.4	Sterk verbonden met de omgeving	41
5.	Onderwijsresultaten 2017	47
5.1	Onderwijsresultaten Arentheem College en CSV Het Perron	47
5.2	Toelichting onderwijsresultaten Arentheem College en CSV Het Perron	49
5.3	Onderwijsresultaten vavo ROC A12	53
5.4	Toelichting onderwijsresultaten vavo ROC A12	53
5.5	Onderwijsresultaten ROC A12	55
5.6	Toelichting onderwijsresultaten ROC A12	56
6.	Medewerkers	65
6.1	Kengetallen medewerkers	65
6.2	Toelichting kengetallen medewerkers	68
7.	Financiën	77
7.1	Stand van zaken op hoofdlijnen	77
7.2	Baten	78
7.3	Lasten	80
7.4	Balans	81
7.5	Treasury	83

8.	Vooruitblik	85
8.1	Continuïteit	85
8.2	Risicoparagraaf	88
8.3	Rapportage toezichthoudend orgaan	89
9.	Bijlagen	90
Bijlage I:	Gegevens leerlingen en studenten	91
Bijlage II:	Notitie Helderheid	93
Bijlage III:	Tussenrapportage kwaliteitsafspraken ROC A12, op hoofdlijnen	96
Bijlage IV:	Hoofd- en nevenfuncties	106
B:	Jaarrekening 2017	107
B 1.1	Geconsolideerde balans per 31 december 2017	113
B 1.2	Geconsolideerde staat van baten en lasten 2017	115
B 1.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2017	116
B 1.4	Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2017	117
B 1.5	Enkelvoudige balans per 31 december 2017	138
B 1.6	Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017	141
B 1.7	Segmentatie MBO- VO per 31 december 2017	142
B 1.8	Model E: verbonden partijen	145
C:	Overige gegevens	146
C 1.	Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo	147
C 2.	Goedkeuring jaarrekening	148
C 3.	Gegevens over rechtspersoon 2017	149
	Afkortingen	151

A: Bestuursverslag 2017

Overzicht kerncijfers COG

	2015	2016	2017
Aantal studenten (peildatum 1 oktober)			
Arentheem College (incl. vavo en pro)	2.315	2.403	2.587
CSV Het Perron (incl. pro)	1.169	1.104	1.086
ROC A12			
Mbo ¹	5.709	5.836	5.843
Vavo ²	255	209	234
Educatie/inburgering	366	302	291 ³
Aantal cursisten UPGRADE	1.028	1.191	599 ³
Aantal diploma's			
Arentheem College	415	312	380*
CSV Het Perron	219	236	237
ROC A12 ⁴	1.811	1.704	1.684
* Incl. 52 extraneus kandidaten van het Briant College			
Medewerkers (aantal, peildatum 1 december)			
Arentheem College	286	297	339
CSV Het Perron	173	188	189
ROC A12	549	559	589
UPGRADE	9	11	11
Bestuur en Bedrijfsvoering	55	51	63
Medewerkers (fte, peildatum 1 december)			
Arentheem College	224	228	252
CSV Het Perron	145	150	151
ROC A12	415	426	436
UPGRADE	8	5	4
Bestuur en Bedrijfsvoering	52	47	53
Financieel (COG) (x € 1.000)			
Baten uit gewone bedrijfsvoering	83.380	82.460	85.020
Lasten uit gewone bedrijfsvoering	82.868	84.932	89.309
Exploitatiesaldo	908	-2.294	-4.281
Rentabiliteit	0,61%	-3,0%	-5,0%
Solvabiliteit	79%	78%	76%
Liquiditeit	4,8	4,9	4,5

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

² Betreft zowel alle (unieke) vavo studenten (bekostigd door rijk, regulier of student zelf) op peildatum 1 oktober.

³ Betreft het totaal aantal studenten in kalenderjaar 2017.

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



ONZE IDEEËN

- ~~* Het SAP aan voor een gebruiksvriendelijker gebruik.~~
We mogen niks aan SAP veranderen!
- * Digitaal boek.
- * Langere cursussen.
- * Digitale interface.



Voorwoord College van Bestuur

In 2017 bereikten we een mijlpaal betreffende de kwaliteit van ons onderwijs en zijn we gestart met twee grote bouwprojecten van ROC A12 op de Kenniscampus Ede. Deze projecten worden medio 2018 opgeleverd: nieuwbouw Technova College (technisch onderwijs) en de nieuwbouw van de Topsporthal in samenwerking met de gemeente Ede.

Kwaliteit voorop...

Het afgelopen jaar hebben onze scholen opnieuw gewerkt om ons onderwijs naar een zo hoog mogelijk niveau te brengen. De vo-scholen hadden de ambitie om de stap van voldoende naar goed onderwijs te zetten. Voor het mbo was de opdracht het behalen van voldoende resultaten met name voor de borging van de (examen)kwaliteit. Onze inspanningen zijn in 2017 beloond: alle vo-scholen laten een stijgende lijn in de resultaten zien en het mbo heeft op alle kwaliteitsgebieden van de inspectie een voldoende behaald. We zijn verheugd over de behaalde resultaten. Het borgen en verder optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs en de examinering in het mbo blijft een belangrijk aandachtspunt.

Innovatief onderwijs...

Onze scholen staan midden in de samenleving en reageren proactief op de ontwikkelingen in hun omgeving. Vanuit het bedrijfsleven, waarmee we intensief samenwerken, maar ook vanuit de overheid die voor het onderwijs een belangrijke rol ziet weggelegd bij een leven lang ontwikkelen en inclusief /passend onderwijs. Dit vraagt veel van onze medewerkers. Naast het verzorgen van onderwijs vragen we hen tegelijkertijd ook te innoveren. We kunnen met trots vaststellen dat onze scholen steeds betere invulling weten te geven aan toekomstbestendig en uitdagend onderwijs. In het nieuwe gebouw voor Technova in Ede is bijvoorbeeld een innovatieve ruimte opgenomen waarin onderwijs en bedrijfsleven samen gaan experimenteren.

Ontwikkelingen in de organisatie ROC A12...

De activiteiten van de afdeling Educatie zijn met uitzondering van het Vavo in 2017 binnen ROC A12 afgebouwd vanwege de vrije marktwerking per 1 januari 2018 voor volwasseneneducatie. De programma's voor Nieuwkomers (inburgering) zijn overgedragen aan UPGRADE. Vanaf november 2017 is een reorganisatieplan in werking vanwege herinrichting van de ondersteunende diensten en het stoppen met activiteiten voor de volwasseneneducatie.

College van Bestuur

Op 19 december 2017 hebben we afscheid genomen van mevrouw Liesbeth Schöningh, toenmalig voorzitter van het College van Bestuur. Liesbeth is een bevlogen bestuurder geweest met aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs. Ze was onder andere de grondlegger van het Integraal Kwaliteitszorgstelsel van COG. Op 1 mei 2018 heeft de heer Toine Schinkel zijn werkzaamheden bij COG beëindigd. Hij heeft zijn werkzaamheden onder andere toegespitst op de ontwikkeling van de huisvesting en het merkenportfolio. We danken Liesbeth en Toine voor hun inzet en wensen hen beide succes in het vervolgen van hun loopbaan. De nieuwe voorzitter College van Bestuur, de heer Jan Jacob van Dijk, is op 1 juni jl. gestart.

Toekomstig Perspectief...

In 2017 hebben we het fundament gelegd voor het nieuwe Strategisch Perspectief 2018-2021. De doelen uit het huidige Strategisch Perspectief 2015-2018 zijn geëvalueerd en het proces om tot een nieuwe strategische koers te komen is beschreven. In 2018 worden onderdelen nader uitgewerkt. Het betrekken van de interne en externe stakeholders in dit proces is een volgende bouwsteen onder leiding van de nieuwe

bestuursvoorzitter. We willen onze krachten blijven bundelen en in verbondenheid met de omgeving het toekomstige Perspectief van COG bepalen.

Samen bouwen in 2018!

Jan Jacob van Dijk, voorzitter College van Bestuur

Antoinette Knoet-Michels, Voorzitter College van Bestuur a.i. 1 januari 2018 – juni 2018

Inleiding

1.1 Jaarverslag

In het jaarverslag doen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van COG verslag van het vorige kalenderjaar. Door de Raad van Toezicht en het College van Bestuur wordt het jaarverslag gebruikt als verantwoordingsdocument voor relevante stakeholders, waaronder het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) en samenwerkingspartners. Het verslag heeft ook een vaste plaats in het integrale kwaliteitsstelsel van COG en wordt benut voor de interne verticale verantwoording tussen de verschillende organisatieniveaus.

Het vertrekpunt van het bestuursverslag vormt het Strategisch Perspectief 2015-2018 van COG (zie hoofdstuk 3) en daaruit voortvloeiend de jaarlijkse kaderbrief. In het Strategisch Perspectief heeft het College van Bestuur zijn ambities en doelstellingen op langere termijn geformuleerd, in de kaderbrief staan de speerpunten van deze ambitie voor een jaar. De ambities en doelen zijn bepalend voor de beleidskeuzes en activiteiten van de organisatieonderdelen van COG.

Jaarlijks wordt het jaarverslag gepubliceerd op de website van COG.

1.2 Leeswijzer

Het bestuursverslag 2017 telt acht inhoudelijke hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt het profiel van de organisatie beschreven en wordt een korte toelichting per organisatieonderdeel gegeven. Daarnaast gaat dit hoofdstuk in op de wijze waarop COG invulling geeft aan de horizontale verantwoording en medezeggenschap binnen de organisatie. In hoofdstuk 3 staat het beschrijven van de missie, visie en strategische doelen – en de doorvertaling daarvan naar speerpunten voor 2017 – centraal. Deze speerpunten zijn door de organisatieonderdelen van COG omgezet naar concrete activiteiten. Aansluitend in hoofdstuk 4 worden de belangrijkste activiteiten in 2017 beschreven per strategisch doel. In hoofdstuk 5 worden de onderwijsresultaten van de verschillende organisatieonderdelen van 2017 gepresenteerd en toegelicht. Kwaliteit van medewerkers en financiële gezondheid (inclusief risicomanagement) zijn een voorwaarde voor een goed functionerende organisatie. Daarom wordt hier in hoofdstuk 6 ‘Medewerkers’ en 7 ‘Financiën’ specifiek op ingegaan. Tot slot wordt in hoofdstuk 8 vooruitgeblikt op de koers van 2018.

Rangschikken van de groepsacties tijdens een scrumsessie

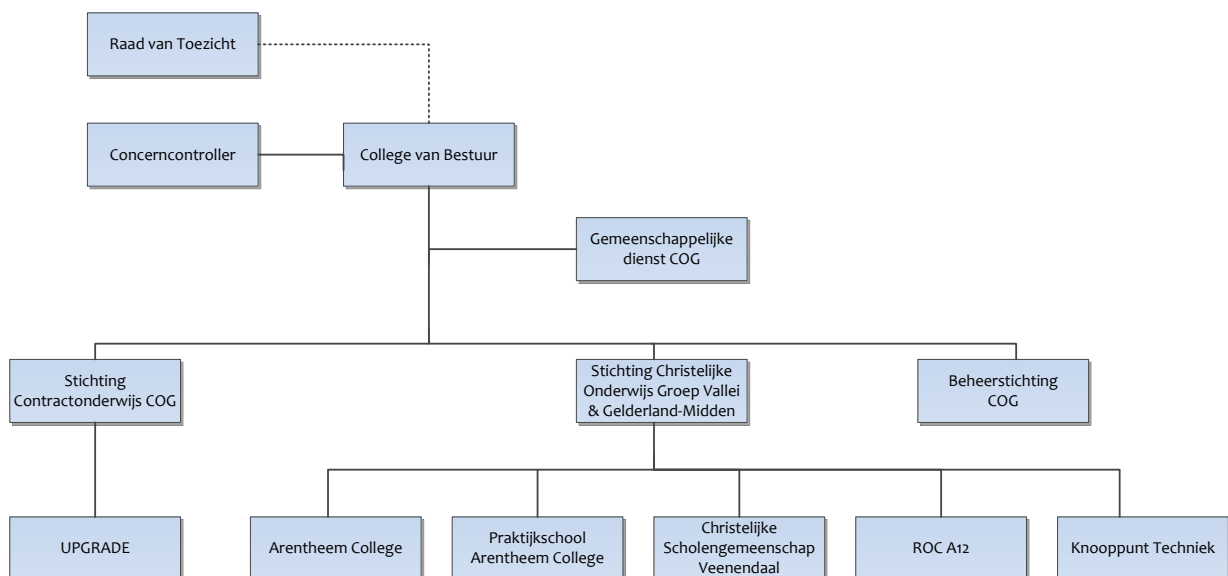


2. Profiel van de organisatie

2.1 Stichting COG

De Christelijke Onderwijs Groep (COG) is de overkoepelende stichting van het Arentheem College, Christelijke Scholengemeenschap Veenendaal (CSV Het Perron), Knooppunt Techniek, ROC A12, UPGRADE en het organisatieonderdeel Bestuur en Bedrijfsvoering.

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag van de hoofdstichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland Midden, de Beheersstichting COG en de Contractstichting COG. De stichting is ingericht volgens het two-tier model. Dit betekent dat het College van Bestuur zijn taken uitvoert onder toezicht van de Raad van Toezicht. De directies van het Arentheem College, CSV Het Perron, ROC A12, Knooppunt Techniek, UPGRADE en de gemeenschappelijke dienst (GD) zijn verantwoordelijk voor de activiteiten van hun onderdelen en leggen daarover verantwoording af aan het College van Bestuur. In figuur 1 is de juridische structuur van COG weergegeven.



Figuur 1. Organigram COG

2.1.1 Arentheem College

Het Arentheem College is een interconfessionele school met drie locaties:

- Titus Brandsma
- Thomas a Kempis
- Leerpark Presikhaaf

De locatie Titus Brandsma verzorgt voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) gemengd/ theoretische leerweg (g/tl), onderbouw hoger algemeen vormend onderwijs (havo), de Wereldklas en vanaf schooljaar 2018-2019 ook de bovenbouw van de havo. De Wereldklas is een extra jaar tussen de basisschool en het voortgezet onderwijs (vo) in, waar leerlingen worden ondersteund in hun verdere ontwikkeling.

De locatie Thomas a Kempis biedt havo, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo) en gymnasium aan en wil haar leerlingen blijven uitdagen en voorbereiden op leven en leren in de 21^e eeuw. Om haar ideeën over het onderwijs van de toekomst samen te brengen, heeft de schoolleiding in samenwerking met leerlingen, ouders en personeel een kaderplan geschreven. Flexibiliteit, aanbieden van keuzemogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces zijn hierbij de kernwoorden.

Er is bijvoorbeeld een plusdocument ontwikkeld waarin verdiepende en verbredende activiteiten van de leerlingen worden vastgelegd, zoals projecten, extra vakken of deelname in de leerlingenraad. Het plusdocument wordt samen met het diploma aan het eind van de schoolcarrière uitgereikt.

Op de locatie Leerpark Presikhaaf zijn de leerwegen vmbo-basis, vmbo-kader en het praktijkonderwijs gesitueerd en worden in samenwerking met ROC A12 vakmanschapsroutes aangeboden. Het Leerpark Presikhaaf wil een school zijn waarin het leren in de praktijk, het ‘doen’ centraal staat.

2.1.2 CSV Het Perron

CSV Het Perron is samen met ROC A12 gevestigd op de locatie Het Perron. CSV Het Perron is een vo school voor de kaderberoepsgerichte leerweg (kbl), beroepsgerichte leerweg (bbl) en gemengd/theoretische leerweg (g/tl) van het vmbo. Daarnaast biedt CSV Het Perron praktijkonderwijs (pro) aan. Leerlingen kunnen op CSV Het Perron een vakmanschapsroute volgen, welke in samenwerking met ROC A12 worden aangeboden. De werkwijze is voor alle leerwegen vergelijkbaar; ‘Levensecht leren, door te doen’. Theoretische aspecten in de opleidingen worden zoveel mogelijk verbonden met de beroepspraktijk.

2.1.3 ROC A12

ROC A12 is in 2017 op verschillende locaties gevestigd in Arnhem, Ede, Barneveld, Huissen, Velp, Veenendaal en Wageningen. ROC A12 biedt Entree-opleidingen, middelbaar beroepsonderwijs (mbo) op niveau 2, 3 en 4, voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) en Educatie aan.

Het opleidingenportfolio mbo van ROC A12 bestaat jaarlijks uit ongeveer 120 opleidingen. De Entree-opleidingen zijn alleen toegankelijk voor studenten zonder diploma. Een Entree-opleiding bereidt studenten voor op de arbeidsmarkt of op het doorstromen naar een mbo-niveau 2 opleiding. Naast Entree-opleidingen biedt ROC A12 diverse opleidingen aan op niveau 2, 3 en 4. De aangeboden mbo-opleidingen vallen onder de volgende domeinen:

1. Handel, economie en administratie
2. Horeca, toerisme, recreatie en wellness
3. Media, ICT, beeld en geluid
4. Sport
5. Techniek en technologie
6. Veiligheid en defensie
7. Zorg en welzijn

Het Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs (vavo) wordt gezien als de tweede onderwijsweg om het voortgezet onderwijs af te ronden. Het vavo biedt leerlingen de mogelijkheid tot het behalen van certificaten of diploma's voor vmbo-theoretische leerweg, havo of vwo.

Binnen Educatie verzorgt ROC A12 volwasseneducatie voor kwetsbare groepen, zoals laaggeletterden, werkzoekenden, inburgeringsbehoeftigen en -plichtigen en anderen. Dit type onderwijs is gericht op het

verhogen van de basisvaardigheden ter ondersteuning van de sociale- en arbeidsparticipatie. Gemeenten in de regio zijn veelal opdrachtgever van de educatieve activiteiten. Per 1 januari 2018 is deze activiteit gestopt.

2.1.4 UPGRADE

UPGRADE is de opleider voor de zakelijke, particuliere en publieke markt (gemeente en UWV) in Midden en Centraal Gelderland. UPGRADE ondersteunt bedrijven bij het ontwikkelen en professionaliseren van hun medewerkers onder meer op het gebied van techniek, zorg, economie en handel. Zo verzorgt UPGRADE bedrijfsopleidingen en ontwikkelt zij maatwerktrajecten op individuele basis. De commerciële activiteiten van UPGRADE zijn ondergebracht bij de Stichting Contractonderwijs COG met een maatschappelijke verantwoordelijkheid en een gezonde financiële bedrijfsvoering.

2.1.5 Knooppunt Techniek

Knooppunt Techniek staat voor uitwisseling van kennis en ervaring, imagoverbetering van technische beroepen en conditieverbetering voor technische innovaties. Een geslaagd voorbeeld is Techno Discovery waar kinderen uit het po en vo kennis maken met techniek, innovatie en technische beroepen. Knooppunt Techniek draagt bij aan het continu verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven. Knooppunt Techniek sluit met haar doelstellingen aan bij de landelijke doelstellingen zoals deze in het TechniekPact zijn omschreven en heeft daarmee de ambitie om:

- De instroom in de technische opleidingen te verhogen;
- Studenten en docenten in aanraking te brengen met de modernste technieken en;
- Innovatieve leeromgevingen te creëren waarin geschoold en bijgeschoold kan worden.

Leerlingen, docenten, ondernemers, bestuurders en beleidsmakers werken samen aan de ontwikkeling van FoodValley.

2.1.6 Bestuur en Bedrijfsvoering

De Gemeenschappelijke Dienst en de concerncontroller maken deel uit van het organisatieonderdeel Bestuur en Bedrijfsvoering van COG. De Gemeenschappelijke Dienst ondersteunt zowel het College van Bestuur als de scholen bij de beleidsvorming en de bedrijfsvoering. Vanuit deze rol draagt zij bij aan het realiseren van de strategische doelstellingen van COG. De Gemeenschappelijke Dienst verricht uiteenlopende werkzaamheden: financiële administratie, HRM, salarisadministratie, ICT-beheer en (beleids) advies ten behoeve van onderwijskwaliteit, strategische marketing, financiën, huisvesting en facilitaire zaken.

2.2 Governance

De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van COG richten zich op het bereiken van maatschappelijke doelen waarvoor publieke middelen zijn ontvangen. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht willen de ontvangen publieke middelen op een zorgvuldige wijze besteden. Goed bestuur is hierbij het uitgangspunt. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur vinden het belangrijk dat dit uitgangspunt tot uitdrukking komt in de cultuur en het beleid (en de verantwoording daarover). Zo ook in de uitstraling en het imago van COG.

Bij goed bestuur ligt de nadruk op de bestuurscultuur. De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie zijn leidend voor de manier waarop de Raad van Toezicht en het College van Bestuur hun taken en rollen vervullen. De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van COG conformeren zich aan de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' en de 'Code goed onderwijsbestuur vo'. Beide codes zijn gebaseerd op vigerende wet-

en regelgeving. Bovendien bevatten ze voorschriften op het gebied van de verantwoording, medezeggenschap en het tegengaan van belangenverstrengeling.

Op 1 januari 2017 is de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen in werking getreden. Op basis van deze wetgeving zijn diverse governance documenten van de stichting COG opgesteld en geactualiseerd, waaronder het document Visie op toezicht houden stichting COG, het Bestuursreglement COG, Toezichtkader COG, Informatieprotocol Raad van Toezicht, de Integriteitscode COG, het Reglement Raad van Toezicht en de Reglementen van de onderliggende commissies van de Raad van Toezicht.

Het integraal analyseren en interpreteren van kengetallen over financiën, personeel, bedrijfsvoering, inhoud en de kwaliteit van het onderwijs maken onderdeel uit van goed bestuur. Systemen van planning & control, risicomanagement en kwaliteitszorg zijn nodig om dit op de verschillende niveaus binnen de organisatie te borgen. Deze systemen bieden het College van Bestuur ondersteuning bij het voeren van de dialoog met directies en de Raad van Toezicht.

Binnen COG hebben wij voor de sturing en beheersing een planning & control cyclus ingericht. Belangrijke documenten in de planning & control cyclus zijn het Strategisch Perspectief, de kaderbrief, de meerjarenbegroting, het meerjareninvesteringsplan, de zomernota en het jaarverslag. De documenten hangen met elkaar samen, waardoor een relatie ontstaat tussen de beleidsvoornemens en de inzet van middelen.

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur conformeren zich bij de bezoldiging aan de Wet normering topinkomens die per 1 januari 2015 in werking is getreden. Deze wet bepaalt de maximale vergoeding van bestuurders en de honorering van toezichthouders in de (semi)publieke sector.

De honorering van de Raad van Toezicht is gerelateerd aan de zwaarte van de functie (omvang en complexiteit), de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Toezicht, de aansprakelijkheidsrisico's die een toezichthouder loopt, de reële inzet en tijd die de Raad van Toezicht besteedt aan de stichting en de professionaliteit die verwacht wordt van de toezichthouders conform wet- en regelgeving en governance-codes⁵.

2.2.1 Horizontale verantwoording

Goed bestuur vormt enerzijds de brug tussen de interne organisatie en de omgeving (binnen en buiten). Anderzijds tussen de wortels van de organisatie en de koers vooruit (het verleden en de toekomst). De Raad van Toezicht en het College van Bestuur gaan voortdurend na welke ontwikkelingen, eisen en wensen in de omgeving van COG spelen. Zij geven hier betekenis aan in de vertaling naar doelstellingen en strategie, elk vanuit hun eigen rol.

De horizontale dialoog voeren we om zicht te krijgen op de percepties, verwachtingen, wensen en eisen van stakeholders die een belang hebben bij de stichting of de onderliggende organisatieonderdelen. Hierdoor krijgen we feedback, leren en verbeteren we en kunnen we draagvlak creëren en/of verantwoording afleggen.

De horizontale dialoog voeren we met zowel interne (zoals medewerkers) als externe (zoals studenten, ouders en bedrijven) stakeholders. Periodiek vinden gesprekken plaats met de belangrijkste stakeholders over de ontwikkelingen en het beleid binnen COG en/of de organisatieonderdelen. In tabel 1 is een overzicht

⁵ De honorering van de leden van de Raad van Toezicht mbo-instellingen, oktober 2008 en VTOI, Honorering Raden van Toezicht 2015, 27 januari 2017.

opgenomen van de horizontale dialoog met externe stakeholders. Om de relatie met de externe stakeholders te bestendigen, besteden we binnen COG veel aandacht aan het beheer van die relaties.

Tabel 1. Overzicht van de horizontale dialoog van COG met externe stakeholders*

Partners	Vorm van samenwerking	Doelstelling	Actoren
Werkveld-bijeenkomsten	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 aansluiting onderwijs - 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 toeleverend onderwijs bevorderen	Docenten, locatieleiding en directie
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Vormgeven van mbo-onderwijs met uitzicht op een baan	Erkennen en begeleiden van leerbedrijven en verstrekken van informatie over de arbeidsmarkt, BPV en doelmatigheid	Docenten, locatieleiding en directie
Regionale meld- en coördinatiepunten voor VSV (RMC)	Overleg, doorverwijzing en participatie	Terugdringen uitval	Directie (in samenwerking met scholen in de omgeving)
UWV	Regionaal platform arbeidsmarkt en leer- en werkloket	Re-integratie, scholing van uitkeringsgerechtigden	Directie UPGRADE
Techniekbedrijven Food Valley	Deelname als partner in samenwerking	Afstemming innovatie TECH4FOOD	Directie Knooppunt Techniek
Lokale netwerken	Deelname aan diverse platforms en overlegorganen	Aansluiting tussen maatschappelijke opgaven en ons onderwijs,	Locatieleiding, directie en College van Bestuur
Lerende Regio Arnhem	Deelname als partner in deze samenwerking	Bevorderen aansluiting vmbo-mbo en terugdringen VSV	Docenten, decanen, directie en College van Bestuur
Samenwerkingsverband Barneveld-Veenendaal Passend Onderwijs	Samenwerking in het kader van passend onderwijs door het bevorderen van aansluiting vmbo-mbo en terugdringen VSV	Zorgen dat iedere leerling binnen het samenwerkingsverband het onderwijs en de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft, het liefst dicht bij huis	Docenten, decanen, directie en College van Bestuur
Samenwerkingsverband 25.06 (Arnhem e.o.) Passend Onderwijs	Samenwerking in het kader van passend onderwijs door het bevorderen van aansluiting vmbo-mbo en terugdringen VSV	Zorgen dat iedere leerling binnen het samenwerkingsverband het onderwijs en de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft, het liefst dicht bij huis	Docenten, decanen, directie en College van Bestuur

Lokale overheden	Bestuurlijk overleg gemeente Arnhem en andere vormen van overleg en afstemming Huisvesting voortgezet onderwijs	Aansluiten op regionale en lokale ambities, onder andere werkgelegenheid, terugdringen VSV en leer- en werkloket	Locatieleiding, directie en College van Bestuur
Ondernemerskringen	Deelname, presentaties, beursvloer	Opleidingsvragen en regionale ontwikkelingen afstemmen	Locatieleiding, directie en College van Bestuur
Het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt (POA) Valleiregio en Arnhem e.o.	Samenwerkingsverbanden regionaal bedrijfsleven, onderwijs en gemeenten	De lokale en regionale arbeidsmarkt stimuleren en vraag en aanbod bij elkaar brengen	Directie en College van Bestuur
MBO in bedrijf	Overleg en beoordeling	Bespreken voortgang kwaliteitsafspraken mbo	Directie en College van Bestuur
VNO-NCW	Overleg en participatie	Afstemming over scholingsvraagstukken	Directie en College van Bestuur
Andere ROC's	Bestuurlijk overleg	Bevorderen macrodoelmatigheid en samenwerking	College van Bestuur

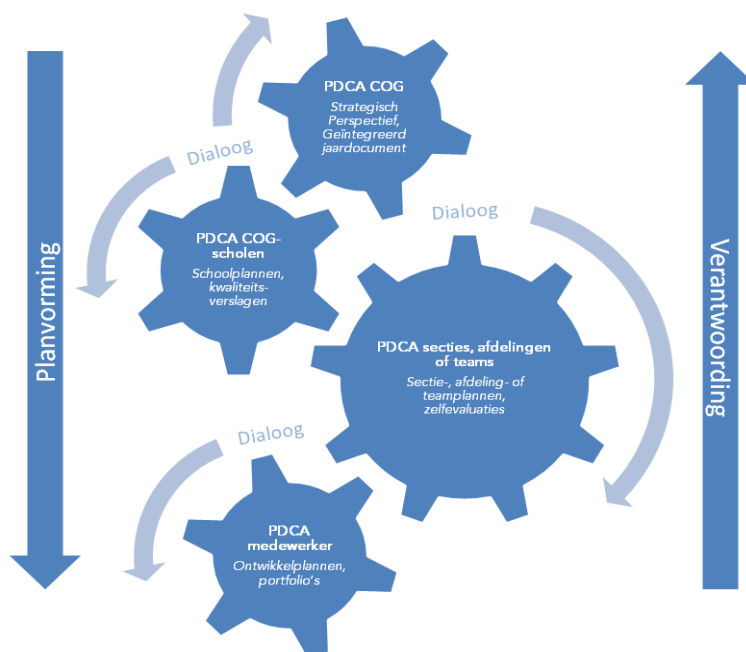
* Dit overzicht is indicatief en niet limitatief.

2.2.2 Verticale verbinding en dialoog

Naast de horizontale verantwoording is binnen COG aandacht voor de verticale dialoog. De verticale dialoog hebben we vormgegeven volgens de besturingsfilosofie 'Andersom organiseren'. Hierbij staat de bedoeling centraal: het geven van geweldig onderwijs. Het uitgangspunt van deze besturingsfilosofie is dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd zijn. Het College van Bestuur en de directies bieden hiertoe heldere kaders waarbinnen teams en medewerkers opereren. De onderwijsteams moeten zich eigenaar voelen van 'hun' onderwijs, dragen daarvoor verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af. De verticale dialoog is ingebed in het Integraal Kwaliteitsstelsel van COG.

Binnen COG zijn sterke verbindingen tussen de diverse organisatieniveaus (de Raad van Toezicht, het College van Bestuur, directies van de scholen, locatiedirecteuren, teams en medewerkers). In figuur 2 is deze verbinding weergegeven.

De verticale verbinding omvat een drietal hoofdbestanddelen: planvorming, verantwoording en dialoog. Allereerst vindt planvorming plaats waarbij wij strategisch beleid vertalen naar concrete doelstellingen en indicatoren op de onderliggende organisatieniveaus. Lijnverantwoordelijken stellen plan-documenten op op het bovenliggende niveau. Vervolgens vindt terugkoppeling van resultaten en



Figuur 2. Verticale verbinding tussen de verschillende organisatieniveaus

risico's plaats naar de lijnverantwoordelijke op het bovenliggende organisatieniveau. Gedurende de fasen van planvorming en verantwoording is er continu overleg en afstemming tussen de diverse organisatieniveaus.

2.2.3 Medezeggenschap

Vanuit COG zijn de 'checks and balances' geoptimaliseerd langs de weg van medezeggenschap. De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de directies verantwoorden zich zowel tegenover elkaar als tegenover de medezeggenschapsorganen (waarin medewerkers, ouders/verzorgers, studenten en leerlingen vertegenwoordigd zijn). Dit betreft de uitoefening van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Zo nemen de medezeggenschapsorganen een belangrijke positie binnen COG in. De organen geven (on)gevraagd advies, hebben inspraak in besluiten over majeure ontwikkelingen in de onderwijsorganisatie, ontwikkelen eigen voorstellen, werken samen met het College van Bestuur en de directies aan draagvlak, leggen verantwoording af en informeren hun achterban. Het College van Bestuur en de directies dragen er zorg voor dat de medezeggenschapsorganen goed kunnen functioneren en voorzien in een dialoog met de medezeggenschapsorganen op alle relevante organisatieniveaus.

De wijze van organiseren van de medezeggenschapsorganen verschilt per organisatieonderdeel. In het voortgezet onderwijs is de wet medezeggenschap (WMS) van kracht. Hierin is het bestaan van medezeggenschapsraden (MR) van scholen in het primair en voorgezet onderwijs geregeld. Het Arentheem College heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) die bestaat uit afgevaardigden van de Medezeggenschapsraad (MR) van het Arentheem College en de MR van de Praktijkschool Arentheem College en vertegenwoordigers van ouders, leerlingen en medewerkers. Op elke locatie heeft de GMR een klankbordgroep. Binnen CSV het Perron is evenwel een MR aangesteld waarin leerlingen, ouders en medewerkers vertegenwoordigd zijn.

In het mbo geldt sinds 1 maart 2010 een stelsel van gedeelde medezeggenschap. Dit betekent dat studenten en personeel in beginsel afzonderlijk van elkaar overleg voeren met het College van Bestuur van de mbo-school over die onderwerpen die voor hen relevant zijn. Conform de wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft ROC A12 een ondernemingsraad (OR), die bestaat uit vertegenwoordigers van medewerkers. Daarnaast heeft ROC A12 studentenraden (een centrale studentenraad en locatieraden) conform de wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

De Gemeenschappelijke Dienst heeft een OR bestaande uit medewerkers van deze dienst.

Om de kracht van de medezeggenschapsorganen te bundelen, is vanaf het schooljaar 2016-2017 een overkoepelend overlegmodel voor medewerkers geïntroduceerd. Daarin gaan afgevaardigden van de GMR van het Arentheem College, de MR van CSV Het Perron, de OR van ROC A12 en de OR van de GD in gesprek met het College van Bestuur. Ook vinden integrale overleggen plaats met leerlingen en studenten van de diverse scholen en het College van Bestuur. Tijdens de overkoepelende overleggen bespreken de partijen onderwerpen die de gehele organisatie raken, zoals de invulling van strategisch HRM. De Raad van Toezicht spreekt met vertegenwoordigers van het Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO) van COG en afgevaardigden van leerlingen en studenten.

De voorzitters van de medezeggenschapsorganen van de diverse organisatieonderdelen van COG beschrijven hieronder de belangrijkste ontwikkelingen en activiteiten in 2017:

Robbert Veens; voorzitter GMR Arentheem:



Sinds schooljaar 2017-2018 heeft de GMR Arentheem College een nieuwe samenstelling. Robbert Veens is voorzitter, Sanne de Krijger secretaris. Daarnaast zijn lid van de MR; Saskia Vergeer namens het OOP, David Goldsmid namens Thomas a Kempis, Marc Kingma en Monique ten Holt namens Titus Brandsma en Joost van Casteren namens het Leerpark.

In 2017 heeft de GMR de beleidsbegroting en beheersbegroting 2018 behandeld en vervolgens ermee ingestemd. Daarnaast heeft de GMR een positief advies uitgebracht over de start van de leerweg Metaal op de locatie Leerpark Presikhaaf. Overige onderwerpen waarin de GMR een rol speelde waren het formatieplan en het privacyreglement. Daarnaast hebben leden van de GMR deel uit gemaakt van de benoemingsadviescommissies voor de nieuwe algemeen directeur Arentheem College en de directie van het Titus Brandsma.

Christine van den Ham, voorzitter MR CSV Het Perron:



‘2017 was voor CSV Het Perron een jaar met wisselingen in de bezetting. In alle geledingen zijn er nieuwe leden gekomen. In het kader daarvan, zijn we medio 2017 weer actiever in de communicatie met- en informatieverstrekking aan de achterban. We vinden het belangrijk meer zichtbaar te zijn binnen de organisatie. Dit geldt voor alle geledingen (leerlingen, personeel en ouders). 2017 was ook het jaar waarin de vele gesprekken en brainstormsessies met het personeel uitkwamen tot een proefperiode waarin het onderwijs 3 weken lang op een

andere manier is vormgegeven. In het hele traject hiernaartoe heeft de MR hier het voortouw in genomen. Het MT heeft met deze uitkomsten vormgegeven aan het experiment. Hierin werd voornamelijk geëxperimenteerd met de roostertijden, begeleidingsmomenten en coaching momenten. ‘



Oudergeleding CSV Het Perron



Personeelsgeleding CSV Het Perron

Lydi Zuiderent, voorzitter OR ROC A12:

'Voor de OR van ROC A12 was het een pittig jaar. Twee zaken sprongen eruit: allereerst de reorganisatie van het ondersteunend personeel. Daarin moest een goede afweging gemaakt worden tussen de gevolgen voor het ondersteunend personeel en het gezond houden van het



evenwicht tussen onderwijzend- en ondersteunend personeel. De Ondernemingsraad heeft uiteindelijk positief geadviseerd, waarna de bonden aan zet waren. Ten tweede het vertrek van de voorzitter van het CvB en de afwezigheid door ziekte van het lid van het CvB. Eind 2017 werd bekend dat per 1 januari 2018 een interim bestuurder was aangetrokken. Op de agenda stonden naast de jaarlijks terugkomende zaken, onderwerpen zoals:

- het medewerkers onderzoek
- het privacyreglement
- instemming op hoofdlijnen van de begroting
- vragen naar een meerjarenformatieplan
- initiatiefvoorstel levensfasebewust personeelsbeleid
- discrepantie tussen taakstelling ziektevervanging en bot-uren
- het andersom HR-beleid. Een nieuwe manier van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Deze worden in het team gevoerd. De Ondernemingsraad heeft er veel vertrouwen in dat dit de werknemer zal stimuleren in zijn of haar ontwikkeling
- de verkennende bijeenkomsten voor het nieuwe strategisch perspectief bijwonen. Deze bijeenkomsten waren nuttig en inspirerend.

Wat betreft de medezeggenschap van COG is er een begin gemaakt met een gezamenlijk medezeggenschap orgaan te weten GMO. Dit heeft nog heel wat voeten in de aarde, omdat het vo en mbo onder twee verschillende wetten en Cao's vallen.'

Marouan Moussi, voorzitter Centrale Studentenraad ROC A12:

'Met de wet versterking bestuurskracht (01-01-2017) hebben de OR en CSR instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de jaarlijkse begroting. In 2017 heeft het CvB laten zien dat zij de inspanningsverplichting die zij heeft om de context goed toe te lichten, serieus neemt. Ten aanzien van het benoemen of ontslaan van leden van het CvB heeft de CSR adviesrecht. De Raad van Toezicht heeft de CSR uitvoerig geïnformeerd bij het vertrek van de voorzitter van het CvB, eind 2017. In 2017 heeft de CSR formeel ingestemd met het privacyreglement. Andere onderwerpen die aan de orde zijn (geweest), zijn Notitie studieadvies, reglement cameratoezicht, instroom en toelating, vakmanschapsroutes. Kortom de Centrale Studentenraad heeft zich in 2017 niet hoeven te vervelen en kijkt uit naar de volgende vraagstukken.'



Corine de Blaaij, voorzitter OR gemeenschappelijke dienst:

‘De OR van de GD is vooral op het vlak van het Gemeenschappelijke Medezeggenschap Orgaan (GMO) actief. Dit orgaan wordt gebruikt als klankbord voor onderwerpen die de hele stichting aangaan. Onderwerpen worden eerst in het GMO besproken waarna alle medezeggenschapsorganen individueel advies of instemming verlenen. De OR GD heeft in 2017 haar instemming verleend aan:

- *Het Alcohol- en genotsmiddelenbeleid;*
- *Het Privacy reglement medewerkers;*
- *De Werkkostenregeling.*

Daarnaast is er een positief advies afgegeven op:

- *Het eigen-risicodragerschap ZW en WGA;*
- *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van mevrouw Schöningh.*



Middels de deelname aan het GMO heeft de ondernemingsraad GD een bijdrage geleverd aan het profiel van de functie voorzitter College van Bestuur. Ook hebben wij zitting in de adviescommissie voor de benoeming van de (tijdelijke) voorzitter College van Bestuur.’

2.2.4 Klachten

Een klachtenregeling is belangrijk voor iedereen die betrokken is bij de school, hierbij kan gedacht worden aan leerlingen, ouders, docenten, ondersteunende medewerkers, schoolleiding en derden. COG hecht veel waarde aan goede klachtenregelingen. Deze helpen scholen om klachten op een correcte wijze te behandelen en af te ronden. Een klachtenregeling biedt eveneens de mogelijkheid om klachten voor te leggen aan een onafhankelijke deskundige of instantie. In hoofdstuk 5 ‘Onderwijsresultaten 2017’ zijn de ingediende klachten in 2017 per organisatieonderdeel beschreven.

2.2.5 Klokkenluidersregeling

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur zien het realiseren van een veilige en integere bestuurscultuur als hun taak en verantwoordelijkheid. Zo voorkomt de school eventuele misstanden. COG heeft een klokkenluidersregeling opgesteld die medewerkers in staat stelt om (het vermoeden van) misstanden te melden zonder daarbij betrokkenen te schaden in hun positie. In 2017 zijn geen (vermoeden van) misstanden gemeld.

2.2.6 Crisismanagement

Een ongewenste situatie kan iedere school treffen. Het is belangrijk dat de organisatie in een dergelijke situatie adequaat handelt. De continuïteit van het onderwijs en de veiligheid van leerlingen, studenten en medewerkers moeten immers zo weinig mogelijk in het geding komen. COG heeft crisisteams aangesteld, een crisisteam op COG-niveau en daarnaast crisisteams op locatieniveau. Deze crisisteams zorgen voor de coördinatie en organisatie tijdens calamiteiten. Zij nemen in dreigende situaties tijdig besluiten en geven leiding aan betrokkenen die maatregelen uitvoeren. Slagvaardig besluiten nemen en adequaat leidinggeven kan alleen wanneer de crisisteams zich goed op de taken hebben voorbereid. De teams zijn opgeleid en geoefend om op de onderkende risico's en gevaren te kunnen reageren, daarvoor volgen de crisisteams jaarlijks trainingen. Ter ondersteuning zijn draaiboeken, protocollen en procedures ontwikkeld die de crisisteams bij calamiteiten hanteren. Het College van Bestuur heeft, overwegende de actuele aan veiligheid gerelateerde maatschappelijke ontwikkelingen, besloten de thema's fysieke en sociale veiligheid structureel

te borgen in de organisatie. In het kader van Informatiebescherming en Privacy (IBP) is ook veel aandacht uitgegaan naar het thema digitale veiligheid. Daartoe is een functionaris gegevensbescherming aangewezen en zal de functie IBP-coördinator in 2018 structureel worden ingevuld.

2.3 Verslag Raad van Toezicht

2.3.1 Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit de heren B.J.F. Fransen (voorzitter), J.A. Klop, M.A. Otten, M.J. Veening, C.M. Verloop en mevrouw K.A. Pullen. Om de besluitvorming van de Raad van Toezicht op bepaalde onderwerpen voor te bereiden, heeft de Raad van Toezicht een drietal commissies ingericht. Alle commissies zijn ingesteld conform de Statuten van de stichting COG.

Remuneratiecommissie:	dhr. Fransen en dhr. Verloop
Auditcommissie:	dhr. Klop en dhr. Veening
Commissie Onderwijs, Kwaliteit en Identiteit:	mevr. Pullen en dhr. Otten

De remuneratiecommissie staat de Raad van Toezicht bij in haar uitoefening van de werkgeverstaken. Hieronder vallen onder meer het maken van voorstellen voor de bezoldiging en het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de leden van het College van Bestuur. Zo ook het jaarlijks organiseren van de bespreking van de Raad van Toezicht, waarin de commissie de beoordeling van de leden van het College van Bestuur bespreekt. Daarnaast voert de Remuneratiecommissie evaluatiegesprekken met de leden van het College van Bestuur en met het College van Bestuur als collectief. Ook beoordeelt deze commissie de onafhankelijkheid van de bestuurders en de leden van de Raad van Toezicht.

De auditcommissie staat de Raad van Toezicht bij in de uitoefening van het financiële toezicht. De Auditcommissie heeft als taak de toezichthoudende rol van de Raad van Toezicht ter zake van financiële aangelegenheden en van de financiële verantwoording meer diepgang te geven. Hieronder vallen onder meer het (doen) uitoefenen van (al dan niet voorafgaande) controle op de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiële informatieverschaffing door het College van Bestuur, de naleving van vigerende wet- en regelgeving en toezicht op de werking van de beginselen van goed bestuur, de naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van de accountant en het uitbrengen van advies aan de Raad van Toezicht inzake het proces voor de totstandkoming van de Jaarrekening, de Begroting en belangrijke kapitaalinvesteringen.

De Commissie Onderwijs, Kwaliteit en Identiteit heeft als taak de toezichthoudende rol van de Raad van Toezicht meer diepgang te geven op het gebied van onderwijs, kwaliteit en identiteit. Deze commissie oefent namens de Raad van Toezicht ook (al dan niet voorafgaande) controle uit op de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen in relatie tot de kwaliteitscyclus. Dit omhelst onder andere de informatieverschaffing met betrekking tot de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de naleving van aanbevelingen van de onderwijsinspectie en het adviseren van de Raad van Toezicht hierover.

