

JAARVERSLAG 2018



Christelijke Onderwijs Groep
Vallei & Gelderland - Midden



Arentheem College



UPGRADE
Opleidingen voor een leven lang leren



VAN COG MAKEN DEEL UIT

Vastgesteld door het College van
Bestuur op 20 mei 2019

A - BESTUURSVERSLAG

Kerncijfers COG 2018

Voorwoord College van Bestuur

Leeswijzer

1. Profiel van de organisatie

- 1.1. Organisatiestructuur
- 1.2. Governance
- 1.3. Verslag RvT

2. Strategisch perspectief

- 2.1. Missie en visie
- 2.2. Identiteit
- 2.3. Strategische doelen 2015-2018
- 2.4. Speerpunten 2018
- 2.5. Terugblik en reflectie 2015-2018
- 2.6. Ambities 2019-2022

3. Activiteiten en resultaten 2018

- 3.1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs
- 3.2. Professionele (onderwijs-)organisatie
- 3.3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur
- 3.4. Sterk verbonden met de omgeving
- 3.5. Bedrijfsvoering

4. Onderwijsresultaten 2018

- 4.1. Onderwijsresultaten vo
- 4.2. Toelichting onderwijsresultaten vo
- 4.3. Onderwijsresultaten vavo
- 4.4. Toelichting onderwijsresultaten vavo
- 4.5. Onderwijsresultaten ROC A12
- 4.6. Toelichting onderwijsresultaten ROC A12

5. Medewerkers

- 5.1. Kengetallen medewerkers
- 5.2. Toelichting kengetallen medewerkers
- 5.3. Functiebouwwerk
- 5.4. Bevoegdheden leraren en docenten
- 5.5. Professionalisering
- 5.6. Medewerkerstevredenheid
- 5.7. Werving en selectie
- 5.8. Voormalige werknemers
- 5.9. Banenafspraken mbo en vo
- 5.10. Arbo en gezondheid
- 5.11. Beloningsbeleid CvB en RvT

3

4

5

6

7

7

10

17

23

23

24

24

25

26

30

31

31

34

35

36

39

46

46

48

53

53

55

56

64

65

68

69

69

70

71

72

73

73

74

74

6. Financiën

- 6.1. Stand van zaken op hoofdlijnen
- 6.2. Baten
- 6.3. Lasten
- 6.4. Balans
- 6.5. Treasury

7. Vooruitblik

- 7.1. Continuïteit
- 7.2. Risicoparagraaf
- 7.3. Rapportage toezichthoudend orgaan

Bijlagen

- Bijlage I Gegevens leerlingen en studenten
- Bijlage II Verantwoording notitie helderheid
- Bijlage III Studiesucces mbo
- Bijlage IV Hoofd- en nevenfuncties RvT/CvB
- Bijlage V Verantwoording prestatieboxgelden vo
- Bijlage VI Verantwoording subsidie technisch vmbo
- Bijlage VII Kwaliteitsagenda ROC A12 2015-2018

B - JAARREKENING

- Grondslagen van de jaarrekening
- Geconsolideerde balans per 31 december na resultaatbestemming
- Geconsolideerde staat van baten en lasten
- Toelichting geconsolideerde balans
- Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten
- Verantwoording Wet Normering Topinkomens
- Enkelvoudige balans
- Enkelvoudige staat van baten en lasten
- Segmentatie mbo-vo
- Model E: verbonden partijen
- Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo
- Goedkeuring jaarrekening Raad van Toezicht

C - OVERIGE GEGEVENS

- Controleverklaring onafhankelijke accountant
- Gegevens over rechtspersoon

Afkortingen

Colofon

75

75

76

78

79

80

82

82

86

87

88

88

89

93

95

96

96

98

100

101

106

107

110

123

126

129

132

132

136

137

138

139

140

143

144

145



Inhoudsopgave, blauwe tekst
en icoontjes rechtsonder op
de pagina zijn aanklikbaar





A - Bestuursverslag



Aantal leerlingen/studenten¹

	2015	2016	2017	2018
Arentheem College (incl. vavo en pro)	2.315	2.403	2.579	2.741
CSV Het Perron (incl. pro)	1.169	1.104	1.081	983
ROC A12				
Mbo ²	5.709	5.836	5.843	5.966
Vavo ³	255	209	234	194
Educatie/inburgering	366	302	291 ⁴	110

Aantal cursisten UPGRADE

1.028	1.191	599 ³	n.b.
-------	-------	------------------	------



Aantal diploma's

Arentheem College	415	312	380*	420**
CSV Het Perron	219	236	237	228
ROC A12 ⁵	1.811	1.704	1.684	1.679

* Incl. 52 extraneus kandidaten van het Briant College

** Incl. 37 extraneus kandidaten van het Briant College



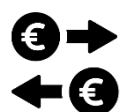
Medewerkers (aantal)

	1.072	1.106	1.191	1.154
Arentheem College	286	297	339	338
CSV Het Perron	173	188	189	179
ROC A12	549	559	589	561
UPGRADE	9	11	11	17
Bestuur en Bedrijfsvoering	55	51	63	59



Medewerkers (fte)

	844	856	896	879
Arentheem College	224	228	252	262
CSV Het Perron	145	150	151	145
ROC A12	415	426	436	414
UPGRADE	8	5	4	7
Bestuur en Bedrijfsvoering	52	47	53	51



Financieel (COG) (x € 1.000)

Baten uit gewone bedrijfsvoering	83.380	82.459	84.618	89.173
Lasten uit gewone bedrijfsvoering	83.448	84.932	89.419	87.530
Exploitatiesaldo	329	-2.294	-4.973	1.649
Rentabiliteit	0,4%	-2,28%	-5,7%	1,8%
Solvabiliteit	79%	78%	75%	76%
Liquiditeit	4,9	4,9	4,5	3,8

¹ Voor bronvermelding zie bijlage 1, peildatum 1 oktober, 2018 betreft voorlopige cijfers.

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

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

⁴ Betreft het totaal aantal studenten in kalenderjaar 2017.

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

Voor u ligt het jaarverslag van de Christelijke onderwijsgroep Vallei en Midden-Gelderland over het jaar 2018, een jaar met bestuurlijke wisselingen naar continuïteit in ons onderwijs. Vanaf januari 2018 was Antoinette Knoet-Michels ad interim-voorzitter van het College van Bestuur (CvB), nadat Liesbeth Schöningh in december 2017 afscheid had genomen en Toine Schinkel vanaf november 2017 zijn werkzaamheden als lid van het CvB beëindigde. In de zomer van 2018 werd definitief afscheid genomen van Toine Schinkel. Op 1 juni trad Jan Jacob van Dijk aan als nieuwe voorzitter van het CvB. Direct na zijn aantreden werd de zoektocht naar een nieuw lid CvB gestart, hetgeen leidde tot de benoeming van Pauline Satter. Zij begon haar werkzaamheden op 1 december. Daarmee was het CvB weer compleet en kon een nieuwe start worden gemaakt.

Daarnaast was het ook het eerste volledige jaar van het kabinet Rutte III. In de eerste helft van het jaar werden afspraken gemaakt tussen minister Van Engelshoven en de MBO Raad over de ontwikkelingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Ze sloten in maart 2018 het zogeheten bestuursakkoord. Een van de afspraken was dat iedere mbo-instelling voor eind oktober 2018 een kwaliteitsagenda zou indienen. Een commissie van deskundigen zou de plannen beoordelen en de minister adviseren over de vraag of de desbetreffende mbo-instelling recht zou houden op 100% van de bekostiging. Na een intensief proces zowel intern als met externe partijen kon het CvB in oktober zijn fiat geven aan het opgestelde kwaliteitsplan 2019-2022 van ROC A12. In dit plan werden de voornemens om de kwaliteit verder te verbeteren gepresenteerd. De resultaten van het eerdere kwaliteitsplan leverden A12-breed een forse financiële meevaller op. Met name de resultaten op de beroepspraktijkvorming en voortijdig schoolverlaters waren uitzonderlijk.

Ook voor het voortgezet onderwijs (vo) maakte het kabinet een nieuwe start. Zo werd voor de zomer een sectorakkoord afgesloten. Tevens kwamen onder voorwaarden extra middelen beschikbaar voor het techniekonderwijs in het vmbo en kondigde het kabinet een vereenvoudiging van de bekostiging voor het vo aan. Al deze voornemens misten hun impact niet op het vo. Sommige initiatieven werden als een opsteker gezien, andere bleken een minder positieve uitwerking te hebben op onze scholen. Bovendien werd de onderwijswereld opgeschrikt door de Maastrichtse affaire omtrent de examens. Dat leidde ertoe dat iedereen zijn eigen organisatie nog eens kritisch tegen het licht ging houden en ook binnen Arentheem opnieuw naar de PTA's werd gekeken.

Vanaf september 2018 werd een begin gemaakt met het ontwikkelen van een nieuw Strategisch Perspectief. Omdat de input van iedereen hierin van waarde was, werden alle medewerkers uitgenodigd om hun gedachten en ideeën te geven over de toekomst van COG en onze scholen. Daarnaast werd de inbreng van onze stakeholders gevraagd. Dit alles leidde tot een concept dat begin 2019 verder zal worden besproken en uiteindelijk zal worden vastgesteld door de Raad van Toezicht.

In het najaar van 2018 werd tevens gestart met de verbetering van de samenwerking binnen COG. Daarvoor werd intern een kwartiermaker geworven om de onderlinge samenwerking tussen de ondersteunende diensten én de samenwerking tussen onderwijs en ondersteuning te verbeteren. Mirjam Bosch, die deze functie vervult, onderzoekt op welke manier de ondersteunende diensten zo kunnen worden gestructureerd, dat de dienstverlening aan het onderwijs wordt verbeterd. Het gaat echter om veel meer dan een andere structuur: belangrijker is dat de cultuur meer op samenwerking is gericht en we elkaar leren kennen.

Kortom een jaar waarin veel is gebeurd en we de eerste stappen hebben kunnen zetten voor de volgende fase van de ontwikkeling van COG.

Jan Jacob van Dijk, voorzitter College van Bestuur
Pauline Satter, Lid College van Bestuur



Heeft u vragen of wilt u een reactie geven op ons jaarverslag? Onze contactgegevens staan op de laatste pagina van dit verslag.

Door de Raad van Toezicht en het College van Bestuur wordt het jaarverslag gebruikt als verantwoordingsdocument van het afgelopen kalenderjaar voor zowel externe – waaronder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de Inspectie van het Onderwijs, samenwerkingspartners, ouders, gemeenten – als interne (studenten, leerlingen en medewerkers) stakeholders. Daarmee heeft het jaarverslag ook een vaste plaats in het integrale kwaliteitsstelsel van COG. Het vertrekpunt van het bestuursverslag vormt het **Strategisch Perspectief 2015-2018** van Christelijke Onderwijsgroep Vallei & Gelderland-Midden (COG) en daaruit voortvloeiend de jaarlijkse kaderbrief. In het Strategisch Perspectief heeft het College van Bestuur zijn ambities en doelstellingen voor de langere termijn geformuleerd, in de kaderbrief staan de speerpunten van deze ambities en doelstellingen 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 en naar de Inspectie van het Onderwijs gestuurd.

Hier vindt u een overzicht van veel voorkomende afkortingen.