2.3.2 Visie op toezicht houden

De stichting COG en elk van haar scholen vinden inspiratie voor het onderwijs in de algemeen christelijke levensbeschouwing. Het toezichthouden op de stichting COG geeft de Raad van Toezicht vorm in overeenstemming met de identiteit van de stichting. Dat betekent dat de leden van de Raad van Toezicht de

identiteit van de stichting zoals vastgelegd in de Statuten en het Strategisch Perspectief onderschrijven en waar mogelijk uitdragen.

Binnen de stichting COG wordt ruimte gegeven aan de hedendaagse diversiteit op het gebied van levensbeschouwelijke identiteit. Daarnaast beseft de Raad van Toezicht dat zij in de samenwerking voortdurend voorbeeldgedrag moet vertonen. Het is de taak van de toezichthouders de identiteit te hoeden en steeds bespreekbaar te houden. Kern daarbij is dat de stichting aan leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers beloftes doet voor de toekomst, ongeacht hun achtergrond. Daarmee wordt een ambitie verwoord waar de organisatie zich aan wil conformeren, maar ook als toezichthouders.

De Raad van Toezicht handelt volgens de lijn van vertrouwen, rolvast, betrokken, inspiratie, dialoog en ontwikkeling. In de dagelijkse uitwerking van voornoemde waarden laat de Raad van Toezicht zich leiden door de vijf deugden matigheid, wijsheid, moed, rechtvaardigheid en doelmatigheid. Deugdzaamheid is voor de leden van de Raad van Toezicht een habitus die oefening en discipline vergt.

De visie van de Raad van Toezicht is vastgelegd in het document visie op toezicht houden stichting COG d.d. 3 april 2017.

2.3.3 Uitgangspunten

De Raad van Toezicht is het toezichthoudend orgaan van de stichting. De Raad van Toezicht ziet toe op het beleid van het College van Bestuur en de algemene gang van zaken in de stichting. De Raad van Toezicht toetst niet alleen achteraf, maar denkt ook actief mee met het bestuur over de toekomst en strategische opties van de organisatie.

De Raad van Toezicht ziet toe op de kwaliteit van de processen die het College van Bestuur heeft ingericht om de kwaliteit van het onderwijs, de examinering en diplomering te bestendigen. De Raad van Toezicht ziet tevens toe op de financiële bedrijfsvoering die de continuïteit van het onderwijs waarborgt en de inzet van middelen verantwoord. Vanuit deze rol benoemt de Raad van Toezicht de externe accountant. Ook ziet de Raad van Toezicht toe op de ontwikkeling van de organisatie, de adequate facilitering van het onderwijs en houdt zij zicht op het betrekken van de belangen van stakeholders bij de besluitvorming.

In haar taak conformeert de Raad van Toezicht zich aan de vigerende governance-codes: 'Branchecode goed bestuur in het mbo' en de 'Code goed onderwijsbestuur vo'. Dit betekent dat zij haar verschillende rollen (werkgeverschap, adviseur, sparringpartner en beslisser) zo goed mogelijk invult conform de heersende maatschappelijke opvattingen en de wettelijke bepalingen. Dit doet zij in open overleg met het College van Bestuur. De taken, verantwoordelijkheden en gewenste gedragingen van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn vastgelegd in de Statuten en Reglementen van de stichting COG.

Het voorkomen van belangenverstrengeling is een belangrijk uitgangspunt voor de Raad van Toezicht. Elke vorm en schijn van belangenverstrengeling van de leden van de Raad van Toezicht, die de uitoefening van de taak van de leden van de Raad van Toezicht kan beïnvloeden, wordt vermeden. De voorzitter van de Raad van Toezicht ziet hierop toe. In het jaarverslag melden de leden van de Raad van Toezicht nevenfuncties oftewel werkzaamheden die niet uit de functie lid Raad van Toezicht COG voortvloeien (zie bijlage IV).

2.3.4 Goed werkgeverschap

Naast haar toezichthoudende taak, is de Raad van Toezicht de werkgever van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht streeft vanuit deze rol goed werkgeverschap na. Zo ziet de Raad van Toezicht toe op het goed en adequaat functioneren van het College van Bestuur door jaarlijks beoordelingsgesprekken met de leden van het College van Bestuur te voeren en bewaakt de Raad van Toezicht of de arbeidsvoorwaarden in lijn zijn met wettelijke bepalingen en/of de opvattingen in de governance-codes. Daarnaast is de Raad van Toezicht aanpreekpunt bij ontstentenis of belet van de leden van het College van Bestuur en heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht een belangrijke rol als er een conflict is ontstaan tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. De Raad van Toezicht handelt in dergelijke situaties conform de Statuten en Reglementen van de stichting COG.

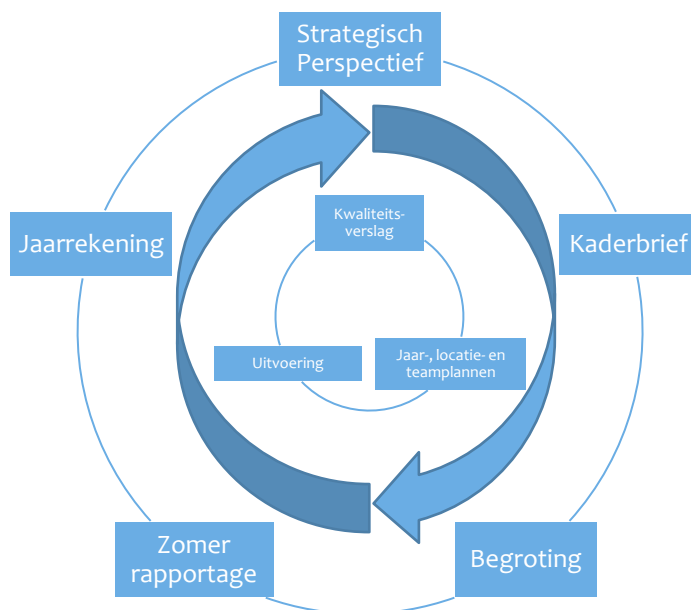
Professionalisering en reflectie op het eigen functioneren zijn belangrijke factoren voor het realiseren van goed werkgeverschap. Dit maakt dat de Raad van Toezicht investeert in de professionalisering van de Raad als geheel als ook de individuele leden. Hier wordt onder andere vorm aangegeven door deel te nemen aan het Platform Raden van Toezicht MBO en de Vereniging voor Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). Daarnaast reflecteert de Raad van Toezicht jaarlijks op haar eigen functioneren door middel van een zelfevaluatie. De zelfevaluatie wordt één keer in de drie jaar uitgevoerd door een externe deskundige.

2.3.5 Kwaliteitscyclus

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn gekoppeld aan de kwaliteitscyclus van COG. De kwaliteitscyclus omvat de plan- en verantwoordingsdocumenten op diverse organisatieniveaus. In figuur 1 is de kwaliteitscyclus op hoofdlijnen geschetst. De documenten in de kwaliteitscyclus omvatten belangrijke indicatoren, zoals studenten- en leerlingenaantallen, marktaandeel, financiële kengetallen en onderwijsresultaten, die de Raad van Toezicht benut om de voortgang van de strategische en beleidskeuzes van de stichting te monitoren.

De kwaliteitscyclus begint met het bepalen van de strategische koers van COG. Deze koers wordt vastgelegd in het Strategisch Perspectief van de stichting. Het Strategisch Perspectief kent een meerjarenperspectief van drie jaar. In de Kaderbrief worden jaarlijks de bestuurlijke doelen, als afgeleide van de strategische doelen, voor het daaropvolgende kalenderjaar vastgelegd. Dit vindt plaats in de voorjaarsperiode. De Kaderbrief vormt de basis voor de Begroting die in het najaar wordt opgesteld. Deze Begroting omvat beleidskaders en financiële keuzes. In de daaropvolgende zomerperiode worden de tussentijdse resultaten vastgelegd in een Zomerrapportage. Op basis van deze rapportage kunnen de keuzes van de Begroting bijgesteld worden. Uiteindelijk wordt het kalenderjaar afgesloten met de Jaarrekening. In de Jaarrekening worden de eindresultaten gepresenteerd. De eindresultaten worden eveneens meegenomen in de keuzes voor de daaropvolgende Kaderbrief en de Begroting.

De documenten uit de Kwaliteitscyclus worden allen ter vaststelling aan het College van Bestuur aangeboden en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd.



Figuur 1. Kwaliteitscyclus COG op hoofdlijnen

2.3.6 Gesprekscyclus Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur komen ten minste viermaal per jaar bijeen. Daarnaast organiseert de Raad van Toezicht jaarlijks extra bijeenkomsten om in gezamenlijkheid te spreken over strategische en/of andere actuele/inhoudelijke thema's. De Raad van Toezicht hanteert hiervoor een jaarkalender waarin de bijeenkomsten en de te bespreken onderwerpen zijn opgenomen. Tevens vindt minimaal twee keer per jaar een bijeenkomst met de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen (medewerkers, studenten en leerlingen) plaats.

2.3.7 Verantwoording wettelijke taken 2017

Het actualiseren van de governance documenten was in 2017 een belangrijk onderwerp voor de Raad van Toezicht. Op 1 januari 2017 is de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen in werking getreden. Op basis van deze wetgeving zijn diverse governance documenten van de stichting COG opgesteld en geactualiseerd, waaronder het document Visie op toezicht houden stichting COG, het Bestuursreglement COG, Toezichtkader COG, Informatieprotocol Raad van Toezicht, de Integriteitscode COG, het Reglement Raad van Toezicht en de Reglementen van de onderliggende commissies van de Raad van Toezicht. Tevens was in het najaar van 2017 de voorbereiding ten aanzien van het vertrek en de opvolging van de voorzitter van het College van Bestuur per 1 januari 2018 een belangrijk onderwerp voor de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft in gezamenlijkheid gesproken over het borgen van de continuïteit van de organisatie en het functieprofiel van de nieuwe voorzitter College van Bestuur. Hierbij zijn ook de medezeggenschapsorganen van de organisatieonderdelen betrokken. De Statuten en Reglementen van de stichting COG zijn leidend geweest in de keuzes die de Raad van Toezicht heeft gemaakt. In tabel 2 en 3 zijn de belangrijkste onderwerpen en vastgestelde documenten van de Raad van Toezicht en de onderliggende commissies inzichtelijk gemaakt:

Tabel 2. Bijeenkomsten Raad van Toezicht 2017

De Raad van Toezicht	
Aantal bijeenkomsten	7
Belangrijkste onderwerpen	Herijking en herinrichting ondersteunende diensten COG, Huisvesting en nieuwbouw, CvB – ontwikkelingen, governance COG, Herbenoeming 2 ^{de} termijn voorzitter RvT, Honorering leden RvT (kaders WNT) – jaarlijks evaluatie.
Goedgekeurde documenten door RvT	Bestuursverslag COG 2016, Accountantsrapportage COG 2016, Geconsolideerde Jaarrekening 2016, Zomerrapportage 2017, Kaderbrief 2018 en Geconsolideerde Begroting 2018, herziening van de Statuten van de stichting COG en de Kwaliteitsverslagen onderwijs 2015-2016, de samenvatting en de reflectie van het CvB daarop.

Tabel 3. Bijeenkomsten commissies Raad van Toezicht 2017

Remuneratiecommissie	
Aantal bijeenkomsten	7
Belangrijkste onderwerpen	Toetsing bezoldiging toezichthouders en bestuurders COG op de gewijzigde regeling WNT per 2017, evaluatie functioneren CvB conform beoordelingsprocedure en evaluatie arbeidsvoorwaarden CvB, zelfevaluatie RvT, CvB ontwikkelingen (vertrek voorzitter CvB per 1 januari 2018 en opstellen concept functieprofiel voorzitter CvB COG ter besluitvorming).
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	N.v.t.
Auditcommissie	
Aantal bijeenkomsten	7
Belangrijkste onderwerpen	Huisvesting en nieuwbouw, project herijking en herinrichting ondersteunende diensten COG, herbenoeming accountant.
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	Bestuursverslag COG 2016, Accountantsrapportage COG 2016, Geconsolideerde Jaarrekening 2016, Zomerrapportage 2017, Kaderbrief 2018 en Geconsolideerde Begroting 2018.
Commissie onderwijs, kwaliteit en identiteit	
Aantal bijeenkomsten	5
Belangrijkste onderwerpen	Borging van de kwaliteit van het onderwijs, de examinering en diplomering in het mbo, governance COG, HRM in relatie tot onderwijs, kwaliteit en identiteit COG, Onderwijsontwikkelingen op basis van de Kwaliteitsverslagen.
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	Herziening van de Statuten van de stichting COG en de Kwaliteitsverslagen onderwijs 2016-2017 en de samenvatting en de reflectie van het CvB daarop.



3. Strategisch Perspectief 2015-2018

3.1 Missie en visie

De bedoeling van COG

COG wil leerlingen en studenten opleiden tot (jong) volwassenen die met een uitstekend kennisniveau, vaardigheden én nieuwsgierigheid, inspiratie, open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

Het onderwijs van COG....

... maakt nieuwsgierig en biedt perspectief

Ons onderwijs prikkelt de nieuwsgierigheid van leerlingen en studenten en biedt hen perspectief. Dat doen wij door ons onderwijs aan te laten sluiten bij de belevingswereld van leerlingen en studenten. Tegelijkertijd brengen wij hen in aanraking met werelden die anders verborgen zouden blijven. Wij helpen leerlingen en studenten hun horizon te verbreden, laten zien wat er (nog méér) mogelijk is en openen deuren voor hen. Wij dagen ze uit de wereld met openheid en nieuwsgierigheid tegemoet te treden.

... is ambitieus en resultaatgericht

Wij dagen leerlingen en studenten, in elke opleiding en op elk niveau, uit om boven verwachting te presteren. Het koesteren van hoge verwachtingen en het uitspreken van deze verwachtingen maken daar onderdeel van uit. Tijdens de studie geven we veel en vaak feedback, stellen duidelijke leerdoelen en geven inzicht in de leeropbrengsten. Daarbij bieden we zoveel mogelijk maatwerk, waardoor leerlingen en studenten tot maximale prestaties komen. Wij hebben oog voor bijzondere kwaliteiten van ieder individu en iedereen krijgt uitdagingen aangeboden die daarbij passen. Uitzonderlijke prestaties – op welk niveau dan ook – onderkennen en waarderen wij.

... bereidt voor op het leven

Het onderwijs dat wij bieden, bereidt leerlingen en studenten voor op een vervolgopleiding of een beroep (kwalificatie). Maar COG doet méér dan dat. Tijdens de studie stimuleren wij leerlingen en studenten en reiken wij ze handvatten aan om een waarde(n)volle rol te vervullen in deze maatschappij. Het onderwijs draagt bij aan de burgerschapsvorming van leerlingen en studenten: aan de ontwikkeling van hun identiteit, hun morele kompas, hun kritisch denkvermogen, hun verantwoordelijkheidsbesef en hun idealen. Als ze één van de scholen verlaten, hebben ze een beeld van wie zij zijn, wat zij belangrijk vinden en wat zij willen bijdragen aan de wereld om hen heen. Ze durven te vertrouwen op hun eigen oordeel en hebben de moed om bestaande denkbeelden ter discussie te stellen.

3.2 Strategische doelen 2015-2018

3.2.1 Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

COG streeft ernaar om voorop te lopen binnen de vakgebieden waarin we leerlingen en studenten opleiden. De organisatie spoort leerlingen, studenten en docenten aan om boven verwachting te presteren. Dit vraagt om passend onderwijs voor iedere leerling. Een ambitieus leerklimaat is hierbij een voorwaarde. In ons onderwijs willen we eveneens betekenis geven aan zowel de identiteitsvorming als de sociale en morele ontwikkeling van leerlingen en studenten.

3.2.2 Professionele (onderwijs) organisatie

Onderwijsontwikkeling en personeelsontwikkeling gaan hand in hand. Een lerende organisatie, dat is wat COG kenmerkt. Kennis wordt gedeeld en op verschillende manieren komt leren tot stand (informeel, leergemeenschappen, scholing, intervisie en collegiale consultatie). Medewerkers versterken elkaar in een open, veilige en ambitieuze cultuur. Ter versterking van de onderwijsorganisatie streven we continu naar een zo optimaal en efficiënt mogelijke bedrijfsvoering.

3.2.3 Intrinsieke leer- en verbetercultuur

COG stelt 'het leren' centraal. Onze organisatie kenmerkt zich door een open cultuur waarin medewerkers een onderzoekende houding hebben en intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van hun handelen. Zij zijn erop gericht zichzelf te ontwikkelen, het onderwijs te verbeteren en met elkaar samen te werken. Wij geven vertrouwen en stimuleren het eigenaarschap op elk niveau binnen onze organisatie: medewerkers, teams en scholen.

3.2.4 Sterk verbonden met de omgeving

Onderwijs is van vitaal belang voor de ontwikkeling van de maatschappij. COG en de scholen spannen zich in om, als partner in de ontwikkeling van de (regionale) maatschappij, sterk verbonden te zijn met hun omgeving. Dat gaat niet vanzelf, maar vraagt bewuste aandacht. Bij de invulling van dat partnerschap zoeken we naar mogelijkheden om de belangen van onze onderwijsinstelling en die van de omgeving met elkaar te verbinden.

3.3 Speerpunten 2017

In de kaderbrief zijn de speerpunten voor het komende kalenderjaar geformuleerd. De speerpunten vloeien voort uit de strategische doelen zoals deze in het Strategisch Perspectief 2015-2018 zijn verwoord. Voor 2017 zijn de volgende speerpunten geformuleerd:

1. *Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs.* De vernieuwing van de curricula, de experimenten met doorlopende leerlijnen tussen vmbo-mbo en de mogelijkheden van digitale didactiek die het onderwijs flexibeler en eigentijdser maken benutten we optimaal ten gunste van onze leerlingen en studenten.
2. *Professionele organisatie.* Ontwikkeling van strategische HRM-beleid, met het oog op strategische personeelsplanning, aantrekkelijk werkgeverschap en cultuurkenmerken die wij belangrijk vinden voor kwalitatief goede medewerkers en onderwijs.
3. *Intrinsieke leer- en verbetercultuur.* Inbedden en waar nodig optimaliseren van het integrale kwaliteitsstelsel COG op alle niveaus binnen onze bedrijfsvoering.
4. *Sterk verbonden met de omgeving.* Elke school/directie in vo en mbo heeft een dialoog met de omgeving en dit is onderdeel van het integrale kwaliteitsstelsel.

3.4 Identiteit

Het watermerk omvat de identiteit, waarden en gedragsregels van COG. Het watermerk versterkt en verbindt alles wat COG op inhoud aan doelen en ambities definieert. Het watermerk is systematisch verankerd binnen onze organisatie.

Watermerk COG

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.

Binnen onze scholen is ieder mens waardevol, met alle gaven en beperkingen. **We houden nadrukkelijk rekening met de persoonlijke kwaliteiten en talenten van onze leerlingen, studenten en medewerkers.** We bouwen hierop voort en leren kennis, kunde en vaardigheden aan. We dagen onszelf en elkaar uit om boven verwachting te presteen. Als het leven mee zit, zetten we onze gaven in voor een ander. Als het tegenzit, vinden we kracht bij elkaar en in Christelijke en andere inspiratiebronnen.

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 en studenten om te gaan met falen en succes en met vreugde en verdriet in beroep, maatschappij en persoonlijk leven. We maken ruimte voor gesprek ver ervaringen, zingeving, motivatie, inspiratie, keuzes en visies in beroepsmatige 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 en studenten 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.

Studenten van verschillende opleidingen werken samen



4. Activiteiten 2017

4.1 Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

4.1.1 ICT in het onderwijs

Uitdagend onderwijs wordt binnen COG onder meer mogelijk gemaakt door adequaat gebruik van eigentijdse leermiddelen zoals ICT. Om het gebruik van ICT in de lessen uit te breiden, heeft de afgelopen twee jaren het project Digitale didactiek gedraaid op de scholen van het Arentheem College onder de paraplu van de Leerlabs van het project Leerling 2020. Dit project is onderdeel van het Doorbraakproject Onderwijs & ICT van het ministerie van Economische Zaken (EZ) en het ministerie van OCW dat in samenwerking met de PO-raad en de VO-raad is gestart. De opbrengst na twee jaren is dat het gebruik van digitale leermiddelen in de les is toegenomen en de kennis en vaardigheden van docenten en schoolleiding op dit gebied is vergroot. Uitdagend onderwijs krijgt hierdoor steeds meer vorm in de scholen. Aandachtspunt is nu de doorontwikkeling en de inzet van activerende werkvormen met behulp van digitale middelen kan verder vergroot worden. Om deze redenen is besloten om het traject te verlengen met twee jaar, onder leiding van een externe projectleider. Iedere school zal voor de volgende periode doelen formuleren en plan van aanpak maken. Binnen het project zullen de docentenontwikkelteams (DOT's) die het afgelopen schooljaar zijn opgezet, doorgaan met de ontwikkeling van inspirerende werkvormen voor de hele school. In samenwerking met Kennisnet is een plan ontworpen voor de inzet van digitale devices in de toekomst. In het najaar van 2017 is een pilot 'Bring your own device' (BYOD) van start gegaan op het Thomas a Kempis. Op het Titus Brandsma werken alle leerlingen met een 'digital device'.

CSV Het Perron heeft in het kader van het verhogen van kwaliteit en het verhogen van de aantrekkelijkheid van het onderwijs de leerlijn IC ontwikkeld. Digitaal onderwijs is niet meer weg te denken, toch zag Het Perron dat de vaardigheden van leerlingen met betrekking tot ICT-gebruik vaak nog beperkt waren tot de meest gangbare zaken als gamen, appen en social media. Dit heeft er toe geleid dat CSV Het Perron het functioneel en verstandig gebruik van ICT heeft ingebed in hun onderwijs. De ICT-leerlijn is in het schooljaar 2016-2017 ingevoerd en inmiddels wordt de leerlijn bij alle vakken gebruikt.

Binnen ROC A12 wordt op grote schaal gebruik gemaakt van 'devices' in het onderwijs. Opdrachten worden digitaal verstrekt, lesmateriaal is digitaal beschikbaar. ICT is ook behulpzaam bij het organiseren van het onderwijs. In 2017 zijn de Oeren en studiegidsen en van alle opleidingen omgezet naar een digitaal online systeem; St'OER-online (**S**tudiegids en **O**nderwijs- en **E**xamen**R**egeling).

4.1.2 Vernieuwing vmbo en mbo

In 2017 is een pilot georganiseerd bij het Dulon College (locatie Ede ROC A12) om online leren te integreren in het onderwijsproces. Het beroepsonderwijs vindt plaats op de school en in de beroepspraktijk. Met dit systeem is voortdurend interactie tussen de student en de school mogelijk. Er worden digitaal opdrachten gegeven en ook digitaal uitgevoerd, er wordt digitaal feedback gegeven en er wordt digitaal beoordeeld. De pilot is goed van de grond gekomen en is als geslaagd ervaren.

Op Het Perron in Veenendaal zijn zowel CSV gehuisvest als ROC A12. In het schooljaar 2016-2017 is gezamenlijk opgetrokken om doorlopende leerlijnen te ontwikkelen. Er worden een tweetal routes aangeboden: een traject van pro naar de Entree-opleiding en de vakmanschapsroute (VMR). Deze beslaat het derde en vierde leerjaar van de vmbo-bbl en het eerste en tweede leerjaar van het mbo (niveau 2). Een gemengd team van

docenten dat zowel in het vo als in het mbo lesgeeft, biedt middels de vakmanschapsroute leerlingen de mogelijkheid om zonder onderbreking op Het Perron hun startkwalificatie te halen.

Vanuit CSV Het Perron is binnen een Leerlab gewerkt aan het vormgeven van onderwijs op basis van leerdoelen. De diverse vakgebieden hebben hun leerdoelen in kaart gebracht en de ontwikkeling van leerlingen wordt gemeten aan de hand van de geformuleerde leerdoelen (waarderend ontwikkelen).

Leerpark Presikhaaf biedt in samenwerking met ROC A12 eveneens vakmanschapsroutes aan. In een vakmanschapsroute zijn de onderwijsprogramma's van het vmbo en mbo verweven met elkaar. Leerlingen stromen in een vakmanschapsroute direct door van het vmbo naar het mbo. Zij kunnen daardoor een startkwalificatie mbo-niveau 2 behalen.

4.1.3 Taal en rekenen

De generieke vakken taal en rekenen hebben de afgelopen jaren een prominente rol gekregen in de curricula. In het schooljaar 2016-2017 is onverminderd aandacht besteed aan het optimaliseren van het taal- en rekenonderwijs.

De CSV Het Perron heeft een actief rekenbeleid. Rekenen is een vast onderdeel binnen het curriculum, ondanks dat de rekentoets niet meetelt voor het behalen van het diploma voor vmbo-leerlingen. Het resultaat van de rekentoets (2F niveau) staat immers wel op de cijferlijst vermeld.

Na te hebben gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examinering van de generieke vakken, zijn er op ROC A12 in 2017 vervolgstappen gezet om zowel de centrale examens als de instellingsexamens organisatorisch beter te laten verlopen. Hiervoor is extra personeel ingezet om dit goed in te regelen. Toch blijven de leerresultaten nog achter. Daar rekenen niet meetelt in de slaag- zakregeling blijkt het moeilijker om leerlingen te motiveren voor dit vak.

4.1.4 Lente- en zomerscholen

Het Arentheem College lente- en zomerscholen waar leerlingen die (dreigen te) doubleren hun achterstand of cijfers op kunnen halen door middel van intensieve begeleiding om toch over te kunnen gaan naar het volgende leerjaar.

In 2017 heeft alleen Titus Brandsma de lenteschool aangeboden. De motivatie voor de Lenteschool is de ontwikkeling naar een vorm van onderwijs waar er geen doubleurs meer zullen zijn. Niet elke leerling kan zomaar deelnemen aan de lenteschool, een selectieprocedure van school bepaalt wie er kan deelnemen. Leerlingen die worden geselecteerd hebben om verschillende redenen achterstanden opgelopen die tijdens de lenteschool geprobeerd worden weg te werken om zo de kans te houden om toch over te gaan. In 2017 werden voor de lenteschool negen leerlingen geselecteerd. Zij kregen in de meivakantie extra ondersteuning waarin afsluitend een toets onder verantwoordelijkheid van de eigen vakdocent. De leerlingen waren unaniem zeer positief over het werkklimaat tijdens de lenteschool en de aangeboden ondersteuning. Ze hebben tevens vorderingen gemaakt op het gebied van studievoordigheden. Daarnaast werd de vakinhoudelijke ondersteuning positief gewaardeerd. Naast de positieve waardering door leerlingen is de lenteschool ook uitermate doeltreffend gebleken; alle negen leerlingen zijn bevorderd naar het volgende leerjaar in juli 2017.

De zomerschool van het Arentheem in 2017 kende eenzelfde opzet, aansturing en invulling zoals in voorgaande jaren. Doubleurs krijgen tijdens de zomervakantie de kans om hun onvoldoendes weg te werken en alsnog over te gaan naar het volgende leerjaar. In 2017 hebben in totaal 80 leerlingen afkomstig van vijf scholen in de regio deelgenomen. Tijdens de ondersteuning is zowel aandacht voor studievvaardigheden als de vakinhoudelijke hulp. Leerlingen worden ingedeeld op het vak waar ze verwachten het meeste hulp bij nodig te hebben. Zowel de werksfeer als de kwaliteit van de docenten tijdens de zomerschoollessen waren uitstekend. Ook de zomerschool is uiterst doeltreffend geweest; 83% van de leerlingen is alsnog bevorderd naar het volgende leerjaar na het volgen van de zomerschool.

4.1.5 Differentiatie in de klas

De scholen kennen een grote diversiteit in de achtergronden van leerlingen en studenten. Het uitgangspunt binnen COG is dat het onderwijs daarop moet aansluiten. Dit betekent dat docenten in toenemende mate rekening moeten houden met verschillen in leerstijl, tempo, cognitie en gedrag van leerlingen en studenten (differentiatie).

Alle scholen van het Arentheem College zijn voortdurend bezig met het verbeteren van het onderwijs. Differentiatie in de lessen is een van de speerpunten hierin. Om goed met verschillen in de klas om te gaan wordt e-didactiek ingezet. Met de inzet van verscheidene ICT-middelen en specifieke apps en computerprogramma's in de klas wordt er gedifferentieerd en worden leerlingen bovendien meer geactiveerd.

CSV Het Perron heeft ook in 2017 aandacht geschonken aan differentiatie in de klas. Het is een belangrijke leidraad in het verder ontwikkelen en ontwerpen van een onderwijsstructuur en –aanpak die leidt tot een betere realisatie van de missie en visie, tevens is differentiatie expliciet onderdeel van het nieuwe waarderingskader van de inspectie. Binnen CSV Het Perron zijn docenten opgeleid als didactiek coaches die teams ondersteunen bij meer differentiatie en variatie in werkvormen in de klas.

Ook ROC A12 blijft zich inspannen voor differentiatie voor specifieke groepen studenten. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het aanbieden van maatwerk, start-klaar-klas en de inzet van een trainingscentrum. Bovendien heeft ROC A12 de inzet van studieloopbaanbegeleiders (SLB'er) verstevigd. In Veenendaal wordt bijvoorbeeld geprobeerd om de SLB'er ook het BPV-traject te laten begeleiden. Op deze manier heeft de student intensiever contact met dezelfde docent, waardoor de begeleiding beter op de student kan worden afgestemd.

4.1.6 Excellentie

Titus Brandsma heeft het predicaat 'Excellente school' verkregen in het schooljaar 2016-2017. Dit predicaat is geldig voor drie schooljaren. De jury constateert o.a. dat "de drie onderdelen van het excellentieprofiel stevig verankerd zijn in de school"

- Aansluiting primair-voortgezet onderwijs;
- Unesco-school;
- Keuzemogelijkheden voor leerlingen.

Verder blijkt uit het eindrapport dat er een hoge mate van coherentie aangetroffen is: een hecht, betrokken en goed samenwerkend team, duidelijke en samenhangende plannen en een gemeenschappelijke benadering. De interviews met leerlingen, docenten en schoolleiding bevestigden dit beeld.

Om te zorgen voor meer uitdaging voor de betere leerling is de afgelopen jaren op Thomas a Kempis gewerkt aan de ontwikkeling en uitrol van nieuwe excellentiemodules en trajecten. In schooljaar 2016-2017 heeft een herijking van deze programma's plaatsgevonden, hoofdzakelijk in de onderbouw.

CSV Het Perron is een ambitieuze school. Daarom is 2017 een onderzoek gestart naar het wel of niet starten van een traject naar een 'Excellente school'. Mede door de goed georganiseerde zorgstructuur denken we dat we onze school in aanmerking kan komen voor dit predicaat.

ROC A12 streeft naar een 'excellenticultuur' waarin uitzonderlijke prestaties worden gekend en gewaardeerd en waarin zowel studenten en docenten worden aangespoord om boven verwachting te presteren. Docenten hebben oog voor de bijzondere kwaliteiten van studenten en stimuleren en ondersteunen hen om die ten volle te ontwikkelen. ROC A12 kent een dubbele benadering ten aanzien van excellentie: een inclusieve en een exclusieve benadering. Bij de inclusieve benadering is intrapersonlijke excellentie het uitgangspunt. Iedere jongere heeft bijzondere kwaliteiten die tot ontwikkeling moeten worden gebracht. Dat geldt niet alleen voor studenten binnen de hoogste mbo-niveaus, maar ook voor studenten die een Entree-opleiding volgen of een opleiding op niveau 2. Bij de exclusieve benadering is interpersoonlijke excellentie het uitgangspunt en deze benadering richt zich daarom op de studenten en medewerkers die betere prestaties leveren dan anderen.

Binnen het excellentieplan hebben de Skillswedstrijden een vlucht genomen. Steeds meer teams hebben interesse en nemen deel. Ook de (excellentie) internationalisering loopt naar wens en hetzelfde geldt voor de verdiepende vakmanschaps maatwerktrajecten. Opleiding overstijgende verrijgingsmodules blijven beperkt tot NIMA en Ondernemerschap, dat goed loopt in aanvulling op de diverse keuzedelen.

4.1.7 Internationalisering

Het Astrum College van ROC A12 en Titus Brandsma van Arentheem College zijn een 'United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization' (UNESCO)-school. Deze scholen maken onderdeel uit van een internationaal netwerk en zetten zich in voor meer begrip voor elkaars land en cultuur. Hierin zijn een viertal thema's leidend: vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid. Op de UNESCO-scholen worden ten minste drie van de vier thema's behandeld. De scholen geven ieder op eigen wijze invulling aan het profiel door aan te sluiten bij lopende UNESCO-projecten en door eigen projecten en materialen te ontwikkelen.

ROC A12 geeft vorm aan het UNESCO-profiel door studenten de mogelijkheid te bieden praktijkervaring op te doen tijdens een buitenlandstage. De internationale stage kan zowel binnen als buiten Europa plaatsvinden. De stageperiode varieert van vijf tot twintig weken. Iedere student kan in aanmerking komen voor een buitenlandstage. Het is echter wel belangrijk dat studenten in grote mate zelfstandig zijn. Voor uitmuntende studenten stelt ROC A12 excellente internationale stages beschikbaar. In het schooljaar 2016-2017 hebben in totaal 76 studentenstages plaatsgevonden waarvan 43 stages liepen via Erasmus+, 12 stages liepen via het excellentieprogramma. 21 stages werden niet ondersteund door gesubsidieerde programma's. Hoogtepunten waren twee succesvolle stages van autistische studenten in Londen en mooie resultaten van de buitenlandstages zijn drie studenten die in Engeland een baan vonden en een student die in Frankrijk een baan vond.

4.1.8 Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming vormt een belangrijk onderdeel van het onderwijs in het Arentheem College en krijgt daarom in het nieuwe schoolplan nadrukkelijk aandacht. Een eerste analyse aan het begin van deze nieuwe planperiode laat zien dat er op onze scholen op diverse manieren wordt gewerkt aan de 'sociale opbrengsten'. De gestelde kaders voor burgerschap uit het beleidsplan Burgerschap zijn uitgewerkt in een activiteitenschema op alle scholen.

ROC A12 heeft een professionaliseringsdag georganiseerd voor burgerschap. Hierin zijn good practices gedeeld en zijn les ideeën uitgewisseld. In 2017 zijn twee docenten afgestudeerd als expert docent burgerschap en neemt een docent deel aan de klankbordgroep burgerschap van de mbo-raad. Ook in 2018 wordt een professionaliseringsdag over burgerschap georganiseerd.

4.1.9 Leerklimaat

Het Arentheem heeft een interne visitatiestructuur. In 2017 is gezocht naar partnerscholen die aan willen sluiten bij deze visitatiesystematiek en –pool. Echter heeft dit nog geen nieuwe scholen opgeleverd (naast het OBC Elst en CSV Het Perron Veenendaal). Daarnaast zijn binnen het Arentheem College de mogelijkheden van het traject 'College visitaties' van de VO-raad onderzocht. Om ervaring op te doen met de systematiek en themakeuze van de VO-raad zijn twee medewerkers (projectleider en beleidsmedewerker) opgeleid tot visiteur en heeft een visitatie plaatsgevonden op Thomas a Kempis.

Titus Brandsma heeft in het kader van een sociaal veilig schoolklimaat een beleidsplan geschreven voor de invoering van Sociaal Emotioneel Leren in het eerste leerjaar. Op positieve wijze wordt aandacht besteed aan het gedrag van leerlingen, worden regels en grenzen aangegeven en wordt adequaat opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag. In het schooljaar 2017-2018 is dit traject van start gegaan.

Binnen ROC A12 wordt in elk team aandacht besteed aan het creëren van een uitdagend leerklimaat. Dit gebeurt onder andere door het aanbieden van praktijkopdrachten waarin de student wordt uitgedaagd zich voor te bereiden op de beroepspraktijk. Tevens is er aandacht voor het meer fysieke deel van het leerklimaat zoals de sportieve en gezonde school. De ambitie van ROC A12 is een 'sportieve' school te zijn. Studenten op de Kenniscampus in Ede kunnen gebruik maken van de sportkaart. Op die manier kunnen zij voor een laag gereduceerd tarief onbeperkt sporten bij verschillende sportaanbieders in Ede. Voor docenten zijn er zijn faciliteiten om binnen school te sporten en zo fit & vitaal te zijn en blijven. Bovendien kunnen medewerkers van COG kunnen gebruik maken van het Nationaal Bedrijfsfitness Plan. Hiermee kunnen zij met gemiddeld 40% belastingvoordeel fitnessen bij een fitnesscentrum naar keuze.

Naast een 'sportieve' school wil ROC A12 ook een 'gezonde' school zijn. ROC A12 neemt onder andere deel aan het onderzoek 'Healthy temptations' van de Wageningen Universiteit. Daarbij is het doel om de voedingsgewoonten van jonge mensen in de kantine te beïnvloeden. Tijdens dit onderzoek hebben studenten ideeën mogen aandragen voor het creëren van een gezonde kantine. In 2017 is gestart met de implementatie in de kantines van ROC A12 in Ede en Velp. Hierbij is het (relatieve) aandeel gezondere producten verhoogt. Bovendien is tijdens de verbouwing van de kantine aan de Reehorsterweg in Ede rekening gehouden met de routing zodat studenten en medewerkers aangemoedigd worden om voor gezondere producten te kiezen.

4.1.10 Doorlopende leerlijnen

De scholen van COG voeren in gezamenlijkheid vakmanschapsroutes uit (zie 4.1.2). Dit zijn gecombineerde leerroutes vmbo-mbo die leiden tot een diploma op mbo-niveau 2. Het idee achter deze leerroutes is dat zwakkere leerlingen de mogelijkheid krijgen om een startkwalificatie te behalen. Het vmbo- en mbo-onderwijs bieden we in de huidige routes op één locatie aan. Het voordeel is dat de scholen elkaar makkelijk weten te vinden. Daarnaast vormen de COG (ROC A12, Arentheem College en CSV Het Perron) samen met ROC Graafschap College en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Kenniscentrum Beroepsonderwijs (KBA) en Oberon onderzoek en advies, een consortium. Het consortium onderzoekt knelpunten die de overgang van het vo naar mbo en van het mbo naar het hbo bemoeilijken. Zij onderzoekt welke interventies goed werken om deze knelpunten te verminderen en hoe deze interventies te vertalen zijn naar succesvolle doorstroomarrangementen en als laatste de vraag onderzoeken zij, hoe deze arrangementen bijdragen aan een betere doorstroom. Dit onderzoek loopt door tot 2020.

4.1.11 Toelatingsbeleid mbo

In 2017 is een wijziging in de WEB van kracht gegaan met betrekking tot het toelatingsrecht. Als leerlingen zich tijdig aanmelden, krijgen zij toegang tot een mbo-opleiding waar zij, gezien hun vmbo-diploma, recht op hebben. Het is denkbaar dat er vanuit de instelling weinig of geen vertrouwen is dat de aspirant leerling de opleiding zal halen en/of goed terechtkomt in het werkveld en de aspirant leerling toch gebruik maakt van diens recht. De instelling mag, na een wettelijke termijn een 'bindend negatief studieadvies' uitbrengen. Binnen ROC A12 is ervoor gekozen om naar aanleiding van deze wijziging in de wet gezamenlijk een eenduidig protocol te hanteren. Een onderdeel van het protocol is het handhaven van een zorgvuldige intake. Hierdoor worden verkeerde keuzes zoveel mogelijk beperkt. Daarnaast heeft het voeren van studie- en voortgangsgesprekken met studenten een centrale plaats gekregen. Hierdoor worden eventuele bindende negatieve studieadviezen alleen op de juiste gronden en met de grootste zorgvuldigheid gegeven.

4.1.12 Passend Onderwijs

Vanaf 1 augustus 2014 geldt het stelsel Passend Onderwijs. Het doel van Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Uitgangspunt is daarbij: 'regulier onderwijs als het kan, speciaal onderwijs als het moet.'

In het kader van passend onderwijs wordt extra ondersteuning aan een leerling vastgelegd in een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) van deze leerling. In tabel 4 is weergegeven hoeveel leerlingen er binnen de scholen van het Arentheem College over een OPP beschikken.

Tabel 4. Percentage leerlingen op het Arentheem College met een OPP.

School	2015-2016	2016-2017
Thomas a Kempis	3,1%	4,9%
Leerpark Presikhaaf	16,8%	18,6%
Titus Brandsma	5,2%	4,9%
Praktijkschool	100%	100%

In schooljaar 2016-2017 heeft CSV Het Perron verder gewerkt aan het vormgeven van passend onderwijs. CSV Het Perron wil leerlingen zowel tijdens als buiten de lessen zoveel mogelijk bieden wat ze nodig hebben. Er is in elk docententeam een zorgspecialist aanwezig. Op het moment dat het nodig is en zolang het nodig is kan de leerling extra ondersteuning krijgen. Soms in de vorm van een kort coaching traject, waarbij de mentor in overleg met de zorgspecialist een plan van aanpak opstelt en dit zelf uitvoert. Soms in de vorm van een

langer durend begeleidingstraject waarbij ook een orthopedagoog of een ambulant begeleider wordt ingezet. Tabel 5 toont een overzicht van het aantal ondersteuningstrajecten van 2014-2015 tot en met 2016-2017. Naast een toename in het aantal trajecten, merken we ook een toename in de complexiteit van de zorgvraag op CSV Het Perron.

Tabel 5. Ondersteuningstrajecten op CSV Het Perron

Ondersteuningstrajecten					
Cursusjaar	Aantal leerlingen	Aantal leerlingen onder zorgspecialist	Aantal coaching trajecten	Aantal begeleidingstrajecten	Percentage
2014-2015	1.182	128	53	59	20,3 %
2015-2016	1.169	141	49	43	19,9%
2016-2017	1.111	166	59	41	23,9%

Op ROC A12 kregen gedurende het schooljaar 2016-2017 in totaal 537 studenten begeleiding in het kader van passend onderwijs. Deze begeleiding bestaat uit de reguliere begeleiding door docenten en studieloopbaanbegeleiders, specifieke begeleiding door SLB'ers en specifieke begeleiding door ambulant begeleiders. Daarnaast worden, daar waar nodig, extra hulpmiddelen en leermiddelen ter beschikking gesteld. In tabel 6 is opgenomen wat de situatie voor de studenten was aan het eind van het schooljaar.

Tabel 6. Passend onderwijs bij ROC A12

Categorie	Aantal studenten
Nog studerende, maar maakt geen gebruik meer van de begeleiding	33 Studenten (6 %)
Ondanks de begeleiding met de opleiding gestopt	86 Studenten (16 %)
Opleiding op ROC A12 met een diploma afgerond	94 Studenten (18 %)
Nog studerende, met extra begeleiding	324 Studenten (60 %)

4.2 Professionele (onderwijs)organisatie

4.2.1 HRM-beleid

Om onze ambities te realiseren is het belangrijk dat er een professionele organisatie staat, waar medewerkers graag (samen)werken om uitdagend onderwijs te verzorgen. Het is belangrijk dat medewerkers zich uitgedaagd voelen om in ontwikkeling en beweging te blijven. Ook weten ze tot welk resultaat hun werkzaamheden leiden, ze hebben een onderzoekende en ondernemende houding als het gaat om hun bijdrage en verantwoorden zich daarover. Potentiele medewerkers weten de weg naar COG te vinden, zij voelen zich welkom in onze organisatie en worden gewaardeerd om hun inbreng.

In 2017 zijn belangrijke stappen gezet richting een gezamenlijk strategisch HR-beleid. Dit heeft geleid tot een HR-agenda die is opgebouwd uit concrete activiteiten. In 2018 worden deze activiteiten tot uitvoering gebracht, waarbij nieuwe ontwikkelingen in de organisatie of de omgeving worden meegenomen. Bij alles wat we doen is de gezamenlijke kijkrichting gericht op het primair proces. De ontwikkeling van onze medewerkers is daarmee rechtstreeks verbonden aan de ontwikkeling van het onderwijs. Om die relatie te verstevigen hebben ontwikkelactiviteiten een nauwe samenhang met feedback van de leerling/student en andere stakeholders, het leren is gericht op wat zij nodig hebben. Het leren doen we individueel, maar ook (multidisciplinair) samen in een veilige, open en ambitieuze cultuur door middel van leergemeenschappen, intervisie en peerreview. Medewerkers hebben ruimte om invloed uit te oefenen op het resultaat. Daarnaast

wordt van medewerkers commitment verwacht als het gaat om de ontwikkeling en regie op de eigen loopbaan.

4.2.2 Strategische personeelsplanning en -beleid

De komende jaren wordt veel beweging in het arbeidsaanbod verwacht, dit kan leiden tot krapte en kwaliteitsvraagstukken. De scholen en andere organisatieonderdelen maken daar een plan voor en trekken met elkaar op in de uitwisseling van expertises en het bieden van mogelijkheden voor loopbaanoriëntatie en loopbaanverbreding en mobiliteit.

De begroting van ROC A12 in 2017 is niet sluitend en zal in 2018 bij gelijkblijvende formatie opnieuw een tekort laten zien. De inkomsten van Educatie vallen door het stopzetten van deze activiteiten. Schommelingen in het aantal studenten en de aard van de bekostiging (dalend lumpsum en een groter variabel deel) zorgen voor toenemende noodzaak om de ondersteuning slank en wendbaar te organiseren. Op grond van de demografische ontwikkelingen en de ontwikkeling van het Rijksbudget wordt in de meerjarenraming geen (substantiële) stijging van het beschikbare budget verwacht. Tegelijkertijd is er de noodzaak voor stevige en inhoudelijke expertise van de ondersteunende diensten om bij te dragen aan geweldig onderwijs. Dit heeft ertoe geleid dat het College van Bestuur heeft besloten tot een herinrichting van de ondersteunende diensten van ROC A12 en het stopzetten van de Educatie activiteiten, leidend tot een reorganisatie ondersteunende diensten en Educatie bij ROC A12. De reorganisatie richt zich op alle medewerkers met een OBP/OOP/OP functie in de ondersteunende diensten van ROC A12 en Educatie en is in het najaar 2017 gestart.

4.2.3 Optimale en efficiënte bedrijfsvoering (e-HRM)

Om verder uitvoering te geven aan een optimale en efficiënte bedrijfsvoering heeft de GD van COG in 2016 het project e-HRM ter hand genomen. Samen met de scholen werkte de GD aan het uniformeren en digitaliseren van de administratieve HR-processen, zoals personeelsdossiers, het beschikbaar stellen van digitale salarisstroken en het digitaal declareren. Het in gebruik nemen van e-HRM levert niet alleen optimalisatie en efficiëntie op, maar ook transparante (management) informatie. Het project heeft in 2017 grote vorderingen gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn: medewerkers kunnen zelf persoonsgegevens wijzigen en online reiskostendeclaraties indienen. In 2018 gaat de ontwikkeling door.

4.2.4 Opleidingsscholen

Opleiden in de school neemt een belangrijke plek in binnen de COG-scholen. Het draagt bij aan de opleiding en daarmee het aanbod van toekomstige leraren en docenten. Het bij elkaar brengen van onderwijsvernieuwing door de studenten en de werkervaring van onze medewerkers, levert inspiratie en nieuwe inzichten op. Het merendeel van de COG-scholen heeft het keurmerk Opleidingsschool. Zij werken samen met verschillende lerarenopleidingen van onder andere HAN en Hogeschool Utrecht.

Sinds twee jaar werkt het Arentheem College samen met het Over Betuwe College aan de vorming van een samenwerkingsverband. Een eerdere aanvraag voor bekostiging als aspirant-opleidingsschool is afgewezen, o.a. uit het oogpunt van regionale spreiding.

4.2.5 Professionalisering

ROC A12 geeft voortdurend aandacht aan het verbeteren van de pedagogische en didactische vaardigheden. Onderwijsteams volgen gezamenlijk leertrajecten met thema's van de Stichting Leerkracht of het gedachtengoed van Hattie. De rol van de docent als teamlid van een onderwijsteam wordt versterkt. De

analysevaardigheden van de onderwijsteams met betrekking tot de onderwijsresultaten krijgen meer aandacht. Docenten (teamleden) worden hierin gecoacht door externen en interne medewerkers.

Ook bij het Arentheem College en CSV Het Perron is voortdurende aandacht voor het verder professionaliseren van de docenten. Onderwijsteams en scholen blijven zich ontwikkelen door het stimuleren van samen delen, onderzoeken, reflecteren, feedback geven en verbeteren (collectief leren).

4.2.6 Huisvesting

In 20 gebouwen volgen 10.000 leerlingen en studenten voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Deze studenten worden ondersteund door ruim 1.100 medewerkers.

Begin 2017 is het terrein van het Technova College bouwrijp opgeleverd en is gestart met de werkzaamheden voor de nieuwbouw. De meeste techniekopleidingen zijn daardoor tijdelijk gehuisvest op verschillende locaties en worden na oplevering van de nieuwbouw in 2018 weer terug verhuisd, zodat zij bij aanvang schooljaar 2018-2019 op de nieuwe locatie van start kunnen gaan. De opleidingen Beeld en Geluid, Media en fotografie en twee lokalen van de opleiding ICT welke in het oude G-gebouw nog waren gehuisvest, zijn in 2017 verhuisd.

Tegelijk met de start van de nieuwbouw heeft de renovatie van de conciërgewoning plaatsgevonden, deze woning zal worden ingezet als vergader- en evenementenlocatie. Daarnaast heeft ook de centrale hal aan de Reehorsterweg 80 in Ede een make-over gekregen en is deze aangepast naar de huidige normen en faciliteiten voor een receptie. In de zomer van 2017 is tevens de kantine aan de Reehorsterweg 80 verbouwd en heeft ook deze een meer eigentijdse uitstraling gekregen. Hierbij zijn de gezonde schoolkantine, gezonde producten en vers-beleving de speerpunten.

Met een feestelijk evenement is er begin juni 2017 gestart met de bouw van de nieuwe Topsporthal (Van der Knaaphal) in Ede. De werkzaamheden voor de Van der Knaaphal zijn in volle gang. Vanaf medio 2018 vormt deze topsporthal dé ontmoetingsplek van de Kenniscampus Ede. Hier vind je topsport, recreatieve sport, onderwijs en medische expertise in één duurzaam gebouw. De nieuwe topsporthal komt tot stand dankzij de gemeente Ede, ROC A12/COG en Sportservice Ede.

In 2017 is de realisatie van het Laadperron in Veenendaal afgerond. Diverse bouwkundige aanpassingen hebben plaatsgevonden aan het Kramersgildeplein en Thomas a Kempis in Arnhem. De centrale dienst van het Arentheem is verhuisd naar het Kramersgildeplein waardoor er bij Thomas a Kempis ruimte is ontstaan om extra lokalen te creëren.

In het kader van de nieuwbouw van het zwembad in Velp (gemeente Rheden) is in goed overleg besloten dat deze gerealiseerd wordt op de locatie van ons gebouw aan de Reigerstraat 17. Hiervoor heeft ruiling van gebouwen plaatsgevonden en daarvoor hebben we het gebouw aan de Gruttostraat 1 in bezit gekregen. In dit gebouw krijgen Titus Brandsma en ROC A12 plaats met vernieuwend onderwijs vanaf schooljaar 2018-2019.

Naast de nieuwbouw en verbouw op diverse locaties is er gestart met de Europese aanbesteding meubilair met name voor het Technova College. De aanbesteding busvervoer voor ROC A12 is afgerond en daarnaast zijn de voorbereidingen in gang gezet voor het Europees aanbesteden van de schoonmaakfaciliteiten voor de gehele Kenniscampus.

Eind 2016 is gestart met het opzetten van een Meer Jaren Onderhoud Plan (MJOP). Hiermee wordt het meerjarenonderhoud voor de hele stichting in kaart gebracht en verwerkt in een softwarepakket (O-prognose) waardoor binnen de stichting op dezelfde manier met gebouwbeheer omgegaan wordt. Om het geheel goed op orde te krijgen zijn meerdere jaren van bijstellen en inrichten nodig zodat onderhoud transparant inzichtelijk is en hier duidelijke jaarplannen voor gemaakt kunnen worden.

4.2.7 ICT

In 2017 is de migratie naar één stichting-brede ICT-omgeving afgerond. Nadat in 2016 een nieuwe kopieer- en printomgeving gerealiseerd is, is in maart 2017 ook het achterliggende betaalsysteem vernieuwd. Mede met de afronding van de migratie van de Operational DataStore (ODS) naar de nieuwe omgeving kon een punt worden gezet achter de vernieuwing van het datacentrum, dat in 2014 was ingezet.

In maart 2017 is besloten stichting-breed over te gaan naar Office365. De focus bij deze overgang ligt op het overbrengen van de mailomgeving en de documentomgevingen voor het personeel. Andere functionaliteiten zijn wel beschikbaar en kunnen worden ingezet, maar doelstelling is iedereen met mail- en documentomgeving over te brengen. Per school is een implementatieplan opgesteld en de planning is dat iedereen voor de zomervakantie van 2018 over is, zodat daarna de Office365-omgeving ook beschikbaar gesteld kan worden voor de studenten. Samenhangend met de overgang naar Office365, zijn alle werkstations ge-upgrade naar Windows10 en Office2016.

Met de migratie van de ODS naar de nieuwe omgeving is de kwaliteit van de gegevensuitwisseling tussen de verschillende informatiesystemen sterk verbeterd. Met het project ODS 3.0 is een begin gemaakt om deze omgeving verder te standaardiseren, zodat het beter beheerd en onderhouden kan worden. Verwacht wordt dat dit project maart 2018 afgerond kan worden.

Nu er sprake is van één COG-infrastructuur, worden plannen gemaakt om het netwerk verder te optimaliseren. Hierbij moet gedacht worden aan het eenduidig beschikbaar stellen van één wifi-netwerk. Gebruiksgemak en een goede beveiliging zijn hierbij de aandachtspunten. Voor wat betreft het gebruiksgemak kan Eduroam aangeboden worden, waarbij een breed educatief wifi-netwerk voor personeel en studenten van de COG beschikbaar wordt.

Begin 2017 zijn een aantal locaties overgegaan naar een nieuwe telefoonomgeving in de cloud. Met deze stap wordt telefonie als afgenomen, in abstractere terminologie 'bereikbaarheid'. In dit traject is gekozen voor één provider voor vaste en mobiele telefonie. Voor 2018 staat gepland om 'bereikbaarheid' stichting breed aan te besteden om zo de huidige, verouderde telefooncentrales te vervangen.

Met het benoemen van Informatie Management als dialoog tussen de onderwijsorganisatie en ICT, wordt de dienstverlening van Service & Support ingericht met een gemeenschappelijk doel voor ogen. Op het gebied van ICT-ondersteuning wordt aansluiting gezocht bij de vraag en ontwikkelingen binnen de scholen. De oriëntatie hierop heeft de nodige aandacht gehad in 2017 en zal in 2018 verder uitgewerkt worden.

Op gebied van informatiebeveiliging zijn er in 2017 geen noemenswaardige incidenten geweest. De bedreigingen die geconstateerd zijn, hebben geen impact gehad op de beschikbaarheid, integriteit en bescherming van de informatie. Dit jaar is weer deelgenomen aan de Benchmark IBP (Informatie Beveiliging en Privacy) voor het mbo. In deze benchmark wordt het IBP-niveau zichtbaar en meetbaar. We scoren als organisatie onder het gemiddelde, daarbij wetende dat bij de mbo-sector in het algemeen het niveau van IBP

onder gemiddeld is. Deze Benchmark en de nieuwe privacywetgeving vraagt om gerichte maatregelen, die in 2018 op de agenda staan.

4.2.8 Facilitair

Facilitaire operationele zaken worden door de locaties zelf geregeld. In 2017 is een start gemaakt met het professionaliseren en centraliseren van de inkoop binnen COG.

4.3 Intrinsieke leer- en verbetercultuur

4.3.1 Integraal kwaliteitsstelsel COG

COG-breed is een integraal kwaliteitsstelsel ontwikkeld, welke op 1 september 2016 in werking is getreden. Dit integrale kwaliteitsstelsel is tot stand gekomen in opdracht van en in samenwerking met het College van Bestuur, de algemene directies van de scholen en de GD. Het integrale kwaliteitsstelsel COG omvat gedeelde uitgangspunten en (werk)afspraken die:

- De leer- en verbetercultuur ondersteunt en de kwaliteitsgerichte dialoog bevorderen;
- De planmatige uitwerking van stichtingsbrede doelstellingen waarborgen;
- Helpen om 'in control' te zijn: om te weten hoe het ervoor staat, tijdig signalen te ontvangen en risico's te detecteren en het verhaal achter de cijfers te kennen;
- Het mogelijk maken de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering te waarborgen en/of te verbeteren, en in- en extern verantwoording af te leggen;
- Niet sturend, maar dienend zijn en zich kenmerken door eenvoud, proportionaliteit en functionaliteit.

De uitgangspunten van het integraal kwaliteitsstelsel worden ingebed in de HR-cyclus en staan centraal in de professionaliseringsprogramma's.

4.3.2 Kwaliteitsborging en kwaliteit van examineren mbo

Zowel op het vlak van kwaliteitsborging als op het vlak van examinering stond ROC A12 in 2017 voor een verbeteropgave. Dat gaven de interne themaonderzoeken alsook het rapport 'Staat van de Instelling' aan. Om de benodigde verbeteringen te realiseren, is een verbeteraanpak opgesteld. Deze aanpak richtte zich onder andere op professionalisering, (tijdelijke) versterking van ondersteuning van teams en directie, en herziening van taakverdeling en structuur op het gebied van examinering.

In schooljaar 2016-2017 is door ROC A12 het Handboek examineren geactualiseerd en is de opzet van de onderwijs- en examenreglementen gewijzigd. De focus van de Centrale Examencommissie (CEC) is verlegd naar een toezichthoudende rol ten aanzien van de examinering en diplomering en een sturende rol ten aanzien van de uitvoering van de examencommissie op locatie (ECOL)-taken. Tevens is de formele vaststelling van de exameninstrumenten vastgelegd bij de CEC. De effecten van deze aanpak zijn zichtbaar geworden.

4.4 Sterk verbonden met de omgeving

4.4.1 Namentraject ROC A12

In lijn met de versterking van de locaties is ROC A12 gestart met een namentraject. Het doel van dit traject is aansprekende namen en profileringen te ontwikkelen voor de verschillende locaties. Deze moeten aansluiten bij de eigen identiteit in de markt. De locatie Velp heeft sinds 2016 een nieuwe naam gekregen: het Astrum College. In 2017 kreeg de locatie Reehorsterweg in Ede de naam Dulon College. Als laatste ondergaat de

locatie Bovenbuurtweg in 2018 de naamsverandering naar het Technova College. Zie afbeelding 1 voor de nieuwe logo's van het Astrum College, Dulon College en Technova College. Het zelfstandig in de markt zetten van deze nieuwe merknamen is voor 2017 en 2018 gepland. In voorjaar 2018 wordt besloten over de naamgeving van de mbo-opleidingen in Veenendaal. In de uitwerking blijft de verwevenheid met ROC A12 zichtbaar.



Afbeelding 1. Nieuwe logo's van Astrum College, Dulon College en Technova College.

4.4.2 Tech4Food

In 2017 is de publiek-private samenwerking TECH4FOOD onder aansturing van het Knooppunt Techniek een volgende fase in gegaan. Het Makerslab is de pioniersfase voorbij en in toenemende mate vinden leerlingen uit het vo en studenten van het mbo de weg naar deze 'makerspace'. De leerlingen uit het vo krijgen hier een beeld van wat techniek kan zijn en de mbo-studenten vinden hier een omgeving waarin ze aan hun projecten kunnen werken. In samenwerking met het initiatief ICT-campus is in 2017 het ICTlab4FoodValley ontstaan. In deze lab-omgeving werken studenten van de opleiding ICT aan levensechte opdrachten van partnerbedrijven. Ook is in 2017 een aanvang gemaakt met de organisatie van bootcamps. In een bootcamp werken gedurende een vaste periode studenten van verschillende opleidingen in multidisciplinaire teams aan uitdagende opdrachten die zijn aangeleverd door partnerbedrijven. De partnerbedrijven verzorgen tijdens deze bootcamps gastlessen, stellen materiaal beschikbaar of zetten de deuren van hun bedrijf open. In 2017 werden tevens maandelijks kennissessies of tours georganiseerd voor medewerkers van partnerbedrijven en docenten van de deelnemende scholen met als doel professionalisering en kennisdeling.

4.4.3 Kwetsbare jongeren

Het College van Bestuur heeft een kader bepaald voor de ontwikkeling van arrangementen met het oog op kwetsbare jongeren. In dit kader is aangegeven dat COG-maatwerk levert aan leerlingen/studenten in kwetsbare posities en dat het COG een actieve samenwerkingspartner in de regio wil zijn. In de Regionaal Meld- en Coördinatiepunt regio's Vallei en Arnhem zijn in 2017 projecten gestart ter ondersteuning van jongeren in kwetsbare posities, gericht op arbeidstoeleiding of scholing.

Entree-studenten, die niet kunnen doorstromen naar niveau 2, zijn, in overleg met gemeente en UWV, begeleid bij het verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. In 2017 betrof dit 4 studenten. Studenten ICT en Beeld & Geluid niveau 2 (25 studenten) zijn extra begeleid bij het doorstromen naar niveau 3 of verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. De meeste van deze studenten hebben succesvol de overstap naar niveau 3 gemaakt, waardoor arbeidstoeleiding in dit geval veel minder nodig bleek.

4.4.4 UPGRADE

In 2017 is een plan van aanpak vastgesteld dat richting geeft aan de toekomst waar met name de focus wordt gelegd op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de techniek- en zorgbranche. UPGRADE heeft in 2017 haar logo aangepast door onder haar logo de regel 'De dynamische kracht naar vakmanschap' te vervangen door 'Opleidingen voor een leven lang leren'.

UPGRADE biedt opleidingen, cursussen en trainingen aan op verschillende vakgebieden, voor o.a. de sectoren zorg en techniek, maar ook generieke (beroeps) vaardigheden zoals de Nederlandse taal of

rekenen. Tevens verzorgt UPGRADE assessments en certificering als ook re-integratie en inburgeringscursussen. Zo is in 2017 op verzoek van het Werkgeversservicepunt (WSP) FoodValley en in samenwerking met het Knooppunt Techniek een cursus VCA (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers) in het Arabisch ontwikkeld. Met name statushouders waren niet toelaatbaar op bouwlocaties omdat zij niet beschikten over een VCA. In het verleden namen zij deel aan instructie en examinering in het Nederlands. De slagingspercentages lagen ruim onder de 10%. UPGRADE heeft daarom een traject opgezet dat bestaat uit Arabische instructies, lesmaterialen en examinering. Hierdoor is het slagingspercentage gestegen naar meer dan 70%. Met WSP is een carrousel georganiseerd voor werkzoekenden om te verkennen of werken in de techniek geschikt zou zijn voor hen. Naar aanleiding hiervan heeft een aantal mensen zich ingeschreven voor een cursus of een (BBL) opleiding.

In samenwerking met het Astrum College is vormgegeven aan de uitvoering, werving, organisatie en facturatie van diverse BBL-opleidingen in de zorg (niveau 2, 3 en 4). Het betrof hier volwassen deelnemers. Een van de onderscheidende kenmerken is het werken in kleine groepen. Daarnaast is er met succes cursorisch onderwijs verzorgd in samenwerking met het Dulon College (Ede). Dit betrof onder andere de volgende cursussen: 'Medicaties Toedienen', de opleiding 'Certificeerbare Eenheid Ondersteunen Verpleegtechnisch Handelen', de basiscursus psychiatrie en til- en transfertechniek. Op verzoek van de FoodValley-gemeenten is een voorschakeltraject ontwikkeld en gestart. Dit voorschakeltraject is gericht op een succesvolle instroom en deelname van jonge statushouders aan de Entree-opleiding. In september 2017 zijn 17 deelnemers gestart. Bij dit voorschakeltraject wordt geen gebruik gemaakt van bekostiging vanuit OCW. De kosten worden met name door de gemeenten en de provincie gedragen.

In 2017 vonden verschillende lascursussen plaats die leidden tot een erkend diploma van het Nederlands Instituut voor Lastechniek (NIL). De belangstelling voor het aanbod is sterk toegenomen ten opzichte van 2016. De inspanningen van de nieuw aangestelde opleidingsadviseur hebben hieraan bijgedragen. Ook is een lastraject gestart voor de Penitentiaire Inrichting in Zutphen. Aan een kleine, voorgeselecteerde groep gedetineerden werd een lasopleiding verzorgd. Het doel hiervan is hen op deze manier meer kansen te geven op de arbeidsmarkt waardoor recidive-risico wordt teruggedrongen.

Net als voorgaande jaren was er sprake van een grote vraag naar de Nederlandse taaltoets voor de pedagogisch medewerkers vanuit de voor- en vroegschoolse educatie in de regio FoodValley.

4.4.5 Educatie

Volwasseneneducatie draagt bij aan sociale participatie en arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen in de regio de Vallei zoals laaggeletterden, werkzoekenden, inburgerbehoefte en voortijdig schoolverlaters door middel van onderwijs in basisvaardigheden. ROC A12 werkt hierbij nauw samen met andere organisaties in de keten, zoals de Taalhuizen, Vluchtelingenwerk, welzijnsorganisaties en gemeenten. Het onvoldoende beschikken over taalvaardigheid belemmert goed functioneren in de Nederlandse samenleving: het begint met taal.

ROC A12 verzorgde in 2017 cursussen in taalvaardigheden op de locaties in Ede, Barneveld en Wageningen. De volgende groepen namen deel aan het onderwijs:

- Inburgerbehoefte;
- Laaggeletterde allochtonen en autochtonen;
- Uitkeringsgerechtigden, die door gemis aan basisvaardigheden onvoldoende kunnen participeren in samenleving en arbeidsmarkt.

Specifieke activiteiten:

- Allochtone vrouwen namen deel aan trajecten Nederlandse taal/zelfredzaamheid in de Marokkaanse moskee in Ede;
- Mensen met een lichte verstandelijke beperking volgden cursussen lezen en schrijven, rekenen en digitale vaardigheden;
- Medewerkers van Permar hebben cursussen Nederlands en werknemersvaardigheden gevolgd op hun werkplek.

Inburgering:

- ROC A12 werkt samen in de keten met de regiogemeenten, vluchtelingenwerk en de CHE om de inburgering in de regio doeltreffend vorm te geven;
- Inburgerplichtigen uit de regio kopen hun inburgertraject in bij ROC A12;
- Jonge inburgeraars in Wageningen volgden een traject rekenen en taal, met als doel voldoende niveau te verwerven om te kunnen starten met een beroepsopleiding.

Bij het afsluiten van de productovereenkomst is met elke gemeente apart een cursusplanning opgesteld. Gedurende 2017 is het cursusaanbod geleidelijk afgebouwd, omdat het educatiebudget van de gemeenten afgenomen is. De afdeling Educatie draaide structureel met verlies waarop het CvB besloten heeft om per 1 januari 2018 te stoppen met de activiteiten van Educatie. Cursisten zijn in de aanloop naar 1 januari 2018 overgedragen aan een andere taalaanbieder of aan het Taalhuis.

4.4.6 Vavo

Het vavo staat voor kwalitatief hoogwaardig, tweede kans en tweede weg onderwijs. In het schooljaar 2017-2018 waren er in totaal 247 inschrijvingen⁶. Het totaal aantal inschrijvingen is niet altijd gelijk aan het aantal studenten. Het is mogelijk dat een student voor twee schoolsoorten ingeschreven is. In tabel 7 is het verloop van het aantal inschrijvingen weergegeven.

Tabel 7. Aantal inschrijvingen vavo van schooljaar 2014-2015 tot en met 2017-2018.

Schooljaar	Aantal inschrijvingen vmbo	Aantal inschrijvingen havo	Aantal inschrijvingen vwo	Totaalaantal inschrijvingen
2017-2018⁷	49	141	57	247
2016-2017	46	143	47	237
2015-2016	52	145	59	256
2014-2015	48	121	29	199

De instroom binnen de havo-groep is complexer geworden. Studenten hebben bij de start niet altijd het vereiste niveau en schrikken zelf van de intensiteit van het havo-programma. Dit geldt voor opstroomers van vmbo naar havo, spijtoptanten mbo die alsnog hun havodiploma willen behalen, herprofileerders en cognitief sterke statushouders. In 2016 is de vavo een onderzoek hiernaar gestart en in 2017 heeft dit geresulteerd in de opvangklas. De opvangklas is bedoeld voor cognitief sterke studenten die om verschillende redenen enige of langere tijd geen onderwijs hebben genoten. In de opvangklas raakt deze doelgroep gewend aan het ritme van het naar school gaan en de manier van onderwijs op de vavo. De duur waarop een student in de opvangklas zit, staat niet van tevoren vast. De opvangklas heeft een sterk gepersonaliseerde aanpak.

⁶ Bron: Eduarte KRD, 7 maart 2018.

⁷ Voorlopige aantallen.



CHEQUE



WINNAAR

€ 5.000,-

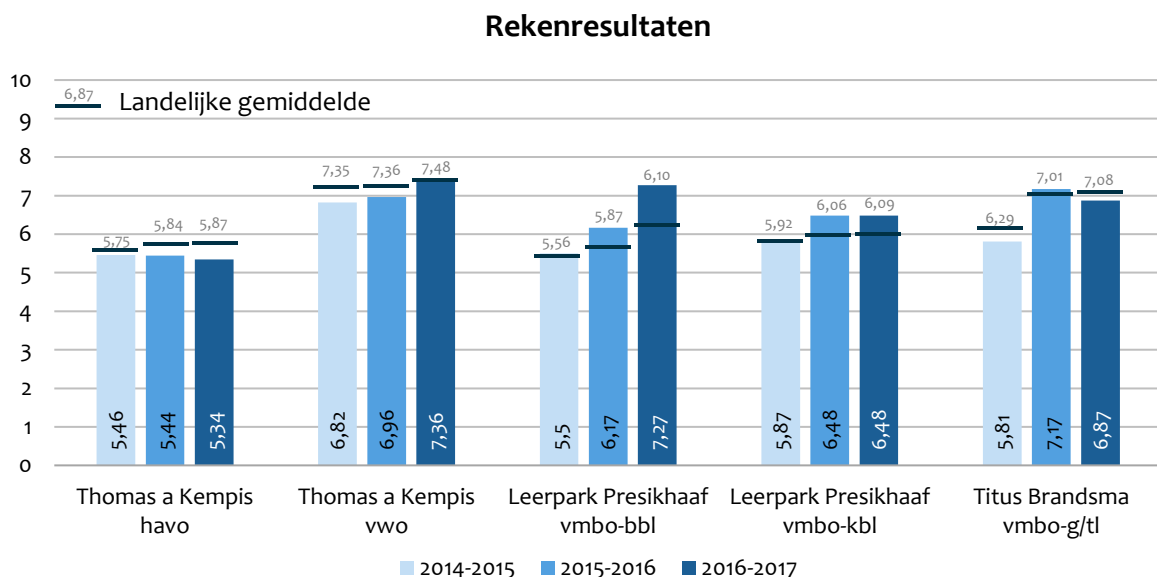
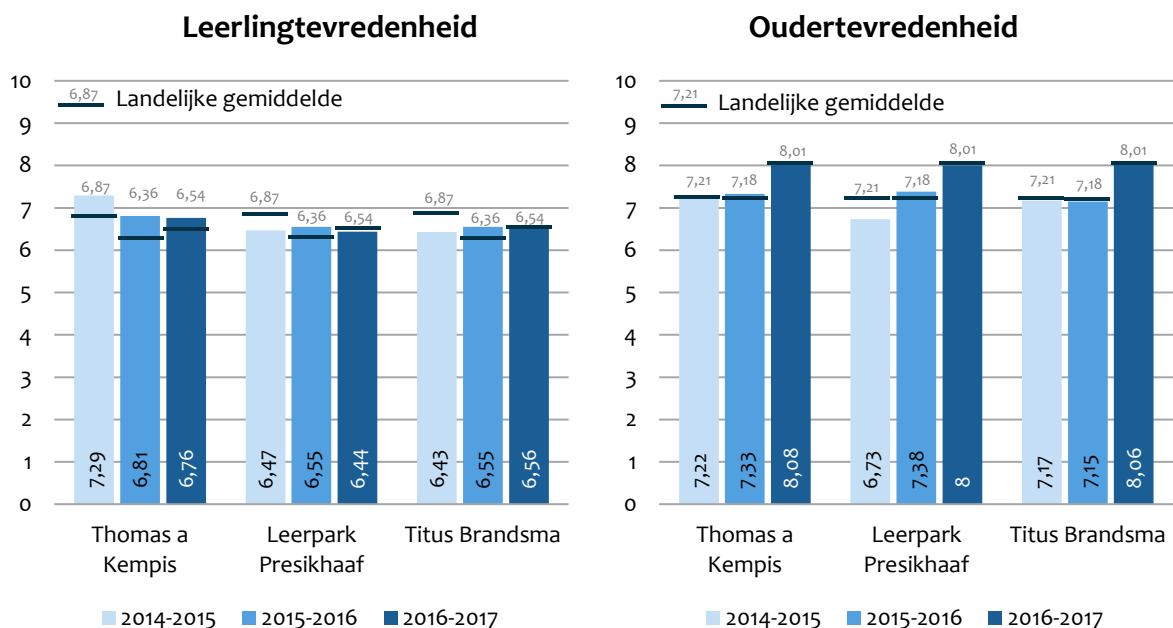
Dit bedrag mag alleen besteed worden aan het winnende project ingediend voor Bouwbazen 2017.
Het bedrag zal niet in zijn geheel uitgekeerd worden, maar op basis van facturen vanuit het project worden voldaan.
Te verzilveren voor 1 april 2018



5. Onderwijsresultaten 2017

5.1 Onderwijsresultaten Arentheem College en CSV Het Perron

5.1.1 Arentheem College

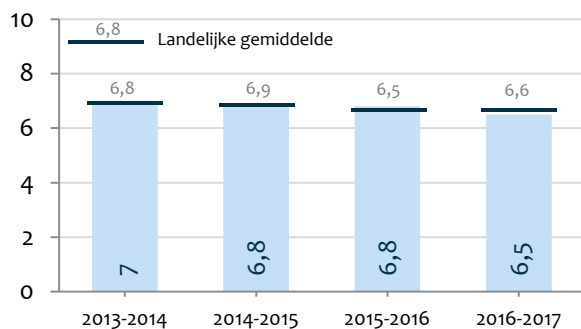


Slaagpercentages

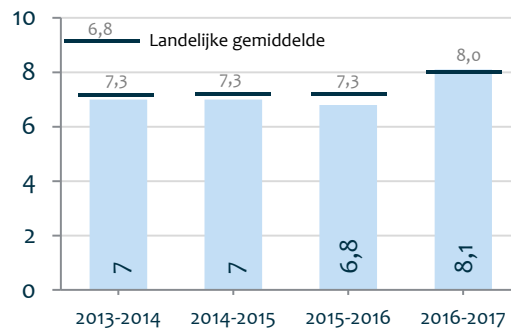
	Thomas à Kempis				Leerpark Presikhaaf				Titus Brandsma	
	Havo	Landelijk	Vwo	Landelijk	Vmbo-bbl	Landelijk	Vmbo-kbl	Landelijk	Vmbo-g/tl	Landelijk
2014-2015	88,8%	87,4%	93,0%	92,3%	95,8%	97,6%	84,8%	95,2%	94,6%	94,3%
2015-2016	86,1%	88,6%	87,6%	91,2%	95,7%	97,8%	96,0%	95,8%	93,9%	94,1%
2016-2017	80,1%	87,2%	92,9%	91,0%	100%	98,1%	100%	96,0%	90,6%	92,8%

5.1.2 CSV Het Perron

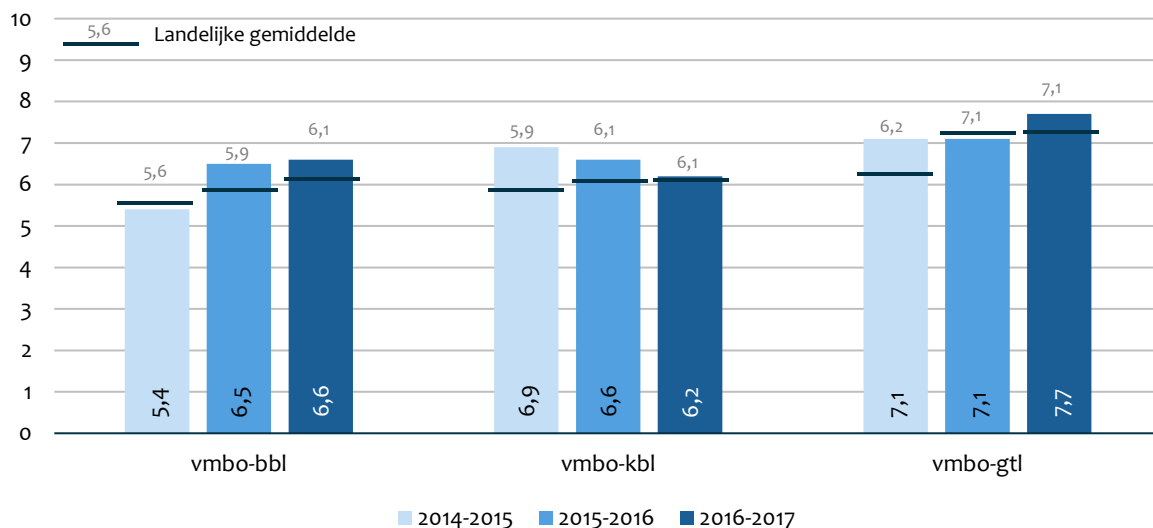
Leerlingtevredenheid



Oudertevredenheid



Rekenresultaten



Slaagpercentages

	vmbo-bbl	Landelijk	vmbo-kbl	Landelijk	vmbo-g/tl	Landelijk
2014-2015	94,0%	97,6%	96,7%	95,2%	100%	94,3%
2015-2016	97,8%	97,8%	94,5%	95,8%	96,9%	94,0%
2016-2017	98,2%	98,1%	94,3%	96,0%	93,1%	92,8%

5.2 Toelichting onderwijsresultaten Arentheem College en CSV Het Perron

5.2.1 Leerlingenaantallen

Op landelijk niveau verwacht men dat het totaal aantal leerlingen in het vo de komende jaren zal afnemen⁸. De verwachting is dat dunbevolkte regio's en de vmbo-leerwegen het zwaarst getroffen worden. Ook voor de regio's waar het Arentheem College en CSV Het Perron gevestigd zijn, wordt een daling verwacht in de basisgeneratie⁹.

Voor het Arentheem College zijn Arnhem en Rheden de grootste toeleverende gemeenten. De gemeente Arnhem is één van de weinige gemeenten in de regio waar naar verwachting het aantal leerlingen zal stijgen⁹. Ten opzichte van 2017 wordt er een totale groei van 7,95% verwacht tot 2025. In de omliggende gemeenten, waar ook een deel van de leerlingen van het Arentheem College vandaan komt, is de komende jaren wel sprake van een krimp⁹. In de gemeente Rhenen wordt bijvoorbeeld een tot 2025 een totale krimp van 23,05% verwacht.

Voor CSV Het Perron zijn de gemeenten Veenendaal en Rhenen een belangrijk voedingsgebied. De verwachting is dat ook in deze en omliggende gemeenten het aantal jongeren in de basisgeneratie (4-11 jaar) tot 2030 zal dalen⁹. In Veenendaal wordt een krimp van het aantal jongeren in de basisgeneratie verwacht van 13,64%, in Rhenen van 23,05% en in Utrechtse-Heuvelrug van 19,70%⁹.

In lijn met de prognoses is het leerlingenaantal op het Arentheem College gestegen en op CSV Het Perron gedaald. Het totaal aantal leerlingen op de vo-scholen van COG is van 3507 in oktober 2016 gestegen naar 3673 in oktober 2017 (zie tabel 8).

Tabel 8. Leerlingenaantallen Arentheem College en CSV Het Perron¹⁰

	2015	2016	2017	Procentueel verschil 2017 t.o.v. 2016
Arentheem College	2.315	2.403	2.587	+ 7,66%
CSV Het Perron	1.169	1.104	1.086	- 1,63%
Totaal	3.484	3.507	3.673	

5.2.2 Leerlingen- en oudertevredenheid¹¹

Het schoolklimaat, de veiligheid en tevredenheid van ouders en leerlingen zijn belangrijke indicatoren voor de kwaliteit van het onderwijs.

Leerlingen op CSV Het Perron en het Arentheem College voelen zich zeer veilig op onze scholen (cijfers tussen 8,5 en 9,6). Ook het schoolklimaat wordt met een ruime voldoende beoordeeld op alle locaties (cijfers tussen 6,5 en 7,4).

Ten opzichte van het landelijk gemiddelde ligt de tevredenheid van leerlingen op CSV Het Perron met een 6,5 in 2016-2017 net onder het landelijk gemiddelde (6,6). Ook de leerlingen op Leerpark Presikhaaf van het

⁸ Ministerie van OCW, Rijksbegroting 2017, 20 september 2016.

⁹ Scenariomodel VO, Ontwikkeling basisgeneratie 2015-2030 per gemeente, 7 juli 2017

¹⁰ Inclusief vavo, bron: brief DUO, Overzicht geregistreerde leerlingen vo, 20 september 2017 & 19 december 2017

¹¹ Rapportage ManagementVenster 'tevredenheid ouders', 7 maart 2018

Arentheem College zijn iets minder tevreden (6,4) dan het landelijk gemiddelde (6,5). Op Thomas a Kempis en Titus Brandsma van het Arentheem College zijn de leerlingen met respectievelijk een 6,8 en een 6,6 net iets meer tevreden vergeleken met het landelijk gemiddelde (6,5).

De oudertevredenheid op zowel CSV Het Perron als op het Arentheem College ligt in 2016-2017 net boven (8,0 – 8,1) of op het landelijk gemiddelde (8,0). Door een wijziging in de vragenlijst zijn de resultaten helaas niet meer te vergelijken met eerdere schooljaren.

5.2.3 Slaagpercentages¹²

In 2016-2017 zijn alle examendeelnemers van locatie Leerpark Presikhaaf van het Arentheem College geslaagd, de slaagpercentages voor zowel de vmbo-bbl als vmbo-kbl lagen daarmee boven het landelijk gemiddelde (resp. 98,1% en 96,0%). Op Titus Brandsma lag het slaagpercentage voor vmbo-g/tl (90,6%) net onder het landelijk gemiddelde (92,8%). Op de locatie Thomas a Kempis bleef het slaagpercentage op het havo steken op 80,1% en scoorde daarmee onder het landelijk gemiddelde (87,2%), het vwo scoorde met 92,9% boven het landelijk gemiddelde (91,0%). Vergeleken met schooljaar 2015-2016 is een grote daling te constateren in het slaagpercentage (-6,0%) op het havo bij Thomas a Kempis. Op Titus Brandsma is ook een daling zichtbaar voor de vmbo-gtl. Op de rest van de locaties en niveaus van het Arentheem College is een positieve trend zichtbaar en zijn de slaagpercentages in 2016-2017 gestegen ten opzichte van vorige schooljaar.

Op CSV Het Perron lag het slaagpercentage in 2016-2017 op de vmbo-bbl (98,2%) en vmbo-gtl (93,1%) boven het landelijk gemiddelde (respectievelijk 98,1% en 92,9%). De vmbo-kbl (94,3%) scoorde onder het landelijk gemiddelde (96,0%). In vergelijking met schooljaar 2015-2016 is het slaagpercentage op de vmbo-bbl gestegen met 0,4%. Het percentage geslaagden op de vmbo-kbl en vmbo-gtl zijn allebei gedaald (respectievelijk -0,2% en -3,8%).

5.2.4 Rekenresultaten¹³

De rekenresultaten in 2016-2017 op het Arentheem College liggen op de locatie Thomas a Kempis voor zowel havo als vwo onder het landelijk gemiddelde. Op het vwo is sinds 2014-2015 een stijging in het rekenresultaat waar te nemen, deze stijging blijft uit binnen het havo. Ook op Leerpark Presikhaaf zien we een toename, dit resulteert voor zowel de vmbo-bbl als vmbo-kbl voor een resultaat boven het landelijk gemiddelde. Het rekenresultaat op de vmbo g/tl van Titus Brandsma is gedaald ten opzichte van schooljaar 2015-2016 en ligt in tegenstelling tot schooljaar 2015-2016 onder het landelijk gemiddelde.

Op CSV Het Perron scoren alle leerwegen in 2016-2017 boven het landelijk gemiddelde. Voor de vmbo-bbl en vmbo-gtl is er de afgelopen schooljaren een sterke toename in de rekenresultaten. Echter, voor de vmbo-kbl dalen de resultaten.

5.2.5 Opbrengsten 2017

Een van de manieren van de Inspectie van het Onderwijs om naar de kwaliteit van onderwijs op middelbare scholen te kijken is middels de onderwijsresultaten. Deze worden jaarlijks voor elke vo-school in kaart gebracht. In tegenstelling tot voorgaande jaren konden er geen nieuwe opbrengsten worden opgenomen in dit bestuursverslag vanwege het verlaat vrijgeven van de nieuwe resultaten door de inspectie.

¹² Vensterrapportage vo, examenresultaten 2014-2015 t/m 2016-2017, 30 januari 2018

¹³ Vensterrapportage vo, rekenresultaten 2016-2017, 7 maart 2018

Het onderwijsresultatenmodel bestaat uit de volgende indicatoren en is vigerend vanaf 2016:

1. *Onderwijspositie ten opzichte van advies primair onderwijs.* Deze indicator zet de onderwijspositie van een leerling in leerjaar 3 op een voortgezet onderwijsschool en het ontvangen basisschooladvies in groep 8 tegen elkaar af.
2. *Onderbouwsnelheid.* Deze indicator heeft tot doel te bepalen 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 opstromen 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 school examencijfer (SE) en het centraal examencijfer (CE) is niet langer onderdeel van de beoordeling van de onderwijsresultaten, maar 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 berekend derhalve deze indicator nog wel. 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. Hier worden ook de resultaten van de beroepsgerichte vakken meegenomen van alle leerlingen die geslaagd of gezakt zijn. Het verschil over drie jaar mag niet te groot zijn (+1.00).

Tabel 9. Onderwijsresultatenmodel Arentheem College 2017¹⁴

	Thomas à Kempis	Titus Brandsma	Leerpark Presikhaaf
	Locatiebreed	Locatiebreed	Locatiebreed
Onderbouwpositie t.o.v. advies po	5,54% (norm: 4,75%)	10,82% (norm: -7,60%)	2,56% (norm: -12,10%)
Onderbouwsnelheid	98,07% (norm: 94,44%)	96,65% (norm: 94,42%)	97,86% (norm: 92,56%)

	Havo	Vwo	Vmbo-g/tl	Vmbo-bbl	Vmbo-kbl
Bovenbouwsucces (3-jarig gemiddelde)	82,83% (norm: 76,35%)	86,44% (norm: 80,36%)	89,73% (norm: 83,21%)	78,80% (norm: 81,38%)	-
Examencijfer (3-jarig gemiddelde)	6,37 (norm: 6,21)	6,44 (norm: 6,24)	6,37 (norm: 6,07)	6,45 (norm: 6,21)	6,23 (norm: 6,07)

Eindoordeel 2015	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Eindoordeel 2016	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Eindoordeel 2017	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende

Verskil se-ce 2017	-0,07	0,16	0,00	-0,17	0,12
---------------------------	-------	------	------	-------	------

Oordeel 2015	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2016	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2017	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil

¹⁴ Internet schooldossier onderwijsinspectie, Onderwijsresultatenkaart VO, 30 maart 2017.

Tabel 10. Onderwijsresultatenmodel CSV Het Perron 2017.

Vmbo-breed			
Onderwijspositie t.o.v. advies po	5,54% (norm: -10.05%)		
Onderbouwsnelheid	98,67% (norm: 95.42%)		

	Vmbo-bbl	Vmbo-kbl	Vmbo-gtl
Bovenbouwsucces	87,84% (norm: 87,24%)	94,61% (norm: 85,80%)	94,19% (norm: 85,82%)
Examencijfer (3-jarig gemiddelde)	6,67 (norm: 6,35)	6,40 (norm: 6,16)	6,35 (norm: 6,16)

Oordeel 2015	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende
Oordeel 2016	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende
Oordeel 2017	Voldoende	Voldoende	Voldoende

Vershil se-ce 2017	-0,54	0,00	0,05
--------------------	-------	------	------

Oordeel 2015	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2016	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2017	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil

Op alle locaties en afdelingen van de vo-scholen binnen COG is het berekend oordeel voor 2017 van de Inspectie ‘voldoende’ (zie tabel 9 en 10). Het merendeel van de indicatoren voldoet ruim aan de norm van de inspectie. De indicator ‘Bovenbouwsucces’ op locatie Leerpark Presikhaaf van het Arentheem college afdeling vmbo-basis scoort echter onder de norm. Er worden analyses uitgevoerd om de oorzaak voor deze score te achterhalen. Het verschil in se-ce op alle locaties van het Arentheem College en CSV het Perron is in 2016-2017 voor alle leerwegen gering.