Het jaarverslag bestaat uit drie onderdelen:

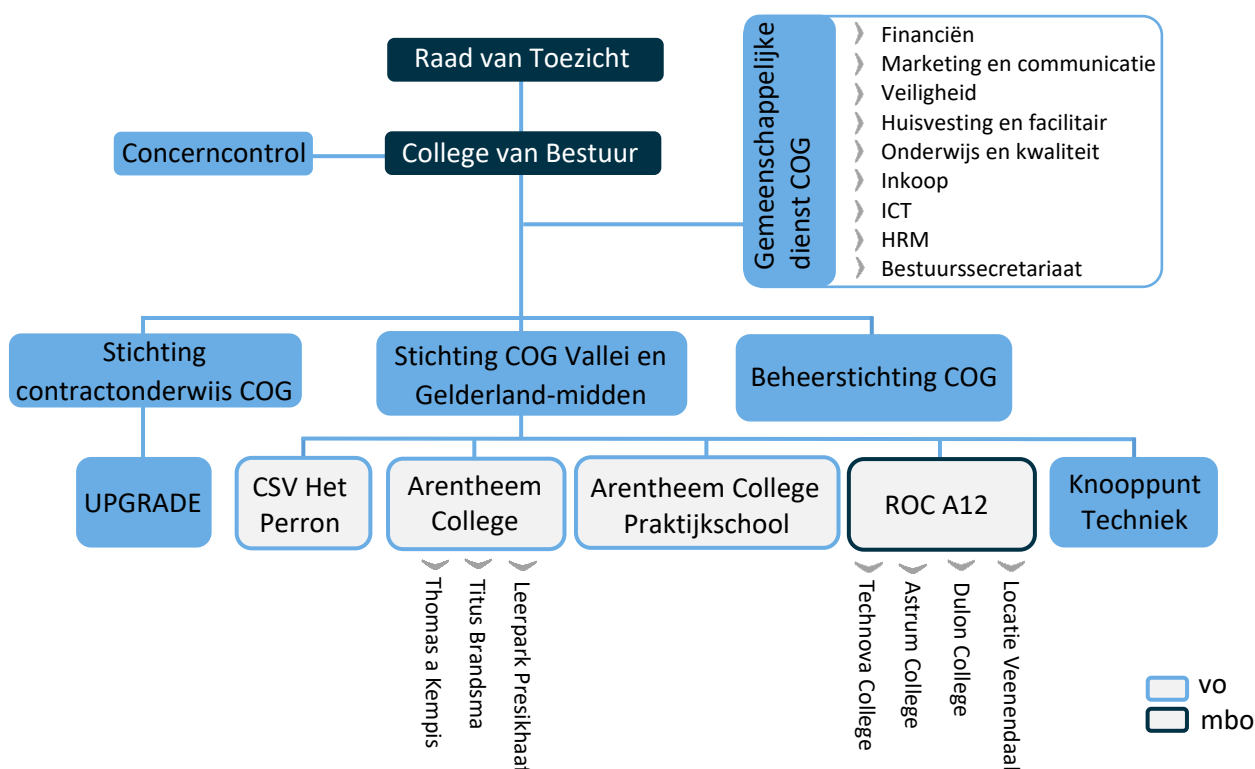
- A. Bestuursverslag
- B. Jaarrekening
- C. Overige gegevens

	Onderwerpen die aan bod komen	Relevant voor?
A - Bestuursverslag		
1. Profiel van de organisatie	› Organisatiestructuur en organogram › Beschrijving organisatieonderdelen	Intern, toezichthouders
2. Strategisch perspectief 2015-2018	› Beschrijving, missie, visie en identiteit COG › Toelichting strategische doelen › Doorkijk naar volgende planperiode	Intern, extern (werkveld), toezichthouders
3. Terugblik 2018	› Toelichting realisaties strategische doelen per organisatieonderdeel voor 2018	Intern, extern, toezichthouders
4. Onderwijsresultaten 2018	› Resultaten vo: o.a. slaagpercentages, tevredenheid › Resultaten vavo: o.a. slaagpercentages en uitval › Resultaten mbo: o.a. studiesucces, vsv en tevredenheid	Intern, extern, toezichthouders
5. Medewerkers	› Cijfers over medewerkers (o.a. fte, leeftijdsopbouw) › Toelichting op de cijfers	Intern, toezichthouders
6. Financiën	› Overzicht baten en lasten › Treasury	Toezichthouders
7. Vooruitblik	› Continuïteitsparagraaf met o.a. prognoses studenten- en leerlingaantallen, meerjarenbegroting, personeel › Risicoparagraaf	Toezichthouders
Bijlagen	› Gedetailleerde informatie leerlingen en studentenaantallen, etc. › Verantwoording notitie helderheid mbo, kwaliteitsagenda 2015-2018 ROC A12 en prestatieboxgelden vo › Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht	Toezichthouders
B – Jaarrekening 2018		Toezichthouders
C – Overige gegevens		Toezichthouders

1.1. ORGANISATIESTRUCTUUR

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 structuur van COG weergegeven.



Figuur 1. Organigram COG

1.1.1. Arentheem College

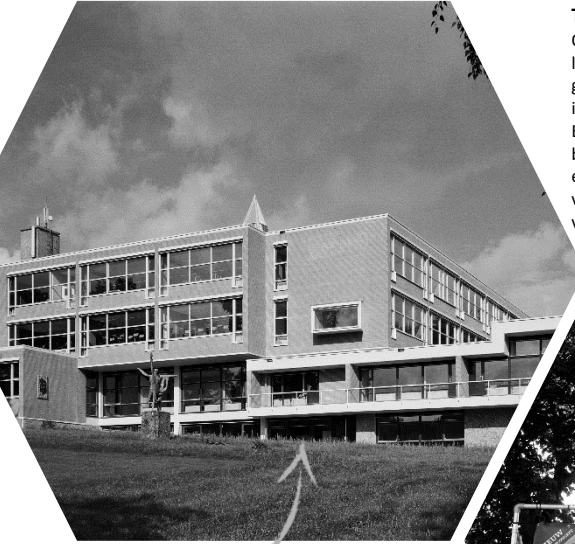
Het Arentheem College is een interconfessionele school met drie locaties:

- › Titus Brandsma: mavo, havo en de Wereldklas[?]
- › Thomas a Kempis: havo, atheneum en gymnasium⁺
- › Leerpark Presikhaaf: praktijkonderwijs, vmbo basis/kader en mbo



De Wereldklas is een extra jaar tussen de basisschool en het voortgezet onderwijs (vo) in, waar leerlingen worden ondersteund in hun verdere ontwikkeling.

Interconfessioneel betekent voor ons, dat we de christelijke levensbeschouwing en de christelijke waarden belangrijk vinden. We hebben respect voor elkaars opvattingen, achtergrond en cultuur. Op onze school staan de belangen van de leerling centraal. We luisteren naar leerlingen en nemen ze serieus. Het Arentheem College biedt een veilige omgeving, waar elke leerling de kans krijgt het beste uit zichzelf te halen.



Thomas a Kempis

Onze school is een plek waar leerlingen kunnen leren en groeien in een veilige, tolerante en respectvolle omgeving. Bij ons is - naast het cognitieve aspect - veel aandacht voor culturele, sociale en maatschappelijke activiteiten. Flexibiliteit, aanbieden van keuzemogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces zijn kernwoorden. Onze school is dé plek voor nieuwsgierige mensen die hard willen werken aan hun eigen succes. Bij ons volg je onderwijs op een ondernemende manier. De kwaliteit van onze lessen is hoog. De sfeer op onze school is positief: iedereen voelt zich gezien en gekend.

Titus Brandsma

Onze school is kleinschalig, veilig en ondernemend. Docenten en leerlingen kennen elkaar. En we zorgen voor een soepele overgang van de basisschool naar onze school. Zo heb je bijvoorbeeld in de brugklas een eigen lokaal. We mogen onszelf een Excellente School noemen. Daar zijn we trots op, want het betekent dat leerlingen bij ons gewoon goed onderwijs krijgen. En dat we méér doen dan dat. We zorgen bijvoorbeeld voor een prima aansluiting tussen de basisschool en het voortgezet onderwijs en we zijn een Unesco-school.



Leerpark Presikhaaf

Dit is dé school voor modern beroepsonderwijs. Levensecht werken naar onderwijsbehoefte vormen hiervan de basis. Ons motto is: 'op het Leerpark doe je meer'. Wij dagen uit om prestaties te leveren en resultaat te behalen. Onze school lijkt heel erg op de plek waar leerlingen later gaan werken, zo hebben we bijvoorbeeld een garage en een winkel. Mensen uit de buurt brengen hun auto bij ons of komen een hapje eten in ons restaurant.

1.1.2. CSV Het Perron

CSV Het Perron is een school voor vmbo en praktijkonderwijs en is samen met ROC A12 gevestigd in Veenendaal. Binnen het vmbo worden de kaderberoepsgerichte leerweg (kbl), beroepsgerichte leerweg (bbl) en gemengd/theoretische leerweg (g/tl) aangeboden. Leerlingen kunnen tevens 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 waar mogelijk verbonden met de beroepspraktijk.

Wij zijn een digitale school en zijn proactief en innovatief op het gebied van ICT-ontwikkelingen. Alle leerlingen bij ons op school hebben een laptop, deze wordt gebruikt naast reguliere theorieboeken tijdens de lessen. Leerlingen kunnen de laptop ook thuis voor het schoolwerk gebruiken.

CSV Het Perron is een christelijke scholengemeenschap. Er wordt een pedagogisch didactisch klimaat gestimuleerd dat is ontleend aan de christelijke identiteit en de daarin voorkomende waarden zoals: veiligheid, respect, samenwerken en saamhorigheid. De school staat open voor iedereen. Van de leerlingen en de ouders wordt verwacht dat zij het christelijke karakter van onze school respecteren.

Klik [hier](#) voor meer informatie over ons Laadperron, een levensecht magazijn van 800m2 waar onze leerlingen les krijgen!



1.1.3. ROC A12

ROC A12 bestaat uit drie colleges; het Dulon College in Ede en Veenendaal, het Astrum College in Velp en Arnhem en het Technova College in Ede. De colleges hebben allen een eigen merkidentiteit en worden aangestuurd door een eigen directeur.

Sportlaan 11 -13, Veenendaal

Reehorsterweg 80, Ede

Zandlaan 29, Ede

Reehorsterweg 27, Ede



IJssellaan 89, Arnhem

Gruttostraat 10, Velp

Bovenbuurtweg 7, Ede

Sportlaan 11 -13, Veenendaal

Het Dulon College biedt Entree-opleidingen, middelbaar beroepsonderwijs (mbo) op niveau 2, 3 en 4, en voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) aan. Het Astrum College en Technova College bieden mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 aan.

Het opleidingsportfolio mbo van ROC A12 bestaat jaarlijks uit circa 120 opleidingen in de volgende domeinen:

- › Handel, economie en administratie
- › Horeca, toerisme, recreatie en wellness
- › Media, ICT, beeld en geluid
- › Sport
- › Techniek en technologie
- › Veiligheid en defensie
- › Zorg en welzijn

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

Per 1 januari 2018 verzorgt ROC A12 geen educatie onderwijs meer.

1.1.4. UPGRADE

UPGRADE is de opleider voor volwassenen (werkend en niet-werkend) en richt zich daarbij op de publieke, zakelijke en particuliere markt in regio de Vallei- en Gelderland-Midden. UPGRADE levert een toegevoegde waarde aan de employability van de cursist én is de partner van ROC A12 bij het realiseren van een sterke verbinding met de omgeving en de invulling van het bestuursakkoord. Dit vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en gebaseerd op een gezonde financiële bedrijfsvoering.

1.1.5. Knooppunt techniek

Knooppunt Techniek staat voor uitwisseling van kennis en ervaring, imagoverbetering van technische beroepen en conditieverbetering voor technische innovaties. Een 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 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.

1.1.6. Bestuur en bedrijfsvoering

De Gemeenschappelijke Dienst maakt deel uit van het organisatieonderdeel Bestuur en Bedrijfsvoering van COG. De Gemeenschappelijke Dienst ondersteunt stichtingsbreed bij de beleidsvorming en -uitvoering 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.

1.2. 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. In 2017 zijn naar aanleiding van de Wet Versterking Bestuurskracht diverse governance documenten opgesteld en geactualiseerd. In 2018 is hier een vervolg aan gegeven door de diverse governance documenten van de stichting COG op te nemen in het Handboek Governance. Voor 2019 zal het Handboek Governance verder gecompliceerd worden en daar waar nodig in de planning & control cyclus worden geborgd.

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 is voor de sturing en beheersing een planning & control cyclus ingericht. In 2018 is gestart met de voorbereidingen om de planning & control cyclus voor 2019 anders in te richten. Belangrijke documenten in de planning & control cyclus in 2018 zijn onder andere het Strategisch Perspectief, de kaderbrief, de (meerjaren) begroting, de zomernota en het jaarverslag. Vanaf kalenderjaar 2019 zal de zomernota komen te vervallen en worden vervangen door twee trimesterrapportages naast het jaarverslag.

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. Jaarlijks wordt intern en door de accountant getoetst of de verstrekte bezoldiging past binnen wet- en regelgeving en middels dit verslag wordt de bezoldiging 2018 vóór 1 juli 2019 openbaar gemaakt. De gegevens voor de bezoldiging van topfunctionarissen zijn opgenomen in [de jaarrekening](#).