5.2.6 Bevindingen uit audits en/of (inspectie) onderzoeken

In schooljaar 2016-2017 is op locatie Thomas a Kempis van het Arentheem College een gezondheidsonderzoek door de GGD Gelderland-Midden uitgevoerd. Hierin zijn 15 en 16-jarigen bevraagd op thema's als lichamelijk en geestelijk welbevinden, seksualiteit en middelengebruik. Leerlingen van Thomas a Kempis scoren gemiddeld op alle thema's, met uitzondering van drugsgebruik. Op dit thema scoort de locatie aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde. De schoolleiding heeft daarom maatregelen getroffen ter preventie van drugsgebruik onder leerlingen, zo is er contact gezocht met IrisZorg voor het verzorgen van voorlichting over middelengebruik.

Op CSV Het Perron hebben in 2016-2017 geen inspectiebezoeken plaatsgevonden. Wel heeft CSV Het Perron voor het eerst deelgenomen aan het collegiale visitatiesysteem van het Arentheem College. Het visitatiesysteem is onder andere ontwikkeld om van elkaar te leren en zelfreflectie te stimuleren en te ontwikkelen. Het thema dat centraal stond tijdens de visitatie van het Arentheem College aan CSV Het Perron was ‘didactisch handelen’. De visitatie was gericht op zowel het vmbo als het pro. De algemene indruk van de visitatiecommissie was erg positief. Er werden een aantal aanbevelingen gegeven; een daarvan was het gebruik van prestatie-indicatoren en normen ten aanzien van de gestelde doelen en speerpunten.

5.2.7 Klachten

Het Arentheem College en CSV Het Perron hebben klachtenregelingen opgesteld die zij hanteren bij het indienen en behandelen van klachten. De scholen hebben de klachtenregelingen opgenomen in de schoolgidsen en via intranet beschikbaar gesteld aan ouders en leerlingen. Klachten kunnen bij docenten, vertrouwenspersonen en directies worden ingediend. Het uitgangspunt is dat de scholen klachten zo veel

mogelijk intern tot een goede afronding brengen. Mochten de scholen een klacht niet kunnen oplossen, dan wordt doorverwezen naar een onafhankelijke commissie. Het Arentheem College en CSV Het Perron zijn aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijke Onderwijs.

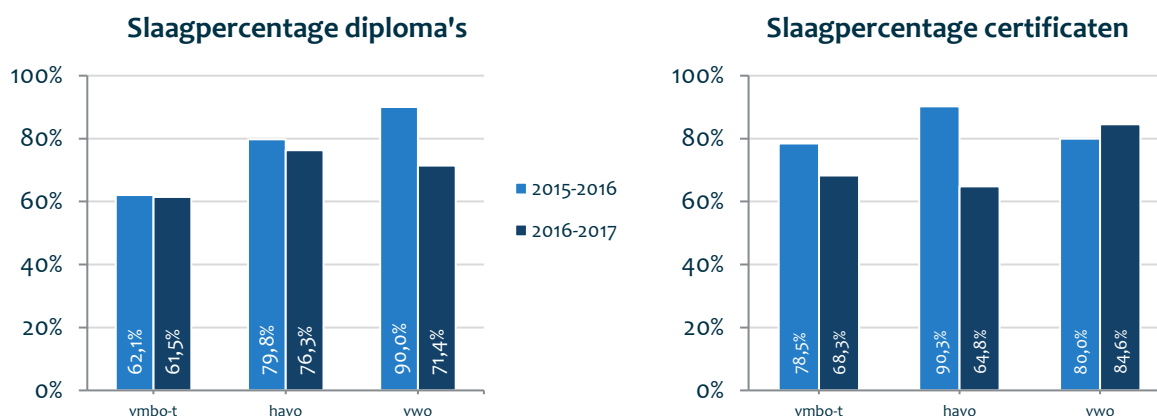
Bij het Arentheem College is in 2016-2017 één klacht ingediend welke naar tevredenheid binnen de school is afgehandeld. Daarnaast liep er nog één klacht met een formele status die in 2015-2016 was ingediend bij de landelijke klachtencommissie. De rechter wees de gevorderde schadevergoeding van ruim €16.000 af, maar er werd wel geconstateerd dat de school de procedure niet heeft nageleefd en toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de studieovereenkomst. In 2016-2017 hebben beide partijen een schikking weten te treffen voor €2.000,-.

Bij CSV Het Perron zijn er in schooljaar 2016-2017 geen klachten bij de directie of bij de landelijke commissie binnengekomen en waren er geen lopende klachten.

5.2.8 Onregelmatigheden examens

Op CSV Het Perron en de locaties Thomas a Kempis en Leerpark Presikhaaf van het Arentheem College hebben zich geen onregelmatigheden voorgedaan rondom de examens. Op locatie Titus Brandsma van het Arentheem College bleek na het examen dat het Programma van toetsing en afsluiting (PTA) van het profiel Dienstverlening en Producten niet actueel was. Pas in de loop van het schooljaar werd de manier waarop de keuzevakken (schoolexamen) en het schriftelijk en praktisch examen (CSPE) meetelden duidelijk. Door de locatie is een verbeteronderzoek uitgevoerd waarin ouders en leerlingen uitvoerig in mee zijn genomen.

5.3 Onderwijsresultaten vavo ROC A12



5.4 Toelichting onderwijsresultaten vavo ROC A12

5.4.1 Examenresultaten¹⁵

De slaagpercentages voor zowel diploma's en certificaten – met uitzondering van de vwo-certificaten - over schooljaar 2016-2017 zijn gedaald ten opzichte van 2015-2016, maar zijn nog wel voldoende te noemen. Om de slaagpercentages te verhogen is de zogenoemde 'opvangklas' ontwikkeld in 2016-2017. De opvangklas is

¹⁵ Vavo Sprintlyceum kwaliteitsverslag 2016 en 2017, Slaagpercentage.

bedoeld om personen die enige of langere tijd geen onderwijs hebben gevolgd te laten wennen aan het ritme en de manier van onderwijs op het vavo.

5.4.2 Opbrengsten 2017

De Onderwijsinspectie volgt de onderwijsresultaten van het vavo op een tweetal indicatoren: examencijfer en verschil SE-CE. De definities van deze indicatoren zijn gelijk aan die voor het voortgezet onderwijs (zie hoofdstuk 5.2.5).

Het gemiddelde examencijfer over het driejaarsgemiddelde van 2015-2017 voldoet aan de norm van de Inspectie van het Onderwijs. Voor vmbo en havo is zichtbaar dat de maatregelen die in 2016-2017 zijn getroffen om de examencijfers te verhogen, hebben geholpen, maar dat het resultaat nog steeds onder de gestelde norm ligt. Voorbeelden van de genoemde maatregelen zijn bijvoorbeeld: het terugbrengen van het aantal praktische opdrachten, en het analyseren en eventueel bijstellen van de resultaten door iedere vakdocent.

Het verschil tussen SE en CE lag tussen 0,21 en 0,38. Dit betekent dat alle niveaus aan de norm voldoen. Ten opzichte van de vorige resultaten is het verschil voor elk niveau geslonken. Zie tabel 11 voor een overzicht.

Tabel 11. Onderwijsresultaten VAVO¹⁶

Examenjaar	Vmbo			Havo			Vwo		
	Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE	Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE	Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE
2017	6,03	5,87	0,16	6,02	5,84	0,18	6,20	5,94	0,26
2016	5,82	5,34	0,48	6,02	5,76	0,26	6,34	6,05	0,38
2015	6,15	6,12	0,04	6,04	5,83	0,21	6,80	6,19	0,61
3 jarig gemiddelde	6,00	5,77	0,23	6,02	5,81	0,21	6,44	6,06	0,38

5.4.3 Voortijdig schoolverlaten vavo

Het aantal voortijdige schoolverlaters (vsv) verschilt per niveau. Het hoogste vsv-percentage in 2016-2017 was wederom bij de vmbo-t leerweg. In tegenstelling tot eerdere jaren was de vsv bij vwo in 2016-2017 hoger dan bij havo. De inzet van het verbeterplan om de uitval onder havoleerlingen terug te dringen lijkt het gewenste effect te hebben. Ook de uitval onder vmbo-leerlingen is flink gedaald. Zie tabel 12 voor een overzicht van de vsv-percentages over de verschillende niveaus.

Tabel 12. Percentage vsv vavo¹⁷

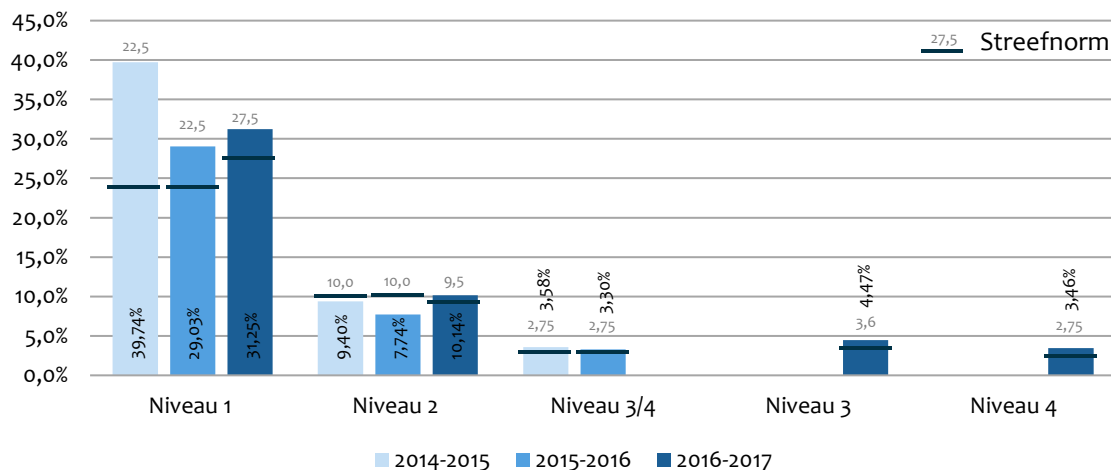
	2014 - 2015	2015- 2016	2016-2017
Vwo	7%	8%	9%
Havo	20%	21%	8%
Vmbo-t	31%	28%	18%

¹⁶ Kwaliteitsverslag Vavo Sprintlyceum, Gemiddelde cijfers SE-CE en examencijfers, 24 maart 2017

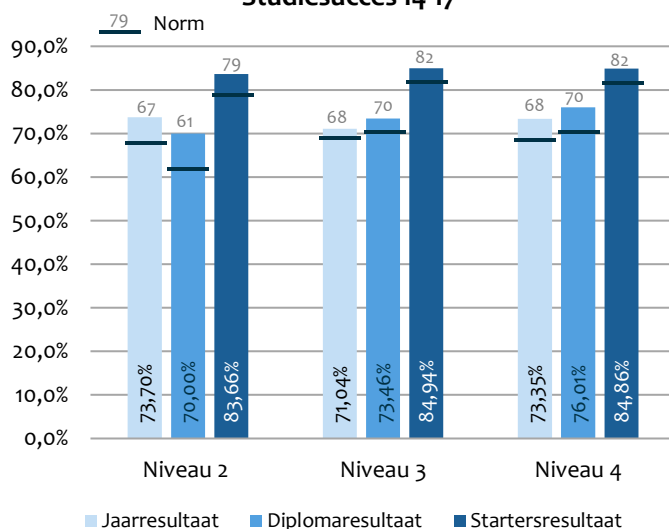
¹⁷ Kwaliteitsverslag Vavo Sprintlyceum, Percentage uitval, 24 maart 2017

5.5 Onderwijsresultaten ROC A12

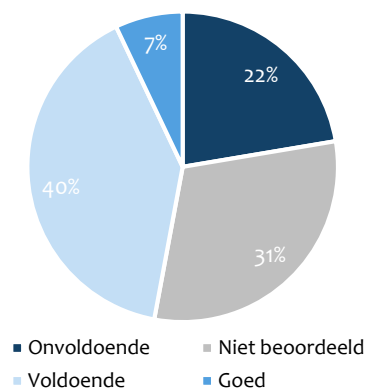
Voortijdig schoolverlaten



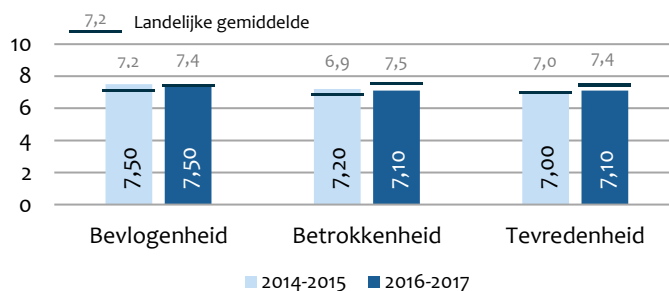
Studiesucces 14-17



Becoördeling studiesucces 14-17 op bc-code x niveau



Medewerkerstevredenheid



5.6 Toelichting onderwijsresultaten ROC A12

5.6.1 Studentenaantallen

In 2016-2017 waren er ongeveer 456.400 mbo-studenten in Nederland. De verwachting is dat het totaal aantal in Nederland tot en met 2019-2020 licht zal stijgen (+1,0%). Na 2020 wordt een daling verwacht als gevolg van de bevolkingsontwikkeling (zie tabel 13). Deze daling wordt voornamelijk verwacht voor de beroepsopleidende leerweg (BOL) en voor de Entree en niveau 2 van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL)¹⁸.

Tabel 13. Landelijke raming aantal mbo studenten in 2024-2015 (x1.000).

	2016- 2017	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	Procentueel verschil 2024-2025 t.o.v. 2016-2017
BOL	360,6	354,3	351,3	346,9	342,9	337,2	332,2	-8%
Entree	9,4	9,5	9,4	9,2	9,1	9,0	8,0	-6%
Niveau 2	54,0	48,8	46,1	43,4	41,3	39,7	38,7	-28%
Niveau 3	77,8	74,3	73,4	72,2	70,6	69,0	67,6	-13%
Niveau 4	219,4	221,7	222,4	222,1	222,0	219,5	217,2	-1%
BBL	95,5	106,4	106,0	103,8	101,7	99,1	97,0	1%
Entree	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	-12%
Niveau 2	25,7	25,6	24,4	22,7	21,4	20,3	19,6	-24%
Niveau 3	42,1	49,3	49,6	48,8	47,7	46,4	45,3	8%
Niveau 4	25,6	29,2	29,8	29,9	30,5	30,3	29,9	17%

Het voedingsgebied van ROC A12 bevindt zich feitelijk in twee regio's: de Gelderse Vallei (Food Valley) en Gelderland-Midden. Vanuit de regio Gelderse Vallei komt het merendeel van de studenten van ROC A12 uit de gemeenten Ede, Veenendaal, Barneveld, Rhenen en Wageningen. Vanuit de regio Gelderland-Midden komen de meeste studenten uit de gemeenten Arnhem en Rheden¹⁹.

De verwachting is dat de landelijke basisgeneratie (jongeren tussen de twaalf en achttien jaar oud) voor het mbo zal gaan dalen met 11,4% in 2030 ten opzichte van 2017. Ook in het voedingsgebied van ROC A12 wordt een daling verwacht. Uitgesplitst per gemeente is zichtbaar dat de grootste daling in het voedingsgebied van ROC A12 wordt verwacht in de gemeente Rhenen (-20,63%), gevolgd door gemeente Veenendaal (-11,43%). In de gemeente Barneveld wordt juist een stijging van de basisgeneratie verwacht (+2,84%). Zie tabel 14 voor een overzicht.

Tabel 14. Bevolkingsprognose basisgeneratie 12-18 jaar²⁰.

	2017	2020	2025	2030
Ede	10.824	10.756	10.218	10.169
Veenendaal	6.175	6.005	5.630	5.469
Arnhem	11.699	11.217	11.372	11.089
Rheden	3.494	3.502	3.423	3.144
Barneveld	5.914	5.856	5.887	6.082
Rhenen	1.842	1.814	1.631	1.462
Wageningen	2.758	2.679	2.564	2.613
Totaal	42.706	41.829	40.725	40.028

¹⁸ Rijksoverheid, Ministerie van OCW, Referentieraming 2017, 19 september 2017

¹⁹ Bron: Eduarte KRD, 1-10-2016 en 1-10-2017 telling, 14 maart 2018

²⁰ Statistisch Zakboek Gelderland, Databank-Onderwijs-Bevolking basisgeneratie en Studenten, 14 maart 2018.

Het totaal aantal mbo-studenten in het voedingsgebied van ROC A12 is na enkele jaren op rij te zijn gedaald in 2017 weer licht gestegen (zie tabel 15). Deze toename wordt veroorzaakt door een stijging in de gemeenten Ede en Barneveld. In de overige gemeenten is het aantal juist (licht) gedaald.

Tabel 15. Totaal aantal mbo-studenten per jaar en gemeente²¹.

	2013	2014	2015	2016	2017	Vershil 2017 t.o.v. 2013
Ede	3.399	3.329	3.341	3.379	3.438	+1,15%
Veenendaal	2.032	2.038	1.996	1.950	2.004	-1,48%
Arnhem	5.257	4.928	4.677	4.624	4.595	-12,59%
Rheden	1.369	1.260	1.272	1.220	1.204	-12,05%
Barneveld	2.015	1.961	1.946	1.989	2.059	+2,18%
Rhenen	570	524	540	530	530	-7,02%
Wageningen	561	517	501	472	477	-14,97%
Totaal	15.203	14.557	14.273	14.164	14.305	-5,91%

Het studentenaantal op ROC A12 op 1 oktober 2017 is - in tegenstelling tot het totaal aantal mbo-studenten in het voedingsgebied - ten opzichte van het schooljaar ervoor nagenoeg gelijk gebleven (tabel 15 en 16). We zien een duidelijke verschuiving van BOL naar BBL. Daar waar het aantal BOL studenten is gedaald met 3,24% ten opzichte van 2016 is er een stijging van 14,47% in de BBL. De daling in het aantal BOL-studenten is het grootst voor de drie laagste niveaus (gemiddeld -8,16%). Het aantal BOL-studenten op niveau 4 is slechts heel licht gedaald (-0,99%).

Tabel 16. Studentaantal ROC A12²²

	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017*
Totaal	5.709	5.836	5.843
BOL	4.693	4.723	4.569
Entree	57	56	48
Niveau 2	892	856	834
Niveau 3	1.379	1.286	1.188
Niveau 4	2.365	2.525	2.499
BBL	1.016	1.113	1.274
Entree	25	13	15
Niveau 2	261	266	275
Niveau 3	452	444	548
Niveau 4	278	390	436

* Voorlopige 1-10-2017 telling, peildatum 4 april 2018.

5.6.2 Studententevredenheid

Elke twee jaar neemt ROC A12 deel aan de JOB-monitor. Dit is een landelijk studenttevredenheidsonderzoek in het mbo dat wordt uitgevoerd door de Jongeren Organisatie Beroeps Onderwijs (JOB). In 2016 heeft het studenttevredenheidsonderzoek voor het laatst plaatsgevonden. In tabel 17 zijn de resultaten van het onderzoek inzichtelijk gemaakt.

In vergelijking met de landelijke resultaten scoort ROC A12 hoger op het thema 'Onderwijs' en het cijfer voor de opleiding. Studenten van ROC A12 blijken ten opzichte van het landelijk gemiddelde minder tevreden te

²¹ Statistisch Zakboek Gelderland, Databank-Onderwijs-Studenten-mbo, 14 maart 2018.

²² Qlikview, Eduarte App 2.1, Deelnemersaantallen, 4 april 2018.

zijn over de thema's 'Informatie', 'Overige voorziening', 'Inspraak', 'Veiligheid en sfeer' en het cijfer voor de instelling. Op de overige thema's scoort ROC A12 gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Studenten blijken in 2016 over het algemeen meer tevreden te zijn dan in 2014. Vooral bij het thema 'Inspraak' is sprake van een sterke toename, van 4,8 in 2014 naar 6,1 in 2016. Deze groei is mogelijk te verklaren uit het feit dat COG in 2015 ook studentenraden op locatie heeft ingesteld. De studentenraden overleggen periodiek met de directie, het College van Bestuur en de OR. Hierdoor is het voor studenten makkelijker om inspraak te hebben bij belangrijke onderwerpen die spelen binnen ROC A12.

In 2016 blijken studenten minder tevreden te zijn over de overige voorziening, zoals de kantine op school. We verwachten dat het project 'Healthy temptations' zal bijdragen aan het vergroten van de tevredenheid over de kantine (zie hoofdstuk 4.1.9).

Tabel 17. Resultaten JOB-monitor 2016²³

	ROC A12		Landelijk
	2014	2016	2016
Aantal respondenten	2.532	3.150	267.000
Informatie	6,3	6,5	6,6
Onderwijs (inhoud)	6,7	6,8	6,7
Studieloopbaanbegeleiding	6,2	6,4	6,4
Overige voorziening	6,5	5,8	6,2
Rechten & plichten	5,8	6,2	6,2
Beperking	6,2	6,5	- *
Inspraak	4,8	6,1	6,2
Veiligheid & sfeer	6,9	7,0	7,3
Eindoordeel	6,3	6,4	6,4
Cijfer opleiding	7,1	7,1	7,0
Cijfer instelling	6,2	6,3	6,6

*Geen vergelijkbare landelijke score beschikbaar

5.6.3 Studiesucces

Op 1 augustus 2017 is het onderzoekskader 2017 van de Inspectie aan het Onderwijs in werking getreden. Voor het middelbaarberoepsonderwijs worden opleidingen op niveau 2, 3 en 4 beoordeeld op de standaard Studiesucces 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:

- Goed: De opleiding voldoet aan de norm voor alle drie indicatoren en voor JR of 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'.

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

²³ ROC A12, Kwaliteitsverslag 2015-2016 resultaten JOB-monitor, 27 februari 2017.

Naast deze genormeerde indicatoren waarop de inspectie een oordeel vormt worden in het onderzoekskader ook niet-genormeerde indicatoren beschreven (o.a. studiesucces van Entree-opleidingen en vervolgsucces) die niet van een oordeel worden voorzien. De resultaten op deze indicatoren geven een beeld van de prestaties van de instelling ten opzichte van hun eigen doelen en ambities en ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Ten minste eenmaal per jaar voert de Inspectie een analyse uit op de indicatoren. Als er geen vermoeden van risico's is dan wordt de analyse afgesloten. Als er een vermoeden van risico's is dan wordt er een expertanalyse risico's uitgevoerd. Als de expertanalyse nog onvoldoende uitsluitsel biedt over de vraag of de geconstateerde risico's tot kwaliteitsproblemen en/of financiële problemen leiden, dan wordt het bestuur uitgenodigd voor een gesprek. Op basis van het bestuursgesprek wordt bepaald of er voldoende vertrouwen is in het bestuur om zelf tot een effectieve aanpak van de risico's te komen of dat er aanleiding is voor een kwaliteitsonderzoek bij opleidingen.

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 18 zijn de resultaten over schooljaar 2014-2015 tot en met 2016-2017 weergegeven.

Tabel 18. Overzicht jaarresultaat ROC A12 per niveau²⁴

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Driejaarsgemiddelde 14-17 *	Norm 14-17 voldoende	Norm 14-17 goed
Niveau 2	72,9%	73,9%	74,3%	73,7%	67%	82%
Niveau 3	72,8%	73,2%	66,6%	71,0%	68%	85%
Niveau 4	75,3%	72,3%	72,4%	73,4%	68%	85%

* Gewogen gemiddelde over drie opbrengstjaren.

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat heeft betrekking op het aantal studenten dat met een diploma de instelling verlaat ten opzichte van alle studenten die in het betreffende schooljaar de instelling verlaten. In tabel 19 zijn de resultaten over schooljaar 2014-2015 tot en met 2016-2017 weergegeven.

Tabel 19. Overzicht diplomaresultaat ROC A12 per niveau²⁵

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Driejaarsgemiddelde 14-17*	Norm 14-17 voldoende	Norm 14-17 goed
Niveau 2	67,0%	71,3%	71,4%	70,0%	61%	79%
Niveau 3	73,1%	76,2%	70,7%	73,5%	70%	89%
Niveau 4	77,7%	75,5%	74,9%	76,0%	70%	89%

* Gewogen gemiddelde over drie opbrengstjaren.

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 volgende jaar nog binnen de instelling studeert. In tabel 20 zijn de resultaten over schooljaar 2014-2015 tot en met 2016-2017 weergegeven.

²⁴ Qlikview Resultatenbox 2.0, Rendementen – Jaarresultaat, 9 maart 2018.

²⁵ Qlikview Resultatenbox 2.0, Rendementen – Diplomaresultaat, 9 maart 2018.

Tabel 20. Overzicht startersresultaat ROC A12 per niveau²⁶

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Driejaarsgemiddelde 14-17*	Norm 14-17 voldoende	Norm 14-17 goed
Niveau 2	83,1%	83,2%	84,6%	83,7%	79%	79%
Niveau 3	85,6%	84,5%	84,6%	84,9%	82%	82%
Niveau 4	85,0%	85,2%	84,4%	84,9%	82%	82%

* Gewogen gemiddelde over drie opbrengstjaren.

Analyse studiesucces

Voor het driejaarsgemiddelde over schooljaar 2014-2015 tot en met 2016-2017 waren de gemiddelde resultaten voor niveau 2, 3 en 4 op alle genormeerde indicatoren voldoende of goed (gebaseerd op interne cijfers). Gekeken naar de afzonderlijke opbrengstjaren is een trend zichtbaar die voor de verschillende indicatoren vergelijkbaar is. De afgelopen drie jaren is een stijging te zien in zowel jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat voor niveau 2. Echter, voor niveau 3 en 4 is een (lichte) daling te zien over de afgelopen drie jaren.

Bij weergave van bc-code x niveau (zie 5.6.3 Studiesucces, eerste alinea), is duidelijk dat – volgens de gehanteerde normen van de Inspectie – in totaal 6 combinaties worden beoordeeld als goed, 34 als voldoende en 19 als onvoldoende. Over de overige 26 bc-code x niveau combinaties kon geen oordeel worden gegeven.

5.6.4 Voortijdig schoolverlaten

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-percentage 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. Vanaf schooljaar 2016-2017 is de streefnorm voor niveau 3 en 4 niet meer samengevoegd. Er geldt dus nu een specifieke norm voor elk niveau²⁷. Daarnaast is de norm voor zowel schooljaar 2016-2017 als voor 2017-2018 aangescherpt (zie tabel 21).

In 2016-2017 lag het vsv-percentage voor alle niveaus op ROC A12 boven de gestelde streefnormen van het ministerie van OCW (zie tabel 21 voor een overzicht). Vergeleken met het landelijk gemiddelde doet ROC A12 het wel goed, alleen niveau 3 laat een hoger percentage zien ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Als de resultaten vergeleken worden met schooljaar 2015-2016 constateren we een lichte stijging van het vsv-percentage bij Entree en niveau 2. Aangezien er sinds 2016-2017 een uitgesplitste norm wordt gehanteerd voor niveau 3 en 4 is het niet mogelijk een goede vergelijking met schooljaar 2015-2016 te maken.

Tabel 21. Percentage vsv ROC A12 schooljaar 2014-2015 tot en met 2016-2017²⁸

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	ROC A12	landelijk	Streefnorm	ROC A12	landelijk	Streefnorm	ROC A12	landelijk	Streefnorm
Entree	39,74%	35,69%	22,5%	29,03%	34,00%	22,5%	31,25%	31,46%	27,50%
Niveau 2	9,40 %	10,08 %	10,0%	7,74 %	9,91 %	10,00%	10,14%	10,45 %	9,5%
Niveau 3+4	3,58 %	3,40 %	2,75%	3,30 %	3,30 %	2,75%	-	-	-
Niveau 3	-	-	-	-	-	-	4,47%	4,01 %	3,60%
Niveau 4	-	-	-	-	-	-	3,46 %	3,48 %	2,75%

²⁶ Qlikview Resultatenbox 2.0, Rendementen – Startersresultaat, 9 maart 2018.

²⁷ Streefnormen en prestatienormen vsv, Onderwijs in cijfers, 27 maart 2017.

²⁸ DUO, Totaal aantal uitschrijvingen zonder startkwalificatie per niveau per convenantjaar 25PM, 8 maart 2018

5.6.5 Afwijking onderwijsprogramma's

In 2017 heeft ROC A12 geen onderwijsprogramma's met minder uren dan wettelijk vereist aangeboden. Wel heeft het College van Bestuur, op grond van landelijke afspraken met Defensie, voor schooljaar 2017-2018 een quotum gehanteerd bij de opleidingen Aankomend medewerker grondoptreden (79 plaatsen) en Aankomend onderofficier grondoptreden (24 plaatsen).

5.6.6 Implementatie herziening kwalificatiestructuur

Sedert 1 augustus 2016 is de nieuwe kwalificatiestructuur mbo in werking getreden. Als onderdeel van deze nieuwe structuur zijn mbo-instellingen verplicht om keuzedelen aan te bieden en studenten zijn verplicht om deze keuzedelen te volgen. Een keuzedeel is gekoppeld aan één of meerdere kwalificaties. Door deze koppeling wordt duidelijk welke keuzedelen bij welke kwalificaties aangeboden kunnen worden. De minister van OCW stelt zowel het keuzedeel als de koppeling van het keuzedeel aan de kwalificaties vast. Op basis van de vastgestelde keuzedelen stelt de opleiding een keuzedelen aanbod samen, waaruit de student kan kiezen. Als een school (nog) geen koppeling heeft gemaakt tussen het keuzedeel en de kwalificatie, dan kan de school deze keuze niet in het aanbod van de opleiding opnemen. Wel kan de school een verzoek indienen om het keuzedeel alsnog te koppelen. Tevens kunnen studenten ervoor kiezen om niet-gekoppelde keuzedelen te volgen. Hiervoor moeten zij een verzoek indienen bij de school en moet de school bepalen of het keuzedeel niet ondoelmatig overlapt met de kwalificatie.

In 2017 zijn geen van de opleidingen van ROC A12 afgeweken van de keuzedeelverplichting op basis van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming, conform artikel 6.1.2a tweede lid van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).

In 2017 zijn er geen aanvragen ingediend voor het volgen van een niet-gekoppeld keuzedeel.

Tabel 22. Informatie-overzicht keuzedelen

Indicatoren	Toelichting
Afwijking keuzedeelverplichting Numerus Fixus voor 2017-2018	Geen van de opleidingen is afgeweken van de keuzedeelverplichting Crebo 25416: Aankomend medewerker grondoptreden (79 plaatsen) Crebo 25418: Aankomend onderofficier grondoptreden (24 plaatsen)

5.6.7 Bevindingen uit audits en/of inspectie onderzoeken

Interne audits

In schooljaar 2016-2017 zijn er geen interne audits uitgevoerd. Wel hebben er teamdialogen plaatsgevonden bij 8 teams. Tijdens deze teamdialogen heeft het auditteam geconstateerd dat de teams eigenaarschap voelen, urgentiebesef hebben en een houding hebben om te willen leren. Wat als verbeterpunt door het auditteam werd genoemd is dat de drieslag Analyse-Ambitie-Actie onvoldoende leidt tot resultaatbewustzijn en de kritische reflectie. Waar tevens winst te behalen valt is de versterking van de verbindingen tussen de teams, directie en de ondersteuning.

Herstelonderzoek inspectie van het onderwijs

In het voorjaar van 2016 heeft de inspectie van het onderwijs het onderzoek naar de Staat van de instelling bij ROC A12 uitgevoerd. Daarbij hebben zij tekortkomingen geconstateerd en dat kenbaar gemaakt in het rapport dat in oktober 2016 verscheen. Zij hebben toen met het bestuur afspraken gemaakt om de kwaliteit te verbeteren. In oktober 2017 heeft de inspectie van het onderwijs de kwaliteit opnieuw beoordeeld. Het bestuur en de opleidingen hebben zich verbeterd. Hierdoor vindt er geen vervolgtoezicht meer plaats.

Het bestuur heeft als volgt gereageerd op de conclusie van het onderzoek: (een samenvatting)

‘In 2016 heeft de inspectie tijdens de Staat van de Instelling geconstateerd dat de kwaliteitsborging en examinering en diplomering op instellingsniveau niet aan de kwaliteitseisen voldeed. Ook zijn er enige tekortkomingen op opleidingsniveau geconstateerd. Het schooljaar 2016-2017 is benut om de benodigde verbeteringen te realiseren. Hieraan lag een verbeteraanpak ten grondslag die zich op een tweetal verbeterlijnen richtte:

- 1) Kwaliteitsborging van de onderwijsresultaten en*
- 2) De kwaliteitsborging van de examinering en diplomering.*

In de verbeteraanpak is voor het verbeteren van de kwaliteitsborging en -cultuur de focus gelegd bij de opleidingen die onderdeel uitmaakten van het herstelonderzoek van de inspectie. Zo is ondersteuning op het gebied van systematisch en cyclisch werken geboden, heeft ieder team een zelfevaluatie uitgevoerd en is extra aandacht besteed aan de kwaliteit van de teamplannen. De gehanteerde aanpak heeft, zoals beschreven in dit rapport, geleid tot het behalen van voldoende resultaten. De uitgangspunten en maatregelen van de verbeteraanpak zijn direct op alle onderwijsteams toegepast. Het bestuur realiseert zich dat nog stappen gezet moeten worden om de stijgende lijn vast te houden en verbeteringen te borgen als het gaat om kwaliteitsborging van de onderwijsresultaten en de borging van examinering en diplomering.’

5.6.8 Examinering

Als gevolg van de examenagenda 2015-2020 is in schooljaar 2016-2017 bij ROC A12 gewerkt aan invoering van de wetswijziging examencommissies mbo. Deze wetswijziging regelt dat de taken en verantwoordelijkheden van de examencommissies zijn verduidelijkt en aangescherpt. Daarnaast zijn de taken van het bevoegd gezag ten aanzien van de examencommissie expliciet benoemd en aangescherpt en de taakverdeling tussen bevoegd gezag en de examencommissie duidelijker.

Voor het schooljaar 2017-2018 heeft ROC A12 bewust het besluit genomen om de examenorganisatie te herijken en in te richten zoals in de nieuwe wetgeving is beschreven. In het kader van georganiseerde onafhankelijkheid zijn er bij onze examenorganisatie twee lagen of kolommen te onderscheiden, de lijnorganisatie examinering en de examencommissies. De kerntaak van de lijnorganisatie examinering is zorgen voor een goede examinering van de studenten. Op hoofdlijnen betekent dit dat functionarissen die werkzaam zijn bij een onderwijsteam, voor de eigen opleidingen, zorgen voor:

- Examenplannen en bijbehorende exameninstrumenten;
- De organisatie van de afname en de beoordeling van de studenten;
- Het voorbereiden van de diplomering van de studenten (o.a. examendossier, slaag-/zakregeling);
- Begeleiding van de studenten in hun examen- en diplomatraject.

De tweede laag of kolom in onze examenorganisatie wordt gevormd door de examencommissies. ROC A12 heeft gekozen voor één Centrale Examen Commissie (CEC) en vier Examen Commissie Op Locatie (ECOL).

De hoofdtaak van de CEC en de ECOL's is het borgen van de examenkwaliteit op onderwijslocatie en op ROC-niveau. Het vaststellen van de examenplannen en de exameninstrumenten is een wettelijke taak van de examencommissies en is bij ROC A12 belegd bij de CEC. De exameninstrumenten kunnen op een drietal wijzen tot stand kunnen komen: inkopen bij een instantie, zelf ontwikkelen binnen de collectieve afspraken en zelf geconstrueerde examenproducten extern laten valideren bij de daarvoor aangewezen instellingen die exameninstrumenten mogen valideren. ROC A12 heeft ervoor gekozen om exameninstrumenten zoveel

mogelijk in te kopen. In schooljaar 2017-2018 hebben 35 van de 36 opleidingen hun exameninstrumenten ingekocht. Bij de opleidingen Beeld en Geluid is sprake van een overgangsfase van constructie naar inkoop van examenproducten.

De kerntaak van de ECOL is het diplomeren van de studenten op locatie. Deze diplomering wordt voorbereid door de onderwijsteams, maar de beoordeling of een examenkandidaat gediplomeerd kan worden is voorbehouden aan de ECOL. De lijnorganisatie examinering en de examencommissies worden t.a.v. de examentaken ondersteund en geadviseerd door staffunctionarissen. ROC A12 heeft de processen en concrete uitvoering van de examinering en diplomering beschreven in een nieuw Handboek Examinering. Daarnaast is er ingezet op scholing van alle betrokken examenfunctionarissen in relatie met de gewijzigde werkwijze.

Samengevat kan worden gezegd dat zowel de lijnorganisatie examinering als de examencommissies in samenhang werken aan dezelfde vier bouwstenen voor een deugdelijke examinering en diplomering van de studenten. Deze bouwstenen zijn respectievelijk het examenplan en de exameninstrumenten, de afname en beoordeling, de diplomering en de deskundigheid van alle betrokkenen. Geplaatst in het kader van de PDCA-cyclus is er voor de lijnorganisatie examinering een dominante rol belegd bij de uitvoering van de examentaken in de fasen PLAN en DO. De examencommissies zijn dominant gericht op het uitvoeren van examentaken in de fasen CHECK en ACT van genoemde cyclus. Door bewust te sturen op het optimaliseren van deze keten mag worden verwacht dat de kwaliteit van de examinering op ROC A12 goed geborgd zal zijn.

5.6.9 Klachten

ROC A12 heeft een klachtenregeling ontwikkeld die de school bij het indienen en afhandelen van een formele klacht hanteert. We spreken over formele klachten als deze worden ingediend bij de directie van ROC A12 en/of het College van Bestuur. Klachten kan men intern indienen bij het Informatiepunt klachten van ROC A12. Het indienen van klachten is ook mogelijk bij de onafhankelijke klachtencommissie van COG of de Landelijke Ombudslijn MBO.

In het schooljaar 2016-2017 kwamen in totaal elf klachten binnen via het informatiepunt klachten en deze zijn naar tevredenheid afgerond. Er zijn geen klachten binnengekomen bij de Commissie van beroep voor examens of bij de Ombudslijn MBO. Wat opvalt aan de klachten die in het schooljaar 2016-2017 zijn ingediend, is dat er een grote daling is ten opzichte van het jaar ervoor. Drie klachten gingen over het betalen van een bijdrage/studieschuld, een klacht ging over pesten en zeven klachten gingen over de opleiding/lessen. De klachten zijn naar tevredenheid afgerond en deze tevredenheid blijkt ook uit de JOB monitor waar studenten gemiddeld een 5,9 geven voor de afhandeling. Landelijk geven studenten een 5,7 voor klachtafhandeling.

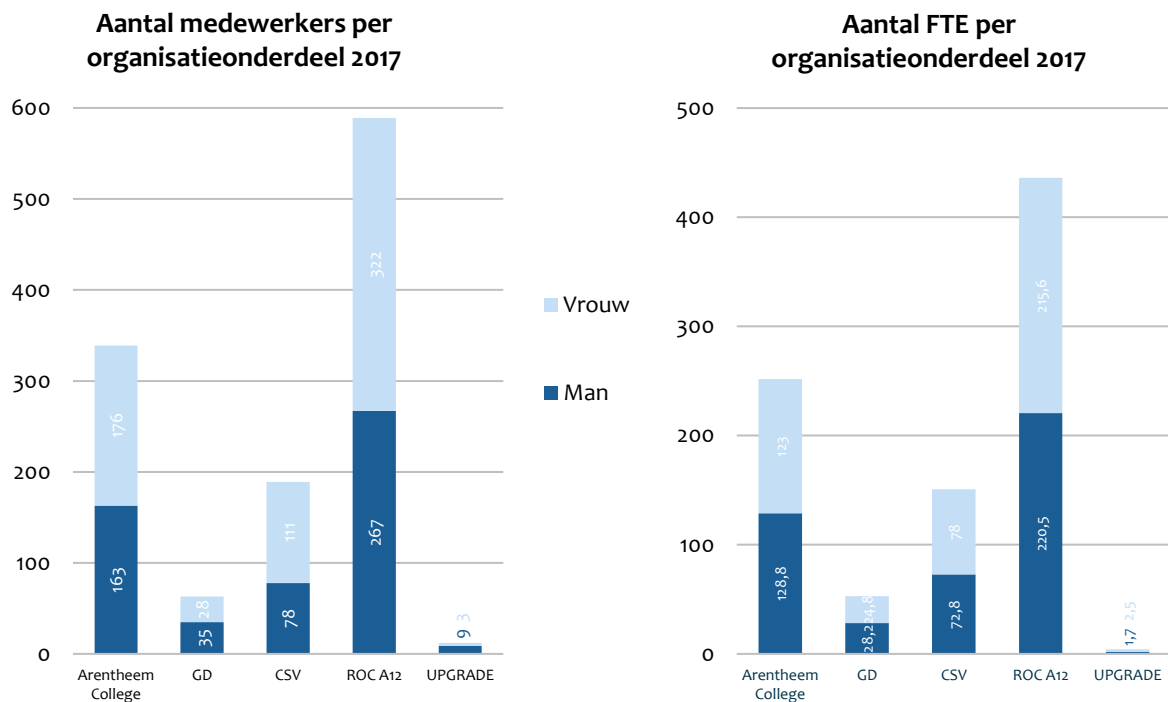
Het Arentheem College en CSV Het Perron hebben klachtenregelingen opgesteld die zij hanteren bij het indienen en behandelen van klachten. Deze klachtenregelingen staan in de studiegidsen. Klachten kunnen bij docenten, vertrouwenspersonen en directies indienen. Het uitgangspunt is dat de scholen de klachten zo veel mogelijk intern tot een goede afronding brengen.

Bij CSV Het Perron is in het schooljaar 2016-2017 geen enkele klacht binnengekomen, noch bij de directie, noch bij de landelijke commissie. Bij het Arentheem College is één klacht ingediend en afgehandeld in het schooljaar 2016-2017, daarnaast is een lopende klacht uit het schooljaar 2015-2016 die bij de landelijke klachtencommissie was ingediend afgehandeld met het treffen van een schikking door beide partijen.

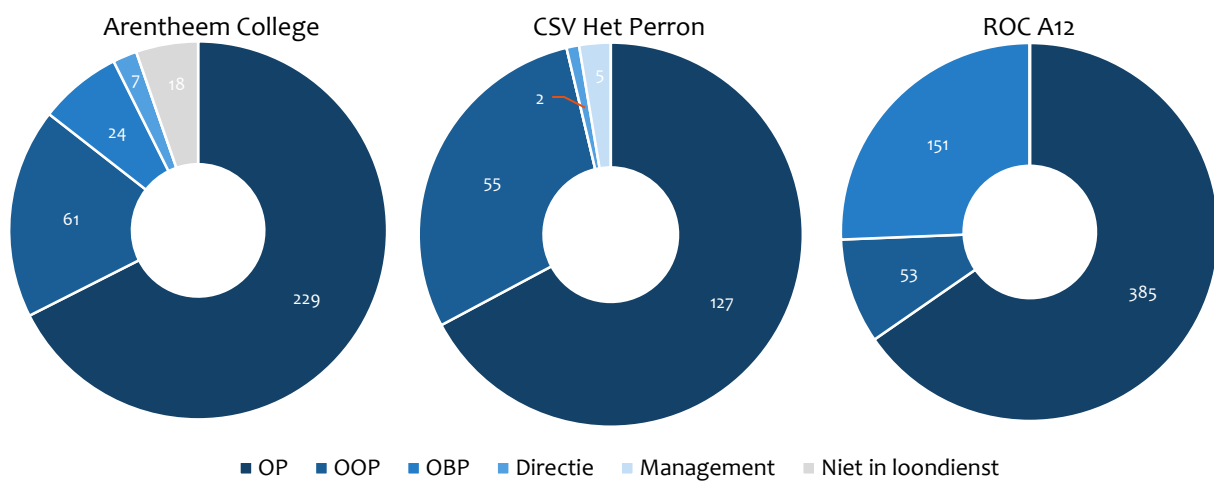


6. Medewerkers

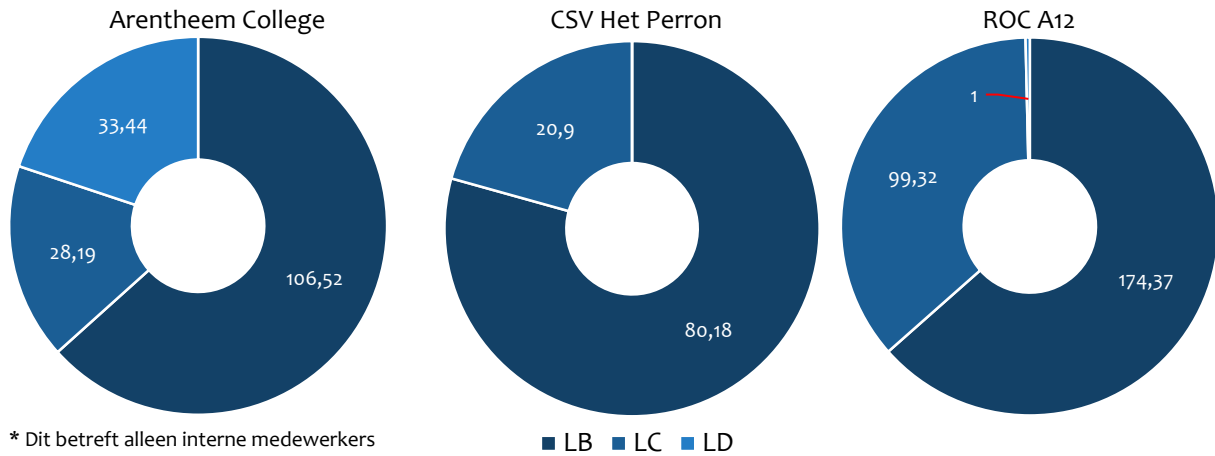
6.1 Kengetallen medewerkers



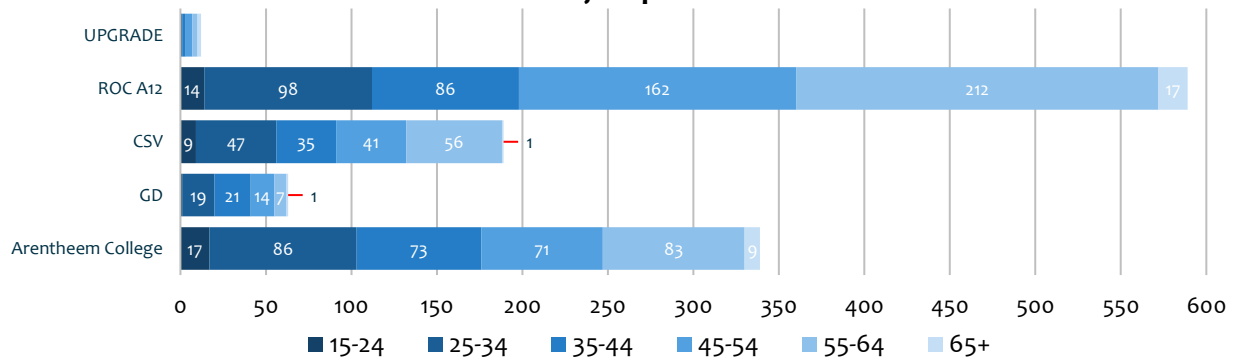
Funcatiecategorieën in aantallen



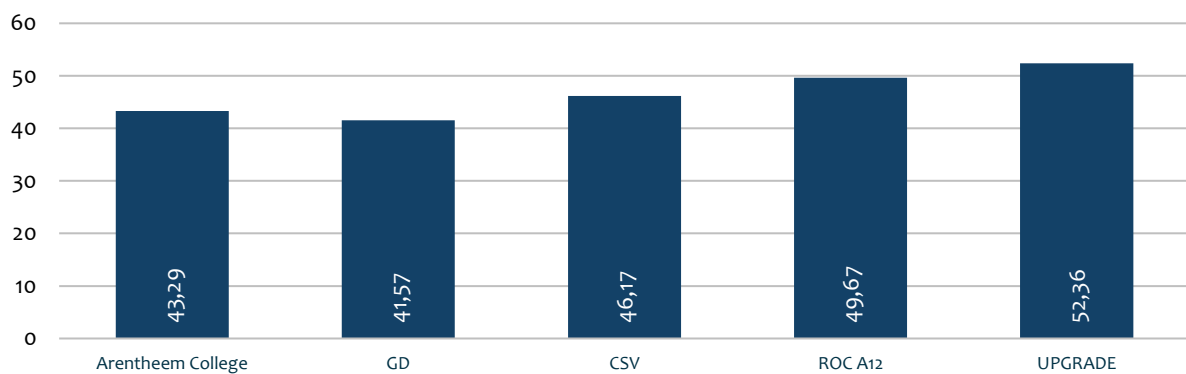
Verdeling functies in FTE LB, LC en LD*



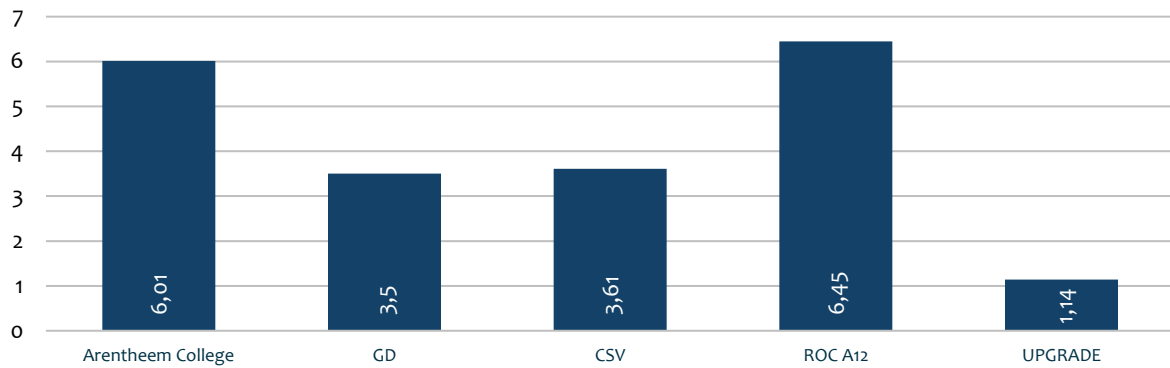
Leeftijdsofbouw medewerkers



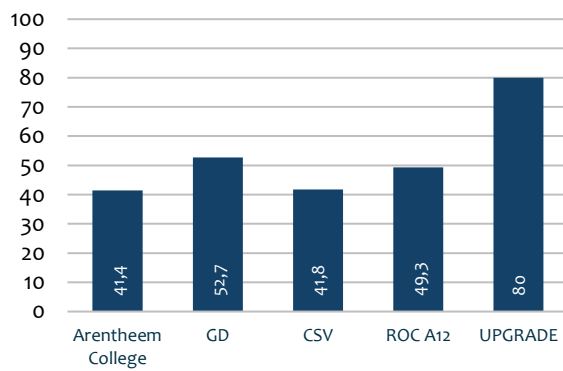
Gemiddelde leeftijd medewerkers



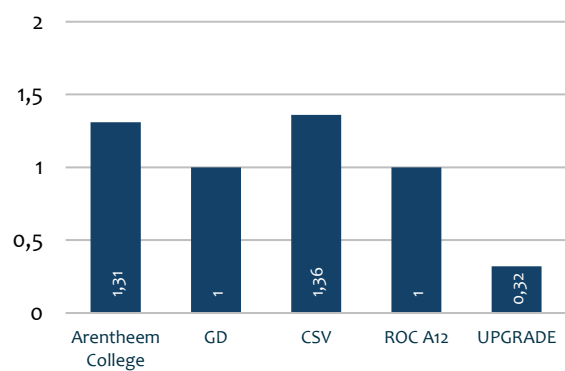
Verzuimpercentage



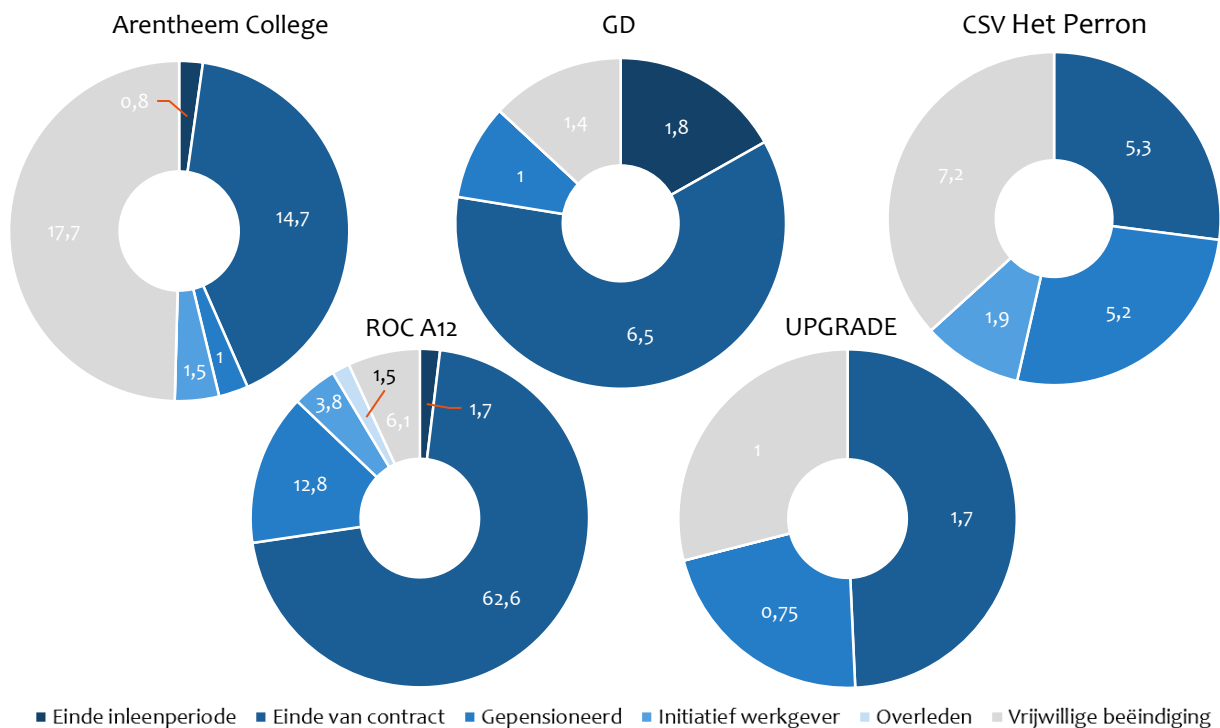
Nulverzuim



Verzuimfrequentie



Reden uitstroom in aantal FTE



6.2 Toelichting kengetallen medewerkers

Ten opzichte van 2016 is het totaal aantal werknemers binnen COG gestegen van 1.163 naar 1.192 (zie tabel 23). Bij het Arentheem College is het totaal aantal werknemers het sterkst toegenomen. Het aantal medewerkers bij CSV Het Perron, de Gemeenschappelijke Dienst (GD) en UPGRADE is nagenoeg gelijk gebleven en bij ROC A12 is een lichte afname in het totaal aantal medewerkers ten opzichte van 2016. De inzet in fte is ten opzichte van 2016 ook toegenomen. Deze totale stijging wordt grotendeels veroorzaakt door de stijging binnen het Arentheem College. Het Arentheem College heeft in 2017 voornamelijk geïnvesteerd in onderwijzend personeel (+11,8 fte t.o.v. 2016) en onderwijsondersteunend personeel (+5,1 fte t.o.v. 2016). De stijging in het aantal werknemers is gelinkt aan een stijging van 7,4% in het aantal studenten in 2017. Ook CSV Het Perron draagt bij aan de stijging, daar is in 2017 net iets meer onderwijsondersteunend personeel in dienst dan in 2016. Binnen de GD, ROC A12 en UPGRADE is een lichte daling te zien. Bij ROC A12 zien we in 2017 een kleine verschuiving van onderwijzend personeel (-14,3 fte t.o.v. 2016) naar ondersteunend en beheerspersoneel (+11,1 fte t.o.v. 2016). In tabel 23 is een overzicht van het totaal aantal medewerkers en het totaal aantal fte binnen COG in 2016 en 2017 opgenomen.

Tabel 23. Totaal aantal medewerkers COG²⁹

Werkgever	2016		2017	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Arentheem College	300	229,9	339	251,8
CSV Het Perron	188	147,2	189	150,8
GD	65	58,6	63	53,0
ROC A12	599	442,8	589	436,1
UPGRADE	11	5,1	12	4,2
Totaal COG	1163	883,6	1192	895,9

De GD en UPGRADE hebben met gemiddeld 41,57 jaar en 52,36 jaar respectievelijk de jongste en oudste populatie binnen COG. De leeftijdscategorieën zijn binnen de scholen (Arentheem College, CSV Het Perron en ROC A12) evenwichtig opgebouwd. Wel is er bij ROC A12 sprake van een groter percentage werknemers dat ouder is dan 55 jaar (39%) in vergelijking tot dit percentage bij het Arentheem College (27%) en CSV Het Perron (30%).

COG breed lag het verzuimpercentage op 5,41%, dit is een stijging ten opzichte van 2016 (4,75%). Uitgesplitst per onderdeel binnen COG zien we het hoogste verzuimpercentage bij ROC A12 (6,45%) en het Arentheem College (6,01%). Ten opzichte van vorig jaar betekent dit een stijging voor beide scholen. Ook op de GD is het verzuimpercentage toegenomen van 2,51% in 2016 naar 3,5% in 2017. Het verzuimpercentage bij CSV Het Perron en UPGRADE is in 2017 gedaald. In paragraaf 6.2.4. is een meer uitgebreide analyse op het ziekteverzuim opgenomen.

6.2.1 Functiebouwwerk

Binnen het Arentheem College is in 2015 het streeffunctiebouwwerk OP 2020 vastgesteld dat voorziet in een evenwichtige verdeling van de LB-, LC- en LD- functies binnen de scholen van het Arentheem College op basis van specifieke behoeftes van de scholen. De daling van het aantal LC- en LD-functies in 2017 is een gevolg van de toename van het aantal ingezette fte OP (die op haar beurt weer het gevolg is van de toename van het aantal leerlingen).

²⁹ Bron: Qlikview Raet App, 26 januari 2018

Het huidige functiebouwwerk OOP van de scholen is ca. 12 jaar geleden opgesteld en sindsdien is er het nodige veranderd in de schoolorganisatie. In 2018 zal het functiebouwwerk worden doorgelicht en indien nodig worden geactualiseerd.

CSV Het Perron heeft in 2017 nog niet kunnen voldoen aan de streefwaarden voor de functiemix zoals is opgenomen in de cao-vo. CSV Het Perron scoort ten opzichte van de streefwaarden hoger in de LB schalen en zit nog aan de lage kant wat betreft de LC schalen. CSV Het Perron is zich hiervan bewust en heeft in het voorjaar van 2015, in het kader van de functiemix, de procedure gevolgd voor het traject om docenten door te laten stromen naar een LC-functie. In 2017 is dit traject niet gevolgd, maar in het voorjaar van 2018 staat de procedure voor doorgroei naar een LC-functie weer open. Dit traject wordt met grote zorgvuldigheid vormgegeven. Ten aanzien van het functiebouwwerk hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in 2017.

Bij het ROC A12 zijn er tevens geen wijzigingen in het functiebouwwerk geweest. Enkele technische aanpassingen zijn doorgevoerd als gevolg van de organisatie ontwikkeling.

Het functiebouwwerk van de GD is voor het laatst geactualiseerd en vastgesteld door het College van Bestuur op 25 mei 2015. Binnen het bestaande functiebouwwerk dat uitgaat van generieke functiebeschrijvingen is ook in 2017 doorontwikkeld, door het maken van specifieke functieprofielen. Deze worden gebruikt in de R&O-cyclus. Dit proces is nog niet afgerond, ook in 2018 zal het functiebouwwerk doorontwikkeld worden waarbij een nieuwe wijze van resultaat- en ontwikkelgesprekken wordt geïntroduceerd met behulp van een systematiek van 360 graden feedback. De organisatiestructuur van de GD is wel aangepast, door het vertrek van de manager Beleid & Bestuur is die functie in oktober 2017 komen te vervallen en is de manager Bedrijfsvoering verantwoordelijk geworden voor de gehele GD. In 2018 zal worden geëvalueerd hoe de structuur van de GD verder geoptimaliseerd kan worden.

6.2.2 Bevoegdheden leraren en docenten

Binnen de COG-scholen is het bevoegd zijn een belangrijk speerpunt vanuit onze ambitie om kwalitatief goed onderwijs te geven en te voldoen aan wet- en regelgeving.

Bij CSV Het Perron zijn nog niet alle docenten bevoegd in 2017. Onbevoegde of anders bevoegde docenten volgen opleidingen voor een 2^e graads bevoegdheid of een omscholing van Pabo leerkracht naar een bevoegdheid voor vmbo onderbouw bbl/kbl met een verkorte vmbo-leertraject.

Bij ROC A12 is het streven dat iedere docent bevoegd voor de klas staat. Diegene die niet bevoegd is, volgt nadat hij/zij in dienst is gekomen de PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) of een 2^e graads lerarenopleiding.

Het aandeel onbevoegd gegeven lessen is in 2017 bij het Arentheem College licht gestegen. Dit is mede een gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt waardoor het lastiger wordt om bevoegde docenten aan te stellen. Het behalen van de onderwijsbevoegdheid is onderwerp van gesprekken tussen de betrokken docent en de leidinggevende van de scholen. Om het belang van het behalen van de bevoegdheid te onderstrepen monitort de afdeling P&O tweemaal per jaar de voortgang van de studie.

6.2.3 Professionalisering en ontwikkelen

Binnen de scholen heeft COG veel aandacht besteed aan de professionalisering en ontwikkeling van medewerkers. We hebben leraren en docenten gestimuleerd om gebruik te maken van de Lerarenbeurs. Zo

ook om hun eerste- of tweedegraads bevoegdheid of een andere (vak)specialisatie of bekwaamheid te verkrijgen en/of behouden.

Bij het ROC A12 heeft dit in 2017 geleid tot de volgende focuspunten in de professionalisering:

1. Op basis van Staat van de Instelling is er met het oog op afname en beoordeling ingezet op de assessorentraining. In 2017 hebben daarom de volgende assessorentrainingen plaatsgevonden: twee trainingsgroepen Assessor Beroepsgericht, twee trainingsgroepen Taalassessor (één groep t.b.v. Nederlands, één groep t.b.v. Moderne Vreemde Talen) en een terugkomdag.
2. Op basis van de analyse van de JOB (vaardigheden en motivatie) is er ingezet op didactisch handelen (uitdagend onderwijs) en het aansluiten op de doelgroepen. Ter versterking van het didactisch handelen hebben twee teams gewerkt met het gedachtegoed 'leren zichtbaar maken' van John Hattie en is een ander team met de methodiek van Stichting Leerkracht gestart. Met betrekking tot het aansluiten op de doelgroepen heeft een aantal trainingen groepsdynamica en gedragsproblematiek plaatsgevonden en is een masterclass differentiëren uitgevoerd. Ter versterking van de begeleiding aan studenten hebben enkele trainingen gesprekstechnieken plaatsgevonden.
3. Met het oog op de verdere ontwikkeling van *Andersom organiseren*, is er ingezet op de groei naar taakvolwassenheid. De bovenstaande methodieken ("Leren zichtbaar maken" en Stichting Leerkracht) versterken niet alleen het didactisch handelen maar ook de taakvolwassenheid in de teams. Samen erkennen dat iets nodig is en vanuit eigenaarschap verbetering nastreven zijn binnen deze trajecten essentieel.
4. Ter versterking van de professionele (onderwijs-) organisatie en in het bijzonder het streven een aantrekkelijke werkgever te zijn, zijn in 2017 individuele ontwikkeltrajecten gestart. In het Loopbaanlab worden medewerkers uitgedaagd de stijgende (leer) lijn vast te houden in plaats van in routine te vervallen. Aan het programma "Onderwijskundig Leiderschap" (in samenwerking met Helicon en Citaverde) hebben medewerkers met de rol van teamleiding deelgenomen.
5. In de verandering van een aanbod gestuurde werkwijze naar een vraag gestuurde cultuur moet uit de eigen PDCA-cyclus van de teams gewenste verbeteringen en deskundigheidsbevordering volgen. Ter stimulans is 'Een Doosje vol Inspiratie' gegeven aan de teams waarin op 'inspiratiekaartjes' mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering worden toegelicht.

Een van de ambities uit het sectorakkoord is het streven naar meer master opgeleide leraren binnen het voortgezet onderwijs. Leraren van het Arentheem College worden gestimuleerd om met gebruik van de lerarenbeurs een masteropleiding te behalen. In de praktijk blijkt dat het ondanks de faciliteiten die de lerarenbeurs biedt lastig is om binnen de tijd die daarvoor staat ook inderdaad een master te behalen. Van de 8 leraren van het Arentheem die in het schooljaar 2015-2016 met een masteropleiding zijn begonnen, hebben er 3 inmiddels de opleiding met succes afgerond, zijn er 2 nog bezig met de opleiding en zijn er 3 gestopt. In totaal studeren er in schooljaar 2017-2018 in totaal 9 leraren aan een masteropleiding en waren er 88 met een masterdiploma in dienst. In totaal studeerden binnen het Arentheem College in schooljaar 2017-2018 11 docenten van het Arentheem College met behulp van een lerarenbeurs (eerste of tweedegraads opleiding). Zie tabel 24 en 25 voor overzichten.

Op ROC A12 zijn in schooljaar 2016-2017 drie leraren met een masteropleiding begonnen. Zij hebben allen in 2017-2018 opnieuw een lerarenbeurs aangevraagd om de opleiding te vervolgen. De 7 docenten die in 2016

met een master gestart zijn, hebben deze nog niet afgerond. In totaal maken 11 docenten gebruik van de lerarenbeurs (zie tabel 24 en 25).

Tabel 24. Aantal docenten die gebruik hebben gemaakt van de lerarenbeurs in 2017.

Lerarenbeurs 2017	Aantal medewerkers
Arentheem College	11
CSV Het Perron	8
ROC A12	11

Tabel 25. Aantal docenten dat een master heeft of nog in opleiding is in 2017.

Masters 2017	# master	# in opleiding
Arentheem College	40	5
Arentheem bovenbouw	48	4
CSV Het Perron	19	5
ROC A12	16	7

Het Lerarenregister is een register van het onderwijzend personeel zelf. De scholen hebben er aandacht aan besteed door middel van voorlichtingsbijeenkomsten en gesprekken. In 2017 hebben 4 docenten van CSV Het Perron zich ingeschreven bij het lerarenregister. Dit thema is in 2017 onder de aandacht gebracht en het initiatief ligt bij de docenten zelf. Professionalisering en ontwikkeling is een onderdeel van het schoolbeleid van CSV Het Perron en komt terug in scholingsmomenten welke schoolbreed worden ingezet, op teamniveau en op individueel niveau. Zie tabel 26 voor een overzicht van het totaalaantal inschrijvingen in het lerarenregister.

Tabel 26. Lerarenregister 2017

Lerarenregister 2017	Aantal inschrijvingen	Aantal docenten*
Arentheem College	40	210
CSV Het Perron	4	120
ROC A12	84	358

* Exclusief externe medewerkers/docenten

6.2.4 Medewerkerstevredenheid

Volgens de tweejaarlijkse cyclus vond in 2017 weer een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaats. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan de menselijke maat in het onderwijs.

Bij CSV Het Perron heeft 76% van de medewerkers deelgenomen aan het onderzoek. Het hoofdaspect 'algemene tevredenheid werk' van de enquête heeft een mooi gemiddelde gescoord met een rapportcijfer van 8,6. Het laagst gemiddelde rapportcijfer was een 6,3 en derhalve is de conclusie dat er geen knelpunten zijn. De werkdruk krijgt een rapportcijfer van 6,6, daarmee scoort CSV Het Perron hoger dan het landelijke gemiddelde van het vo (6,0). Echter ten opzichte van de vorige meting is het gedaald en werkdruk blijft een aandachtspunt.

Binnen de GD heeft in september 2017 een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De resultaten zijn in oktober 2017 aan de medewerkers teruggekoppeld. Er zijn een paar specifieke onderdelen die nader uitgewerkt worden. Medewerkers die punten hebben aangegeven zijn gevraagd mee te denken en zich te melden, dit omdat het onderzoek anoniem was.

Bij het Arentheem College heeft ruim 70% van de medewerkers deelgenomen aan het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Op bijna alle domeinen uit de enquête wordt hoger gescoord dan de landelijke benchmark en dan de meting in 2015. De punten waar de tevredenheid lager is dan de landelijke benchmark of de vorige meting, worden als aandachtspunten door de directie benoemd.

Bij ROC A12 is een respons van 78,8% te zien en dat is een goed resultaat in vergelijking met de respons in 2014 (64,8%) en in vergelijking met het mbo landelijk (74,1%). Dit onderzoek is verdeeld in 3 thema's, namelijk bevlogenheid, betrokkenheid en tevredenheid. De algemene bevlogenheid krijgt een: 7,5, in 2014 was dit 7,6 en de benchmark mbo is 7,4. De algemene betrokkenheid krijgt een: 7,0, in 2014 was dit 7,2 en de benchmark mbo is 7,5. De algemene tevredenheid heeft een 7,1 opgeleverd. Dit was in 2014 gemiddeld nog een 7,0 en de benchmark mbo geeft een 7,4 gemiddeld aan.

6.2.5 Werving en selectie

In het voortgezet onderwijs is sprake van een lerarentekort voor bepaalde vakken. In 2017 is de werving bij CSV Het Perron beter verlopen op bepaalde 'tekort' vakken zoals wiskunde en economie dan in 2016 het geval was. Over het algemeen krijgt CSV Het Perron positieve reacties terug over de manier waarop de werving en selectie is vormgegeven. Nieuwe medewerkers en studerende medewerkers krijgen een goede begeleiding waarbij de HR-adviseur en docentenbegeleider of schoolopleider nauw samenwerken. In het eerste jaar worden zeven intervisiemomenten gepland en in het tweede jaar volgen er nog vier. Dit zorgt voor een goede binding tussen de collega's.

Bij het Arentheem College zijn in 2017 in totaal 74 vacatures vervuld, waarvan ongeveer 30 vacatures met ingang van schooljaar 2017-2018. Het vervullen van vacatures gedurende het schooljaar, met name waar het om tijdelijke vervangingsvacatures gaat, is het afgelopen jaar nog lastiger geworden. Ook externe bureaus konden regelmatig geen uitkomst meer bieden.

Het uitstroompercentage bij het Arentheem College over 2017 bedraagt 8,46% en komt daarmee hoger uit dan de afgelopen jaren. De stijging heeft te maken met de situatie op de arbeidsmarkt: er worden kansen geboden op het gebied van dichterbij huis werken of het vinden van een baan tegen gunstigere arbeidsvoorwaarden. Het Arentheem College kent een driejarig inductieprogramma voor leraren met minder dan 3 jaar ondervinding. Het programma kent een algemeen gedeelte met een introductieprogramma en begeleiding door een collega uit de sectie en daarnaast een specifiek programma waarin door een intern begeleider begeleiding op maat wordt geboden. Nieuwe docenten met meer ervaring worden op basis van behoefte een specifiek begeleidingsprogramma aangeboden.

Bij het ROC A12 zijn de moeilijk in te vullen vacatures, die van ICT, verpleegkunde en Nederlands en technische vakken zoals o.a. mechatronica, motorvoertuigen en bouwkunde. In 2017 zijn ook deze vacatures ingevuld, zij het met moeite. In het inductiebeleid staat beschreven hoe nieuwe medewerkers worden begeleid. De begeleiding wordt gefaciliteerd door het desbetreffende team.

Het aantal structurele vacatures binnen de GD in 2017 bedroeg 7 fte, die gedeeltelijk (5 fte) door externe inhuur is bezet. Daarnaast is er extra geïnvesteerd in tijdelijke ondersteuning in verband met de nieuwbouw van het Technova College 0,9 - 1,0 fte.

Tabel 27. Aantal vacatures 2017

School	Aantal vacatures	Aantal ingevuld	Ziektevervanging/verlof
Arentheem College	76	74	18
CSV Het Perron	29	29	6
ROC A12	75	64	18

6.2.6 Voormalige werknemers

Met betrekking tot de beheersing van uitkeringen na ontslag wordt de volgende werkwijze gehanteerd. WW-plus als onafhankelijke uitvoerder van de WW- en BW- regeling controleert de sollicitatieactiviteiten van voormalige medewerkers. Zowel kwalitatief als kwantitatief wordt door WW-Plus beoordeeld of voormalige medewerkers die een uitkeringen genieten, voldoen aan hun sollicitatie plicht. Deze beoordeling wordt schriftelijk naar de voormalige medewerker en met COG gestuurd. Uit deze beoordeling kunnen sancties voor de voormalige werknemer voortvloeien. Er kunnen kansen tot re-integratie worden gesignaleerd. In dit geval zal er intensief contact zijn tussen de voormalige medewerker, een re-integratiebedrijf en de HR-adviseurs van COG om zo snel als mogelijk tot goede re-integratie te komen.

6.2.7 Banenafpraak

De participatiewet en de afspraken omtrent de banenafpraak zijn per 2015 van start gegaan. Het COG steunt dit doel vanuit intrinsieke motivatie, onze bestuurlijke propositie luidt: 'COG participeert mee'. De verantwoordelijkheid is binnen de scholen belegd en de directieleden hebben hierop positief gereageerd. De scholen waren hierin al onderweg.

In 2017 heeft CSV Het Perron geen nieuwe medewerkers aangenomen met een afstand tot de arbeidsmarkt omdat reeds in 2016 2,55 banen ingevuld zijn die voldoen aan de normen van de Banenafpraak. Dit betreft 1 medewerker voor 40 uur per week bij facilitair met een Wet Sociale Werkvoorziening-indicatie en daarmee onder het doelgroepenregister valt. De 2e medewerker werkt 25 uur per week in een combinatiefunctie van administratief en facilitair. Deze medewerker valt onder de participatiewet en voldoet daarmee ook aan het doelgroepenregister.

In 2017 heeft het Arentheem 4 medewerkers aangenomen die onder de doelgroep vallen van de Participatiewet. Na de proefplaatsing zijn de tijdelijke aanstellingen van 3 medewerkers verlengd. Per saldo heeft het Arentheem College eind 2017 7,39 banen van 25,5 klokuren gecreëerd. Voor het quotum tellen CSV Het Perron en het Arentheem College de banen samen, omdat zij beiden onder VO vallen van COG. In 2017 was het streefcijfer voor Arentheem en CSV Het Perron samen 4,50 en bij elkaar hebben zij 9,94 banen ingevuld. Hiermee zijn ze over het streefcijfer heenkomen en goed op weg zijn voor het behalen van het streefcijfer van 2018.

Bij het ROC A12 is het streefcijfer van 6 volledige banen nog niet gehaald. Een volledige baan is een baan met 25,5 klokuren.

Tabel 28. Quotum Banenafpraak

Jaar	ROC A12 streefcijfer	ROC A12 gerealiseerd	Arentheem+ CSV Het Perron streefcijfer	Arentheem gerealiseerd	CSV Het Perron gerealiseerd	Arentheem + CSV Het Perron totaal
2015	1,8	2,51	1,37	0,55	0	0,55
2016	3,9	4	2,95	1,73	2,55	4,28
2017	6,0	3,29	4,50	7,39	2,55	9,94

6.2.8 Arbo en gezondheid

Het ziekteverzuim bij ROC A12 is in 2017 met 0,85% gestegen t.o.v. 2016. In 2016 was het verzuimpercentage 5,60% en in 2017 is dit gestegen naar 6,45%. Het gestelde doel van een verdere daling van het ziekteverzuim naar 4,9% is hiermee niet behaald. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat in 2017 het verzuim met een medische oorzaak een groot aandeel heeft. De verzuimfrequentie is in zijn totaliteit licht gedaald. We zien de hoogste verzuimfrequentie in onderwijsperiodes 1 en 2 (sept. t/m maart).

In 2017 is het ziekteverzuimpercentage bij CSV Het Perron gedaald van 5,12% in 2016 naar 3,61%. De meldingsfrequentie is 1,36 ten opzichte van 1,58 in 2016. De daling van het verzuimpercentage is met name het gevolg van een verminderd aantal langdurig zieke medewerkers. Het eigen regiemodel en het werken met RAET Verzuim manager krijgen steeds meer vorm binnen CSV Het Perron. Begin 2017 is er een tweede presentatie door HR gegeven binnen het MT van CSV Het Perron om dit onderwerp onder de aandacht te brengen en informatie te geven over welke acties bij de casemanager horen. CSV Het Perron heeft samen met de bedrijfsarts en vanuit de RI&E een viertal gezondheidsrisico's in kaart gebracht en deze omgezet in een Preventief beleid gezondheidsrisico's voor medewerkers van CSV Het Perron. Alle collega's krijgen de mogelijkheid om een preventiegesprek te voeren met een extern bureau en wordt, in overleg met de bedrijfsarts, externe coaching en begeleiding ingezet voor medewerkers die het risico lopen om langdurig uit te vallen.

In 2017 is er bij het Arentheem College sprake van een stijging van het verzuimpercentage naar 6,01% (t.o.v. 4,15% in 2016). De stijging van het verzuim betreft met name het verzuim gedurende het eerste jaar in dienst. Het verzuim onder mannen bedraagt 7,97%, het verzuim onder vrouwen bedraagt 4,46%. Het verzuimpercentage is het grootst in de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar, namelijk 11,87 % en ligt hiermee ruim 4% hoger dan in 2016. Analyse van het verzuim binnen deze leeftijdscategorie levert op dat er in 75% van de gevallen sprake is van medische problematiek en in de overige 25% van werk gerelateerde problematiek. Naast de reguliere verzuimbegeleiding door leidinggevende en de bedrijfsarts wordt binnen het Arentheem College zowel curatief als preventief gebruik gemaakt van ondersteuning door een psycholoog of een arbeidsdeskundige.

6.2.9 Beloningsbeleid bestuurders en leden Raad van Toezicht

COG volgt de toetsingscriteria en regelgeving van de Wet Normering Topinkomens (WNT). Dit wordt door drie afdelingen financiën, human resource management en personeelsadministratie regelmatig door het jaar gecontroleerd. Hierover vindt rapportage plaats naar de concern controller en de leden van College van Bestuur en leden van de Raad van Toezicht.





7. Financiën

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten van COG over 2017. De toelichtingen in dit hoofdstuk spitsen zich toe op de voorgezet onderwijs scholen met een eigen Brin nummer (Arentheem College, Praktijkschool en CSV Het Perron) en het middelbaar beroepsonderwijs (ROC A12). Daarnaast vallen ook de activiteiten van Knooppunt Techniek, UPGRADE en de beheersstichting binnen de Stichting COG. Bij het samenstellen van de cijfers is rekening gehouden met de onderling te elimineren posten binnen en tussen de verschillende onderdelen.

7.1 Stand van zaken op hoofdlijnen

In deze paragraaf wordt de stand van zaken op hoofdlijnen beschreven, de toelichting staat in de volgende paragrafen, de cijfers staan in Bijlage B1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2017.

Het exploitatieresultaat van COG bedroeg in 2017 € 4,8 miljoen negatief. Dit resultaat is € 2,2 miljoen meer negatief dan de bijgestelde begroting (zomerrapportage).

Aan de batenkant vallen de rijksbijdragen € 0,3 miljoen lager uit. De gerealiseerde omzet van UPGRADE was € 0,3 miljoen hoger dan begroot. De student- en leerling bijdragen vielen € 0,2 miljoen hoger uit dan begroot, onder andere door een stijging van het aantal leerlingen bij het Arentheem College. De overige baten waren € 0,2 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door boekwinst gemaakt op de ruil van gebouwen in Arnhem, externe projectvergoedingen en afrekeningen over voorgaande jaren.

Aan de lastenkant waren de personele lasten ruim € 2,6 miljoen hoger dan begroot. Dit kwam door hogere dotaties aan de personele voorzieningen en diverse advieskosten. De afschrijvingen waren € 0,2 miljoen lager dan begroot. De huisvestingslasten vielen € 0,1 miljoen lager uit dan begroot. De overige lasten waren € 0,4 miljoen hoger dan begroot, onder andere door lasten voor diverse projecten.

Ten opzichte van 2016 laten de baten een stijging zien van € 1,8 miljoen, terwijl de lasten met € 4,5 miljoen zijn gestegen. Deze stijging van de lasten is onder andere veroorzaakt door hogere personele lasten door eerder besproken hogere advieskosten en dotaties aan de voorzieningen. Verder heeft in 2017 de laatste eenmalige uitkering in het kader van het gesloten loonakkoord plaatsgevonden en is er sprake van een stijging van de pensioenpremies. Voor deze hogere lasten is ook extra compensatie in de rijksbekostiging ontvangen. Verder waren er extra lasten in verband met tijdelijke huisvesting en nieuwbouw.

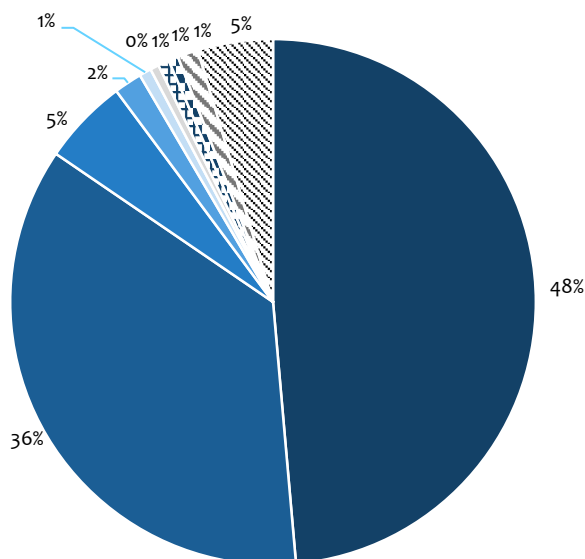
De belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten lichten we hierna per post toe.

7.2 Baten

In 2017 waren de totale baten € 1,8 miljoen hoger dan in 2016. In de volgende figuur is weergegeven uit welke bronnen COG in 2017 haar middelen kreeg.

Herkomst van middelen 2017 (x €1.000,-)

- Normvergoeding mbo (41.128)
- Normvergoeding vo (30.403)
- Projectgelden mbo (4.484)
- Projectgelden vo (1.453)
- Bijdragen SWV (626)
- Gemeentelijke bijdragen educatie (456)
- Leerlingbijdragen vo (577)
- Studentbijdragen mbo (511)
- Werk voor derden (1.072)
- Overige baten (3.910)



7.2.1 Normvergoedingen mbo en vo

De normvergoedingen voor het vo en het mbo betreft de rijksbekostiging voor de reguliere exploitatie. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op 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 dus gebaseerd op de student- en diploma-aantallen van 1 oktober 2015 en de bekostiging voor het vo op de leerlingaantallen van 1 oktober 2016.

Tussen 2014 en 2015 is het studentenaantal op ROC A12 gestegen met 14 studenten. De norm-vergoeding voor het mbo is in 2017 met € 1,1 miljoen gestegen ten opzichte van 2016. Naast aantallen studenten hebben wijzigingen in de macrobudgetten invloed op de bekostiging. De stijging ten opzichte van 2016 wordt met name veroorzaakt door een bijstelling van de rijksbijdrage. Het betreft hierbij een ophoging van 2,63% voor gestegen pensioenpremies en de eenmalige uitkering van € 500,- in april. Tegenover deze extra baten staan ook extra lasten. De normvergoeding voor het mbo is € 0,2 miljoen lager dan begroot.

Voor onze vo-scholen is tussen 2015 en 2016 het totaal leerlingenaantal gestegen met 23 leerlingen. Bij CSV Het Perron nam het leerlingaantal af met 65, bij het Arentheem College was sprake van een toename van 88 leerlingen. De vergoeding voor het vo is ca. € 0,6 miljoen gestegen ten opzichte van 2016. De gestegen leerlingaantallen per 1 oktober 2016, alsmede de aanpassingen van de bekostiging gemiddelde personeelslast (GPL) 2017, leidden tot een stijging van de normvergoeding personele bekostiging. Het betreft hier eveneens een ophoging van 2,63% voor gestegen pensioenpremies en de eenmalige uitkering van € 500,- in april voor alle functie categorieën. Het bedrag aan normvergoeding is conform het begrote bedrag.

7.2.2 Projectgelden mbo en vo

In 2016 zijn de projectgelden voor het mbo toegenomen met € 0,7 miljoen ten opzichte van het voorgaande jaar. Het betreft hier vooral de middelen vanuit de vaste en variabele kwaliteitsafspraken. In 2015 kreeg het Knooppunt Techniek subsidie toegekend vanuit de regeling Regionaal Investeringsfonds (RIF) mbo. Deze subsidie bedroeg in totaal ruim € 0,8 miljoen tot en met 2019. In 2017 hebben we hiervan een bedrag van € 0,1 miljoen aangewend.

Bij het voortgezet onderwijs (Arentheem College en CSV Het Perron) namen de projectgelden toe met € 0,1 miljoen ten opzichte van 2016.

7.2.3 Bijdrage Samenwerkingsverband

De bijdrage van de samenwerkingsverbanden (Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Barneveld-Veenendaal en Samenwerkingsverband Voortgezet (Speciaal) Onderwijs 25.06.) waren in 2017 hoger dan in 2016. Arentheem heeft extra gelden vanuit het SWV ontvangen voor het project “thuiszitters”. De realisatie is hier nagenoeg gelijk aan de begroting.

7.2.4 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De gemeentelijke bijdragen voor Educatie voor 2017 waren € 0,1 miljoen lager dan in 2016. De afwijking ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door afwikkeling van oude posten. Als gevolg van de afnemende vraag en veranderende marktsituatie (geen verplichte winkelnering meer) is besloten dat ROC A12 per 1 januari 2018 zal stoppen met het aanbieden van Educatie-activiteiten.

7.2.5 College-, cursus-, -les- en examengelden

De leerlingbijdragen voor 2017 waren hoger onder andere door de stijging van het aantal leerlingen. Ook de studentbijdragen stegen licht. De afwijking ten opzichte van de begroting komt met name door planning van diverse excursies waardoor een groter deel van de bijdrage in 2017 als baten wordt meegenomen.

7.2.6 Overige baten

Ten opzichte van 2016 waren de overige baten € 1,0 miljoen lager. Echter, ten opzichte van wat was begroot, waren de overige baten € 0,2 miljoen hoger. Er is onder andere boekwinst gemaakt op de ruil van Reigerstraat 17 voor Gruttostraat 1 te Arnhem. Verder zijn diverse externe projectvergoedingen ontvangen. Tevens zijn er een aantal afrekeningen over voorgaande jaren ontvangen.

Samenvattend zijn de baten in 2017 ten opzichte van 2016 toegenomen met € 1,8 miljoen:

- +/- € 1,1 miljoen normvergoeding mbo
- +/- € 0,6 miljoen normvergoeding vo
- +/- € 0,7 miljoen projectgelden mbo
- +/- € 0,1 miljoen projectgelden vo
- +/- € 0,1 miljoen leerlingbijdragen vo
- -/- € 0,1 miljoen overige overheidsbijdragen
- +/- € 0,3 miljoen werk voor derden
- -/- € 1,0 miljoen overige baten

7.2.7 Rentabiliteit

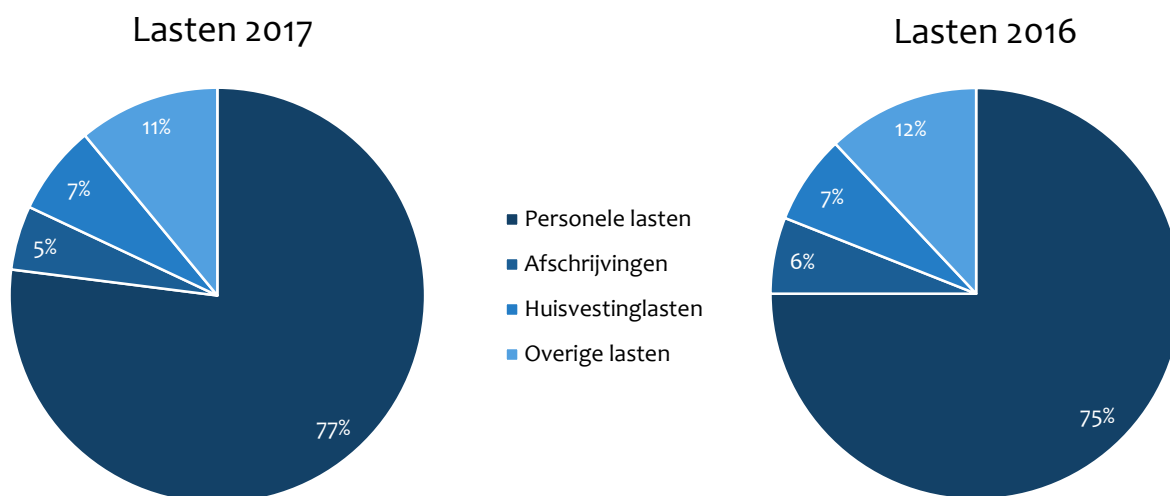
De rentabiliteit van een instelling is het resultaat uit gewone bedrijfsvoering (exploitatie resultaat exclusief financiële baten en lasten) ten opzichte van de baten uit gewone bedrijfsvoering. De rentabiliteit van COG was in 2017 lager dan in 2016. De oorzaak hiervan was het negatieve resultaat in 2017. Tijdens het opstellen van de aangepaste begroting (zomerrapportage) voorzagen wij dit negatieve resultaat al gedeeltelijk. Oorzaken van het negatieve resultaat zijn onder meer investeringen ten behoeve van kwaliteit van personeel, materiële voorzieningen en huisvesting.