1.2.1. 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, studenten/leerlingen) als externe (zoals 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 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 afnemend onderwijs bevorderen	Docenten, locatieleiding, directie en CvB
Samenwerkings-organisatie 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	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 en CvB

Techniekbedrijven Foodvalley	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 CvB
Lerende Regio Arnhem	Deelname als partner in deze samenwerking	Bevorderen aansluiting vmbo-mbo en terugdringen vsv	Docenten, decanen, directie en CvB
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
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
Lokale overheden	Bestuurlijk overleg gemeente Arnhem, Ede, Rheden, Veenendaal en andere vormen van overleg en afstemming Huisvesting vo	Aansluiten op regionale en lokale ambities, onder andere werkgelegenheid, terugdringen vsv en leer- en werkloket	Locatieleiding, directie en CvB
Ondernemerskringen	Deelname, presentaties, beursvloer	Opleidingsvragen en regionale ontwikkelingen afstemmen	Locatieleiding, directie en CvB
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 CvB
Mbo in bedrijf	Overleg en beoordeling	Bespreken voortgang kwaliteitsafspraken mbo	Directie en CvB
VNO-NCW	Overleg en participatie	Afstemming over scholingsvraagstukken	Directie en CvB
Andere ROC's	Bestuurlijk overleg	Bevorderen macrodoelmatigheid en samenwerking	College van Bestuur

* Dit overzicht is indicatief en niet limitatief.

1.2.2. Verticale verantwoording

Naast de horizontale verantwoording is binnen COG aandacht voor de verticale dialoog. Binnen ROC A12 is de verticale dialoog 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 zijn belegd. In het vo heeft het onderwijzend personeel grote invloed op de onderwijsinhoud via de vaksecties die bepalend zijn voor vakinhoud en –didactiek. Hun invloed is afgelopen jaar versterkt doordat de afspraken over de zeggenschap van docenten met betrekking tot het onderwijs en vakinhoudelijk beleid in het professioneel statuut zijn vastgelegd.

“Door individuele aandacht halen we het beste uit de student. Of dat nu binnen of buiten school is, met of zonder diploma, we verliezen de student niet uit het oog.”

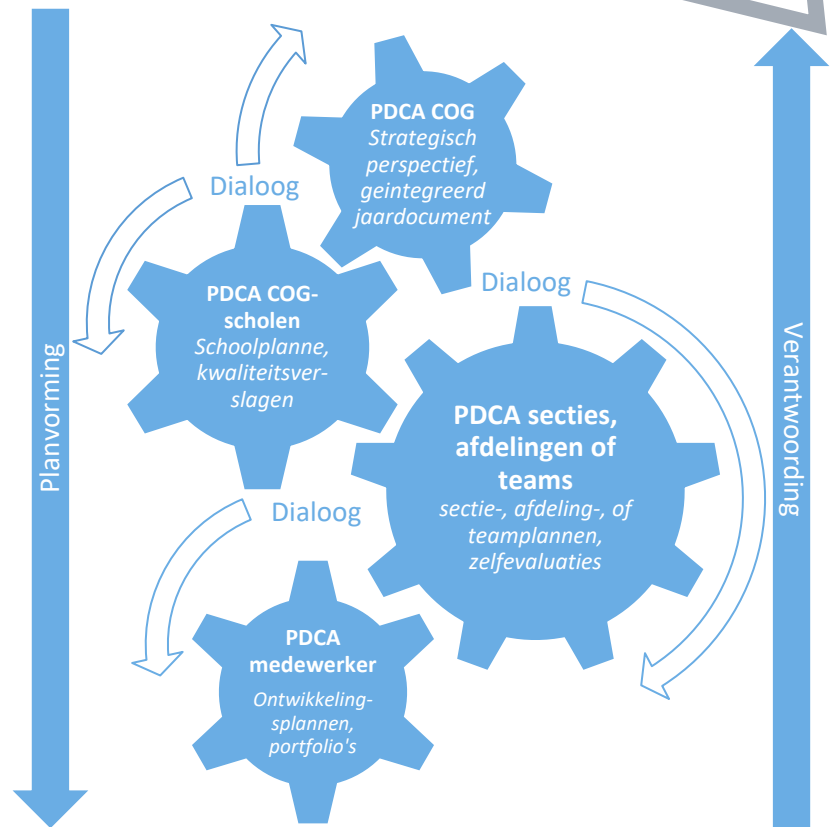
Medewerkersonderzoek, ROC A12, 2019

“De organisatie ademt sfeer en karakter, we zijn een fijne organisatie om voor te werken.”

Medewerkersonderzoek, ROC A12, 2019

Om de verticale dialoog te ondersteunen, bieden het College van Bestuur en de directies heldere kaders aan 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 (Raad van Toezicht, 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 het bestuur of de directie strategisch beleid vertaalt naar concrete doelstellingen en indicatoren op de onderliggende organisatieniveaus. Lijnverantwoordelijken stellen plan-documenten op, op het bovenliggende niveau. Vervolgens vindt terugkoppeling van resultaten en 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. In het integrale **kwaliteitsstelsel van COG** leest u meer informatie.



Figuur 2. Verticale verbinding tussen de verschillende organisatieniveaus

1.2.3. 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 vo is de **Wet Medezeggenschap op Scholen (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 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 de 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 schooljaar 2016-2017 een overkoepelend overlegmodel voor medewerkers geïntroduceerd: het Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO). 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 hoofdlijnen van de begroting. De Raad van Toezicht spreekt met vertegenwoordigers van het 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 2018:

Lotte Sanders, voorzitter MR CSV Het Perron:

'2018 was voor CSV Het Perron een jaar waarin de personeelsbezetting (PMR) onveranderd is gebleven maar Lotte Sanders wel het stokje heeft overgenomen van Christine als voorzitter van de MR en Sanne Cox de rol van secretaris op zich heeft genomen. Zowel binnen de ouder- als leerlinggeleding hebben enkele verschuivingen plaatsgevonden. We hebben sinds dit jaar twee enthousiaste leerlingen (Amy Rose de Bruin en Julian Wagner) die actief mee vergaderen namens de leerlingenraad en goede punten inbrengen en meedenken over bijvoorbeeld het rookbeleid, buitenmeubilair, organisatie schoolfeest en het aanbod in de schoolkantine. Daarnaast hebben we één nieuwe ouder (Arnold Kroon). In het kader van de nieuwe samenstelling zijn we actief in de communicatie met en informatieverstrekking aan de achterban. We vinden het belangrijk zichtbaar te zijn in de organisatie. Dat geldt voor alle geledingen. Een belangrijk speerpunt blijft dat we willen proberen onze ouderbetrokkenheid te vergroten. Hierover hebben de eerste gesprekken plaatsgevonden tussen ouders en directie. De leerlingenraad heeft dit jaar een training gevolgd van het LAKS. Afgelopen schooljaar hebben we ons voornamelijk beziggehouden met de ontwikkelingen binnen de GMO en de transformatie van de CSV naar het Perron. Verder volgen we als MR een aantal grote processen binnen de organisatie op het gebied van pedagogisch klimaat, de zorgroute en de verdere uitwerking van het experiment uit 2017, waarin we bezig zijn geweest met het anders vormgeven van ons onderwijs.'



Lydi Zuiderent, voorzitter OR ROC A12:

'Voor de OR van ROC A12 was het een bewogen jaar. Allereerst de afronding van de reorganisatie van het ondersteunend personeel. De OR was in voldoende mate betrokken bij het proces. Medewerkers hebben een andere functie gekregen of hebben in goed overleg de organisatie verlaten. Enkele medewerkers hebben geen passende functie gekregen en met hen is de directie nog in gesprek om te kijken wat binnen of buiten de organisatie mogelijk is. Daarnaast is de termijnperiode van de OR leden verlopen en dientengevolge zijn verkiezingen uitgeschreven. Op de agenda stonden naast de jaarlijks terugkerende zaken, onderwerpen zoals:

- › Instemming hoofdlijnen van de begroting in samenwerking met de studentenraad;
- › Vorming GMO Gemeenschappelijk medezeggenschapsorgaan (zowel vo, mbo als GD);
- › Strategisch beleid;
- › Initiatiefvoorstel levensfasebewust personeelsbeleid.

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

David Goldsmit, secretaris GMR Arentheem College:

Schooljaar 2018-2019 heeft de GMR Arentheem College een nieuwe samenstelling. Bij de leerlingen is Mirte Rouwenhorst namens het Titus Brandsma nieuw. David Goldsmit is de nieuwe secretaris. Astrid van der Geld is namens het Leerpark Presikhaaf nieuw als lid van de MR. In 2018 heeft de GMR de beleidsbegroting en beheersbegroting 2018 behandeld en daar vervolgens mee ingestemd. Daarnaast heeft de GMR een positief advies uitgebracht over verschillende zaken zoals: reglement genotsmiddelen, vakantieregeling, protocol fysiek ingrijpen, Bring Your Own Device en pestprotocol. Tevens hebben leden van de GMR deel uitgemaakt van de benoemingsadviescommissies voor nieuwe afdelingsleiders en voor het nieuwe CvB.



Marouan Moussi, voorzitter van de Centrale Studentenraad ROC A12:

In 2018 heeft de CSR van ROC A12 zich met verschillende thema's beziggehouden en zijn wij regelmatig in gesprek geweest met het CvB over diverse onderwerpen. Naast de reguliere werkzaamheden en activiteiten van de CSR is eind 2018 tevens een doorstart gemaakt als het gaat om professionalisering. Daarbij worden meer verbindingen gelegd met de decentrale studentenraden om goede en gedragen adviezen te geven waar studenten zich in herkennen.

Met de Wet Versterking Bestuurskracht (01-01-2017) hebben de OR en de CSR instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de jaarlijkse begroting. Om de hoofdlijnen van de begroting goed te kunnen beoordelen en daar vervolgens al dan niet mee in te stemmen, is het van belang dat de CSR over voldoende informatie beschikt. Daarnaast is het voor de CSR van belang dat we een voor ons begrijpelijke toelichting op de stukken ontvangen. Tijdens de vergaderingen ontvangen wij de onmisbare ondersteuning van een begeleider die hier ervaring mee heeft.

Andere onderwerpen waar wij in 2018 instemming op of advies over hebben gegeven:

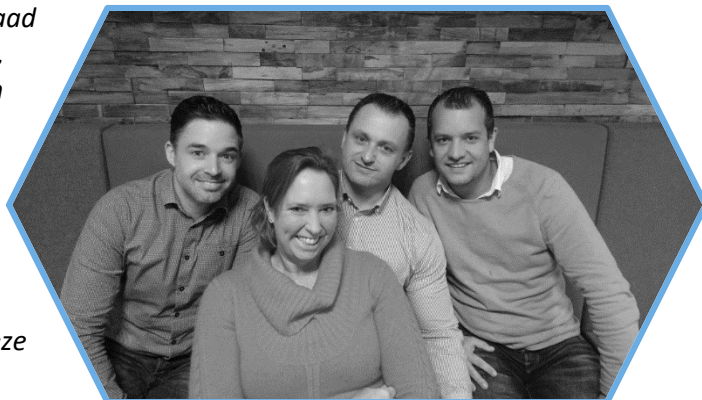
- › Sollicitatieprocedure leden CvB;
- › Informatiebeveiligings- en privacy beleid 2018-2020 en Privacyreglement stichting COG;
- › Kaderdocument instroom en toelating ROC A12-scholen.

Daarnaast houdt de CSR zich bezig met o.a. de evaluatie van de keuzedelen, de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling en de OOK/BPVO. Het werven van nieuwe leden is uiteraard ook een punt van aandacht.

Corine de Blaaij, voorzitter OR gemeenschappelijke dienst:

De inzet van de leden van de Ondernemingsraad Gemeenschappelijke Dienst richt zich op twee pijlers, te weten de entiteit Gemeenschappelijke Dienst en het Gemeenschappelijke Medezeggenschap Orgaan dat op COG-niveau acteert.

Vanuit de Ondernemingsraad GD zijn twee leden afgevaardigd in het GMO. Vanwege deze toegenomen werkzaamheden is besloten om de OR tot aan het einde van de huidige zittingsperiode september 2019 uit te breiden met één extra lid. Deze zetel is ingevuld door Richard Willems.