Tabel 29. Overzicht rentabiliteit per organisatieonderdeel van COG

Rentabiliteit				
	Arentheem College	CSV Het Perron	ROC A12	COG ³⁰
2017	1,4 %	-0,5 %	- 10,0 %	-5,7 %
2016	1,1 %	6,9 %	- 6,4 %	-2,5 %

7.3 Lasten

In 2017 namen de totale lasten toe met € 4,5 miljoen ten opzichte van 2016. In onderstaande figuren is een weergave van de samenstelling van de exploitatielasten van COG in 2017 in vergelijking met 2016:



Het grootste deel van de lasten in 2017 werd besteed aan het personeel (77%). De totale personele lasten zijn ten opzichte van 2016 met € 4,5 miljoen toegenomen. Het bedrag aan lonen en salarissen is met € 1,3 miljoen verder gestegen onder andere door de eenmalige uitkering in het kader van het gesloten loonakkoord en door stijging van de pensioenpremies. Hiervoor is extra compensatie in de rijks bekostiging ontvangen. Deze extra kosten en baten waren reeds begroot. De kosten voor de inhuur van derden en de overige personele vergoedingen zijn eveneens hoger dan in 2016 en dan begroot. Dit komt onder andere door extra advieskosten. Ook de dotaties aan de personele voorzieningen zijn hoger. Dit komt door de voorzieningen (reorganisatie en wachtgeld) die gevormd zijn naar aanleiding van de reorganisatie bij ROC A12. Ten tijde van het opstellen van de begroting was er nog geen besluit genomen over deze reorganisatie.

³⁰ De rentabiliteit van COG is berekend op basis van de cijfers incl. eliminaties

De afschrijvingslasten zijn € 0,1 miljoen gedaald ten opzichte van 2016. Ten opzichte van begroot vallen deze € 0,2 miljoen lager uit. De oorzaak hiervoor is het later uitvoeren van een deel van de geraamde investeringen (met name ICT). Deze investeringen zullen in 2018 gedaan worden.

De huisvestingslasten waren € 0,2 miljoen hoger dan in 2016 voornamelijk door hogere huurlasten en overige kosten in verband met de tijdelijke huisvesting. Deze vielen echter wel € 0,1 miljoen lager uit dan begroot.

De overige lasten bedroegen in 2017 ruim € 0,1 miljoen minder dan in 2016. Ten opzichte van begroot waren er met name hogere uitgaven in het kader van de vaste en variabele kwaliteitsafspraken mbo en diverse projecten.

7.3.1 Overzicht personele lasten ten opzichte van totale baten

Tabel 30 geeft een overzicht van de personele lasten ten opzichte van de totale baten (uit gewone bedrijfsvoering).

Tabel 30. Overzicht personele lasten ten opzichte van totale baten

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
ROC A12	80,5%	77,0%	77,2%	81,5%	73,6%	70,1%	71,1%	71,0%
Arentheem College en Praktijkschool	79,7%	78,9%	78,8%	82,8%	69,2%	77,1%	72,2%	74,5%
CSV Het Perron	78,9%	73,2%	70,0%	78,8%	75,2%	78,9%	83,9%	75,5%

7.4 Balans

De verkorte balans van COG en haar samenstellende delen ziet er als volgt uit:

Tabel 31. Verkorte balans

Verkorte balans (x € 1.000,-)					
	2017				2016
	Arentheem College	CSV Het Perron	ROC A12	Totaal COG	Totaal COG
Vaste activa	3.084	1.710	41.925	46.826	42.498
Vlottende activa	18.188	5.969	23.010	47.846	55.286
Totaal activa	21.272	7.678	64.935	94.672	97.784
Eigen vermogen	17.270	5.505	48.328	71.446	76.240
Voorzieningen	2.486	1.511	8.358	12.510	10.316
Kortlopende schulden	1.516	662	8.249	10.716	11.228
Totaal passiva	21.272	7.678	64.935	94.672	97.784

Uit de balans kunnen de kengetallen voor solvabiliteit en liquiditeit worden afgeleid (zie tabel 32).

Tabel 32. Balansratio's

Balansratio's COG						
	Minimum norm	Arentheem College	2017			2016
			CSV Het Perron	ROC A12	Totaal COG ³¹	Totaal COG ³¹
Solvabiliteit	30%	81%	72%	75%	75%	78%
Liquiditeit	1,2	12,0	9,0	2,8	4,5	4,9

De solvabiliteit geeft aan op welke wijze de bezittingen van COG zijn gefinancierd; met eigen en/of vreemd vermogen. Naarmate de solvabiliteit lager is, neemt het risico toe dat financiers hun vermogen deels of geheel verloren zien gaan. Het is een indicatie voor de mate waarin eventuele financiële verliezen in de toekomst kunnen worden opgevangen. Een lage solvabiliteit bemoeilijkt het vinden van eventuele nieuwe financiers.

De solvabiliteit van COG is ten opzichte van de minimumnorm van DUO uitstekend. Om de solvabiliteitspositie te handhaven, is een gezonde meerjarenexploitatie vereist. In 2017 had COG een negatief exploitatiesaldo, door eerdergenoemde oorzaken. Uitgangspunt is dat het vermogen niet zonder meer bestemd is om verliezen op te vangen. Het heeft tevens een financieringsfunctie bij het huisvestingsvraagstuk. Bij de verdere uitwerking van investeringsplannen wil COG een gezonde solvabiliteitspositie wederom niet uit het oog verliezen. In hoofdstuk 8 'Continuïteit' wordt hier verder op ingegaan.

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate COG aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen. Wanneer de liquiditeit groter is dan 1,2 staan tegenover de binnenkort vervallende schulden ten minste evenveel liquide bezittingen. Het werkkapitaal is dan positief. Er is geen noodzaak om vaste activa om te zetten in liquide middelen en ook niet om extra financiën te verwerven om aan de verplichtingen op korte termijn te kunnen voldoen. Gelet op de minimumnorm is de liquiditeit van COG eveneens uitstekend.

De liquiditeitsratio van COG is in 2017 gedaald. Dit komt hoofdzakelijk door gedane investeringen, onder andere in de nieuwbouw van het Technova college in Ede en verbouwingen in Arnhem.

Tabel 33 geeft een analyse van de herkomst van deze groei.

Tabel 33. Herkomst en besteding van liquiditeit verkort 2016 en 2017

Herkomst en besteding van liquiditeit verkort (x € 1.000,-)		
	2017	2016
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.002	1.901
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-9.060	-3.632
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-6.059	-1.731

³¹ De solvabiliteit en liquiditeit zijn berekend op basis van de cijfers incl. eliminaties

7.5 Treasury

Treasury heeft bij de Stichting COG primair als doel het beheersen van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. Het uitgangspunt is daarbij dat door COG publiek geld wordt ontvangen ten behoeve van het verzorgen van onderwijs (en onderzoek). De primaire doelstelling van de Stichting is immers het werkzaam zijn op het gebied van het verzorgen van voortgezet onderwijs, speciaal voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en educatie, in overeenstemming met de grondslag van de Stichting een en ander vastgelegd in artikel 4 van de statuten van de stichting.

Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling. De toegekende overheidsmiddelen dienen besteed te worden aan de primaire doelstelling en onderwijswetten bevatten de voorschriften daaromtrent. Dit proces mag niet in gevaar gebracht worden door het aangaan van risico's zoals het risicovol beleggen van tijdelijk overtollig publiek geld. Dit betekent dat risicomijdend belegd dient te worden en dat tijdelijk overtollige liquiditeiten op een zodanige wijze beheerd dienen te worden dat de hoofdsom op de expiratedatum intact is.

Het treasurybeleid binnen COG is gedurende het verslagjaar niet gewijzigd. De treasurycommissie heeft driemaal vergaderd waarbij optimalisatie van de vermogenspositie de grootste aandacht heeft gekregen. Er is gekozen voor spreiding van de rekening courantposities bij meerdere bancaire instellingen. Tevens is de vermogenspositie gespiegeld met een extern adviesbureau. De uitkomst van dit overleg was de beoordeling dat COG het maximale doet wat mogelijk is binnen geldende wet- en regelgeving en passend bij het beleid dat nagestreefd wordt. Dit betekent concreet het spreiden van het vermogen teneinde risico's af te dekken en negatieve rentelasten te vermijden en waar mogelijk nog enig rendement te behalen gegeven de lage rentestanden van dit moment.

Voor 2018 heeft de treasurycommissie vastgesteld dat:

- De vermogenspositie als ruim voldoende kan worden gekwalificeerd;
- De liquiditeitspositie als ruim voldoende kan worden gekwalificeerd;
- Dat het ingezette beleid van spreiding van liquiditeiten als beleid gehandhaafd blijft en dat er actief geen andere vormen van beleggen of belenen worden onderzocht;
- Dat de aandacht uit dient te gaan naar het realiseren van beleidsrijk financieel meerjarenbeleid.

Van het saldo liquide middelen ultimo 2017 € 45,7 miljoen stond € 31,1 miljoen (68%) op diverse spaarrekeningen, het restant van € 14,6 miljoen (32%) stond verspreid over verschillende rekening-courantrekeningen bij verschillende banken. Het aanwezige kassaldo ultimo 2017 was marginaal.



Studenten ROC A12, Dulon College

8. Vooruitblik

8.1 Continuïteit

In de continuïteitsparagraaf lichten we de meest relevante ontwikkelingen toe met specifieke aandacht voor de door COG onderkende risico's en de werking van het systeem van planning & control. De actuele financiële kengetallen weerspiegelen een gezonde financiële positie. De solvabiliteit komt eind 2017 uit op 76% en de liquiditeitsratio op 4,5.

In het voorwoord van het College van Bestuur en het aansluitende bericht van de Raad van Toezicht zijn de belangrijke ontwikkelingen gedurende het verslagjaar benoemd. De wijziging in de governance structuur naar aanleiding van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen is evident en zal van invloed zijn op de toekomstige ontwikkelingen van de Stichting. Per 1 juni 2018 zal dhr. Jan Jacob van Dijk starten als nieuwe voorzitter van het College van Bestuur van COG. Hiermee volgt hij Liesbeth Schöningh op die het afgelopen decennium de functie van voorzitter heeft bekleed. De ambitie om de governance structuur van COG - volgens het principe van educational governance – verder vorm te geven is in opzet gerealiseerd. Alle governance documenten zijn getoetst – geactualiseerd en opnieuw vastgesteld het afgelopen jaar. De relevante stukken zijn algemeen toegankelijk via de website van onze stichting.

Concrete invulling van de Strategische Koers zal naar verwachting leiden tot een verdergaande profilering van onze stichting. Kwaliteit en herkenbaarheid zijn belangrijke speerpunten binnen alle pijlers van de Strategische Koers van COG welke zijn:

- Toekomstig bestendig en uitdagend onderwijs
- Professionele organisatie
- Intrinsieke verbetercultuur
- Verbonden met de omgeving.

Relevante bouwstenen waar vanuit strategisch perspectief in 2018 nadrukkelijk aan gewerkt wordt zijn o.a. omgevingsanalyse en scenario ontwikkeling, visievorming op en ontwikkeling van onderscheidende onderwijsconcepten, de effecten van deze onderwijsconcepten op de expertisecentra van COG, visieontwikkeling op Leven Lang Ontwikkelen, verdergaande optimalisatie van onze ondersteunende diensten en reflectie op ons watermerk – onze identiteit. Voor wat betreft de huisvesting staat in 2018 de ingebruikname van onze nieuwe locatie Technova College en de Topsportthal prominent op de agenda.

8.1.1 Demografische ontwikkelingen van de leerling- en studentaantallen

COG verwacht in de komende periode een relatief stabiele situatie van de leerling- en studentaantallen. We baseren dit op de landelijke prognoses van de MBO-Raad en VO-raad met daarin de demografische ontwikkelingen binnen ons voedingsgebied. Daarbij betrekken we een eigen inschatting van in- en doorstroom van leerlingen en studenten.

Tabel 34. Ontwikkeling leerling en studentaantallen ³²

Ontwikkeling leerling- en studentaantallen							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Christelijke Scholengemeenschap Veenendaal	1.104	1.086	1.063	1.068	1.058	1.058	1.058
Arentheem College	2.403	2.587	2.636	2.656	2.656	2.656	2.656
ROC A12	5.836	5.843	5.914	6.010	5.962	5.869	5.789
Totaal	9.343	9.516	9.613	9.734	9.676	9.583	9.503

8.1.2 Formatieve ontwikkeling

In onderstaande tabel zijn de aantallen fte in het verslagjaar weergegeven en tevens in de komende drie jaren.

Tabel 35. Prognose aantal medewerkers (fte's)

Aantal medewerkers (fte's)*						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Directie	8	8	8	8	8	8
OP	584	565	557	552	547	543
OOP	125	121	119	118	117	116
OBP	149	144	142	141	140	139
Totaal	866	837	827	818	813	807

8.1.3 Strategische personeelsplanning

Het uitgangspunt van COG is dat de ontwikkelingen in het onderwijs hand in hand gaan met de ontwikkelingen in het personeel. We voorzien de komende jaren een kwalitatieve frictie door tekorten op de arbeidsmarkt voor diverse vakrichtingen. We moeten actief nadenken over een andere onderwijsorganisatie en ons personeelsbeleid meer professioneel inrichten. In 2018 is strategische personeelsplanning een van onze speerpunten. In lijn met de verwachte stabilisatie van de leerling- en studentaantallen verwacht COG dat het aantal personeelsleden de komende jaren stabiel blijft. Het natuurlijk verloop vullen we aan met nieuwe medewerkers. Mocht er sprake zijn van onverwachte fluctuaties in deelnemersaantallen, dan wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de flexibele schil.

Nadrukkelijk merken we op dat de vastgestelde meerjarenbegroting het effect laat zien bij staand beleid. In 2018 wordt het Strategisch Perspectief 2018-2022 nader uitgewerkt en is meer dan voorheen de opdracht om het eigen vermogen uitsluitend beleidsrijk in te zetten voor onderwijs innovaties en daarbij passende huisvesting.

8.1.4 Meerjarenbegroting

In volgend overzicht presenteren we de vastgestelde meerjarenbegroting voor COG (peildatum november 2017). COG geeft invulling aan de recente Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 december 2016 (FEZ/1096906) door vijf verslagjaren te presenteren volgend op het verslagjaar 2016. Hiermee wordt de gedragslijn uit 2016 gecontinueerd.

³² Bron: begrotingen CSV, Arentheem College en ROC A12

	Jaarrekening 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdrage OCenW	78.094.096	79.407.300	78.991.300	79.173.100	78.740.100	78.397.800
Overige overheidsbijdragen en subsidies	456.220	321.400	323.200	324.100	324.300	324.500
College-, cursus-, les- en examengelden	1.087.821	478.600	481.900	483.300	483.400	483.500
Opbrengst werk voor derden	1.072.440	866.000	810.000	820.000	830.000	840.000
Overige baten	3.907.936	4.312.000	4.270.700	4.293.700	4.298.300	4.303.000
Som der baten	84.618.513	85.385.300	84.877.100	85.094.200	84.676.100	84.348.800
Lasten						
Personele lasten	68.445.085	66.106.200	65.248.300	64.566.800	64.068.800	63.590.100
Afschrijvingen	4.733.553	5.139.700	5.585.400	5.773.100	6.009.500	6.184.500
Huisvestingslasten	6.248.770	6.739.700	6.137.800	6.168.800	6.182.700	6.195.200
Overige lasten	9.992.562	10.170.400	9.555.500	9.573.300	9.535.900	9.510.100
Som der lasten	89.419.969	88.156.000	86.527.000	86.082.000	85.796.900	85.479.900
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-4.801.456	-2.770.700	-1.649.900	-987.800	-1.120.800	-1.131.100
Financiële baten en lasten	8.261	0	0	0	0	0
Saldo exploitatie	-4.793.195	-2.770.700	-1.649.900	-987.800	-1.120.800	-1.131.100

8.1.5 Meerjarenbalans

Geconsolideerde balans per 31 december 2017 tot en met 2022 (na verwerking voorstel resultaatbestemming).

	Jaarrekening 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
	€	€	€	€	€	€
Activa						
Vaste Activa						
Materiële vaste activa	46.683.474	59.288.100	57.398.300	56.251.800	55.137.500	52.952.700
Financiële vaste activa						
Financiële vaste activa	142.119	117.100	92.100	67.100	42.100	17.100
Viottende activa						
Viottende activa excl. liquide middelen	2.190.760	1.775.200	1.775.200	1.775.200	1.775.200	1.775.200
Liquide middelen	45.656.077	30.316.100	29.366.300	28.450.500	27.687.800	27.985.900
Totaal Activa	94.672.430	91.496.500	88.631.900	86.544.600	84.642.600	82.730.900
Passiva						
Eigen Vermogen						
Publieke reserves	66.501.720	63.729.068	62.067.418	61.068.068	59.933.118	58.785.068
Private reserves	4.944.645	4.946.632	4.958.382	4.969.932	4.984.082	5.001.032
Voorzieningen						
Voorzieningen	12.510.462	12.105.100	10.890.400	9.790.900	9.009.700	8.229.100
Kortlopende schulden						
Kortlopende schulden	10.715.603	10.715.600	10.715.600	10.715.600	10.715.600	10.715.600
Totaal Passiva	94.672.430	91.496.500	88.631.900	86.544.600	84.642.600	82.730.900

De belangrijkste mutaties in de materiële vaste activa hebben betrekking op de vervangende nieuwbouw en de daarbij behorende inrichting van de opleidingen Techniek van ROC A12. Deze investeringen kunnen we met eigen liquiditeiten financieren. Dit is zichtbaar in de daling van de liquide middelen die vanaf 2017 zichtbaar is.

De daling van het Eigen Vermogen is grotendeels veroorzaakt door de negatieve exploitatieresultaten uit de meerjarenbegroting. De Voorzieningen laten een daling zien als gevolg van de vrijval van een deel van de voorziening in verband met de te realiseren nieuwbouw en vrijval van de gevormde voorziening voor de reorganisatie.

8.2 Risicoparagraaf

COG benadert risicomanagement niet eenzijdig vanuit het perspectief van risicobeheersing – maar de andere kant van de medaille wordt ook benadrukt, het verzilveren van kansen.

Sinds 2016 werken alle directeuren met een risicokanskaart welke periodiek wordt besproken met het College van Bestuur. Zodoende zijn per eenheid de belangrijkste top 5-10 strategische risico's en kansen in beeld. Gericht op specifieke projecten of thema's worden risico's (en kansen) separaat in beeld gebracht. Als financiële risico's op stichtingsniveau zijn benoemd:

- Effecten uit het nieuwe regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst'. Te verwachten prijseffecten komen voort uit de aangekondigde maatregel om het lage btw-tarief te verhogen van 6% naar 9%. Maar ook extra investeringen in Techniek of de invoering van onafhankelijk toezicht op de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs zullen via bekostigingsmodellen invloed kunnen hebben op de financiële huishouding van COG.
- Macro-economische ontwikkelingen - in het bijzonder de steeds toenemende druk op de bouwsector (gespannen markt – (te)veel vraag) wat naar verwachting in de prijs tot uitdrukking zal komen. Voorzien is om het strategisch huisvestingsplan van COG te actualiseren en hierin zal een prijseffect meegenomen moeten worden.
- De reorganisatie van ROC A12 en de daarmee samenhangende opdracht om op zeer korte termijn de kwaliteitsrisico's te mitigeren – vormt eveneens een risico. Er zijn mitigerende maatregelen getroffen door de Algemene Directie maar gegeven de impact van de reorganisatie zijn meerdere scenario's denkbaar als het gaat om het uitrollen van de plannen. Gerekend is met een realcase (verwacht scenario) maar er moet rekening gehouden met mee- en tegenvallers ten aanzien van kosten inzake outplacement, wachtgeld en kwaliteit verhogende maatregelen.
- Het resultaat afhankelijke deel in de bekostiging van ROC A12 (kwaliteitsafspraken BPV en studiewaarde) en de realisatie van de kwaliteitsambities Voortijdig Schoolverlaten (VSV, ROC A12) en als mede de financiering van de nieuwe kwaliteitsafspraken 2019-2022.
- Loonontwikkeling – specifiek de wijzigingen die het gevolg zijn van de Pensioenovereenkomst zoals die in september jl. door sociale partners overeengekomen is als ook de financiële posities van het ABP als ook de kabinetsplannen ten aanzien van het pensioenstelsel als geheel.
- De tekorten op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.

Naast deze specifieke punten ligt er de opdracht om het strategisch financieel beleid verder te verrijken. Elementen hierin zijn scenarioanalyses, interne middelen verdeling, budget sturing in combinatie met project- en programmasturing (bijvoorbeeld innovatiemiddelen) en kaderstelling. Ten aanzien van kaderstelling gaat het om enerzijds komen tot een sluitende meerjarenraming binnen alle onderdelen van de organisatie en

anderzijds om de samenhang der dingen (elementen). Bijvoorbeeld gezonde verhoudingen tussen uitgaven in relatie tot mensen en middelen, budget voor onderwijs versus budget voor ondersteuning, investeringen in gebouwen versus investeringen in middelen (ICT), etc. Tenslotte wordt hier de interne beheersing aan toegevoegd. Ten aanzien van Audit & Control kunnen ontwikkelstappen gemaakt worden om de interne beheersing in de volle breedte goed te implementeren en de meerwaarde optimaal te benutten teneinde de kwaliteit van de besluitvorming optimaal te faciliteren

Er liggen kansen met name binnen ons primaire proces, kwaliteit en aantrekkelijke onderwijsconcepten. De bestuurlijke vernieuwing en de actualisatie van de strategische koers zullen naar verwachting een nieuwe impuls geven aan ons imago en daarmee bijdragen aan de continuïteit van de stichting. Samen met onze stakeholders uit onze regio vanuit onze interne kracht en potentie en met een brandende ambitie voor goed onderwijs.

8.3 Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 2.3 van dit bestuursverslag heeft de Raad van Toezicht verslaglegging gedaan over 2017.

9. Bijlagen

Bijlage I: Gegevens leerlingen en studenten

Voortgezet onderwijs

Aantal leerlingen ³³	2015	2016	2017
Arentheem College	2.315	2.403	2.587
Locatie Thomas a Kempis	1.398	1.477	1.618
Havo	583	635	672
Vwo	533	567	651
Gymnasium+	271	259	280
Vavo	11	16	15
Locatie Leerpark Presikhaaf			
Vmbo	228	201	203
Locatie Leerpark Presikhaaf			
Praktijkonderwijs	150	132	136
Locatie Titus Brandsma	539	593	630
Wereldklas	52	38	38
Vmbo	466	450	467
Havo	20	103	121
Vavo	1	2	4
Christelijke Scholengemeenschap Veenendaal	1.169	1.104	1.086
Locatie Het Perron			
Vmbo	1.052	986	963
Praktijkonderwijs	117	118	123

³³ Peildatum: 1 oktober. Bron: DUO, Overzicht geregistreerd leerlingen vo op het peilmoment, 20 september 2017 en 19 december 2017.

Middelbaar beroepsonderwijs

Aantal studenten ³⁴	2015	2016	2017
ROC A12 - mbo	5.709	5.836	5.843
Per locatie			
Arnhem/Velp	1.541	1.567	1.562
Ede/Huissen	3.703	3.745	3.727
Veenendaal	465	524	554
Per leerweg			
BOL	4.693	4.723	4.569
BBL	1.153	1.113	1.274
Per niveau			
Entree	82	69	63
Niveau 2	1.153	1.122	1.109
Niveau 3	1.831	1.730	1.736
Niveau 4	2.643	2.915	2.935
ROC A12- overig	621	511	514
Basiseducatie ³⁵	366	302	291
Vavo	255	209	233

Diploma's en Uitval	2015	2016	2017
Diploma's ³⁶	1.811	1.701*	1.684
Niveau 2	446	447	462
Niveau 3	614	612	469
Niveau 4	751	642	753
Uitval ³⁷	711	742	767**
Entree	19	20	17
Niveau 2	174	174	172
Niveau 3	230	235	253
Niveau 4	240	248	279
Vavo	48	65	48

* Aantal diploma's over kalenderjaar 2016 is na het opstellen van het bestuursverslag 2016 naar beneden bijgesteld (van 1.704 naar 1.701).

** Twee uitgevallen studenten stonden op twee niveaus ingeschreven. Het totaal aantal uitgevallen studenten is daarom lager dan de som van de niveaus.

³⁴ Peildatum: 1 oktober. Bron: Eduarte app 2.1, deelnemers aantallen, 4 april 2018.

³⁵ Betreft het aantal studenten in kalenderjaar.

³⁶ Aantal (bekostigde) diploma's op niveau 2,3 en 4 uitgegeven per kalenderjaar. Bron: Eduarte app 2.1, bekostigde diploma's 2015, 2016, 2017, 22 maart 2018.

³⁷ Aantal uitstromers zonder diploma per studiejaar. Bron: Eduarte App 2.1, Deelnemers, uitstroom (2014-2015 t/m 2016-2017), 12 maart 2018.

Bijlage II: Notitie Helderheid

Instroom tussen 02-10-2017 en 31-12-2017 ROC A12 ³⁸	
BOL	20
BBL	13
Totaal	33

Definitie instroom: Het aantal bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich a) voor het eerst inschrijven bij de instelling of b) in het voorgaande en huidige teljaar (1-10-2016 en 1-10-2017) geen bekostigd onderwijs volgden bij de instelling.

Herinschrijving tussen 02-10-2017 en 31-12-2017 ROC A12 ³⁸	
BOL	2
BBL	3
Totaal	5

Definitie herinschrijving: Het aantal bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich inschrijven en op 1-10-2016 wel en op 1-10-2017 geen bekostigd onderwijs volgden bij de instelling.

Doorstroom tussen 02-10-2017 en 31-12-2017 ³⁸	
Doorstroom andere crebo (zelfde niveau en leerweg)	71
Doorstroom andere leerweg (zelfde crebo en niveau)	10
Doorstroom andere crebo + niveau (zelfde leerweg)	38
Doorstroom andere crebo + leerweg (zelfde niveau)	4
Doorstroom andere leerweg + niveau + crebo	4
Totaal	127

Definitie doorstroom: Het aantal bekostigde studenten dat (zonder/met diploma) overstapt binnen dezelfde instelling naar een ander bekostigde crebo, leerweg en/of niveau.

Uitstroom tussen 02-10-2017 en 31-12-2017 ³⁸			
	BBL	BOL	Totaal
1. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe absoluut geen invloed op kan uitoefenen.	7	28	35
2. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe niets kan doen aan de oorzaken, maar in principe en wellicht wel aan de opvang.	9	20	29
3. Instellingsgebonden factoren	6	5	11
4. Studie- en beroepskeuze gebonden factoren	7	30	37
5. Arbeidsmarkt- en (externe) omgevingsfactoren	5	8	13
8. Geen uitval (bv gediplomeerd, of overstap naar onbekostigd onderwijs).	21	42	63
Totaal	56	134	188

Definitie uitstroom: Het aantal bekostigde studenten dat de instelling verlaat (met of zonder diploma) of bekostigde studenten die doorstromen naar een niet bekostigde inschrijving.

³⁸ Bron: Eduarte KRD, 12 maart 2018.

Mbo-opleidingen voor bedrijven

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

- | | |
|--|---|
| 1. ABC Wooncomfort | 15. Mimoza thuiszorg Gelderland |
| 2. A&S groep | 16. Monicare thuis in zorg |
| 3. De Harmonie Zorg en welzijn | 17. Pro-persona – academie- opleidingen |
| 4. De Noorderbrug (Groningen) | 18. Stepping Stones Home & Care |
| 5. Dunya Thuiszorg | 19. 'S Heeren loo |
| 6. Fatima Zorg en Schreuderhuizen | 20. SIZA (incl. locatie Hoge Huis) |
| 7. Gelderse St. tot beheer en bewind voering | 21. Stichting Vilente |
| 8. Gemeente Arnhem | 22. STMG Opleidingscentrum |
| 9. Gemeente Lingewaard | 23. Thuiszorg Evital |
| 10. Herbergier Arnhem en Herbergier Velp | 24. Thuiszorg Mimosa (Utrecht) |
| 11. ING Bank Accounts Payable | 25. UWV – Scholingsbureau UWV |
| 12. Innoforte | 26. Verpleeghuis Kalorama |
| 13. Icare | 27. WZC Insula Dei Huize Kohlman |
| 14. Liemerij | 28. Zorgcentrum Vreedenhoff |
| | 29. Zorgresidence Regina |

* Dit betreft onder andere opleidingstrajecten waarbij een contract wordt afgesloten met individuele studenten en waarvoor er meerkosten in rekening worden gebracht. Als de student besluit het bedrijf te machtigen voor het betalen van het les- of cursusgeld is er een derdenverklaring benodigd.

Thema's Notitie Helderheid		Toepassing ROC A12
Thema 1	Uitbesteding: informatie over de uitbesteding van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.	ROC A12 heeft in 2017 geen bekostigd onderwijs uitbesteed aan een andere, al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.
Thema 2	Investeren van publieke middelen in private activiteiten.	ROC A12 heeft in 2017 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen.	In kalenderjaar 2017 zijn er bij het Dulon College 66 vrijstellingen verleend, bij het Astrum College 13 en bij Technova 72 en bij Veenendaal & Leerpark Presikhaaf 6. In totaal zijn er 157 vrijstellingen verleend.
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf, maar door instelling of door derde.	COG kent een privaat ondersteuningsfonds ten behoeve van het betalen van les- of cursusgeld en materiaalkosten voor studenten. In 2017 is door 11 ROC A12 studenten gebruik gemaakt van bovenstaand fonds. Indien betaling van les-of cursusgeld geschiedt door een derde wordt dit middels een verklaring vastgelegd.
Thema 5	In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk.	
A	Uitschrijving kort na 1 oktober.	Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage II.
B	Dubbele inschrijving.	Op teldatum 1-10-2017 zijn er geen dubbele bekostigbare inschrijvingen mbo-mbo (binnen en buiten Brin). Op teldatum 1-10-2017 waren er 72 studenten met een dubbel kwalificatie inschrijving binnen ROC A12. Dit betreft één bekostigde inschrijving en één niet bekostigde inschrijving.
C	Gecombineerde trajecten (basis) educatie/beroepsonderwijs.	Er zijn in 2017 geen gecombineerde trajecten uitgevoerd.
Thema 6	De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven.	
A	Het veranderen van opleiding/leerweg tijdens het schooljaar.	Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage II.
B	Specifieke groepen volgens specifieke trajecten.	Niet van toepassing.
C	Horizontale en verticale stapeling van diploma's.	Er zijn in 2017 aan 23 studenten twee of meer diploma's uitgereikt. Voor 4 studenten betrof dit horizontale stapeling (verschillende niveaus), voor 19 studenten betrof dit verticale stapeling (zelfde niveau).
Thema 7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven.	Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage II.
Thema 8	Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland.	ROC A12 heeft in 2017 geen onderwijs verzorgd buiten Nederland.

Bijlage III: Tussenrapportage kwaliteitsafspraken ROC A12, op hoofdlijnen

Thema 1: Taal & rekenen

Deelonderwerp / looptijd 1	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten ³⁹	Begroting / realisatie 2017
Versterkte begeleiding taal en rekenen Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Op elke locatie wordt extra ondersteuning taal en rekenen geboden en taal – en rekendocenten hebben de cursus Remedial Teaching Light gevolgd. Het onderwijsaanbod in de vorm van de “Zomerschool taal en rekenen” wordt jaarlijks uitgebouwd.	Door alle teams, bij alle opleidingen is extra ondersteuning taal en rekenen geboden. Taalassessoren zijn getraind. De “Zomerschool taal en rekenen” is in 2017 niet gerealiseerd door onvoldoende belangstelling. Blijkbaar werpt het taal- en rekenonderwijs op het voortgezet onderwijs zijn vruchten af en is een zomerschool op dit onderwerp nu niet nodig.	In 2017: € 40.000 Besteding: € 30.000
Versterkt generiek onderwijs Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Op elke locatie zijn generieke (docenten) teams ingericht. Zij maken het generieke onderwijsprogramma, inclusief een formatief en een summatief toetsplan. De examinering is centraal geregisseerd.	Op elke locatie is een generiek team actief. Bestaande uit 1 docent Nederlands, 1 docent LOB, 1 docent rekenen en 1 docent Engels. Zij implementeren het instellingsexamen en geven het generiek onderwijs vorm op hun locatie. Deze 4 teams worden op ROC-niveau gecoördineerd en zij delen de kennis op ROC-niveau.	In 2017: € 150.000 Besteding: € 150.000

Thema 2: VSV

Deelonderwerp / looptijd	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten	Begroting / realisatie 2016
Verzuimproject Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Verzuim is een eerste signaal voor dreigende schooluitval. Op alle locaties wordt het verzuimbeleid uitgevoerd.	De Verzuimteams zijn op alle locaties actief. Er wordt direct opgebeld bij verzuim. Directe confrontatie blijkt goed te werken. Het verzuim is sterk afgenomen (“Ik word gemist”) en de binding met school blijft in stand, waardoor uitval vermindert. Maar het blijft zaak hier sterk op te acteren. Versoepelen zou het verzuim weer doen oplopen.	In 2017: € 200.000 Besteding: € 200.000

³⁹ De aanpak wordt zoveel mogelijk overgelaten aan de locaties en aan de teams. Zij bedenken en bepalen, na overleg met de opdrachtgever/programmamanager, wat zij gaan doen om de beoogde resultaten te behalen.

Versterking SLB Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) beschikken over voldoende tijd voor begeleiding en zijn voldoende gekwalificeerd om de juiste sturing en ondersteuning te geven.	- Binnen de opleidingen is het aantal SLB-uren uitgebreid. In Veenendaal zelfs meer dan verviervoudigd - Ieder team besteedt meer tijd aan individuele en groepsbegeleiding, in de vorm van slb-les. - Scholing Groepsdynamica en individuele gespreksvoering zijn ROC A12 breed uitgevoerd. - De banden met studentondersteuning zijn aangehaald waardoor adequater kan worden gereageerd op signalen, die wijzen op problemen.	In 2017: € 200.000 Besteding: € 200.000
Gewennings-programma vo-mbo Looptijd: gereed op 31-12-2016	ROC A12 biedt een gewenningsprogramma vo-mbo aan op alle locaties. Hierdoor kunnen de vo-leerlingen bewuster kiezen en beargumenteerd de overstap maken.	- MBO-oriëntatiedagen worden zowel in Ede als in Velp uitgevoerd in week 10 (leerjaar 3 vmbo) en week 48 (klas 4 vmbo). Tijdens deze dagen komen vmbo'ers van leerjaar 3 en 4 naar het ROC voor workshops en kennismakingslessen. - De instroomcoördinatoren zijn goed gepositioneerd en staan voor hun taak om de intake en de intakers verder te professionaliseren. - De studenten van de Entree-opleiding hebben een gewenningsprogramma bij niveau 2 opleidingen gevolgd om te peilen of ze door willen en kunnen stromen. - ICT-opleidingen hebben een specifiek samenwerkingsprogramma met 2 VO-scholen ter voorbereiding op de overstap.	In 2017: € 10.000 Besteding: € 60.000 (We besteden meer dan begroot. Dat komt door extra inzet, die we oorspronkelijk niet hadden gepland.)
LOB (loopbaan Oriëntatie en Begeleiding) Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Binnen ROC A12 wordt elke student gecoacht en begeleid door middel van LOB. Binnen alle onderwijsteams is LOB als methodiek ingevoerd.	- City Deal: in het LOB en BPV heeft ROC A12 geparticipeerd in het landelijke project City Deal met als doel om studenten met een kansachterstand (buitenlandse afkomst, beperking) te ondersteunen door een extra voorbereidend bedrijfsbezoek. - Het project LOB is uitgevoerd. Met ingang van schooljaar 2017-2018 is de projectstatus beëindigd en is de uitvoering van LOB als opdracht aan de staande organisatie verstrekt. - In 2 teams hebben teamsessies over loopbaancompetenties plaatsgevonden. 21 collega's (uit 11 teams) hebben training loopbaanreflectiegesprekken gevolgd - Het document beoordeling LOB is ontwikkeld om te voldoen aan de eisen van examinering en diplomering. Het document wordt inmiddels toegepast.	In 2017: € 50.000 Besteding: € 25.000 (Door personele frictie en prioritering is de besteding in 2017 achtergebleven. In 2018 wordt dat ingehaald.)
Trainingscentrum Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Zowel in Ede als in Velp is een onderwijsvoorziening operationeel om studenten die tijdelijk of structureel extra begeleiding nodig hebben, de benodigde ruimte te bieden.	In de 2 Trainingscentra in Ede en in Velp worden multi-probleem of overbelaste studenten (A12 breed ongeveer 50 per schooljaar) geplaatst. Zij krijgen sociale vaardigheden, groepsdynamica en individuele begeleiding.	In 2017: € 150.000 Besteding: € 150.000

		• Docenten, die met deze doelgroep in aanraking komen worden door de TC-docent gecoacht in het begeleiden van deze doelgroep. • Bij VEVA en Orde en Veiligheid is een specifieke opvangklas ingericht voor studenten die niet op stage kunnen. • In de Startklaarklas hebben 40 studenten een oriëntatietraject doorlopen. • Bij Entree ook in 2017 gewerkt met de zgn. subklas: de parallelle groep voor studenten met gedragsproblemen. Er wordt ook een pedagogische conciërge ingezet. Studenten 18- met negatief bindend studieadvies worden verder begeleid.	
Zomerschool Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Om uitval te voorkomen, biedt ROC A12 maatwerkonderwijs in de zomerperiode voor ingeschreven mbo-studenten.	• De zomerschool als herstelperiode voor reeds ingeschreven studenten is niet geëffectueerd. Wel is bij veel opleidingen sprake van remediërend maatwerk tijdens het schooljaar i.s.m. studentondersteuning. Met andere woorden: er wordt proactief geredieerd.	In 2017: € 20.000 Besteding: € 0
VSV-jongerenteam Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Op elke locatie werkt ROC A12 met een vsv-jongerenteam, dat voorlichting geeft en zo nodig coaching op maat verzorgt.	• ROC A12 heeft nog niet ingezet op het inbrengen van een vsv-jongerenteam en is inmiddels – voortschrijdend inzicht – tot de conclusie gekomen om dit middel niet langer na te streven. De mogelijke impact wordt betwifteld.	In 2017: € 10.000 Besteding: € 0
Arbeidstoeleiding Looptijd: jaarlijks t/m 2018	ROC A12 werkt samen met ketenpartners in de regio, zoals de gemeente, UWV en werkgevers, om kwetsbare jongeren (zoals Entree-studenten, die niet kunnen doorstromen naar niveau 2) te begeleiden naar betaald werk.	• Entree studenten, die niet kunnen doorstromen naar niveau 2, zijn, in overleg met gemeente en UWV, begeleid bij het verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. Het betreft 4 studenten. • Studenten ICT en Beeld & Geluid niveau 2 (25 studenten) zijn extra begeleid bij het doorstromen naar niveau 3 of verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. De meeste van deze studenten hebben succesvol de overstap naar niveau 3 gemaakt, waardoor arbeidstoeleiding in dit geval veel minder nodig bleek. • In beide regio's zijn in 2017 projecten gestart ter ondersteuning van jongeren in kwetsbare posities, gericht op arbeidstoeleiding of scholing.	In 2017: € 40.000 Besteding: € 20.000
Signalering en interventie (vsv) Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Alle relevante medewerkers zijn getraind en worden gecoacht op het signaleren van dreigende schooluitval en zijn in staat om de juiste interventie te plegen.	• Een volgende groep van 37 docenten/SLB'ers is getraind.	In 2017: € 20.000 Besteding: € 20.000
Ouderbetrokkenheid	Bij ROC A12 worden ouders structureel betrokken bij de schoolloopbaan van de student.	• De betrokkenheid van ouders is structureel vergroot door het verzorgen van informatiebijeenkomsten aan het begin en tijdens	In 2017: € 30.000

Looptijd: jaarlijks t/m 2018		het schooljaar. Daarnaast worden door teams 10-minutengesprekken met de ouders en studenten gehouden.	Besteding: € 30.000																																				
Duidelijkheid: structuur en communicatie	ROC A12 is een professionele onderwijsorganisatie met een intrinsieke leer – en verbetercultuur, duidelijke afspraken en eenduidige communicatie.	• In 2017 is de combinatie studiegids – OER (de STOER) per opleiding gedigitaliseerd in de zin dat elke stoer is opgenomen in een digitaal systeem. (Zie https://a12.educator.eu/edu/studiegids) • De applicatie Eduarte ondersteunt het onderwijsproces en de begeleiding van elke student op school en tijdens de BPV. • De applicatie Xedule ondersteunt de curriculumontwikkeling en de roostering. • Al deze applicaties zorgen voor meer structuur en eenduidige communicatie.	In 2017: € 100.000 Besteding: € 100.000																																				
Looptijd: jaarlijks t/m 2018																																							
Ketensamenwerking	ROC A12 werkt intensief samen in de keten om dreigende uitval in beeld te krijgen en oplossingen te bedenken voor kwetsbare jongeren. De keten bestaat uit: de gemeenten, de aanleverende scholen, de bpv-bedrijven, dienstverlenende instellingen ed.	ROC A12 werkt inmiddels intensief samen met relevante partners in de keten, zoals de toeleverende scholen voor vmbo, de gemeenten, bpv-bedrijven, de schoolarts (extra kosten voor inzet) en zorginstellingen.	In 2017: € 10.000 Besteding: € 10.000																																				
Beoogde resultaten einde Planperiode: ROC A12 voldoet aan de streefnormen in de regionale VSV-convenanten. In 2016 en 2018 geeft minimaal 90% van de studenten voor SLB het cijfer 7 of hoger. (Beginsituatie: ROC A12 voldoet al aan de streefnormen voor VSV voor Entree en 2, maar nog niet voor niveau 3 en 4 (streefnorm = 3,0; ROC A12 = 4,3%). Studenten beoordelen de SLB in de JOB-monitor 2014 gemiddeld met een 6,2).		Stand van zaken einde 2017 (percentages): <table><tr><td></td><td>Entree</td><td>Niveau 2</td><td>Niveau 3 en 4</td><td>Niveau 3</td><td>Niveau 4</td></tr><tr><td>Streefnorm 2016-2017</td><td>27,5</td><td>9,5</td><td>2,75</td><td>3,6</td><td>2,75</td></tr><tr><td>Landelijk 2016-2017</td><td>31,46</td><td>10,45</td><td>n.v.t.</td><td>4,01</td><td>3,48</td></tr><tr><td>ROC A12 2016-2017</td><td>31,25</td><td>10,14</td><td>n.v.t.</td><td>4,47</td><td>3,46</td></tr><tr><td>ROC A12 2015-2016</td><td>29,03</td><td>7,74</td><td>3,3</td><td>n.v.t.</td><td>n.v.t.</td></tr><tr><td>ROC A12 2014-2015</td><td>39,74</td><td>9,4</td><td>3,58</td><td>n.v.t.</td><td>n.v.t.</td></tr></table> • Op basis van deze (voorlopige) cijfers kan worden gesteld dat ROC A12 in schooljaar 2016-2017 meer voortijdig schoolverlaters heeft op alle niveaus, dan de streefcijfers beogen. • JOB-monitor waardering SLB in 2016: 6,4. JOB-monitor 2018: binnenkort bekend.			Entree	Niveau 2	Niveau 3 en 4	Niveau 3	Niveau 4	Streefnorm 2016-2017	27,5	9,5	2,75	3,6	2,75	Landelijk 2016-2017	31,46	10,45	n.v.t.	4,01	3,48	ROC A12 2016-2017	31,25	10,14	n.v.t.	4,47	3,46	ROC A12 2015-2016	29,03	7,74	3,3	n.v.t.	n.v.t.	ROC A12 2014-2015	39,74	9,4	3,58	n.v.t.	n.v.t.
	Entree	Niveau 2	Niveau 3 en 4	Niveau 3	Niveau 4																																		
Streefnorm 2016-2017	27,5	9,5	2,75	3,6	2,75																																		
Landelijk 2016-2017	31,46	10,45	n.v.t.	4,01	3,48																																		
ROC A12 2016-2017	31,25	10,14	n.v.t.	4,47	3,46																																		
ROC A12 2015-2016	29,03	7,74	3,3	n.v.t.	n.v.t.																																		
ROC A12 2014-2015	39,74	9,4	3,58	n.v.t.	n.v.t.																																		
		Bij het thema VSV geldt dat tevens gelden vanuit de regionale programma's worden aangewend.																																					

Thema 3: Professionalisering

Deelonderwerp / looptijd	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten	Begroting / realisatie 2016
Teamontwikkeling (naar taakvolwassenheid)	Alle teams zijn in 2018 taakvolwassen.	Ook in 2017 zijn teams naar behoefte (Hattie, Stichting Leerkracht, Optimal Synergy) ondersteund door externe adviseurs, door interne onderwijssteuning en door HRM. De taakvolwassenheidsmonitor is door alle teams ingevuld en wordt gebruikt als meetinstrument en als middel om het	In 2017: € 100.000
Looptijd: jaarlijks t/m 2018			

		gesprek over taakvolwassenheid en kwaliteit te voeren. Naarmate de kennis op dit onderwerp toeneemt, zien we een meer kritische houding ten opzichte van de teamontwikkeling. Teams zijn in 2017 proactief geworden in het inzetten van de taakvolwassenheidsmonitor als stuurinstrument. Dit zien wij als teken van toenemende professionalisering. In 2018 worden de teams intensief begeleid bij de implementatie van het kwaliteitsstelsel. Wij verwachten dat dit een positief effect zal hebben op de taakvolwassenheid. Begin 2019 worden effecten gemeten en resultaten geanalyseerd met behulp van de taakvolwassenheidsmonitor.	Besteding: € 100.000
Inductieprogramma Looptijd: jaarlijks t/m 2018	ROC A12 heeft een inductieprogramma (introductieprogramma, van onder op) voor nieuwe medewerkers dat uitgaat van de vraag van die medewerker.	• Veel nieuwe (niet allemaal) docenten krijgen wekelijks extra voorbereidingstijd (2 uur per week) en worden (wekelijks 1 uur) begeleid/gecoacht door ervaren docenten/werkplekbegeleiders (maatwerk) • Voor nieuwe medewerkers worden introductiebijeenkomsten op ROC A12 – niveau gehouden (aanbodgericht).	In 2017: € 20.000 Besteding: € 150.000 (Er wordt meer besteed meer dan begroot. Dat komt door extra inzet – voorbereidings-uren en begeleiding - die oorspronkelijk niet waren gepland.)
Sport, voeding en gezondheid Looptijd: jaarlijks t/m 2018	ROC A12 is een vitale organisatie, een gezonde school, met een gezond schoolplein en gezonde schoolkantine. Ons personeel is vitaal en krachtig en kent een laag ziekteverzuim.	ROC A12 heeft een gezondheidsbeleid ontwikkeld en ingevoerd. Het daarbij behorende programma Student en medewerker gezond en vitaal wordt op alle locaties uitgevoerd. Het bestaat uit: 1. Sportprogramma Sport4You. 2. Locaties hebben Gezonde school vignetten behaald. • Met ingang van 2017-2018 is dit programma geheel overgenomen door de locaties, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering.	In 2017: € 20.000 Besteding: € 20.000
Professionalisering onderwijspersoneel Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Iedere docent is up-to-date op didactisch, vakinhoudelijk en pedagogisch gebied. Dat gebeurt d.m.v. training, coaching (on the job) en collegiale consultatie, bijv. in de vorm van peer review.	Grote projecten die uitgevoerd zijn: • “Hattie” bij Dulon College • Stichting LeerKracht bij Techniek • Blijvend leren van elkaar in Velp • Nederlands voor medewerkers • Loopbaanlab / samen groeien (eigen professionaliteit): duurzame inzet van onderwijsprofessionals • Onderwijskundig leiderschap • Assessorentrainingen (taalassessor, beroepsassessor) • SLB-trainingen (gesprekstechnieken, gedragsproblematiek) • LOB-trainingen (lage opkomst)	In 2017: € 175.000 Besteding: € 175.000

		• masterclasses (levensfasebewust personeelsbeleid – houd plezier in je werk, stichting leerkracht, breinleren, naar flexibel onderwijs, differentiëren is te leren) PDG-trajecten (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift)	
Stimuleringsregeling Masters	ROC A12 heeft in elk onderwijsteam minimaal één masteropgeleide docent.	In 2017 volgden nog 3 docenten volgen een masteropleiding, medegefinancierd door de Lerarenbeurs en aangevuld door ROC A12.	In 2017: € 25.000
Looptijd: jaarlijks t/m 2018		Op een paar teams na – de samenstelling van teams verandert jaarlijks – beschikken alle teams over een tot master opgeleide docent. Inmiddels – in de loop der jaren - hebben 21 docenten hun masteropleiding met succes afgerond.	Besteding: € 25.000
Examen-functionarissen	Alle examenfunctionarissen beschikken over de vereiste kennis en vaardigheden om de kwaliteit van de examens te kunnen garanderen.	• In 2017 is gehele examenorganisatie verder vernieuwd en geprofessionaliseerd. De taken en verantwoordelijkheden van de Examen Commissies op Locatie, de Centrale Vaststellingen Commissie en de Centrale Examen Commissie zijn opnieuw geformuleerd en vastgesteld in het nieuwe handboek examinering (juli 2017). • Alle betrokken functionarissen (leden van de verschillende commissies) zijn (of worden nog) getraind in 2017. Het aantal assessoren neemt toe, net als de gestelde bekwaamheidseisen. De training van externe assessoren (van de bpv) is al deels uitgevoerd.	In 2017: € 100.000 Besteding: € 100.000
Kennismanagement	ROC A12 inventariseert, verspreidt en deelt kennis, onder meer door middel van de jaarlijkse medewerkersdag.	Medewerkersdag (A12 Doet): 1 juni Dag van het HOE (locatie Veenendaal): 4 x per jaar Masterclasses (ongeveer 6 per jaar) Deelname aan Cvl conferentie • Gelderse professionaliseringsagenda: samenwerking Gelderse ROC's plus de HAN-ILS: aankomende, beginnende en zittende leraren.	In 2017: € 5.000 Besteding: € 50.000 (We besteden meer dan begroot. Dat komt door extra inzet, die we oorspronkelijk niet hadden gepland.)
Betere inzet ICT	Het onderwijs van ROC A12 sluit aan op moderne ICT-mogelijkheden.	Projecten die uitgevoerd zijn: • DBS: Intake, 2^e lijns zorg, Studentbegeleiding • Xedule: Doorontwikkeling • Resultaten +: Formatief en summatief • Rapportageomgeving: Rapporteren • BPV: Matching, Begeleiding • Participatie: Implementatie • Informatiebeleid: Informatiebeleidsplan	In 2017: € 50.000 Besteding: € 170.000 (Hogere kosten, deels bekostigd uit eigen
Looptijd: jaarlijks t/m 2018			

		• Elektronisch leren: Kopen/maken/implementeren • Centrale examinering: Invoering Facet en On Trac • Inzet I-coaches	middelen, door noodzakelijke inhuur van ICT-expertise en aanpassing applicaties)
Kwaliteitscyclus Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Er wordt cyclisch en systematisch gewerkt aan kwaliteitsverbetering (pdca). Gerealiseerde verbeteringen worden geborgd.	In oktober 2017 heeft de inspectie 5 opleidingen en examinering onderworpen aan een heronderzoek. Dit is voor alle onderdelen met positief gevolg afgesloten. Dit traject heeft het bewustzijn en urgentie van het werken met de PDCA-cyclus op alle niveaus (Strategisch, tactisch, operationeel) verder vergroot. Team kwaliteit is met 3 fte uitgebreid zodat in 2018 alle teams intensieve begeleiding krijgen bij het optimaliseren van cyclisch werken met de PDCA-cyclus. Eind 2017 hebben alle teams een teamplan gemaakt met doelstellingen en actielijst. Het teamplan is een vast onderdeel van de agenda op de teamoverleggen. In 2018 worden teams geholpen bij het analyseren van meetgegevens en sturen op KPI's. Eind 2018 volgt een interne audit om de werking van de PDCA te toetsen.	In 2017: € 25.000 Besteding: € 50.000 (Hogere kosten door noodzakelijke inhuur van expertise.)
Samenwerking bedrijfsleven Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Teams en locaties werken intensief samen met bedrijven en instellingen in de regio waardoor het onderwijs goed aansluit op de arbeidsmarkt.	• In de Food Valley wordt intensief samengewerkt door de onderwijsinstellingen, de bedrijven en de gemeenten in de zgn. Kenniscampus. • Via het Knooppunt Techniek wordt intensief samengewerkt met het bedrijfsleven in de Techniek. • Techniekopleidingen betrekken het bedrijfsleven intensief bij de onderwijsontwikkeling. • De sector Zorg en Welzijn werkt intensief samen met instellingen in de regio, en in de wijk. • De locatie Velp organiseert alumni-bijeenkomsten en bijeenkomsten met bedrijven. • Welkom Veenendaal (zie verder) • Op opleidingsniveau bestaan diverse klankbordgroepen Er zijn diverse gastlessen, excursies en projecten in samenwerking met het bedrijfsleven uitgevoerd.	In 2017: € 50.000 Besteding: € 50.000
	Beoogde resultaten einde Planperiode: Vitaliteitsbeleid (duurzame inzetbaarheid) wordt uitgevoerd. Ziekteverzuim onder de 4,5 % en ROC A12 scoort als werkgever 7,0 in het MTO (beginsituatie: 5,8 en 6,6)	Stand van zaken einde 2017: Het ziekteverzuim over 2017 bedraagt: 5,99 % ROC A12 scoort in 2017 als volgt: Algemeen: 6,7 (benchmark (6,6) Bevlogenheid: 7,5 (benchmark: 7,4) Betrokkenheid: 7,0 (benchmark: 7,5) Tevredenheid: 7,1 (benchmark: 7,4)	

Thema 4: Studiesucces

Deelonderwerp/ looptijd	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten	Begroting / realisatie 2016
	De studiewaarde van ROC A12 vertoont gedurende de planperiode een stijgende lijn. Eerste meting wordt nulmeting.	Het blijkt dat ROC A12 laag scoort. Waar dat door wordt veroorzaakt is nog onderwerp van onderzoek. Onze focus ligt op een hoogwaardige en zorgvuldige intake, plaatsing en begeleiding van studenten, maar dit betekent niet per definitie een hogere score op de indicator studiewaarde.	Geen apart budget

Thema 5: BPV

Deelonderwerp/ looptijd	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten	Begroting / realisatie 2016
Externe verbinding Looptijd: jaarlijks t/m 2018	ROC A12 heeft voldoende bpv-bedrijven om alle studenten uitdagend en op maat te laten leren in de beroepspraktijk.	- Binnen verschillende opleidingen zijn werkveldbijeenkomsten uitgevoerd om de leerbedrijven te betrekken en te informeren. - Op de locatie Velp zijn bedrijvenklank-bordgroepen actief. - De locatie Veenendaal heeft een intensieve relatie met zorg en welzijn instellingen in de vorm van een Leerwerkbedrijf. - In Veenendaal is een intensieve samenwerking ontstaat met Welkom Veenendaal: wonen, zorg, werken en onderwijs onder één dak. - Veenendaal heeft intensieve contacten met logistieke bedrijven ten behoeve van de logistieke opleidingen. - Big Day (Dulon): In de Vallei is op 19 april voor het eerst BIG DAY uitgevoerd. Dit is een grootschalige netwerkdag, waarbij studenten bedrijven bezoeken. Er waren 375 studenten, workshops, bezoeken aan 175 bedrijven. Dit is georganiseerd voor de locatie Dulon. In 2018 zal een volgende Big Day georganiseerd worden voor Technova. - De gezonde maand (Astrum + gemeente Rheden programma voor buurtbewoners) - Meer gastlessen in Velp (betere voorbereiding op de bpv). - De technische opleidingen werken nauw samen met Knooppunt Techniek.	In 2017: € 20.000 Besteding: € 20.000
Scholing BPV Looptijd: jaarlijks t/m 2018	Alle bpv-begeleiders (begeleidende docenten) en praktijkbegeleiders vanuit de beroepspraktijk geschoold.	Binnen het team Zorg zijn externe beoordelaars geschoold. Bij techniekopleidingen zijn de leermeesters geschoold in de problematiek van Passend onderwijs. In Veenendaal is gestart met een grondige aanpak van de BPV. Het gaat om werving, matching, begeleiding en beoordeling. Met name de	In 2017: € 50.000 Besteding: € 20.000

		inspanningen door de praktijkopleiders (van de bpv-instellingen) worden verbeterd.	
Verbetering begeleiding BPV Looptijd: jaarlijks t/m 2018	De bpv-begeleiders besteden voldoende tijd en geven de juiste inhoud aan de begeleiding.	• Binnen het team Entree is een dialoog tussen onderwijs en bedrijfsleven georganiseerd. • Binnen het team Zorg is gewerkt aan kwaliteitsverbetering van de examinering van de BPV. • Plan ontwikkeld voor digitale beoordeling in de BPV. • ICT ondersteunt de begeleiding van de BPV door de school. • Samenwerking BPV-begeleiding en studentenondersteuning. • Teamscholing op achtergronden van studenten ter verbetering begeleiding. • Extra bezoeken ter voorbereiding op beoordeling in de praktijk. • Extra uren voor de begeleiding in de bpv.	In 2017: € 50.000 Besteding: € 50.000
	Het gemiddelde tevredenheidscijfer stijgt in de periode 2015-2018 met minimaal 0,5 punt. Beginsituatie: BOL-studenten beoordelen de BPV gemiddeld met een 6,9, BBL-studenten gemiddeld met een 7,7.	JOB in 2016: BOL: 6,9 BBL: 7,6 JOB in 2018: komt binnenkort.	

Thema 6: Excellentie

Deelonderwerp / looptijd	Beoogde resultaten	Gerealiseerde resultaten	Begroting / realisatie 2016
Internationalisering	Gedurende de planperiode (15-18) doorlopen minimaal 40 studenten een internationale stage waaraan ten opzichte van de 'gewone' BPV extra eisen zijn gesteld en waarin zij een extra certificaat taalvaardigheid behalen.	In 2017: Internationale stages (met excellentiecomponent): 4 x Zuid-Afrika, 8 x Engeland, 4 x Spanje, 1x Malta Langlopende excellentiestages in Duitsland zijn voorbereid; minstens twee van deze stages worden in 2018 gerealiseerd.	Begroting: € 65.000 Besteding: € 69.000
Skills wedstrijden	Jaarlijkse skills-wedstrijden binnen minimaal 1 opleiding vanaf schooljaar 2015-2016, vanaf schooljaar 2017-2018 minimaal 3.	Dulon: 3 wedstrijden (schoonheidsspecialist, beveiligers, onderwijsassistent) 15 studenten; Klaphekweg 7 wedstrijden (CAD-tekenaar, meubelmaker, autotechnicus, fotograaf, onderofficier veva, applicatieontwikkelaar, webdesigner, CNC-frezer) 31 studenten; Astrum: (juridisch dienstverlener, beveiligers, bedrijfsadministrateur) 18 studenten	Begroting: € 65.000 Besteding: € 120.000 (Inclusief bijdrage aan landelijke organisatie € 55.000)

Opleidingsoverstijgende verrijgingsmodules	In schooljaar 2017-2018 wordt op elke locatie minimaal één verrijgingsmodule aangeboden.	In uitvoering NIMA: 27 studenten hebben de lessen gevolgd en 23 hebben examen gedaan. Uitslag nog niet bekend. In februari start de werving voor 2018. Ik word ondernemer; 3 locaties, 11 studenten Cambridge Engels is in voorbereiding, overleg tussen de locaties heeft nog niet geleid tot resultaat.	Begroting: € 65.000 Besteding: € 65.000
Verdiepende vakmanschaps maatwerktrajecten	In schooljaar 2017-2018 biedt 5% van de opleidingen van ROC A12 verdiepende vakmanschaps-maatwerktrajecten aan.	“Uitdagende constructies ambachtelijk uitgevoerd”: 8 avonden met succes uitgevoerd. Voorbereiden traject dat start in feb 2018. “Raceteam” loopt volgens plan: (7 studenten). 3 studenten hebben certificaat ontvangen. Studenten zijn een weekend met een professioneel raceteam mee geweest. Zij zijn persoonlijk uitgenodigd vanwege hun potentiële kwaliteiten. Project werpt zijn vruchten af. “Leidinggeven op locatie”: Vanaf aug 2017 is het project voor ROC studenten even stilgezet. Dit heeft te maken met de wisseling van de compound manager. Per sept is er een nieuwe manager op de compound. Ondertussen is hij ingewerkt en staat de volgende groep gepland om in jan 2018 voor 10 weken naar Ethiopië te vertrekken. De voorbereiding is in volle gang. “Racemedia-team” is actief. (4 studenten) 6 afleveringen van seizoen 2 zijn gerealiseerd. 7e aflevering is in productie. Gebruik van drone en gopro's loopt. Eigen YouTube kanaal werkt. “Innovatief met de techniek van morgen” (6 studenten). Is afgerond in juli 2017.	Begroting: € 65.000 Besteding: € 65.000
Meester – gezel trajecten	Vanaf 2017-2018 doorlopen jaarlijks minimaal 5 studenten een meester-gezel traject.	Geen meester – gezel traject ontwikkeld.	Begroting: € 20.000 Besteding: 0

Opmerking inzake de financiën: In totaal was er voor het excellentieprogramma budget begroot tot een bedrag van € 280.000. De bestedingen waren hoger en bedroegen € 319.000. Het verschil werd gedekt uit andere bronnen

Bijlage IV: Hoofd- en nevenfuncties

Raad van Toezicht	Hoofdfuncties en nevenfuncties
dhr. B.J.F. Fransen MSc voorzitter	Interim-bestuurder/ bestuursadviseur Fransen en Stolwijk Voorzitter Raad van Toezicht ID College Lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijs Geschillen Lid Raad van Commissarissen FC Twente
dhr. dr. ir. C.M. Verloop	Wethouder gemeente Veenendaal Lid Raad van Toezicht RMU Voorzitter Raad van Toezicht SSOOG
dhr. ir. M.J. Veening	Directeur M.J. Veening Holding B.V. Bestuurder Stichting Evangelische Basisscholen Arnhem Bestuur Coöp. Vereniging Centre of Excellence New Media Technologies U.A. Bestuur Stichting Secure Software Foundation Chief Digital Transformation Divitel BV.
dhr. drs. J.A. Klop	Interimmanager en bedrijfsadviseur IN TRIM B.V. Lid bestuur Stichting Wicherumloo Scriba PKN Gemeente De Ark in Ede
mw. K.A. Pullen	Organisatieadviseur en interim manager Lid Raad van Commissarissen De Zorgmensen te Apeldoorn Vicevoorzitter en lid Raad van Toezicht Cultura te Ede
dhr. M.A. Otten	Secretaris Raad van Toezicht Stichting Jados
College van Bestuur	Nevenfuncties
mw. A. Knoet-Michels, Interim voorzitter	Lid bestuur Stichting Driessen Foundation Lid Raad van Toezicht Spring Kinderopvang Lid Raad van Toezicht Daelzicht Adviseur Onderwijs-arbeidsmarkt en interim management onderwijs Summa College (tot 1-3-2018)
dhr. A.M. Schinkel, lid	Lid Stichting Sportpunten Arnhem

B: Jaarrekening 2017

GRONDSLAGEN VAN DE JAARREKENING

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, en specifiek "RJ66o Onderwijsinstellingen". De jaarrekening is opgesteld in euro's, zijnde de functionele valuta van de organisatie. De jaarrekening is opgesteld op 22 mei 2018.

Vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers zijn aangepast in verband met een nagekomen bate, de vergelijkende cijfers zijn retrospectief aangepast. Het effect van de aanpassing wordt in onderstaand overzicht weergegeven:

	<u>Oud</u>	<u>Nieuw</u>
Resultaat 2016	-€ 2.293.564	- € 1.892.038
Vermogen 2016	€ 75.838.034	€ 76.239.560

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.

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 grondbeginselen 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.

Grondbeginselen 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.

Grondbeginselen 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 2017 is samengesteld uit de volgende onderliggende entiteiten:

1. Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden

Hieronder vallen de volgende administraties:

- Bestuur & Bedrijfsvoering
- ROC A12

- Arentheem College
- Praktijkschool Arentheem
- CSV Het Perron

2. **Stichting Contractonderwijs Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden**

- UPGRADE (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

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen. Investerings boven €2.500,- worden geactiveerd met uitzondering van investeringen in computers en fotonica-apparatuur; hierop wordt vanaf €500,- afgeschreven.

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 OCW inzake de bekostiging zijn bij het middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs afgewaardeerd tot €1. De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

Vorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden. De waardering van de voorraden komt tot stand op basis van gewogen gemiddelde prijzen.

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.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen in de jaarrekening is opgenomen na bestemming van het resultaat.

De bestemmingsreserves zijn gevormd voor het doel zoals uitgezet in de toelichting en zullen allen voor deze doeleinden worden aangewend.

Voorzieningen

Voorziening sparen

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

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

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

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 verwachte 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 Reorganisatie

De voorziening reorganisatie is gevormd ter dekking van de verwachte kosten die voortvloeien uit de reorganisatie ondersteunende diensten en Educatie bij ROC A12. Het betreft een inschatting op persoonsniveau voor o.a. de te betalen transitievergoedingen, mobiliteitsbevorderende maatregelen en de kosten van een projectconsultant.

Voorziening Wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de verwachte kosten, die voortvloeien uit wachtgeldverplichtingen, (bovenwettelijke) werkloosheidverplichtingen 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, wordt 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.

Voorziening seniorenverlof

De voorziening seniorenverlof wordt gevormd voor het op basis van de cao MBO ontstane recht op seniorenuren. Op het moment dat medewerkers aangeven gebruik te willen maken van seniorenuren en voldoet aan de gestelde voorwaarden in de CAO wordt de last van de ontstane verplichting in het betreffende jaar voorzien rekening houdende met de werktijdfactor en werkelijke loonkosten. Als gevolg van ontbrekende ervaringscijfers kan voor de totale populatie van medewerkers, welke in aanmerking komen of binnen 5 jaar in aanmerking komen voor deze regeling, geen betrouwbare schatting worden gemaakt of zij in de toekomst deel gaan nemen aan deze regeling. Jaarlijks zullen de opgenomen extra verlofuren aan de voorziening worden onttrokken.

Onderhoudsvoorziening

Op basis van meerjarige onderhoudsplannen is de onderhoudsvoorziening gevormd ter egalisatie van de kosten verbonden aan meerjarig onderhoud te zake van de materiële vaste activa.

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.

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. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte levensduur.

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 2017 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 28 februari 2018 102,7%; De actuele dekkingsgraad per 28 februari 2018 is 105,3.⁴⁰

Huisvestingslasten en overige lasten

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

VERGELIJKENDE CIJFERS VORIG JAAR

Ter vergelijking zijn de cijfers over het voorgaande boekjaar 2016 opgenomen.

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 naar Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie (BVE) en Voortgezet Onderwijs (VO). In de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten en de segmentatie BVE - VO zijn de cijfers voor totaal COG inclusief eliminaties tussen ROC A12 en Arentheem College en de CSV Het Perron opgenomen.

⁴⁰ Website pensioenfonds ABP, 2018.

B 1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2017

ACTIVA	2017	2016
	€	€
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	29.073.124	29.498.322
Inventaris en apparatuur	7.099.353	6.857.495
Overige materiële vaste activa	2.338.337	2.843.797
Materiële vaste activa in uitvoering	8.073.659	3.023.429
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	99.000	108.021
	<u>46.683.474</u>	<u>42.331.065</u>
Financiële vaste activa		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	2	2
Overige financiële vaste activa	142.117	167.117
	<u>142.119</u>	<u>167.119</u>
Totaal vaste activa	<u>46.825.593</u>	<u>42.498.184</u>
VLOTTENDE ACTIVA		
Voorraden		
Gebruiksgoederen	<u>6.035</u>	<u>2.949</u>
Vorderingen		
Debiteuren	1.254.115	1.497.324
Overige vorderingen	282.715	1.047.395
Overlopende activa	647.895	1.022.924
	<u>2.184.725</u>	<u>3.567.643</u>
Liquide middelen		
Liquide middelen	<u>45.656.077</u>	<u>51.714.958</u>
Totaal vlottende activa	<u>47.846.837</u>	<u>55.285.550</u>
Totaal activa	<u>94.672.430</u>	<u>97.783.734</u>

PASSIVA	2017	2016
	€	€
Eigen vermogen		
Algemene reserve	55.888.520	60.161.652
Bestemmingsreserve	15.557.845	16.077.908
	<u>71.446.365</u>	<u>76.239.560</u>
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	7.294.537	5.496.896
Overige voorzieningen	5.215.924	4.819.626
	<u>12.510.461</u>	<u>10.316.523</u>
Kortlopende schulden		
Crediteuren	2.077.826	2.700.940
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.676.547	2.632.872
Schulden ter zake van pensioenen	718.872	607.382
Overige kortlopende schulden	1.073.129	912.528
Overlopende passiva	4.169.228	4.373.929
	<u>10.715.602</u>	<u>11.227.651</u>
Totaal passiva	<u><u>94.672.430</u></u>	<u><u>97.783.734</u></u>

B 1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2017

	Werkelijk 2017 €	Begroting 2017 €	Werkelijk 2016 €
Baten			
Rijksbijdrage OCenW	78.094.096	78.345.900	75.565.018
Overige overheidsbijdragen en subsidies	456.220	416.000	536.387
College-, cursus-, les- en examengelden	1.087.821	895.100	1.019.949
Opbrengst werk voor derden	1.072.440	755.000	794.127
Overige baten	3.907.936	3.683.600	4.945.698
Som der baten	84.618.513	84.095.600	82.861.181
Lasten			
Personele lasten	68.445.085	65.846.900	63.966.118
Afschrijvingen	4.733.553	4.932.100	4.828.235
Huisvestingslasten	6.248.770	6.305.000	6.074.545
Overige lasten	9.992.562	9.598.100	10.063.213
Som der lasten	89.419.969	86.682.100	84.932.111
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-4.801.456	-2.586.500	-2.070.930
Financiële baten en lasten	8.261	-1.500	178.892
Saldo exploitatie	-4.793.195	-2.588.000	-1.892.038

B 1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2017

	2017	2016
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-4.801.456	-2.472.456
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	4.765.571	4.098.544
- mutaties voorzieningen	2.193.939	775.989
	6.959.510	4.874.533
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraden	-3.086	2.157
- vorderingen	1.382.918	-383.255
- schulden	-512.048	-298.342
	867.784	-679.440
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.025.837	1.722.637
Ontvangen interest	8.261	178.892
	8.261	178.892
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.034.098	1.901.525
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-12.623.085	-7.081.743
Desinvesteringen in materiële vaste activa	3.505.106	3.424.435
Overige investeringen in financiële vaste activa	25.000	25.000
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-9.092.979	-3.632.308
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-6.058.881	-1.730.783
Beginstand liquide middelen	51.714.958	53.445.741
Mutatie liquide middelen	-6.058.881	-1.730.783
Eindstand liquide middelen	45.656.077	51.714.958

B 1.4 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2017

ACTIVA

Materiële vaste activa

	Verkrijgingsprijs t/m 2016	Afschrijvingen t/m 2016	Boekwaarde per 01-01-2017	Investeringen 2017	Des-investeringen 2017	Afschrijvingen 2017	Verkrijgingsprijs t/m 2017	Afschrijvingen t/m 2017	Boekwaarde per 01-01-2018
	€	€	€	€	€	€			€
Gebouwen en terreinen									
Gebouwen en terreinen	51.178.092	21.679.770	29.498.322	2.243.694	318.843	2.350.049	53.124.864	24.051.740	29.073.124
	51.178.092	21.679.770	29.498.322	2.243.694	318.843	2.350.049	53.124.864	24.051.740	29.073.124
Materiële vaste activa in uitvoering									
MVA in uitvoering	3.023.429	0	3.023.429	8.290.433	3.240.203	0	8.073.659	0	8.073.659
	3.023.429	0	3.023.429	8.290.433	3.240.203	0	8.073.659	0	8.073.659
Inventaris en apparatuur									
Inventaris en meubilair	9.676.399	5.603.981	4.072.417	543.531	1.158	558.728	10.061.589	6.005.527	4.056.063
Machines en apparatuur	5.645.009	2.859.931	2.785.078	890.303	10.815	621.275	6.398.957	3.355.667	3.043.290
	15.321.408	8.463.913	6.857.495	1.433.834	11.973	1.180.004	16.460.547	9.361.194	7.099.353
Overige materiële vaste activa									
Computers	5.674.030	3.771.292	1.902.738	623.726	0	965.064	6.297.756	4.736.356	1.561.400
Software	532.015	425.534	106.480	18.150	0	35.494	550.165	461.029	89.136
Infrastructuur	1.386.931	552.352	834.579	35.169	0	181.947	1.421.090	733.289	687.801
	7.592.975	4.749.178	2.843.797	677.046	0	1.182.505	8.269.011	5.930.673	2.338.337
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa									
Gebouwen	270.629	162.608	108.021	0	0	9.021	270.629	171.629	99.000
	270.629	162.608	108.021	0	0	9.021	270.629	171.629	99.000
Totaal	77.386.533	35.055.469	42.331.065	12.645.007	3.571.019	4.721.579	86.198.709	39.515.236	46.683.473

Materiële vaste activa in uitvoering

Er is in 2017 een bedrag van € 3.240.203 vanuit de materiële vaste activa in uitvoering geactiveerd.
Het activum wordt geactiveerd bij in gebruikname.

Versnelde afschrijving op basis van inventarisatie:

In 2017 zijn de activa geïnventariseerd. Activa welke niet meer aanwezig waren zijn versneld afgeschreven en verwijderd uit de activa-administratie. Hieronder is per activumgroep de versneld afgeschreven boekwaarde weergegeven en de verkrijgingsprijs van de verwijderde activa.

ROC A12:

Activumgroep	Boekwaarde (€)	Verkrijgingsprijs (€)
Gebouwen en terreinen	2.111.921	2.196.644
Inventaris en meubilair	0	154.021
Machines en apparatuur	0	95.797
Computers	0	0
Infrastructuur	0	1.010

Arentheem & CSV:

Activumgroep	Boekwaarde (€)	Verkrijgingsprijs (€)
Inventaris en meubilair	1.158	4.320
Machines en apparatuur	10.815	40.557
Computers	0	0
Infrastructuur	0	0

Activeringsgrenzen en afschrijvingspercentages

Investeringsgrenzen boven € 2.500 worden geactiveerd, met uitzondering van investeringen in computers en fotonica-apparatuur; hierop wordt vanaf € 500 afgeschreven.

Grond/Terreinen	: 0%
Gebouwen en renovatie	: tussen 3,33% en 6,66%
Verbouwingen *)	: tussen 6,66% en 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.

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag (€)	Peildatum
OZB-waarde gebouwen en terreinen	38.946.000	1-1-2017
Verzekerde waarde gebouwen	82.973.155	31-12-2017
	OZB-waarde (€):	Verzekerde waarde (€):
Bovenbuurtweg 5, Ede	156.000	335.093
Bovenbuurtweg 7, Ede	Opgenomen bij Reehorsterweg 80	17.661.345
Oude Kerkweg 96, Ede	296.000	324.939
Reehorsterweg 80 (incl. Bovenbuurtweg 7), Ede	18.928.000	28.482.941
Reehorsterweg 90 (kinderdagverblijf), Ede	637.000	1.238.830
Zandlaan 29A, Ede	930.000	2.670.593
Gruttostraat 10, Velp	12.217.000	18.683.997
Reigerstraat 17, Velp	Opgenomen bij Gruttostr. 10	0
Reigerstraat 25, Velp	Opgenomen bij Gruttostr. 10	5.991.064
Kramersgildeplein 3, Arnhem	882.000	2.437.043
Sportlaan 13, Veenendaal	4.900.000	5.147.310
	38.946.000	82.973.155

Het pand Oude Kerkweg 96 is bestemd voor verhuur buiten de diensten van het onderwijs.

In dit kader zijn de panden gedefinieerd als vastgoedbelegging uit hoofde van RJ 213.

De Oude Kerkweg heeft per 31-12-2017 een boekwaarde van € 99.000,-.

Deze activa worden gelijkwaardig gewaardeerd als de overige materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

		2017	2016
		€	€
Vorderingen op het Ministerie van OCenW			
Loonheffing/premie ABP over de maand juli 1991	*1)	1	1
Latente vordering subsidie loonkosten VO	*2)	1	1
		<u>2</u>	<u>2</u>

*1) De vordering is afgewaardeerd tot € 1 conform de voorschriften van het Ministerie van OCenW.

*2) De vordering op het ministerie van OC en W afgewaardeerd tot € 1.

Overige financiële vaste activa

		2017	2016
		€	€
Waarborg Stationsstraat		4.617	4.617
Lening bibliotheek Veluwezoom	*3)	137.500	162.500
Totaal		<u>142.117</u>	<u>167.117</u>

*3) De lening wordt gedekt vanuit de private Algemene reserve

	Boekwaarde per 01-01-2017	Investerings/ desinvesteringen	Herwaardering	Aflossing/ waardevermindering	Boekwaarde per 31-12-2017
	€	€	€	€	€
Waarborg Stationsstraat	4.617	0	0	0	4.617
Lening bibliotheek Veluwezoom	162.500	0	0	-25.000	137.500

Vorraden

Voorraad chipkaarten	6.035	2.949
	<u>6.035</u>	<u>2.949</u>

Vorderingen

Debiteuren	*4)		
Saldo per 31 december volgens openstaande postenlijst		1.732.369	1.865.228
Voorziening oninbaarheid debiteuren		-478.254	-367.904
		<u>1.254.115</u>	<u>1.497.324</u>
Stand voorziening oninbaarheid per 1 januari		367.904	520.994
Dotatie voorziening oninbaarheid		189.305	28.000
Onttrekking voorziening oninbaarheid		-78.955	-181.089
Stand per 31 december		<u>478.254</u>	<u>367.904</u>

In bovenstaand debiteurensaldo zit een bedrag van € 1.290.395 aan vorderingen studenten/ouders opgenomen.

* 4) De berekening van de voorziening m.b.t. de dubieuze debiteuren voor de scholen ROC A12 en Arentheem is als volgt:

Niet huidig schooljaar: verplichte posten 50% - vrijwillige posten 100% worden als oninbaar beschouwd.

Huidig schooljaar: Verplichte posten EXACT: 20%, verplichte posten iDEALnet 20% en vrijwillige posten 40% worden als oninbaar beschouwd.

De berekening van de voorzieningen m.b.t. COG, CSV, beheerstichting en UPGRADE is maatwerk, daar het hier veelal overheidsovereenkomsten betreft.

Overige vorderingen		*5)
	2017	2016
	€	€
Rente bank - giro	0	135.037
Samenwerkingsverbanden VO	0	40.999
LRA (Lerende Regio Arnhem)	40.280	0
BTW teruggaaf	0	35.910
Detachering	8.125	47.767
Provincie Gelderland	30.720	0
ESF	67.489	28.632
Meerwaarde	29.905	29.709
Gemeente Arnhem	0	43.961
Voorschotten	60.592	0
Laptopproject	43.256	152.386
VSV	0	401.526
Overige te ontvangen bedragen	2.348	131.468
	<u>282.715</u>	<u>1.047.395</u>

Overlopende activa	
Vooruitbetaalde kosten:	
Licenties/ICT	243.733
Verzekeringen	54.189
Loyalis	0
Huur glasvezelkabel	0
Abonnementen/contributies	74.086
Excursies/buitenlandse reizen	70.283
Huur	82.608
European school	0
RAET	0
Examens	25.985
PR-kosten	16.762
Scholing	43.362
Diversen	36.886
	<u>647.895</u>
	<u>1.022.924</u>

*5) De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Liquide middelen	
Kasboeken	4.726
Rekening couranten banken	14.554.991
Spaarrekeningen	31.096.360
	<u>45.656.077</u>
	<u>51.714.958</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Er zijn tevens bankgaranties afgegeven voor

Kreeft ten behoeve van nieuwbouw Technova College: € 421.950

Paasberg: € 44.375

Laadperron: € 13.689

Lukien: € 37.500

PASSIVA

Eigen vermogen

	Saldo 01.01.17	Bestemming 2017	Overige 2017	Saldo 31.12.17
	€	€	€	€
Algemene reserve				
<u>Algemene reserve Publiek</u>				
ROC A12	45.024.879	-4.713.899	0	40.310.980
CSV	4.735.674	13.273	0	4.748.948
Arentheem College	8.530.746	326.425	0	8.857.170
Praktijkschool Arentheem	1.870.352	101.070	0	1.971.422
Totaal algemene reserve	60.161.652	-4.273.132	0	55.888.520

Bestemmingsreserves Publiek

Personeel:

Personeel ROC A12	2.500.000	0	0	2.500.000
Personeel CSV	500.000	0	0	500.000
Personeel Arentheem College	1.000.000	0	0	1.000.000
Personeel Praktijkschool Arentheem	100.000	0	0	100.000
Strategisch HRM beleid MBO	2.801.544	0	0	2.801.544
Strategisch HRM beleid CSV	125.000	-50.000	0	75.000
Strategisch HRM beleid Arentheem College	275.571	0	0	275.571
BAPO CSV	133.036	-27.080	0	105.956
BAPO Arentheem College	271.315	6.909	0	278.224
BAPO Praktijkschool Arentheem	21.205	0	0	21.205
	7.727.671	-70.171	0	7.657.500

Inrichting nieuwbouw:

Inrichting nieuwbouw Arentheem College	893.728	-92.493	0	801.235
Inrichting nieuwbouw Praktijkschool Arentheem	215.445	-29.884	0	185.561
	1.109.173	-122.376	0	986.797

Innovatie:

Reserve impuls aan innovatie ROC A12	1.508.745	-174.469	0	1.334.277
Reserve Kwaliteit en Excellentie	537.000	-231.300	0	305.700
Innovatie CSV	75.000	0	0	75.000
Innovatie Arentheem College	203.926	0	0	203.926
Innovatie Praktijkschool Arentheem	50.000	0	0	50.000
	2.374.671	-405.769	0	1.968.903

Totaal bestemmingsreserves Publiek

11.211.515	-598.316	0	10.613.199
-------------------	-----------------	----------	-------------------

	Saldo 01.01.17	Bestemming 2017	Overige 2017	Saldo 31.12.17
	€	€	€	€
Bestemmingsreserves Privaat				
Private algemene reserve ROC A12	1.071.257	4.803	0	1.076.058
Private algemene reserve UPGRADE	15.094	96.566	0	111.660
Private algemene reserve Beheerstichting ROC A12	249.939	-18.504	0	231.435
Private algemene reserve Arentheem College	3.525.491	0	0	3.525.491
Ondersteuningsfonds ROC A12	4.612	-4.612	0	0
Totaal Bestemmingreserves Privaat	4.866.393	78.253	0	4.944.645
Totaal bestemmingsreserves	16.077.908	-520.063	0	15.557.845
Totaal eigen vermogen	76.239.560	-4.793.194	0	71.446.365

Toelichting eigen vermogen

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn door het bestuur gevormd met een specifiek doel. Per reserve is het doel hieronder weergegeven.

Bestemmingsreserves Publiek

Personeel

Personeel

De reserve personeel is gevormd voor opvang van (toekomstige) fluctuaties in de personeelslasten.

Strategisch HRM beleid

De reserve strategisch HRM beleid is gevormd voor opvang van (toekomstige) lasten in het kader van strategisch HRM beleid.

BAPO VO

De reserve BAPO is gevormd naar aanleiding van de aanpassing van de RJO via de ministeriële regeling van 22 september 2010, nr. WJZ-237131 (3849). Deze regeling schrijft voor dat BAPO-verplichtingen voor onderwijsinstellingen als reserve onder het eigen vermogen gevormd mogen worden. De omvang van de reserve is bepaald aan de hand van calculatiemodellen voor de toekomstige BAPO-verplichtingen. De reserve is per 31-12-2015 ook voor het CSV gevormd.

Inrichting nieuwbouw

Inrichting nieuwbouw Arentheem College en Praktijkschool Arentheem

De reserve inrichting nieuwbouw Arentheem College is destijds gevormd voor de inrichting van het Leerpark Presikhaaf. De afschrijvingslast wordt jaarlijks bij de bestemming resultaat ten laste gebracht van deze reserve.

Innovatie

Reserve impuls aan innovatie ROC A12

De reserve impuls aan innovatie ROC A12 is in 2006 gevormd ter ondersteuning van de teams bij de omvorming naar het Competentie Gericht Onderwijs (CGO) en de daarbij behorende aanpassing van de organisatiestructuur.

Reserve Kwaliteit en Excellentie

De reserve is gevormd naar aanleiding van de realisatie van de kwaliteit- en excellentieplannen.

Innovatie VO

De reserve innovatie is gevormd voor de aanpassing van de inrichting van het voortgezet onderwijs en de veranderende rol van docenten. De reserve is per 31-12-2015 ook voor het CSV gevormd.

Bestemmingsreserves Privaat

Private algemene 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 geadministreerd in de financiële administratie.

Private algemene reserve UPGRADE en Beheerstichting ROC A12

De resultaten behaald uit de activiteiten van Stichting Contractonderwijs COG en de Beheerstichting COG zijn toegevoegd aan de private algemene reserve.

Private algemene 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 geadministreerd 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. De kosten en opbrengsten worden apart geadministreerd in de financiële administratie.

Voorzieningen

	Saldo 01.01.17	Dotatie 2017	Onttrekking 2017	Vrijval 2017	Saldo 31.12.17
	€	€	€	€	€
<u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Herbezet. sparen	386.380	8.488	-129.647	0	265.221
Jubilea	868.311	160.965	-104.143	-22.373	902.760
Reorganisatie	0	1.304.878	-27.379	0	1.277.499
Duurzame inzetbaarheid	615.742	322.660	-146.477	0	791.925
Wachtgeld	3.495.156	1.403.275	-752.455	-300.000	3.845.976
Seniorenverlof	131.308	96.219	-16.370	0	211.157
<u>Overige voorzieningen</u>					
Onderhoud	4.819.626	1.195.000	-798.702	0	5.215.924
Totaal voorz.	10.316.523	4.491.485	-1.975.173	-322.373	12.510.461

	Saldo 31.12.17	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€	€
<u>Personeelsvoorzieningen</u>				
Herbezet. sparen	265.221	66.305	132.610	66.305
Jubilea	902.760	84.458	348.948	469.354
Reorganisatie	1.277.499	1.277.499	0	0
Duurzame inzetbaarheid	791.925	197.981	395.962	197.981
Seniorenverlof	211.157	24.663	96.951	89.543
Wachtgeld	3.845.976	903.666	2.075.700	866.610
<u>Overige voorzieningen</u>				
Onderhoud	5.215.924	3.127.000	2.088.924	0

De te verwachten uitputting van de voorzieningen herbezetting sparen en duurzame inzetbaarheid is op voorhand niet in te schatten. Vooralsnog is over de jaren de volgende procentuele verdeling toegepast: 25%, 50% en 25%.

Toelichting personeelsvoorzieningen**Voorziening Herbezetting sparen**

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 kunnen plaatsvinden. Voor het VO bestaat deze mogelijkheid nog wel.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Deze voorziening is ontstaan vanuit de cao VO welke per augustus 2014 van kracht is. Voor alle personeelsleden die geen 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 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.

De voorziening is vooralsnog berekend op basis van de medewerkers die met ingang van 2016 gebruik maken van deze regeling op basis van de werkelijke loonkosten. Als gevolg van ontbrekende ervaringscijfers kan voor de totale populatie van medewerkers, welke in aanmerking komen of binnen 5 jaar in aanmerking komen voor deze regeling, geen betrouwbare schatting worden gemaakt of zij in de toekomst deel gaan nemen aan deze regeling. Jaarlijks zullen de opgenomen extra verlofuren aan de voorziening worden onttrokken.

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 Reorganisatie

Binnen ROC A12 wordt momenteel een reorganisatie van het onderdeel ondersteunende diensten en Educatie doorgevoerd. Voor de financiële gevolgen van deze reorganisatie is op basis van een inschatting op persoonsniveau een voorziening gevormd voor o.a. de te betalen transitievergoedingen, mobiliteitsbevorderende maatregelen en de kosten van een projectconsultant.