Het GMO heeft zich in 2018 beziggehouden met het bepalen van de vorm van dit orgaan en het reglement. Omdat het GMO nog geen officiële status heeft zijn alle advies en instemmingsverzoeken aan de aparte medezeggenschapsorganen voorgelegd. Daarnaast heeft het afgelopen jaar regelmatig overleg met de Raad van Toezicht plaatsgevonden inzake het onderzoek naar de cultuur binnen COG.

De onderwerpen die de ondernemingsraad GD in 2018 heeft behandeld zijn:

- › Selectie van de vacatures Voorzitter en lid College van Bestuur;
- › Functieprofielen binnen het functiebouwwerk Gemeenschappelijke Dienst;
- › Vakantiesluiting Gemeenschappelijke Dienst.

De OR GD heeft instemming verleend op:

- › ANW-compensatieregeling;
- › Herziene privacyreglement;
- › Reglement cameratoezicht;
- › Reglement taken en bevoegdheden functionaris gegevensbescherming;
- › Kaderbrief.

Al met al een druk jaar voor de medezeggenschap, hetgeen ons niet weerhoudt om in 2019 met net zoveel energie onze taken uit te voeren.

1.2.4. Klachten

Een klachtenregeling is belangrijk voor iedereen die betrokken is bij de school, hierbij kan worden gedacht 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 4 'Onderwijsresultaten 2018'** zijn de ingediende klachten in 2018 per organisatieonderdeel beschreven.

1.2.5. 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 de melder te schaden in zijn positie. In 2018 zijn geen (vermoedens van) misstanden gemeld.



1.2.6. 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 meerdere crisisteams aangesteld; een team op COG-niveau en daarnaast teams op locatieniveau. Deze teams 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, gezien 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 veel aandacht uitgegaan naar het thema digitale veiligheid en bescherming persoonsgegevens. Aanleiding hiervoor was de invoering van de nieuwe Europese privacywetgeving (AVG). Daartoe is een functionaris gegevensbescherming benoemd en is een nieuw **privacyreglement** op basis van de AVG opgesteld.

1.3. VERSLAG RVT

1.3.1. Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit de heren B.J.F. Fransen (voorzitter, werkzaam tot 4 december 2018), J.A. Klop (lid en vanaf 4 december 2018 interim-voorzitter), 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**.



Commissie	Leden
Remuneratiecommissie	dhr. Fransen (tot 4-12-2018) 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. Ook de jaarlijkse beoordeling van het College van Bestuur wordt besproken. 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 inzake financiële aangelegenheden en 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 (al dan niet voorafgaande) controle uit op de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen in relatie tot de kwaliteitscyclus. Dit behelst onder andere de informatievervalsing met betrekking tot de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de naleving van aanbevelingen van de Inspectie van het Onderwijs en het adviseren van de Raad van Toezicht hierover.

1.3.2. 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 toezichthouder de identiteit te hoeden en steeds bespreekbaar te houden. Centraal daarbij staat 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 toezichthouder.

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).



1.3.3. 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 College van 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 verantwoordt. 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 2018 heeft de Raad van Toezicht een aanbestedingstraject ingezet om een nieuwe accountant te benoemen.

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 beslissers) 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 hun nevenfuncties oftewel werkzaamheden die niet uit de functie lid Raad van Toezicht COG voortvloeien (zie bijlage IV).

In het kader hiervan heeft de heer Fransen besloten zijn functie als voorzitter van de Raad van Toezicht neer te leggen, gezien zijn aanstelling als bestuurder van het Regio College. Daarnaast is speciale aandacht binnen de Raad van Toezicht voor de positie van Marco Verloop. Hij is wethouder onderwijs in Veenendaal, in welke gemeente COG tevens onderwijs verzorgt. Binnen de Raad van Toezicht zijn hierover goede afspraken gemaakt om enige vorm van belangenverstrengeling of de schijn daarvan te voorkomen.

1.3.4. 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. In 2018 hebben vanwege een bestuurswisseling geen beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. De Raad van Toezicht heeft in 2018 twee nieuwe bestuursleden geworven, geselecteerd en benoemd. Daarnaast is de Raad van Toezicht aanspreekpunt 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 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 zowel de Raad als geheel als ook de individuele leden. Hier wordt onder andere vorm aan gegeven 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.

1.3.5. Tussentijdse bestuurswisseling

In het voorjaar van 2018 heeft afronding van het in 2017 door de Raad van Toezicht gestarte onderzoek “Organisatiecultuur en aansturing COG” plaatsgevonden. De Raad van Toezicht heeft tijd genomen om te reflecteren op de toekomst en de gewenste koers voor COG. Samen met vertegenwoordigers uit diverse geledingen van de organisatie is gesproken over hoe COG het beste onderwijs kan bieden aan leerlingen en studenten.

In gesprekken tussen een lid van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht over de nieuwe fase voor COG is aangetoond dat er onoverbrugbare verschillen in visie bestonden tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Overeengekomen is door beide partijen dat een nieuwe

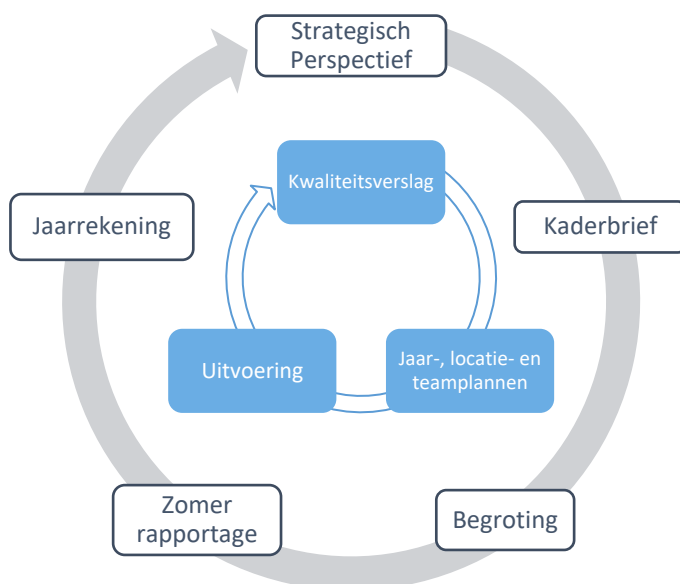
samenstelling van het College van Bestuur wenselijk is, passend bij de fase waarin de organisatie zich bevindt. Het lid College van Bestuur is uitgetreden per 1 mei 2018. Per 1 juni is Jan Jacob van Dijk als voorzitter van het CvB en per 1 december Pauline Satter als lid van het CvB aangetreden.

1.3.6. 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 3 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 vier 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 kan worden gezien als de financiële vertaling van de in de kaderbrief vastgestelde beleidsprioriteiten. In de daaropvolgende zomerperiode worden de tussentijdse resultaten vastgelegd in een zomerrapportage. Op basis van deze rapportage kunnen de keuzes van de begroting worden bijgesteld. 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. Uiteraard wordt de medezeggenschap hierin meegenomen.

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 3. Kwaliteitscyclus COG op hoofdlijnen

1.3.7. Gesprekscyclus Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur komen ten minste viermaal per jaar bijeen. In 2018 was dit zevenmaal. 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.

1.3.8. Verantwoording wettelijke taken 2018

Het naleven van de geactualiseerde governance documenten was in 2018 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**.



In 2018 was het overdragen het voorzitterschap van het College van Bestuur 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 het nieuwe lid van het 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. Per 1 december 2018 is het nieuwe lid van het College van Bestuur geïnstalleerd. In 2019 zal het College van Bestuur op volle sterkte gaan draaien.

Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk dat de besteding van middelen zorgvuldig wordt gedaan. Daarbij staat de vraag centraal hoe het geld bij het onderwijs terecht komt. De Raad van Toezicht noemt in het kader hiervan de opening van Technova College en de ontwikkelingen die hiermee samenhangen. Daarnaast is de nieuwe sporthal geopend, waarvan COG de grootste huurder is geworden. Deze faciliteiten zullen het niveau van het onderwijs versterken. De Raad van Toezicht heeft tevens onderzocht of schatkistbankieren wenselijk is voor COG. De Raad van Toezicht heeft besloten niet over te gaan op schatkistbankieren.

Naleving wet- en regelgeving

In het kader van de naleving van wet- en regelgeving heeft de Raad van Toezicht het proces om het handboek governance in de organisatie te verspreiden in gang gezet. De Raad van Toezicht is tevreden met de eerste acties die het College van Bestuur heeft genomen om de naleving van wet- en regelgeving te versterken. In het kader hiervan noemt de Raad van Toezicht het in dienst nemen van een nieuwe concerncontroller en het in dienst nemen van een bestuurssecretaris en juridisch adviseur voor COG.

1.3.9. Strategie, risico's en beheersingssystemen

De Raad van Toezicht heeft, gelet op de financiële status van COG, opgemerkt dat zij het wenselijk acht te werken met een positieve begroting, waarbij het overschot kan worden ingezet voor innovatie van het onderwijs. De Raad van Toezicht heeft gevraagd aan het College van Bestuur hierop toe te zien. De Raad van Toezicht ziet een aantal uitdagingen en risico's. Hierbij valt te denken aan de implementatie van de AVG-wetgeving in de organisatie. Tot slot heeft de Raad van Toezicht opdracht gegeven meer gebruik te maken van de voorspellende waarde van de verschillende informatiesystemen die de

stichting bezit. De forecast functie hiervan is naar mening van de Raad van Toezicht tot op heden te weinig ingezet.

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 2018

De Raad van Toezicht	
Aantal bijeenkomsten	7
Belangrijkste onderwerpen	› Vaststelling jaarverslagen 2017 RvT commissies; › Zelfevaluatie RvT en bijbehorende 22 lessons learned; › Kwaliteitsverslagen 2016/2017 onderwijs Arentheem College, CSV, ROC A12; › Herbenoeming RvT; › Benoeming en overdracht voorzitter CvB & lid CvB; › Goedkeuring geconsolideerde (meerjaren-)begroting; › Vaststellen herziene declaratiebeleid bestuurders; › Goedkeuring voor het toevoegen van de Treasury Jaarplan aan de geconsolideerde (meerjaren-) begroting. › Ontmoetingen met medezeggenschapsraden
Belangrijkste goedgekeurde documenten door RvT	Bestuursverslag COG 2017, Accountantsrapportage COG 2017, Geconsolideerde Jaarrekening 2017, Zomerrapportage 2018, Kaderbrief 2019, Geconsolideerde Begroting 2019, Treasuryjaarplan 2019, Addendum treasurystatuut 2019.

Tabel 3. Bijeenkomsten commissies Raad van Toezicht 2018

Remuneratiecommissie	
Aantal bijeenkomsten	4
Belangrijkste onderwerpen	› Zelfevaluatie RvT en bijbehorende 22 lessons learned; › Wijziging voorzitterschap RvT; › Benoeming lid CvB; › Honorering CvB & RvT.
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	Geen documenten behandeld die betrekking hebben op de kwaliteitscyclus.
Auditcommissie	
Aantal bijeenkomsten	6
Belangrijkste onderwerpen	› Huisvesting en aanbesteding; › Procesinrichting, goedkeuring en voorbereiding aanbesteding accountant; › Inrichting P&C-cyclus; › Accountantsrapportage over jaarrekening en jaarverslag 2017.
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	Bestuursverslag COG 2017, Accountantsrapportage COG 2017, Geconsolideerde Jaarrekening 2017, Zomerrapportage 2018, Kaderbrief 2019, Management letter, en Geconsolideerde Begroting 2019.
Commissie onderwijs, kwaliteit en identiteit	
Aantal bijeenkomsten	5
Belangrijkste onderwerpen	› HRM in relatie tot onderwijs, kwaliteit en identiteit; › Jaarverslag en werkplan COKI; › Inspectieonderzoek SZW bij Dulon College; › Benchmark mbo 2018; › Kwaliteitsagenda mbo 2019-2022.
Behandelde documenten uit de kwaliteitscyclus	Benchmark mbo 2018 en bijbehorende notitie, Kwaliteitsverslagen onderwijs 2017-2018 en de samenvatting en de reflectie van het CvB daarop.

2.1. MISSIE EN VISIE

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



Klik [hier](#) voor ons
Strategisch
Perspectief 15-18

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, studenten en deelnemers hun horizon te verbreden, laten zien wat er (nog méér) mogelijk is en openen deuren voor hen. Wij dagen hen uit de wereld met openheid en nieuwsgierigheid tegemoet te treden.

...is ambitieus en resultaatgericht.

Leerlingen en studenten worden uitgedaagd, in elke opleiding en op elk niveau, om boven verwachting te presteren. Het koesteren van hoge verwachtingen en het uitspreken van deze verwachtingen maken daar onderdeel van uit. Tijdens de studie wordt veel en vaak feedback gegeven, duidelijke leerdoelen gesteld en inzicht gegeven in de leeropbrengsten. Daarbij wordt waar mogelijk maatwerk geboden, waardoor leerlingen en studenten tot maximale prestaties komen. Er is oog voor bijzondere kwaliteiten van ieder individu en iedereen krijgt uitdagingen aangeboden die daarbij passen. Uitzonderlijke prestaties – op welk niveau dan ook – worden onderkend en gewaardeerd.

...bereidt voor op het leven.

Het onderwijs dat geboden wordt, bereidt leerlingen en studenten voor op een vervolgopleiding of een beroep (kwalificatie). Maar COG doet méér dan dat. Tijdens de studie worden leerlingen en studenten gestimuleerd en worden handvatten aangereikt 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.



2.2. 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

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 presteren. 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 over ervaringen, zingeving, motivatie, inspiratie, keuzes en visies in beroepsmatig, maatschappelijk en ethisch perspectief.

Als werkgever biedt COG haar medewerkers een goede werkomgeving. Een omgeving die hen in staat stelt om het beste in zichzelf en hun leerlingen 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.

2.3. STRATEGISCHE DOELEN 2015-2018

2.3.1. 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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. Er wordt vertrouwen gegeven en het eigenaarschap wordt op elk niveau binnen onze organisatie (medewerkers, teams en scholen) gestimuleerd.

2.2.3. 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.

2.4. SPEERPUNTEN 2018

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 2018 zijn de volgende speerpunten geformuleerd:

1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs. Duurzame verbetering en borging van de onderwijs- en examen kwaliteit tot minimaal 'voldoende', actief stimuleren van kruisbestuiving tussen de COG-scholen, met name wat betreft de doorstroom tussen vo en mbo maar ook bij de ontwikkeling van toekomstbestendig onderwijs in algemenere zin en innovatief onderwijs door integratie van 21^e-eeuwse vaardigheden in de klas.
2. Professionele organisatie. Uitvoering van strategisch HR-beleid, met het oog op strategische personeelsplanning, ontwikkeling van medewerkers, aantrekkelijk werkgeverschap en cultuurkenmerken die wij belangrijk vinden voor kwalitatief goede medewerkers en onderwijs. Daarnaast uitvoering geven aan keuzes ten aanzien van een stevige interne structuur en bedrijfsvoering, met het oog op wendbaarheid, brede inzetbaarheid en toegevoegde waarde richting het onderwijs. Doorontwikkeling van ICT en IT-architectuur, ook als randvoorwaarde voor het bieden van eigentijds onderwijs.
3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur. Inbedden en waar nodig optimaliseren van het integrale kwaliteitsstelsel COG op alle niveaus binnen onze bedrijfsvoering. Doorontwikkelen van de auditsystematiek binnen COG, rekening houdend met het nieuwe inspectiekader. Oriëntatie op de doorwerking van het integrale kwaliteitsstelsel richting HRM.
4. Sterk verbonden met de omgeving. Verder vormgeven aan het maatschappelijk partnerschap en de governance verantwoordelijkheden van COG. Doorgaan met het stimuleren van innovatieve initiatieven die ontstaan vanuit de interactie met de omgeving en tussen de scholen.



2.5. TERUGBLIK EN REFLECTIE 2015-2018

2.5.1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

Welk speerpunt/doel?	Welk resultaat behaald?	Wat niet behaald?
Kwaliteit onderwijs verhogen	Voorbeelden van behaalde resultaten: CSV: De 'minimale eisen levensecht leren' (waaronder activerende didactiek) zijn ingevoerd en bekend bij iedere docent. Het lesgeven aan de hand van deze eisen wordt meegenomen bij lesobservaties d.m.v. de digitale observatie tool (DOT). ROC A12: De nieuwe landelijke kwalificatiestructuur mbo en de keuzedelen zijn ingevoerd. Ook zijn de doelen van het BPV-verbeterplan behaald. De vernieuwing van de examenorganisatie is voltooid.	Kwaliteit van het onderwijs moet blijvend gemonitord worden en is continu onderwerp van gesprek met de docenten.
Innovatieve trajecten	Arentheem: Invoering van beroepsmavo (Leerpark Presikhaaf), havo bovenbouw op basis van 20/80 learning (Titus Brandsma) en de ontwikkeling van een nieuw onderwijsconcept gericht op meer eigenaarschap van het eigen leerproces bij de leerlingen (Thomas a Kempis) ROC A12: Modernisering van het onderwijs: meer hybride, praktijkgericht en plaats- en tijdonafhankelijk. Het ontwikkelen van drie afzonderlijke, kleinschalige locaties met ieder een eigen lokale "kleur" en identiteit: Dulon College, Astrum College en Technova College. UPGRADE: Met ingang van 1 januari 2018 zijn de inburgeringstrajecten overgenomen van ROC A12. De aanwezigheidsregistratie is hierbij op orde gebracht.	Niet alle innovaties zijn volledig geslaagd. De instroom van leerlingen in de havo-bovenbouw op Titus en de beroepsmavo op Leerpark Presikhaaf blijft nog achter bij de verwachtingen. Op ROC A12 wordt ondanks de vernieuwingen nog (te) veel traditioneel onderwijs gegeven.
Maatwerk en differentiatie	Op alle scholen is in de afgelopen periode gewerkt aan meer maatwerk en flexibiliteit in het onderwijs. ROC A12: is o.a. bezig met gepersonaliseerd leren. CSV: richt zich op de vakmanschapsroutes en doorlopende leerlijnen van vmbo naar mbo. Arentheem: zet in op het gebruik van ICT-middelen in de klas om de differentiatie in het aanbod van lesstof te vergroten.	De ontwikkeling van de activerende didactiek en de inzet van digitale werkvormen gaat vooruit maar niet in een hoog tempo. De facilitering van ICT-middelen (o.a. beschikbaarheid laptops, Wifi, IT-systemen) om dit proces te ondersteunen is nog niet volledig naar tevredenheid.



2.5.2. Professionele (onderwijs-)organisatie

Welk speerpunt/doel?	Welk resultaat behaald?	Wat niet behaald?
Professionalisering medewerkers	Voorbeelden van behaalde resultaten: CSV: Professionaliseringsplan gereed, nieuwe gesprekkencyclus is ingevoerd. Arentheem + CSV: Invoering van de digitale Kijkwijzer die wordt ingezet als lesobservatie-instrument. De resultaten hiervan worden gebruikt in de functioneringsgesprekken.	Medewerkers worden niet alleen beoordeeld op hun deskundigheid maar ook op hun resultaten en eigenaarschap. Dit vraagt een omslag in het denken en het vergt aanpassingsvermogen en reflectief vermogen van de medewerkers.
Teamontwikkeling en eigenaarschap vergroten	ROC A12: Implementatie van de besturingsfilosofie Andersom organiseren heeft plaatsgevonden waardoor de verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden belegd en de teams meer zeggenschap krijgen. Arentheem: Professioneel statuut is vastgesteld, waarin de zeggenschap van het onderwijzend personeel met betrekking tot vakinhoud, vakdidactiek en pedagogisch beleid is beschreven. Dit document is ook bedoeld als gespreksleidraad voor een continue dialoog tussen docenten en directie over het onderwijskundige beleid en de zeggenschap van docenten daarover.	Nog niet alle teams zijn taakvolwassen en zijn goed in staat om zelf het werk te organiseren. De inzet van collegiale visitaties en intervisie, dat wil zeggen gebruik maken van elkaars expertise en ervaring, kan nog verder versterkt worden.
Reorganisatie ondersteunende diensten	ROC A12: De ondersteuning is kwalitatief en kwantitatief op orde gebracht zodat de omvang en kwaliteit ervan weer in balans is met de taakstelling. Hierdoor is de organisatie ook weer financieel op orde. COG-breed: Een kwartiermaker is aangesteld om te onderzoeken hoe de ondersteunende diensten van de GD en de scholen beter en efficiënter met elkaar kunnen samenwerken.	Het verbeteren van de samenwerking tussen de ondersteunende diensten is een punt dat in het komende jaar verder uitgewerkt zal worden.

2.5.3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur

Welk speerpunt/doel?	Welk resultaat behaald?	Wat niet behaald?
Werken volgens kwaliteitscyclus (PDCA)	Enkele voorbeelden van behaalde resultaten: ROC A12: Werkende PDCA-systematiek op team-, locatie- en ROC-niveau. Van inspanning naar resultaat. Via analyse, naar ambitie en actie. CSV: Leerdoelen vormen het uitgangspunt voor de aan te bieden lesstof. Leerlingen beoordelen zelf regelmatig of deze behaald zijn. Indien nodig kan extra begeleiding geregeld worden.	Het scherp formuleren van haal- en meetbare doelen en resultaten blijft een lastig punt, zowel in de jaarplannen van de teams en scholen als in projectplannen. Op teamniveau zijn er verschillen in kwaliteitsbesef tussen de teams. Het analyseren van de resultaten behoeft nog aandacht in verschillende teams.
Werken aan kwaliteitscultuur en continue verbetering kwaliteit van het onderwijs	COG-breed: Beleidsdocument 'Integraal kwaliteitsstelsel COG'; hierin worden o.a. de kwaliteitscyclus en de in- en externe verantwoording beschreven. Dit vormt de basis voor de wijze waarop het bestuur en de scholen hun kwaliteitsdialoog vorm hebben gegeven. Hierbij wordt meer en meer het eigenaarschap voor de kwaliteit van het onderwijs bij de docenten neergelegd. Vo-scholen: De invoering van interscolaire visitaties met als doel het kwaliteitsbewustzijn te verhogen en van elkaar te leren. In 2018 is gekozen voor een nieuwe visitatiesystematiek. Alle vo-scholen binnen COG blijven hieraan meedoen, evenals OBC Elst.	De samenwerking en afstemming tussen teams/afdelingen en tussen de locaties van COG kan nog verbeterd worden. Het evalueren van de resultaten van ingezet beleid of ingevoerde acties gebeurt wel maar niet structureel. Daarnaast is het van belang dat hierover het gesprek wordt aangegaan met belangrijke stakeholders zoals de leerlingen, studenten en ouders.