Voorziening Wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de verwachte kosten, die voortvloeien uit wachtgeldverplichtingen, (bovenwettelijke) werkloosheidverplichtingen 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, wordt 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 zal de hoogte van de verplichting worden beoordeeld. Vanuit het reorganisatieplan is op persoonsniveau een inschatting gemaakt welke personen eventueel aanspraak gaan maken op een werkloosheidsuitkering en voor welke periode. Voor de betreffende personen is deze volledige verplichting opgenomen.

Toelichting overige voorzieningen**Onderhoudsvoorziening**

Op basis van meerjarige onderhoudsplannen is de onderhoudsvoorziening gevormd ter egalisatie van de kosten verbonden aan meerjarig onderhoud terzake van de materiële vaste activa.

Kortlopende schulden		*6)
	2017	2016
	€	€
Crediteuren		
Crediteuren	<u>2.077.826</u>	<u>2.700.940</u>
Belastingen en premies soc. verzekeringen		
Loonheffing	2.670.131	2.632.892
Omzetbelasting	<u>6.416</u>	<u>-19</u>
	<u>2.676.547</u>	<u>2.632.872</u>
Schulden ter zake van pensioenen		
ABP	<u>718.872</u>	<u>607.382</u>
	<u>718.872</u>	<u>607.382</u>
Overige kortlopende schulden		
Waarborgen studenten	68.124	81.985
Personeelsvereniging en Fonds lief en leed	26.166	26.134
<i>Nog te betalen bedragen</i>		
Project Osprey	431.476	0
Aeres Groenhorst	0	150.000
Onderproductie Educatie	0	123.172
Accountantskosten	69.991	56.038
VSV ureninzet 2017	38.651	0
Aan de Slag	17.578	0
Inhuur derden	69.872	0
Huur overig	0	39.450
Konica Minolta	31.008	0
Diverse overige facturen	<u>320.263</u>	<u>435.749</u>
Totaal overige kortlopende schulden	<u>1.073.129</u>	<u>912.528</u>

Overlopende passiva

	2017	2016
	€	€
Vooruitgefactureerde studentbijdragen/ouderbijdragen	315.458	254.248
<i>Projecten</i>		
Vooruitontvangen Subsidies OCenW	29.344	312.633
Overloop subsidies OCenW / geoormerkt	485.927	212.706
Overloop subsidies OCenW / niet-geoormerkt	0	0
Overige projecten	219.848	343.974
Vooruitontvangen investeringssubsidies *7)	19.809	39.962
Vakantiegeld / vakantiedagen	2.293.595	2.311.449
Bindingstoelage	124.627	129.206
<i>Overige vooruitontvangen bedragen</i>		
VAVO	22.563	137.428
Huren	3.754	9.604
Excursies/ reizen	137.167	221.870
Vooruitontvangen opbrengst Training & Advies	232.509	211.345
Externe projectgelden	191.251	122.880
Overig	93.378	66.623
Totaal overlopende passiva	4.169.229	4.373.929

*6) De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar, met uitzondering van de vooruitontvangen investeringssubsidies. Hiervan heeft een bedrag van circa € 19.800 een looptijd langer dan 1 jaar.

*7) Vooruitontvangen investeringssubsidies

	Saldo 31.12.16	Dotatie 2017	Onttrekking 2017	Saldo 31.12.17
	€	€	€	€
Egalisatierekening Apparatuur/ machines	39.962	0	-20.154	19.809
Totaal egalisatierekeningen	39.962	0	-20.154	19.809

Egalisatierekening Apparatuur / machines

De egalisatierekening Apparatuur/ machines heeft betrekking op inventaris die is aangeschaft t.b.v. projecten en waarvan de aanschafkosten volledig t.l.v. het project zijn geboekt. Deze activa zijn ook opgenomen in de vaste activa administratie, waarover jaarlijks wordt afgeschreven. Daarnaast is de projectfinanciering opgenomen onder de egalisatierekening Apparatuur / Machines. De vrijval vindt plaats overeenkomstig de afschrijvingslast als gevolg van de aanschaf van deze inventaris.

Model G

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
				Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
07PK					
Zij-instroom 2016	772616-1		20 juli 2016	✓	
Zij-instroom 2017	857643-01		21 november 2017		✓
Zonerschool	LENZO17037/1185797		9 mei 2017	✓	
25PM					
Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimegezin	786324-1		20 december 2016	✓	
Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimegezin	849882-01		22 augustus 2017		✓
Zij-instroom 2016	772082-1		22 november 2016	✓	
Zij-instroom 2017	865696-01		19 december 2017		✓
TOTAAL					

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden 31-12-2016
25PM								
Schoolmaatschappelijk werk	804568-01		20 januari 2017	€ 188.114	€ 188.114	€ 188.114	€ -	
TOTAAL				€ 188.114	€ 188.114	€ 188.114	€ -	
G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar								
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Saldo 1-1-2017	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Saldo nog te besteden 31-12-2016
25PM								
Regeling regionaal investeringsfonds mbo	mbo 2015 2477U / RIF15008		29 mei 2015	€ 843.750	€ 592.394	€ 632.813	€ 111.670	€ 480.724
TOTAAL				€ 843.750	€ 592.394	€ 632.813	€ 111.670	€ 480.724

Niet uit de balans blijken verplichtingen

Contractomschrijving	Leverancier	Looptijd	Einddatum	Opzeg- termijn	Vaste kosten per jaar
Overeenkomst verduurzaming electra	Amsterdam Capital Trading B.V.	2 jaar	31-12-2018	Eindigt van rechtswege	€ 2.238
Overeenkomst verduurzaming Gas	Amsterdam Capital Trading B.V.	2 jaar	31-12-2018	Eindigt van rechtswege	€ 254
Hosted VOIP platform Cisco	Imtech ICT Communication Solutions	4 jaar	20-1-2021	12 maanden	€ 2.930
Busvervoer	Betuwe Express	4 jaar	30-9-2021	6 maanden	Afhankelijk van afname
Cateringdienstverlening en Automaten	Cormet Schoolcatering BV	4 jaar	23-8-2019	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Sanitaire voorzieningen	CWS Nederland B.V.	14 jaar	12-1-2019	6 maanden	€ 15.131
Leasetapijt 46040063224	Desso	7 jaar	27-11-2020	3 maanden	€ 6.903
Schoonmaakonderhoud en Glasbewassing	Drost en zonen bv	5 jaar	31-1-2018	6 maanden	€ 681.660
Levering Aardgas (GVB en KVB)	Eneco Zakelijk B.V.	3 jaar	1-1-2020	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Leveringsovereenkomst Elektra	E.ON Benelux Levering B.V.	3 jaar	31-12-2019	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Afvalverwerking	Van Gansewinkel Nederland B.V.	3 jaar	1-5-2020	5 maanden	Afhankelijk van afname
Huur Laan der Verenigde Naties	Gemeente Ede	1 jaar	15-7-2018	Eindigt van rechtswege	€ 86.400
Onderhoud leskeukens Velp	Gro-Tech	4 jaar	31-10-2018	3 maanden	€ 3.799
Onderhoud Grootkeukens	Gro-Tech	3 jaar	2-1-2019	6 maanden	€ 3.729
Onderhoud netwerkinfrastructuur	Imtech ICT Communication Solutions	5 jaar en 3 maanden	31-3-2018	Eindigt van rechtswege	€ 20.400
Serviceovereenkomst dameshygieneboxen	Initial Hokatex bv	22 jaar	26-12-2018	3 maanden	€ 7.473
Onderhoud E&W & beveiliging div locaties	ITN	4 jaar	31-12-2017	3 maanden	€ 105.720
Huur en Onderhoud Multifunctionals	Konica Minolta	5 jaar	30-6-2021	6 maanden	€ 4.490
Onderhoud telefoniecentrales en toestel	KPN	13 jaar	31-7-2018	3 maanden	Afhankelijk van afname
Mobiele telefonie abonnementen KPN Eén	KPN	3 jaar	1-4-2020	3 maanden	€ 3.469
Vaste telefonie SIP trunk - VOIP HCS	KPN	3 jaar	1-4-2020	3 maanden	€ 970
Overeenkomst KR_D_Eduarte modules	Educus B.V.	3 jaar	31-12-2018	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Onderhoud Groenvoorziening	LiemersHendriks	4 jaar	31-12-2020	3 maanden	€ 50.439
Liftkeuringen	Liftinstituut bv	4 jaar	7-6-2018	6 maanden	€ 2.167
Verhuur Copernicuslaan 15	Lukken B.V.	9,5 maanden	31-8-2018	Eindigt van rechtswege	€ 150.000
Huur boxen aan de Hoorn 21	Meeuw, De	2 jaar	4-7-2018	3 maanden	€ 142.838
Overeenkomst Bereikbaarheidsdienst	Mtel B.V.	4 jaar	1-1-2019	3 maanden	€ 764
Huur en onderhoud couverteermachine	Neopost	5 jaar	30-4-2019	1 week	€ 1.331
Lease en onderhoud frankeermachine	Neopost	5 jaar	30-12-2019	1 week	€ 1.599
Huur en onderhoud frankeermachine	Neopost	5 jaar	30-4-2019	1 week	€ 816
Huur sporthal Neptunus	Neptunus B.V.	5 jaar	16-11-2018	3 maanden	€ 80.150
Huurovereenkomst Klaphekweg	Paasberg B.V.	2 jaar en 5 maanden	31-8-2018	4 maanden	€ 177.492
Onderhoud QManage Network Ctrl Appliance	Quarantainenet BV	3 jaar	5-3-2018	3 maanden	€ 28.794
Glasverzekering	Via Raetsheren van Orden bv	3 jaar	31-12-2020	2 maanden	€ 8.300
Brandverzekering	Via Raetsheren van Orden bv	3 jaar	31-12-2019	3 maanden	€ 80.684
RAET Basisbundel Onderwijs	Raet		31-12-2018	6 maanden	€ 91.965
Ongediertebestrijding	Rentokil	3 jaar	31-3-2019	3 maanden	€ 7.480
Bruikleenovereenkomst sanitaire middelen	ROPAC Disposables	5 jaar	1-9-2018	4 maanden	Afhankelijk van afname
Sanitaire middelen	ROPAC Disposables	1 jaar en 10 maanden	18-10-2018	3 maanden	Afhankelijk van afname
Sanitaire middelen	ROPAC Disposables	1 jaar en	18-10-2018	3 maanden	Afhankelijk van afname
Levering aardgas	Eneco Zakelijk B.V.	6 jaar	1-1-2021	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Schoonmaak & Glasbewassing	IW4 Beheer N.V.	5 jaar	30-11-2019	3 maanden	€ 221.148
Huur Zandlaan 18A	M.P. Kreeft OG	2 jaar en 1 maand	30-6-2018	2 maanden	€ 11.150
M3V begeleiding nieuwbouw Technova	M3V advies B.V.	2 jaar en 7 maanden	31-8-2018	Eindigt van rechtswege	€ 163.386
Inspectie en onderhoud liften	Schindler Liften B.V.	5 jaar	2-10-2019	3 maanden	€ 8.770
Huurovereenkomst Nijverheidslaan 10a	Samenwerkingsverband Nijverheidslaan	5 jaar	14-7-2021	6 maanden	€ 13.690
Beveiliging Zandlaan 29A	Securitas Beveiliging B.V.	1 jaar	3-1-2019	3 maanden	€ 14.455
Onderhoud liften	Skylift	3 jaar	31-12-2020	3 maanden	€ 9.322
Licentieovereenkomst Kaspersky Endpoint	SLBDiensten	3 jaar	31-5-2019	3 maanden	€ 18.446
CA Arcserve UDP	SLBDiensten	3 jaar	23-10-2018	3 maanden	€ 4.926
Kantoorartikelen	Staples Nederland B.V.	4 jaar	30-4-2018	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
SURF Internetaansluiting loc A'dam	Surfnet BV	4 jaar	12-2-2019	3 maanden	€ 23.954
Adobe Campusovereenkomst	Surfnet BV	3 jaar	31-5-2020	3 maanden	€ 43.785
Onderhoud interieurbeplanting	Ten Brinke	5 jaar	23-7-2018	3 maanden	€ 1.556
Haal/breng service post	TNT	17 jaar	31-7-2018	3 maanden	€ 4.501
Huur glasvezelverbindingen	Trent Infrastructuur B.V.	5 jaar	31-12-2022	3 maanden	€ 4.100
Huur glasvezelverbinding Klaphekweg	Trent Infrastructuur B.V.	2 jaar	22-6-2018	3 maanden	€ 655
(Digitale)leermiddelen, zakelijke bestel	Van Dijk Educatie	3 jaar	30-6-2018	3 maanden	Afhankelijk van afname
Leverings- en aansluitovk groene warmte	Warmtebedrijf Ede	15 jaar	30-8-2031	12 maanden	€ 63.000
Huur Reehorsterweg 27-29	Welstede	2 jaar en 5 maanden	30-6-2018	6 maanden	€ 36.560
Xedule Jaarplanning	Advitae Systems BV	4 jaar	28-2-2019	5 maanden	€ 14.334
Xedule Operationele Planning & Meerjaren	Advitae Systems BV	4 jaar	31-8-2019	1 jaar	€ 25.084
Schoonmaakonderhoud en Glasbewassing Are Teunissen	Are Teunissen	3 jaar	2-7-2020	4 maanden	€ 404.158
SLA Onderhoud- en storing betaal- en registrat	Inepro	3 jaar	29-2-2020		€ 29.484
Leveringsovereenkomst Elektra	De Vrije Energieproducent	6 jaar	31-12-2020	Eindigt van rechtswege	Afhankelijk van afname
Betaal- & registratieplatform	IDEALnet	5 jaar	1-5-2019	3 maanden	Afhankelijk van afname
Accountantsdiensten	EY	4 jaar	30-9-2018	6 maanden	€ 57.475

Op basis van bovenstaande contracten is er per balansdatum sprake van een financiële verplichting van € 5,6 mln. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 3,1 mln, 1-5 jaar € 2 mln en > 5 jaar € 0,5 mln. Voor de contracten waarbij de kosten afhankelijk zijn van de afname is voor de verplichting gerekend met de afname in 2017. 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.

Nieuwbouw Technova

Nieuwbouw Technova bestaat uit het bouwbudget van € 11.728.200,00 en jaarlijks voor de periode van 25 jaar voor onderhoud een bedrag van € 262.953,00 en de levering van energie voor een bedrag van € 107.400,00 de bedragen van onderhoud en energie hebben een looptijd van 25 jaar en zullen jaarlijks worden geïndexeerd.

Latente vordering subsidie loonkosten VO

Op grond van de regeling onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs wordt een vordering op OCW opgenomen ter hoogte van de op de balansdatum bestaande schuld aan het personeel inzake de tot en met december opgebouwde vakantieafspraken, bindingstoelage en de op balansdatum verschuldigde afdracht pensioenpremies en loonheffing over de maand december, met een voorgeschreven maximum van 7,5% over de personele bekostiging.

Voor de CSV bedraagt de schuld op balansdatum € 871.750. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 715.128

Voor het Arentheem bedraagt de schuld op balansdatum € 1.337.090. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 1.042.421

Voor de Praktijkschool bedraagt de schuld op balansdatum € 115.508. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 114.012

De vorderingen zijn gezamenlijk afgewaardeerd tot € 1.

Wachtgeld

Er bestaat nog een mogelijk aanvullende verplichting inzake oud medewerkers welke nog geen uitkering hebben aangevraagd. Deze verplichting is in rechte afdwingbaar, maar kan niet betrouwbaar worden geschat.

Senioren-regeling MBO

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.

Topsportal

COG en de gemeente Ede willen gezamenlijk een nieuwe Topsportal realiseren midden op de kenniskampus in Ede. Daarom hebben de gemeente Ede en COG besloten de krachten te bundelen en samen een nieuwe sporthal te realiseren. De gemeente Ede is bouwheer in het traject en heeft een samenwerkingsovereenkomst opgesteld met COG over de ontwikkeling, exploitatie, inrichting en aanbesteding. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

1. De gemeente Ede is bouwheer en toekomstig eigenaar van opstal en grond.
2. De gemeente Ede en COG hebben een gezamenlijke financiële verantwoordelijkheid.
3. De gemeente Ede verhuurt het sportcentrum aan een exploitant. Gezamenlijk wordt in het komende proces gezocht naar een commerciële exploitant die een deel van de risico's in exploitatie gaat dragen.
4. Gemeente Ede en COG leveren gedurende 40 jaar een exploitatiebijdrage. Elke 10 jaar vindt evaluatie plaats van de gemaakte afspraken. Hoewel er een exploitatiebegroting is opgesteld en intenties zijn uitgesproken, liggen deze nog niet vast en zijn nog niet alle afspraken uitgekristalliseerd. De bedoeling is dat de sporthal in 2018 in gebruik wordt genomen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum welke in dit kader gerapporteerd dienen te worden.

BATEN			
	Werkelijk 2017 €	Begroting 2017 €	Werkelijk 2016 €
Rijksbijdragen OCenW			
Normvergoeding MBO	*1) 41.127.543	41.377.545	40.038.911
Normvergoeding VO	*1) 30.403.294	30.426.385	29.851.102
totaal	<u>71.530.836</u>	<u>71.803.930</u>	<u>69.890.013</u>
Geormerkte projectgelden MBO	401.450	382.700	391.152
Geormerkte projectgelden VO	70.000	93.167	143.900
Overige projectgelden MBO	4.082.815	4.141.500	3.366.371
Overige projectgelden VO	1.383.158	1.297.603	1.186.875
totaal	<u>5.937.423</u>	<u>5.914.970</u>	<u>5.088.299</u>
Ontvangen doorbetaling Rijksbijdrage SWV	*2) 625.836	627.000	586.707
totaal	<u>78.094.096</u>	<u>78.345.900</u>	<u>75.565.018</u>
*1) Bij het MBO was sprake van een stijging van 14 studenten. Bij het VO was sprake van een stijging van 23 leerlingen ten behoeve van de normbesteding. Hiernaast heeft de bijstelling van de macrobudgetten in verband met compensatie voor uitgaven vanuit het loonakkoord en compensatie pensioenpremies invloed.			
*2) De bijdrage van de Samenwerkingsverbanden zijn in 2017 hoger dan in 2016. Arnhem heeft extra gelden vanuit het SWV ontvangen voor het project thuiszitters.			
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeentelijke bijdragen educatie			
Bijdrage gemeente Ede	*3) 204.876	164.700	305.929
Bijdrage gemeente Rheden	251.344	251.300	230.458
totaal	<u>456.220</u>	<u>416.000</u>	<u>536.387</u>
* 3) De gemeentelijke bijdragen voor educatie worden vanaf 2015 verstrekt door de gemeente Ede als centrumgemeente. De gemeentelijke bijdrage voor educatie is gedaald door bijstellingen van de gemeentelijke budgetten.			
College-, cursus-, les- en examengelden			
Leerlingenbijdragen VO	577.021	457.500	525.308
Studentenbijdragen MBO	510.800	437.600	494.642
totaal	<u>1.087.821</u>	<u>895.100</u>	<u>1.019.949</u>
Opbrengst werk voor derden			
Contractonderwijs	<u>1.072.440</u>	<u>755.000</u>	<u>794.127</u>

Overige baten				
Verhuur onroerende zaken	*4)	78.799	64.800	65.198
Detachering personeel		557.593	639.100	551.270
Overige vergoedingen personeel		306.947	352.200	246.073
Overige				
Vergoeding overige instanties		910.632	785.000	1.312.499
Externe projectvergoedingen	*5)	769.645	1.083.700	1.660.184
Nevenactiviteiten (verkoop leermiddelen)		672.035	433.200	481.941
Vrijval egalisatierekening machines		20.154	20.400	20.743
Diverse overige baten		592.131	305.200	607.790
totaal		<u>3.907.936</u>	<u>3.683.600</u>	<u>4.945.698</u>

*4) De huuropbrengsten vanuit de vastgoedbeleggingen waren voor 2017 voor de Oude Kerkweg € 12.129

*5) De externe projectvergoedingen zijn hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door hogere baten vanuit de VSV-subsidies. Verder zijn er voor een aantal projecten extra gelden ontvangen.

LASTEN

		Werkelijk	Begroting	Werkelijk
		2017	2017	2016
		€	€	€
Personele lasten	* 6)			
Lonen en salarissen	*7)	44.761.775	44.825.700	43.448.216
Premies sociale lasten		5.961.994	5.970.000	5.849.534
Pensioenpremies		6.409.868	6.420.000	5.368.699
Overige personele beloningen		2.630.956	2.590.200	2.480.075
<i>Overige personeelskosten</i>				
Dotatie voorziening herbezetting sparen		8.488	3.000	14.233
Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid		322.660	280.000	246.556
Dotatie voorziening jubilea		160.965	60.500	78.778
Dotatie voorziening wachtgeld		1.103.275	750.000	1.467.442
Dotatie voorziening seniorenverlof		96.219	60.000	32.523
Dotatie voorziening reorganisatie		1.304.878	0	0
Vrijval voorziening herbezetting sparen		-84.207	-63.000	-84.313
Vrijval voorziening wachtgeld		0	-50.000	-672.143
Vrijval voorziening ombuiging personeel		0	0	0
Vrijval voorziening jubilea		-22.373	-12.500	-6080
Vrijval voorziening duurzame inzetbaarheid		-140.181	-100.000	0
Ontrekking voorziening spaarverlof		-2.226	0	0
Uitzendkrachten/loonkosten derden		6.189.071	5.343.000	5.972.960
Vergoedingen AAW-ZW gelden		-256.077	-230.000	-230.362
totaal		68.445.085	65.846.900	63.966.118

*6) In 2017 hebben de personele lasten betrekking op een formatie van 866 fte. In 2016 bedroeg de totale omvang van de formatie 841 fte. Voor de verdeling van het gemiddeld aantal werkzame werknemers, berekend op fulltime basis, zie onderstaande tabel:

Aantal medewerkers (fte)	BVE			VO			UPGRADE		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Directie				8	9	10			
OP	294	295	283	290	279	272			1
OOP	39	36	31	86	83	98			0
OBP	144	133	140				5	6	7
Totaal	477	464	454	384	371	380	5	6	8

Het VO kent geen OBP, echter is een separate functiecategorie directie in het leven geroepen.

*7) De stijging in de lonen en salarissen wordt veroorzaakt door door extra uitkeringen in het kader van het gesloten loonakkoord en gestegen pensioenpremies. Hier was bij de begroting al rekening mee gehouden.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

bedragen x € 1	Drs. A.E.M. Schöningh	A.M. Schinkel
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01-01– 31-12	01-01– 31-12
Deeltijdfactor in fte	1	1
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	152.008	139.768
Beloningen betaalbaar op termijn	17.881	17.626
Subtotaal	169.889	157.394
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	165.000	165.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	169.889	157.394
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangs-regeling	N.v.t.
Gegevens 2016		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01-01– 31-12	01-01– 31-12
Deeltijdfactor 2016 in fte	1	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	147.828	139.225
Beloningen betaalbaar op termijn	15.559	15.300
Totale bezoldiging 2016	163.387	154.525

Binnen Stichting COG is één topfunctionaris die de WNT-norm te boven gaat, de bezoldiging van Drs. A.E.M. Schöningh vloeit voort uit schriftelijk overeengekomen afspraken voor in werking treden van de WNT.

Voor het bezoldigingsmaximum van kalenderjaar 2017 is de op 18 november 2016 vastgestelde wijzigingsregeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren van toepassing. Conform de in deze regeling genoemde criteria zijn voor het College van Bestuur 16 complexiteitspunten van toepassing dit resulteert in bezoldigingsklasse F met een bezoldigingsmaximum van € 165.000,-.

De scores ten aanzien van de complexiteitspunten bedragen per categorie:

Onderdeel	Aantal complexiteits-
- gemiddelde totale baten (in €)	8
- gemiddeld aantal leerlingen, studenten of deelnemers	3
- gewogen aantal onderwijssoorten	5
	16

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	B.J.F. Fransen MSc	Drs. J.A. Klop	Ir. M.J. Veening	Dr. ir. C.M. Verloop	K.A. Pullen	M.Otten
Functiegegevens	Voorzitter Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12
Bezoldiging						
Bezoldiging	18.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.750	16.500	16.500	16.500	16.500	16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	18.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016						
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	01-01– 31-12	08-02– 31-12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	18.000	12.000	12.000	18.000	12.000	11.000
Beloningen betaalbaar op termijn	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging 2016	18.000	12.000	12.000	18.000	12.000	11.000

De in bovenstaande overzichten genoemde beloning Raad van Toezicht is opgenomen exclusief BTW.

Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	2.359.070	2.375.400	1.795.870
Desinvesteringen gebouwen en terreinen	0	0	535.414
Inventaris en apparatuur	1.180.004	1.142.500	1.188.784
Desinvesteringen inventaris en apparatuur	11.973	0	150.431
Overige materiele vaste activa	1.182.506	1.414.200	1.113.891
Desinvesteringen overige materiele vaste activa	0	0	43.846
totaal	4.733.553	4.932.100	4.828.235

Huisvestingslasten				
Huur	*8)	1.049.964	1.076.300	787.288
Dotatie onderhoudsvoorziening	*9)	1.195.000	1.180.000	1.195.000
Kosten klein onderhoud en exploitatie		603.341	589.000	603.639
Energie en water		947.649	1.165.100	1.065.679
Schoonmaakkosten		1.417.748	1.494.100	1.434.723
Heffingen		239.191	271.100	293.492
Overige huisvestingslasten		795.877	529.400	694.722
totaal		6.248.770	6.305.000	6.074.545

*8) De huurlasten zijn hoger dan in 2016 door de huur van de diverse tijdelijke en nieuwe huisvesting

* 9) De dotatie aan de onderhoudsvoorziening wordt op basis van meerjarige onderhoudsplannen bepaald.

Overige lasten				
Administratie- en beheerslasten				
Kopieerkosten		98.243	106.400	159.149
Telefoonkosten		234.963	257.900	236.882
Accountantskosten	*10)	142.239	95.000	103.582
Overige administratiekosten		893.658	727.300	707.830
PR-kosten	*11)	872.970	1.033.000	731.297
Examenkosten		474.352	529.300	502.706
Overige beheerskosten		322.501	245.500	274.499
Inventaris, apparatuur en leermiddelen				*12)
Inventaris en apparatuur (rep./onderh.)		1.637.528	1.762.800	1.736.959
Leer-en hulpmiddelen		1.873.488	1.774.800	1.885.462
Uitgaven ten behoeve van projecten		1.201.634	1.090.700	1.619.466
Dotatie overige voorzieningen				
Dotatie voorziening oninbaarheid		189.305	150.000	28.000
Overige				
Kosten nevenactiviteiten (leermiddelen)		1.409.267	1.317.300	1.367.795
Verzekeringen		26.065	44.600	41.112
Schoolactiviteiten		186.847	110.100	174.825
Diversen		429.502	353.400	493.650
totaal		9.992.562	9.598.100	10.063.213

*10) Uitsplitsing accountantskosten

	Werkelijk 2017	Werkelijk 2016
- Honorarium onderzoek jaarrekening	133.431	99.347
- Honorarium andere controleopdrachten	8.808	4.235
- Honorarium fiscale adviezen	0	0
- Honorarium andere niet-controledienst	0	0

*11) De PR-kosten zijn gedeeltelijk verantwoord onder de inhuur derden.

*12) De uitgaven ten behoeve van projecten betreffen zowel materiële kosten als inhuur van derden.

Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2017	Begroting 2017	Werkelijk 2016
	€	€	€
Rentebaten	8.261	-1.500	178.892
Rentelasten	0	0	0
Saldo financiële baten en lasten	8.261	-1.500	178.892

GRONDSLAGEN VAN DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, waaronder de richtlijnen van de “RJ660 Onderwijsinstellingen”.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van 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 UPGRADE 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 van boekjaar 2016 overgenomen.

B 1.5 Enkelvoudige balans per 31 december 2017

	St. COG 2017 €	St. COG 2016 €
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	29.019.125	29.449.743
Inventarissen en apparatuur	7.047.128	6.805.270
Overige materiële vaste activa	2.338.337	2.843.797
Materiële vaste activa in uitvoering	8.073.659	3.023.428
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	99.000	99.000
	<u>46.577.248</u>	<u>42.221.239</u>
Financiële vaste activa		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	2	2
Overige financiële vaste activa	142.117	167.117
	<u>142.118</u>	<u>167.118</u>
Vlottende activa		
Voorraden		
Voorraden	<u>6.035</u>	<u>2.949</u>
Vorderingen		
Debiteuren	772.754	1.089.941
Rekening courant deelnemingen	236.094	4.858.949
Overige vorderingen	281.968	1.030.440
Overlopende activa	647.895	1.022.072
	<u>1.938.711</u>	<u>8.001.402</u>
Liquide middelen		
Liquide middelen	<u>45.371.006</u>	<u>46.659.106</u>
Totaal Activa	<u><u>94.035.119</u></u>	<u><u>97.051.815</u></u>

	St. COG 2017 €	St. COG 2016 €
PASSIVA		
Eigen Vermogen		
Algemene Reserve	55.888.520	60.161.652
Bestemmingsreserves	15.214.749	15.812.875
	<u>71.103.269</u>	<u>75.974.526</u>
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	7.203.537	5.365.244
Overige voorzieningen	5.151.030	4.749.328
	<u>12.354.567</u>	<u>10.114.572</u>
Kortlopende schulden		
Crediteuren	2.050.113	2.668.629
Rekening courant deelnemingen	149.315	0
Belastingen en premies soc.verz.	2.676.547	2.632.872
Schulden terzake van pensioenen	718.872	607.382
Overige schulden	1.055.708	909.251
Overlopende passiva	3.926.729	4.144.583
	<u>10.577.283</u>	<u>10.962.716</u>
Totaal Passiva	<u>94.035.119</u>	<u>97.051.815</u>

Verloopoverzicht enkelvoudig eigen vermogen stichting COG

	Saldo	Bestemming	Overige	Saldo
	01.01.17	2017	2017	31.12.17
	€	€	€	€
Algemene Reserve	62.374.142	-6.485.621	0	55.888.520
Bestemmingsreserves	15.894.537	-679.788	0	15.214.749
	78.268.679	-7.165.410	0	71.103.269

Opbouw eigen vermogen stichting COG

	Werkelijk	Werkelijk
	2017	2016
	€	€
BVE (ROC A12)	48.328.559	53.448.037
VO (Arentheem College)	17.269.807	16.957.779
VO (CSV)	5.504.903	5.568.710
Enkelvoudig eigen vermogen Stg. COG	71.103.269	75.974.526
Stichting Contractonderwijs COG	111.660	15.094
Beheerstichting ROC A12	231.435	249.939
Totaal eigen vermogen Stg. COG	71.446.365	76.239.560

Het enkelvoudig vermogen van de Stichting COG bestaat uit het vermogen van ROC A12, het Arentheem College en het CSV.

B 1.6 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2017

	St. COG 2017 €	St. COG 2016 €
Baten		
Rijksbijdrage	78.094.036	75.565.018
Overige overheidsbijdragen en subsidies	456.220	536.387
College-, cursus-, les- en examengelden	1.087.821	1.019.949
Overige baten	4.596.185	5.475.371
Som der baten	84.234.262	82.596.726
Lasten		
Personele lasten	67.651.029	63.250.397
Afschrijvingen	4.707.699	4.801.292
Huisvestingslasten	6.350.423	6.176.267
Overige lasten	10.404.629	10.439.816
Som der lasten	89.113.780	84.667.772
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-4.879.518	-2.071.046
Rentebaten/lasten	8.261	178.421
Resultaat exploitatie	-4.871.257	-1.892.626

Het enkelvoudige resultaat van COG wijkt af van het geconsolideerde resultaat van B1.2 omdat de Stichting Contractonderwijs COG en de Beheerstichting ROC A12 in bovenstaand overzicht buiten beschouwing blijven.

B 1.7 Segmentatie MBO- VO per 31 december 2017

	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)
	2017	2017	2017	2016	2016	2016
	€	€	€	€	€	€
ACTIVA						
Vaste activa						
Materiële vaste activa						
Gebouwen en terreinen	27.953.982	1.065.143	29.019.125	29.342.764	106.979	29.449.743
Inventarissen en apparatuur	4.343.484	2.703.644	7.047.128	4.156.555	2.648.715	6.805.270
Overige materiële vaste activa	1.313.164	1.025.173	2.338.337	1.730.844	1.112.953	2.843.797
Materiële vaste activa in uitvoering	8.073.659	0	8.073.659	3.018.787	4.641	3.023.428
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	99.000	0	99.000	99.000	0	99.000
	<u>41.783.289</u>	<u>4.793.960</u>	<u>46.577.248</u>	<u>38.347.951</u>	<u>3.873.288</u>	<u>42.221.239</u>
Financiële vaste activa						
Vorderingen op Ministerie van OCenW	1	1	2	1	1	2
Overige financiële vaste activa	142.117	0	142.117	167.117	0	167.117
	<u>142.118</u>	<u>1</u>	<u>142.118</u>	<u>167.118</u>	<u>1</u>	<u>167.118</u>
Viottende activa						
Voorraden						
Voorraden	6.035	0	6.035	2.949	0	2.949
Vorderingen						
Debiteuren	450.449	322.305	772.754	891.288	198.653	1.089.941
Rekening courant deelnemingen	0	0	236.094	5.339.322	-477.373	4.858.949
Overige vorderingen	108.575	173.393	281.968	648.669	381.771	1.030.440
Overlopende activa	501.546	146.349	647.895	717.357	304.714	1.022.072
	<u>1.060.570</u>	<u>642.047</u>	<u>1.938.711</u>	<u>7.596.637</u>	<u>407.765</u>	<u>8.001.402</u>
Liquide middelen						
Liquide middelen	21.943.201	23.514.585	45.371.006	22.320.511	24.338.595	46.659.106
Totaal Activa	<u>64.935.212</u>	<u>28.950.593</u>	<u>94.035.119</u>	<u>68.435.165</u>	<u>28.619.650</u>	<u>97.051.815</u>

	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)
	2017	2017	2017	2016	2016	2016
	€	€	€	€	€	€
PASSIVA						
Eigen Vermogen						
Algemene Reserve	40.310.980	15.577.540	55.888.520	45.024.879	15.136.772	60.161.652
Bestemmingsreserves	8.017.579	7.197.170	15.214.749	8.423.158	7.389.717	15.812.875
	<u>48.328.559</u>	<u>22.774.710</u>	<u>71.103.269</u>	<u>53.448.037</u>	<u>22.526.489</u>	<u>75.974.526</u>
Voorzieningen						
Overige voorzieningen	3.223.094	1.927.936	5.151.030	3.022.635	1.726.692	4.749.328
Personeelsvoorzieningen	5.134.417	2.069.120	7.203.537	3.440.706	1.924.538	5.365.244
	<u>8.357.511</u>	<u>3.997.057</u>	<u>12.354.567</u>	<u>6.463.341</u>	<u>3.651.231</u>	<u>10.114.572</u>
Kortlopende schulden						
Crediteuren	1.626.204	423.909	2.050.113	2.147.333	521.296	2.668.629
Rekening courant deelnemingen	0	0	149.315	0	0	0
Belastingen en premies soc.verz.	2.676.054	493	2.676.547	2.632.951	-79	2.632.872
Schulden terzake van pensioenen	718.872	1	718.873	607.382	0	607.382
Overige schulden	912.524	143.185	1.055.708	703.891	205.360	909.251
Overlopende passiva	2.315.488	1.611.240	3.926.728	2.429.228	1.715.356	4.144.583
	<u>8.249.142</u>	<u>2.178.827</u>	<u>10.577.284</u>	<u>8.520.786</u>	<u>2.441.932</u>	<u>10.962.717</u>
Totaal Passiva	<u>64.935.212</u>	<u>28.950.593</u>	<u>94.035.119</u>	<u>68.432.165</u>	<u>28.619.650</u>	<u>97.051.815</u>

	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)	MBO (ROC A12)	VO (Arentheem College en CSV)	Totaal St. COG (*1)
	2017	2017	2017	2016	2016	2016
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdrage	45.611.807	32.482.288	78.094.036	43.796.434	31.768.585	75.565.018
Overige overheidsbijdragen en subsidies	456.220	0	456.220	536.387	0	536.387
College-, cursus-, les- en examengelden	510.800	577.021	1.087.821	494.642	525.308	1.019.949
Overige baten	4.452.661	1.535.328	4.596.185	5.240.558	1.399.278	5.475.371
Som der baten	51.031.488	34.594.638	84.234.262	50.068.021	33.693.170	82.596.726
Lasten						
Personele lasten	41.083.546	27.472.814	67.651.029	38.202.746	25.842.683	63.250.397
Afschrijvingen	3.792.350	915.349	4.707.699	3.896.587	904.705	4.801.292
Huisvestingslasten	4.249.132	2.101.291	6.350.423	3.970.746	2.205.521	6.176.267
Overige lasten	7.033.986	3.857.116	10.404.629	7.205.411	3.603.840	10.439.816
Som der lasten	56.159.015	34.346.569	89.113.780	53.275.489	32.556.749	84.667.773
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-5.127.527	248.008	-4.879.518	-3.207.468	1.136.422	-2.071.047
Rentebaten/lasten	8.049	212	8.261	178.421	0	178.421
Resultaat exploitatie	-5.119.478	248.221	-4.871.257	-3.029.047	1.136.422	-1.892.626
Splitsing geconsolideerd resultaat						
	Werkelijk 2017	Werkelijk 2016				
	€	€				
BVE (ROC A12)	5.119.478	-3.430.573				
VO (Arentheem College)	312.028	231.385				
VO (CSV)	63.807	905.037				
Stichting Contractonderwijs COG	96.566	15.094 *1)				
Beheerstichting ROC A12	18.504	-14.507 *1)				
	-4.793.195	-2.293.564				

*1) Totaal St. COG is exclusief Stichting Contractonderwijs en Beheerstichting ROC A12. Het resultaat van zowel Stichting Contractonderwijs COG als Beheerstichting ROC A12 is geconsolideerd opgenomen onder de Eigen algemene reserve ROC A12. Zoals toegelicht wordt deze reserve gevormd uit de resultaten die behaald worden op commerciële activiteiten en nevenactiviteiten. Hieronder vallen de activiteiten van beide stichtingen.

B 1.8 Model E: verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Act.	Eigen vermogen 31-12-2017	Omzet 2017	Exploitatie-saldo 2017	Verklaring art. 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
<u>Beslissende zeggenschap</u>									
Stichting contractonderwijs COG	Stichting	Ede	1	111.660	1.225.540	96.566	nee	100	ja
Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden									
Beheersstichting	Stichting	Ede	4	231.435	36.000	-18.504	nee	100	ja

C: Overige gegevens

C 1. Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo

Resultaat	€	-4.793.195
Resultaatbestemming:		
Reserve algemeen publiek	€	-4.273.132
Reserve eigen middelen (privaat)	-	82.865
Reserve ondersteuningsfonds (privaat)	-	-4.613
Reserve strategisch HRM beleid	-	-50.000
Reserve BAPO	-	-20.171
Reserve inrichting nieuwbouw	-	-122.376
Reserve Kwaliteit en Excellentie	-	-231.300
Reserve impuls aan innovatie	-	-174.469
Totaal	€	<u>-4.793.195</u>

Er is geen sprake van een statutaire regeling omtrent winstbestemming.

Het voorstel winstbestemming is in het bovenstaande verloopoverzicht verwerkt.

C 2. Goedkeuring jaarrekening

Op 25 juni 2018 is de jaarrekening 2017 van de Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland (COG) door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

B.J.F. Fransen, MSc., voorzitter
Voorzitter Raad van Toezicht

Drs. J.A. Klop
Lid Raad van Toezicht

Ir. M.J. Veening
Lid Raad van Toezicht

Dr. Ir. C.M. Verloop
Lid Raad van Toezicht

K.A. Pullen
Lid Raad van Toezicht

Drs. M.A. Otten
Lid Raad van Toezicht

C 3. Gegevens over rechtspersoon 2017

Onderwijsinstelling: ROC A12

- | | |
|---|---|
| a. Naam en adres: | Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden
Postbus 78, 6710 BB EDE |
| b. Brinnummer | 25PM |
| c. Naam opgenomen scholen | Arnhem
Barneveld
Ede
Huissen
Veenendaal
Velp
Wageningen |
| d. Naam en telefoonnummer
contactpersoon | E.A.M. Schöningh (Liesbeth), A.M. Schinkel (Toine), College van Bestuur
G.J. Kiphardt (Gerrit-Jan), Manager bedrijfsvoering
Algemeen telefoonnummer: 0318-455500
Website: www.a12.nl |

Onderwijsinstelling: Arentheem College

- | | |
|---|---|
| a. Naam en adres: | Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden
Postbus 78, 6710 BB EDE |
| b. Brinnummer | 07PK |
| c. Naam opgenomen scholen | Leerpark Presikhaaf
Thomas a Kempis
Titus Brandsma |
| d. Naam en telefoonnummer
contactpersoon | E.A.M. Schöningh (Liesbeth), A.M. Schinkel (Toine), College van Bestuur
L.J. van der Deijl (Leenderd), algemeen directeur
Algemeen telefoonnummer: 026-4432113
Website: www.arentheemcollege.nl |

Onderwijsinstelling: Praktijkschool Arentheem

- a. Naam en adres: Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden
Postbus 78, 6710 BB EDE
- b. Brinnummer 26JT
- c. Naam opgenomen scholen Leerpark Presikhaaf
- d. Naam en telefoonnummer
contactpersoon E.A.M. Schöningh (Liesbeth), A.M. Schinkel (Toine), College van Bestuur
L.J. van der Deijl (Leenderd), algemeen directeur
Algemeen telefoonnummer: 026-4432113
Website: www.arentheemcollege.nl

Onderwijsinstelling: Christelijke scholengemeenschap Veenendaal (CSV Het Perron)

- a. Naam en adres: Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden
Postbus 78, 6710 BB EDE
- b. Brinnummer 02MF
- c. Naam opgenomen scholen Christelijke Scholengemeenschap Veenendaal
- d. Naam en telefoonnummer
contactpersoon E.A.M. Schöningh (Liesbeth), A.M. Schinkel (Toine), College van Bestuur
M.J. Bosch (Mirjam), algemeen directeur
Algemeen telefoonnummer: 0318-509600
Website: www.de-csv.nl

Afkortingen

BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
BVE	Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie
BYOD	Bring your own device
CE	Centraal Examencijfer
CEC	Centrale examencommissie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
DOT's	Docentontwikkelteams
ECOL	Examencommissie op locatie
EZ	Economische zaken
FTE	Fulltime-Equivalent (een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt)
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding
LGF	Leerlinggebonden financiering
Lwoo	Leerweg ondersteunend onderwijs
Mbo	Middelbaar Beroepsonderwijs
Mbo raad	Brancheorganisatie van de onderwijsinstellingen in het mbo
MR	Medezeggenschapsraad
OBP	Ondersteunend en Beheerspersoneel
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en examenregeling (op domeinniveau)
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
OR	Ondernemingsraad
Po-raad	Brancheorganisatie voor het primair onderwijs
PTA	Programma van toetsing en afsluiting
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
ROC	Regionaal opleidingscentrum
SE	Schoolexamencijfer
SLB	Studieloopbaanbegeleiding
SR	Studentenraad
SWV	Samenwerkingsverband
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (basis, kader, gemengd-/theoretische leerweg)
Vo	Voortgezet onderwijs
Vo-raad	Brancheorganisatie voor het vo
VSV	Voortijdig School Verlaten
VTOT	Vereniging voor Toezichthouders in Onderwijsinstellingen

Vwo	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WMS	Wet medezeggenschap
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WSP	Werkgeversservicepunt
WVO	Wet op het voortgezet onderwijs

Colofon

Samenstelling en redactie

Diana Beekhuizen, Janita Kelderhuis, Gerrit-Jan Kiphardt, Pascal Krosse, Karin Melger en Desirée Sim Zecha

Beeldmateriaal

Desiree Prudencia

Druk

Repro ROC A12

Druk- en/of zetfouten voorbehouden

COG

Reehorsterweg 80

Postbus 78

6710 BB Ede

T 0318 45 55 10

info@cog.nl

www.cog.nl

Arentheem College

Postbus 2019

6802 CA Arnhem

T 026 443 21 13

centraledirectie@arentheemcollege.nl

www.arentheemcollege.nl

CSV Het Perron

Sportlaan 11-13

Postbus 234

3900 AE Veenendaal

T 0318 50 96 00

info@de-csv.nl

www.de-csv.nl

ROC A12

Reehorsterweg 80

Postbus 82

6710 BB Ede

T 0318 45 55 00

info@roc.a12.nl

www.a12.nl