2.5.4. Sterk verbonden met de omgeving

Welk speerpunt/doel?	Welk resultaat behaald?	Wat niet behaald?
Samenwerking met bedrijfsleven/instellingen in de regio intensiveren	ROC A12: Intensivering van de netwerkverbindingen waaronder klankbordbijeenkomsten, regionale samenwerkingsverbanden met bedrijven en instellingen, etc. Het doel is het onderwijs beter af te stemmen op de behoefte van het werkveld en om studenten de mogelijkheid te bieden om praktijkervaring op te doen. Ook het bestrijden van voortijdig schooluitval in samenwerking met andere vo- en mbo-scholen in de regio is een speerpunt. Arentheem + CSV: Versterken van contacten met het primair onderwijs zodat de instroom vanuit de groep 8 leerlingen op peil blijft en om de overgang van po naar vo zo gemakkelijk mogelijk te maken. CSV: Positionering als dé school voor beroepsonderwijs in Veenendaal en omgeving, in samenwerking met het Dulon College en Technova College. UPGRADE: Gerichte trajecten ontwikkeld op basis van vraag vanuit Werkgeversservicepunt (WSP). Samenwerking met WSP is verbeterd.	Niet alle teams op ROC A12 zijn aangehaakt bij het verbinding maken met bedrijven en instellingen. De teams moeten hierin meer gestimuleerd worden. Op Arentheem zijn niet alle doelen behaald wat betreft het versterken van de verbinding met de omgeving. Het blijkt niet eenvoudig om structureel om de tafel te gaan zitten met externe stakeholders. De komende jaren zal hier extra aandacht aan geschonken worden. Bij UPGRADE kan er nog winst behaald worden in de uitbouw van trajecten zoals las- en zorgtrajecten, gericht op mensen die in de bijstand zitten of zij-instromers.
Ouders en leerlingen/studenten betrekken bij het onderwijs	Arentheem: Leerlingraden en –panels op alle scholen denken en praten mee over o.a. de kwaliteit van de lessen en de veiligheid op de school. Ook ouders worden actief betrokken bij het schoolbeleid door middel van ouder klankbordgroepen en ouderpanels. ROC A12: De inbreng van studenten op het gebied van onderwijs, organisatie en kwaliteit is vergroot door onder andere de inzet van studentenpanels, 1-minuutsenquêtes. Hierdoor is een hogere studenttevredenheid behaald.	Op het Leerpark is het lastiger om ouders te betrekken bij het schoolbeleid omdat er minder interesse hiervoor is dan bij Titus Brandsma en Thomas a Kempis. Het is van belang om na te denken over andere manieren om de ouders bij de les te krijgen.
LOB en BPV verbeteren	ROC A12: Bpv-verbeterplan is uitgevoerd, alle doelen zijn behaald. Mbo in bedrijf heeft het plan positief beoordeeld en de waardering van studenten en het bedrijfsleven voor de bpv is gestegen. Arentheem: Op het Leerpark is een project geïnitieerd om de buitenwereld meer te betrekken bij de school. Leerlingen worden intensief voorbereid op de keuze voor een beroep of vervolgstudie door middel van structurele LOB-activiteiten. Op Titus Brandsma is het “ondernemend leren” ingevoerd op het vmbo en havo waardoor leerlingen in contact komen met het bedrijfsleven en andere instellingen. CSV: Op CSV het Perron is LOB verweven in het onderwijs.	Nog betere inhoudelijke afstemming tussen theorie en praktijk is mogelijk. Vorbereiding van de studenten op de BPV is nog niet altijd goed. Voor docenten blijft het lastig om tijd vrij te maken om contacten met de buitenwereld structureel te onderhouden.

2.6. AMBITIES 2019-2022

2.6.1. Ambities nieuwe strategische beleidsperiode

In het najaar van 2018 is gestart met het opstellen van een nieuw strategisch meerjarenplan door de nieuwe voorzitter van het College van Bestuur in overleg met het Strategisch Beraad.[?] In de aanloop naar het formuleren van het nieuwe plan is een grote personeelsbijeenkomst, de Onderwijs Creathon, georganiseerd waar alle medewerkers konden meedenken en -praten over de nieuwe koers en om kennis en ervaringen met elkaar te delen. Ook hebben medewerkers de mogelijkheid gehad om op de verschillende locaties van COG met het CvB in gesprek te gaan over de conceptversie. Daarnaast zijn gesprekken met ouders, leerlingen, studenten en alumni de inspiratiebron geweest voor het schrijven van het document. Tot slot hebben ontbijtsessies met externe stakeholders bijgedragen aan de inhoud van het strategisch perspectief.



Het Strategisch Beraad bestaat uit: het CvB, algemene directie Arentheem College, CSV Het Perron, ROC A12, UPGRADE en Knooppunt Techniek, manager GD en de concerncontroller.

2.6.2. De strategische koers 2019-2022 op hoofdlijnen

De vier strategische doelstellingen uit het vorige beleidsplan zijn onveranderd gebleven, maar de speerpunten zijn aangescherpt. Zo leggen we in het plan de nadruk op hoogwaardig en ambitieus onderwijs en willen we de ontwikkeling van innovatief onderwijs stimuleren door o.a. actief op zoek te gaan naar nieuwe onderwijsconcepten en door de experimenteerruimte in de regelgeving van het onderwijs op te zoeken.

Een ander belangrijk speerpunt is het opzoeken van de dialoog met het werkveld over de behoeften en ontwikkelingen in de sectoren zodat ons onderwijs daarop goed aansluit en anticipeert. In de komende jaren krijgt het onderhouden van contacten met het bedrijfsleven en alumni daarom extra aandacht.

Wat betreft de eigen organisatie gaan we ons sterk richten op de onderlinge samenwerking binnen COG. Die willen we versterken en verbeteren, zowel binnen de teams als tussen de teams en de ondersteunende diensten. Hiertoe is in het najaar van 2018 een kwartiermaker aangesteld die gaat onderzoeken hoe de ondersteunende afdelingen van de scholen en van de GD beter met elkaar kunnen samenwerken en elkaar kunnen versterken. Van onze medewerkers wordt daarbij een houding van onderling vertrouwen, reflectief vermogen en de wil om te blijven leren en ontwikkelen verwacht, net als bij onze leerlingen.

3.1. TOEKOMSTBESTENDIG EN UITDAGEND ONDERWIJS

3.1.1. ROC A12

Ontwikkeling naar hybride, gepersonaliseerd onderwijs

Het uitgangspunt in het startportfolio van iedere student is ontwikkeling van hybride en gepersonaliseerd onderwijs. Daarin wordt vastgelegd wat hij al kan en weet. Vervolgens wordt een gepersonaliseerd studieprogramma opgesteld waarbij de student met behulp van de Elektronische Leeromgeving (ELO) studieopdrachten krijgt aangeboden, die hij in eigen tempo en deels eigen tijd gaat uitvoeren. Het leren gebeurt zelfstandig, in kleine en grote groepen, op school, in de beroepspraktijk en thuis. Op vaste momenten wordt les gegeven aan studenten die dat nodig hebben. Met behulp van de ELO wordt intensief gestuurd op planning en voortgang. Gemaakte opdrachten worden beoordeeld en er wordt gereflecteerd op studievoortgang. Op deze manier bouwt de student kennis en vaardigheden op en ontwikkelt hij de benodigde competenties om als beginnend beroepsbeoefenaar aan een baan te beginnen.

Centraal staat het leren vanuit een onderwijsconcept dat een persoonlijke, passende benadering heeft waarbij de student de verantwoordelijkheid heeft om eigen keuzes te maken, zowel in teamverband als individueel. Het streven is om het leren in de context van het beroep plaats te laten vinden, waarbij we de student waar mogelijk 21^e-eeuwse vaardigheden in laten zetten. De context is de authentieke werkpraktijk. Dit betekent dat in het onderwijs de beroepspraktijk centraal staat.

Voor het leren van een beroep kunnen vakkennis en de te verwerven competenties gekoppeld worden aan kenmerkende praktijksituaties. In dit soort situaties wordt altijd een beroep gedaan op meerdere competenties tegelijk: observeren en analyseren van de situatie, communiceren, overwegen welke interventies in aanmerking komen en wat de effecten daarvan zijn, samenwerken, praktisch handelen en evalueren. Deze ontwikkeling naar hybride gepersonaliseerd onderwijs is in 2018 doorgezet. Na zorg en welzijn op Dulon College, stapt ook handel en commerciële dienstverlening hierop over.

Doorontwikkeling keuzedelen

In juni 2018 organiseerde ROC A12 een ROC-brede studiedag onder de titel Keuzedelen Kantelen. Vanuit alle teams waren vertegenwoordigers bijeen om te bedenken hoe ons beroepsonderwijs juist met keuzedelen uitdagend en toekomstbestendig kan zijn. Het gaat dan om de inhoud van de keuzedelen – student: hoe past deze zo goed mogelijk bij mijn eigen ambitie; bedrijf: hoe krijg ik een gediplomeerde die juist dat extraatje meebrengt – en om de manier waarop die keuzedelen in het onderwijs vorm krijgen.

Evaluatie opleidingenportfolio

ROC A12 biedt een breed palet aan beroepsopleidingen. De vraag die steeds vaker gesteld wordt is wat de regio nodig heeft. Het is belangrijk dat studenten kunnen leren wat ze willen, maar het is misschien nog wel belangrijker dat ze kunnen worden wat ze willen. Dat laatste is mede afhankelijk van de regio: waar is behoefte aan? In 2018 heeft ROC A12 haar aanbod gelegd naast de toekomstige vraag vanuit de regio. Dat heeft ertoe geleid dat verschillende opleidingen worden afgebouwd en dat andere opleidingen juist meer ruimte krijgen om te groeien.

Internationalisering

Op ROC A12 is veel aandacht voor internationalisering. Het is een UNESCO-school waarmee een verbinding wordt gelegd met de identiteit van COG. In het internationaliseringproject Sharing & Caring gaat het bijvoorbeeld over je inzetten voor de ander, respect, vriendschap en duurzaamheid.

In totaal liepen 86 studenten stage in het buitenland, de meeste binnen Europa. Vier studenten bouwkunde gingen naar Ethiopië als trainee in een timmerfabriek. Dove medewerkers werden getraind in het leren werken met machines en gereedschappen. In Zuid-Afrika verzorgden vijf studenten sport en bewegen zwemonderwijs. Jaarlijks maakt een groep studenten zorg en welzijn een studiereis naar Marokko, waar een project gehandicaptenzorg loopt.

In totaal deden 1.415 studenten een internationale ervaring op in de vorm van een buitenlandse studiereis van gemiddeld vier a vijf dagen. De reisdoelen varieerden van Portugal, Duitsland, Engeland, Bosnië tot Marokko. Bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie waren 132 docenten betrokken. Daarnaast gingen 15 docenten en stafmedewerkers op internationale stage in het kader van Erasmus. De nieuwste ontwikkeling in internationalisering is samenwerking op het gebied van onderwijsvernieuwing. Het betreft 'Digital Disruption' met Schotland, Duitsland, Slovenië en Spanje en 'A Step Towards European Learning' met Finland, Portugal, België en Estland. In beide initiatieven zijn vier docenten van ROC A12 actief.

Excellentieactiviteiten

Studenten die meer kunnen en willen, krijgen in excellentieprogramma's de kans om te excelleren. Onderdeel hiervan zijn de skills-wedstrijden. Deze worden jaarlijks binnen verschillende opleidingen georganiseerd. In een skills-wedstrijd laten studenten zien hoe ze ter plekke presteren bij het maken van een (echte) beroepsopdracht. In 2018 werden 13 skills-wedstrijden op drie locaties gehouden. Op ROC A12 namen 63 studenten deel. Bij beveiliging en bouwkunde werd ook op nationaal niveau gepresteerd.

3.1.2. Arentheem College

De drie scholen van Arentheem zijn in 2018 actief bezig geweest met onderwijsvernieuwing. Op Thomas a Kempis is een nieuw onderwijsconcept ontwikkeld waarbij flexibiliteit, het aanbieden van keuzemogelijkheden en de eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces centraal staan. Binnen de verschillende werkgroepen is gewerkt aan de invulling van een portfolio en plusdocument, de rol van de coach in het begeleiden van leerlingen en het uitwerken van flexuren en activiteitenweken waarin andere vormen van onderwijs aan bod kunnen komen. Dit heeft geresulteerd in een definitief plan van aanpak: 'De keuzes van TaK'. De invoering van het plan zal in de komende schooljaren gefaseerd plaatsvinden.

Leerpark Presikhaaf heeft zich vorig jaar gericht op de nieuwe beroepsmavo die in schooljaar 2018-2019 van start is gegaan. De beroepsmavo is vmbo-g/tl maar dan met extra aandacht voor praktijkvakken. De theoretische vakken worden in 80% van de tijd behandeld en 20% van de tijd wordt besteed aan innovatieve projecten waarmee de leerling zich kan oriënteren op de beroepspraktijk in verschillende vakgebieden. De instroom van leerlingen in het eerste jaar was nog niet hoog (in totaal tien leerlingen), maar de verwachting is dat dit het komende schooljaar zal stijgen wanneer de beroepsmavo meer bekendheid heeft gekregen.

Bij Titus Brandsma is de havo bovenbouw ingevoerd vanaf het schooljaar 2018-2019. De eerste groep havo-4 leerlingen is al voor de zomervakantie betrokken bij de inrichting van het havo bovenbouw onderwijsprogramma. Dit programma wordt uitgevoerd aan de hand van de principes van het 20/80 learning waarbij één dag in de week wordt gewerkt aan projecten. De projectactiviteiten vinden plaats in het nieuwe AT-lab, een gebouw van de voormalige basisschool Kleurenrijk dat helemaal voor dit doel is opgeknapt en ingericht. Het AT-lab is samen met het Astrum College in gebruik genomen, waardoor de samenwerking met het Astrum College versterkt is. Ook is er in het 20/80 programma veel aandacht voor LOB, zodat leerlingen goed voorbereid worden op de latere beroeps- of studiekeuze.

Arentheem-breed is in 2018 opnieuw veel aandacht besteed aan het differentiëren van lesstof om leerlingen waar mogelijk op hun eigen niveau en tempo te kunnen laten werken in de klas. Deze ontwikkeling wordt ondersteund door de inzet van moderne ICT-middelen zoals laptops, apps, multimedia en online lesmateriaal. Binnen Arentheem zijn (en worden) zes docenten opgeleid tot 'specialisten moderne didactiek'. Zij stimuleren docenten en docententeams om hun didactiek verder

te ontwikkelen, onder andere door de inzet van digitale middelen. Daarnaast hebben de digitale specialisten lessen beoordeeld aan de hand van de digitale observatie tool (DOT) waarin speciale criteria zijn opgenomen voor de inzet van activerende didactiek. De resultaten hiervan zijn gebruikt om gerichte feedback te geven aan de betreffende collega's.

3.1.3. CSV Het Perron

In 2018 heeft CSV Het Perron als speerpunt benoemd het verhogen van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het onderwijs. De nadruk wordt hierbij gelegd op het verzorgen van passend onderwijs, zowel voor leerlingen die extra ondersteuningsbehoefte hebben als leerlingen bij wie de lat hoger kan worden gelegd. Dit krijgt o.a. vorm in de samenwerking van diverse scholen in de regio op het gebied van passend onderwijs. Daarnaast heeft men gewerkt aan de concretisering van de minimale eisen van levensecht leren, dat wil zeggen de invulling en opbouw van de lessen. Voorbeelden hiervan zijn dat de docent de leerling ontvangt en welkom heet in de klas en dat aan het begin van de les lesdoelen worden gesteld die aan het eind worden geëvalueerd. De DOT wordt gebruikt om te beoordelen of deze activiteiten ook daadwerkelijk plaatsvinden in de lessen. Dat levert een positieve bijdrage aan de verbetering van de kwaliteit.

De profilering van de nieuwe vmbo-g/tl is ook een punt van aandacht geweest in 2018. In schooljaar 2017-2018 is het gelukt om inhoud te geven aan het programma, de organisatie en de bemensing van de nieuwe vmbo-g/tl. De doorlopende leerlijnen van vmbo en mbo zijn verder ontwikkeld, waardoor leerlingen onder één dak met of zonder maatwerk begeleid kunnen worden naar een startkwalificatie. Daarnaast was het leerdoel-denken sterk in ontwikkeling, met name in de onderbouw. Het is hierbij de bedoeling dat docenten het onderwijs in doelen verwoorden en dat de leerling zelf beoordeelt in hoeverre hij het doel gerealiseerd heeft. Werken met leerdoelen hangt ook sterk samen met de vraag naar een nieuw toetsbeleid, waarin meer ruimte voor formatief toetsen gemaakt wordt. Afgelopen jaar zijn enkele workshops over dit thema georganiseerd waardoor het gelukt is om de bovenbouw meer te laten aanhaken.

3.1.4. UPGRADE

Per 1 januari 2018 heeft UPGRADE de volledige verantwoordelijkheid voor de organisatie én de uitvoering van de inburgeringstrajecten overgenomen van de afdeling Educatie van ROC A12. De overgang was zeker in combinatie met het toezicht van 'Blik Op Werk' een tijdrovende operatie. Het resultaat is er duidelijk wel; een significante stijging van de deelnemerstevredenheid. Ook is in 2018, op verzoek van de samenwerkende gemeenten in de Vallei, een zogenaamd combinatietraject ontwikkeld voor statushouders waardoor deelnemers in een periode van ongeveer één tot twee jaar zowel het inburgeringsdiploma als het Entree diploma halen.

Ook is door UPGRADE en het Astrum College een zogenaamd dubbelkwalificatie traject gestart. Dit unieke leer-werktraject houdt in dat werkzoekenden een tweejarige combinatieopleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG niveau 3)/ Maatschappelijke Zorg (MZ niveau 3) volgen. Zij kregen daarbij werkgarantie bij een van de deelnemende regionale instellingen. Een unieke kans voor zij-instromers om zich te laten om- en bijscholen en aan de slag te gaan in Zorg en Welzijn. Tevens is in de Foodvalley een zij-instroomtraject (VIG in de Foodvalley) gestart dat in samenwerking met een zevental partijen is vormgegeven, waaronder Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) en een aantal regionale instellingen. In februari 2018 is er een maatwerk BBL-opleiding gestart bij Dulon College met alleen maar medewerkers van Reinaerde die een versneld traject volgen van 2,5 jaar verpleegkunde. Voor Pro Persona, USG en Ruiteractief is zowel cursorisch onderwijs als open inschrijving verzorgd. Dit op basis van in-company.

3.1.5. Knooppunt Techniek

Innovatieve bootcamps

In 2018 werden door Knooppunt Techniek, het Technova College, Aeres mbo en de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) drie Bootcamps georganiseerd. Een nieuwe manier van leren, samen met bedrijven. Mbo- en hbo-studenten van meerdere studierichtingen (bouw, ICT, mechatronica, bedrijfskunde, food) reiken gezamenlijk innovatieve oplossingen aan voor door (regionale) bedrijven ingebrachte vraagstukken. Door zulke groepen studenten interdisciplinair te laten samenwerken ontstaan verrassende oplossingen en leren studenten niet alleen veel van nieuwe technologische ontwikkelingen, maar worden ook 21^e-eeuwse vaardigheden aangesproken en ontwikkeld.

3.2. PROFESSIONELE (ONDERWIJS-)ORGANISATIE

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

3.2.1. ROC A12

Reorganisatie ondersteunende diensten

In de afgelopen jaren is geconstateerd dat de kwaliteit en omvang van de ondersteunende diensten niet op alle plekken in balans is met de verwachtingen. Daarnaast is een tekort op de begroting geconstateerd. Deze inzichten hebben geleid tot een herinrichting van de ondersteunende diensten en het stopzetten van de Educatie activiteiten van ROC A12. In 2017 en 2018 is ingezet op het kwalitatief en kwantitatief op orde brengen van de ondersteuning. Als doelstelling hierbij is geformuleerd dat de organisatie financieel op orde is. Er is een besparing van 7 fte gerealiseerd waardoor de begroting voor 2019 sluitend is gemaakt. Daarnaast is er een personele reorganisatie geweest waarbij er een splitsing is gemaakt tussen de eenheden backoffice en kernteam. De backoffice is volledig ingericht, het kernteam ook met uitzondering van de eenheden HRM, financiën en kwaliteitszorg. De samenwerking met de GD op deze gebieden dient versterkt te worden, daarnaast wordt er nog geworven voor extra ondersteuning op kwaliteitszorg.

Professionalisering

In de breedte van de organisatie is in 2018 ingezet op de professionalisering van de medewerkers. O.a. de examenfunctionarissen, vaststellingscommissieleden en ECOL-leden hebben trainingen, bijeenkomsten en cursussen gevolgd om hun deskundigheid op het betreffende terrein te vergroten. Bij het onderwijspersoneel is er veel aandacht geweest voor het versterken van het didactisch handelen. Twee teams hebben gewerkt met het gedachtegoed 'leren zichtbaar maken' van John Hattie en een ander team is gestart met de methodiek van stichting Leerkracht. Ook heeft een aantal trainingen groepsdynamica en gedragsproblematiek plaatsgevonden. Ook taakvolwassenheid was een thema waar de teams aan gewerkt hebben in het kader van de verdere ontwikkeling van andersom organiseren. Eigenaarschap en jezelf willen verbeteren staan hierbij centraal.

3.2.2. Arentheem College

Het professionele statuut was in het afgelopen jaar een belangrijk gespreksonderwerp bij het Arentheem College. In dit wettelijk verplichte document worden de afspraken over de zeggenschap van leraren op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied vastgelegd. Op de verschillende scholen is de schoolleiding hierover in dialoog gegaan met de docenten. Aan het eind van 2018 heeft

dit geresulteerd in een Arentheem-breed professioneel statuut. Hier hebben docenten en het managementteam van de scholen waar nodig hun schooleigen invulling aan gegeven.

Het persoonlijk ontwikkelplan (POP) is een belangrijk instrument voor het Arentheem College om medewerkers hun eigen leerdoelen en ontwikkelingen te laten beschrijven. Voor de leiding is het een middel om de voortgang op deze doelen te monitoren. Het POP wordt periodiek besproken en geëvalueerd met de leidinggevende. In 2018 is er extra aandacht geweest voor de ondersteuning van de medewerkers bij het realiseren van hun doelen. Dat was een van de aandachtspunten die naar voren waren gekomen uit het medewerkertevredenheidsonderzoek van begin 2017. In 2019 wordt dit onderzoek opnieuw uitgevoerd waarbij o.a. gekeken zal worden naar de voortgang op dit punt. Om de professionaliteit en het eigenaarschap van docenten te versterken wordt op de scholen steeds meer gebruik gemaakt van collegiale visitaties, intervisie en onderlinge coaching. Hierdoor krijgen docenten een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.

3.2.3. CSV Het Perron

De professionalisering van docenten was in 2018 een speerpunt bij CSV Het Perron. Het doel is om minder onbevoegde docenten voor de klas te hebben en om de professionele ontwikkeling van docenten te stimuleren door de invoering van een gesprekkencyclus. Het percentage onbevoegde docenten is in schooljaar 2017-2018 gedaald van 7% naar 5,9%. Zie ook [de toelichting op de onderwijsresultaten](#).



Daarnaast heeft er een roosterexperiment plaatsgevonden om te onderzoeken hoe het onderwijs anders georganiseerd kan worden om meer maatwerk te kunnen leveren. De Wet Modernisering Onderwijstijd gaf hiervoor mogelijkheden. Het experiment is geëvalueerd en heeft geleid tot mooie inzichten en ervaringen over de organisatie van het onderwijs. Een aantal aspecten uit dit experiment zijn uitgewerkt en ingevoerd in schooljaar 2018-2019.

3.3. INTRINSIEKE LEER- EN VERBETERCULTUUR

3.3.1. ROC A12

Bpv-verbeterplan

Ook in 2018 is gewerkt aan de doelstellingen die geformuleerd zijn in het bpv-verbeterplan van november 2016. In januari 2017 werd dit plan door MBO in bedrijf positief beoordeeld. De doelstellingen zijn verdeeld in de thema's matching, begeleiding en programma. Binnen het thema matching heeft bijvoorbeeld in april 2018 een BIG DAY event plaatsgevonden voor de arbeidsmarkt in de regio Foodvalley. Veel studenten hebben hier nuttige netwerkworkshops bijgewoond en netwerkgesprekken gevoerd. Een activiteit in het kader van het thema begeleiding is dat er een student volg- en begeleidingssysteem is ingevoerd waarmee het begeleidingsproces van de studenten in de bpv kan worden vastgelegd.

Deze en andere activiteiten hebben ertoe geleid dat de waardering van zowel studenten als bedrijven met betrekking tot de bpv in 2018 gestegen is in vergelijking met de meting in 2016. Studenten waarderen de studentbegeleiding in het algemeen nu met een 7,2 tegenover een 6,8 in 2016. Bedrijven zijn vooral tevreden over de inzet van de studenten (8,36) en over de duidelijkheid m.b.t. de taken en verantwoordelijkheden van de praktijkopleider (8,1). Ook de tevredenheid over de begeleiding door de school is gestegen (6,96 in 2018 tegenover 6,72 in 2016). Alle doelstelling uit het bpv-verbeterplan zijn in 2018 gerealiseerd.

Bevorderen kwaliteitscultuur

Het resultaat van het herstelonderzoek van Inspectie van het Onderwijs in oktober 2017 was dat het onderwijs weliswaar met een voldoende werd beoordeeld maar dat er ook nog verbeterpunten zijn

met name wat betreft de kwaliteitscultuur. Een positief punt was dat zicht en sturing op kwaliteit door de directie is verbeterd. De examinering en diplomering van de onderzochte opleidingen is verbeterd en ook is er beter zicht op afname en beoordeling.

De verbetermogelijkheden liggen deels op het vlak van het kwaliteitsdenken in de teams. In 2018 is gewerkt aan het introduceren van een werkende PDCA-systematiek op team-, locatie en ROC-niveau. Via de analyse van resultaten toewerken naar maatregelen en ambities. Een handicap voor de teams is dat er (te) veel meetinstrumenten binnen de organisatie worden gebruikt waardoor het lastig te bepalen is welke resultaten belangrijk zijn. Ook is er verschil in de ontwikkeling van het kwaliteitsbesef tussen de teams. Dit vraagt blijvende aandacht.

3.3.2. Arentheem College

Begin 2018 heeft nog eenmaal het eigen visitatietraject van het Arentheem college plaatsgevonden, zonder externe scholen en visitatoren erbij. Verder heeft dit jaar in het teken gestaan van de doorontwikkeling van het visitatietraject. Met ingang van schooljaar 2018-2019 worden de visitaties uitgevoerd volgens de systematiek van de vo-raad. Ook CSV Het Perron en OBC Elst sluiten zich hierbij aan. Bij deze nieuwe methode wordt meer nadruk gelegd op de eigen ontwikkelingsvraag van de school waardoor de resultaten van de visitatie naar verwachting beter toepasbaar zijn. Eind 2018 is de eerste informatiebijeenkomst voor directies en afdelingsleiders geweest onder leiding van een externe trainer; de visitaties zelf zijn in het voorjaar van 2019 gepland.

Nog voor het Maastricht-debacle besloten de Arentheem-scholen om gezamenlijk toetsbeleid te ontwikkelen. Hierbij is ondersteuning van Cito gevraagd. Verder volgt één van de medewerkers onderwijs en kwaliteit een opleiding tot toetsdeskundige. De PTA's (Programma van Toetsing en Afsluiting) van alle scholen zijn naar aanleiding van het verscherpte toezicht door de Inspectie van het Onderwijs tot in detail nagekeken en beoordeeld op basis van de wettelijke vereisten. Er werden enkele tekortkomingen geconstateerd; hiervoor is een verbeterplan opgesteld.

3.3.3. CSV Het Perron

Bij CSV Het Perron is gewerkt aan het planmatig en cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus. Speerpunten en afdelingsdoelen zijn aan het begin van het schooljaar vastgesteld door het management. De teams vertalen dit zelf naar specifieke doelen en acties. De voortgang hierop wordt periodiek (om de drie maanden) geëvalueerd. Verder vindt regelmatig onderwijsoverleg plaats tussen directie en het CvB en wordt dit voorbereid in het MT-overleg van CSV Het Perron. In september is er een personeelsbijeenkomst geweest waarin het voltallige personeel is geïnformeerd over de doelen van het komende schooljaar. Hierdoor wordt de bekendheid vergroot en ontstaat gezamenlijk draagvlak voor het realiseren van de doelen.

3.4. STERK VERBONDEN MET DE OMGEVING

3.4.1. ROC A12

Merktraject

In de afgelopen jaren hebben de vier locaties binnen ROC A12 een eigen locatiedirectie gekregen en zijn ze meer georganiseerd als kleinschalige scholen. Om de eigen identiteit van de vier locaties te bevorderen, hebben zij ook een nieuwe naam gekregen zodat zij naar buiten toe een herkenbaar profiel hebben. Drie van de vier locaties zijn inmiddels succesvol gelanceerd: Astrum College (Velp), Dulon College (Ede) en Technova College (Ede). In oktober 2018 is voor het Technova een splinternieuw gebouw opgeleverd. Voor de locatie Veenendaal worden nog gesprekken gevoerd om binnen COG te komen tot een optimale positionering van alle onderwijstypen binnen Het Perron.

Contacten met bedrijven in instellingen

In 2018 is gewerkt aan het intensiveren van de contacten met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn diverse netwerkverbindingen tot stand gekomen in de vorm van klankbordgroepen, alumni bijeenkomsten, de Triple Helix Foodvalley en Triple Helix Veluwezoom. Ook wordt intensief met externe partijen samengewerkt om het onderwijs in en buiten de school vorm te geven, bijvoorbeeld in de vorm van keuzedelen, hybride onderwijs (deels online, op school, zelfstandig, in de praktijk), cross overs (nieuwe opleidingen samengesteld uit delen van verschillende opleidingen), etc.

3.4.2. Arentheem College

Het Arentheem college hecht veel waarde aan het betrekken van verschillende stakeholders bij de verdere ontwikkeling van de school. Met name de betrokkenheid van ouders en leerlingen bij het ontwikkelen van beleid is een speerpunt van alle scholen. Ouders zijn niet alleen welkom bij het bespreken van de onderwijsresultaten van hun kind maar worden ook van harte uitgenodigd zitting te nemen in ouderraden of klankbordgroepen. Op Thomas a Kempis hebben ouders en leerlingen op verschillende momenten de mogelijkheid gehad om met de directie van gedachten te wisselen over het nieuwe onderwijsconcept. Hun inbreng werd zeer op prijs gesteld en verwerkt in de uiteindelijke plannen. Bij Titus Brandsma is bijvoorbeeld een goed bezochte thema-avond geweest over het puberbrein. Ook de leerlingen hebben in toenemende mate een stem in de ontwikkelingen binnen de school. Zo is er veel aandacht op alle scholen voor een goede afspiegeling van de leerlingenpopulatie in de leerlingraden.

Daarnaast wordt er veel belang gehecht aan goede contacten met gemeentelijke overheden, vo- en po-scholen, het hoger onderwijs, bedrijven en instellingen. De verbinding met het primair onderwijs is belangrijk om de naamsbekendheid van de scholen en de instroom van leerlingen te stimuleren. Met name Leerpark Presikhaaf heeft daarnaast veel belang bij een goed netwerk van bedrijven in de regio, zodat leerlingen stage kunnen lopen maar ook om het onderwijs af te stemmen op de behoeften van het werkveld. Om deze contacten te versterken is een werkgroep opgezet die op zoek gaat naar nieuwe mogelijkheden om externe partijen aan de school te verbinden. Er is met name aandacht voor de technieksector en het techniekonderwijs omdat daarvoor in het afgelopen jaar extra subsidiegelden aan de regio beschikbaar zijn gesteld door de overheid.

3.4.3. CSV Het Perron

In 2018 is gewerkt aan de profilering van CSV Het Perron en de versterking van het imago van de school als dé school voor beroepsonderwijs. CSV Het Perron wil zich profileren als “sterk merk” en zich daarmee beter in de markt zetten. Binnen de school is een Perron-brede dialoog gevoerd over het “eigen verhaal” van de school. De algemene christelijk identiteit en de daarbij behorende waarden zoals veiligheid, respect en saamhorigheid waren onderdeel van het gesprek. Een vervolgsessie over deze thema's is gepland in het schooljaar 2018-2019.

Het netwerk van externe stakeholders is behoorlijk omvangrijk maar blijft een punt van aandacht. Ook in 2018 is gewerkt aan het verder uitbreiden en onderhouden van deze externe contacten.

CSV Het Perron heeft in het afgelopen jaar geïnvesteerd in de ontwikkeling van de leerlingenraad. Onder leiding van een enthousiaste docent is de leerlingenraad aangesloten bij het LAKS. Via het LAKS hebben de leden verschillende trainingen gevolgd. Dit werpt zijn vruchten af. De leerlingenraad voert enquêtes uit en bevraagt medeleerlingen op verschillende thema's. Zij schuiven ook aan bij de MR en maken afspraken met de directie. In het afgelopen jaar hadden zij een actieve rol bij het ontwerpen van nieuw buitenmeubilair, zij stelden kritische vragen bij het rookbeleid maar ook hielpen zij de directie om via hun achterban leerlinggedrag aan de kaak te stellen.

3.4.4. UPGRADE

UPGRADE wil een makelende en schakelende rol vervullen op de arbeidsmarkt en nadrukkelijk kijken naar de behoefte de regio. Zij investeert dan ook fors in de contacten met de publieke sector zoals Gemeenten, UWV, Leren en Werken en het Werkgeversservicepunt.

In 2018 is in opdracht van het WSP weer een aantal carrousels 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 bij ROC A12. Ook is in de penitentiaire inrichting (gevangenis) in Zutphen een metaalopleiding verzorgd.

Het aantal deelnemers aan de lasopleidingen is in 2018 fors gestegen ten opzichte van 2017. Deze NIL (Nederlands Instituut voor Lastechniek) opleidingen worden door de metaalbedrijven zeer gewaardeerd. Vanuit de techniek neemt de vraag naar maatwerk toe. Zo mocht UPGRADE o.a. op installatiegebied en hardsolderen meerdere scholingsopdrachten uitvoeren voor HSF in Duiven. Ook is in de techniek een training Autocad gestart, alsook een tweetal maatwerkscholing op het gebied van motorvoertuigentechniek. Dit sluit aan bij de doelstelling van UPGRADE om het techniekaanbod te verbreden.

3.4.5. Knooppunt Techniek

Knooppunt Techniek was in 2018 betrokken bij een groot aantal initiatieven in de Regio Foodvalley. In alle gevallen was sprake van activiteiten gericht op het vergroten van de instroom in het technisch beroepsonderwijs en het verstevigen van de verbinding tussen het onderwijs en het (regionale) bedrijfsleven. Samen met partners werden projecten opgepakt in multidisciplinaire studententeams uit het mbo en hbo en worden kennissessies en bedrijfsbezoeken georganiseerd. Knooppunt Techniek zette het netwerk in om een rol te spelen in het onderwijs en sloot, waar mogelijk, aan bij landelijke initiatieven.

Als verbinder in de regio nam Knooppunt Techniek het programmamanagement op zich voor het Techniekpact Foodvalley, Toptechniek in Bedrijf Gelderlands Steden, PPS FoodMidden Nederland, Technodiscovery, PPS Tech4Food. Daarnaast werd een netwerk gevormd van vmbo-scholen in het kader van het programma 'Sterktechniekonderwijs'.

De PPS (Publiek-Private Samenwerkingsvorm tussen onderwijs en bedrijfsleven) Tech4food zet in op smart industries, 3D-technieken en circulaire economie. De activiteiten binnen Tech4Food liggen op schema en de betrokkenheid van de partners stijgt. Tech4Food raakt hoe langer hoe meer bekend in de regio en projectactiviteiten die al dan niet als pilot met een participant worden uitgevoerd, worden uitgerold met andere partners. De keuzemodule voor het vo waarbij het MakersLab nauw betrokken is (waaronder ontwerpen, 3D-printing en digitale technieken/Internet of Things) wordt inmiddels door leerlingen van meerdere vo-scholen gevolgd. De bootcamps die samen met partners binnen de PPS Tech4Food georganiseerd werden hebben hun weg naar het onderwijs gevonden; ze vormen een onderdeel van de curricula in het mbo en hbo. De activiteiten binnen het deelproject Circulaire Economie sluiten ondertussen aan bij de ontwikkeling van het Living Lab Regio Foodvalley Circulair.

Het ICT-lab, een platform binnen de ICT-campus Foodvalley, waar studenten leren in een praktijkomgeving en werken aan (project)opdrachten van bedrijven is ontwikkeld. Knooppunt Techniek heeft een sleutelrol gekregen in het ICT-lab.

De samenwerking tussen het MakersLab en Oceanz is gecontinueerd en is met de techniek oriëntatiedagen naar een volgende fase gebracht. Er wordt over en weer gebruik gemaakt van ruimte en machines (3D-printers, lasersnijder, etc.). Niet alleen groepen van primair tot hoger onderwijs komen

in het MakersLab kennismaken met nieuwe technologieën als 3D-printing, Robotica en Internet of Things, ook vanuit overheden, ondernemers en onderwijsgegenden is er een toenemende belangstelling.

Tevens is Knooppunt Techniek nauw betrokken geweest bij de invulling van de TechHub in het Technova College. De TechHub is een ontmoetingsplaats voor iedereen in de FoodValley die iets te maken heeft met techniek en technologie. Het verbindt onderwijs en bedrijfsleven.

3.5. BEDRIJFSVOERING

3.5.1. HRM en personeelszaken

De bestuurlijke ambitie voor de professionele (onderwijs)organisatie in 2018 was het uitvoeren van de strategische HR-beleidsagenda, het formaliseren van medezeggenschap op het niveau van COG, het digitaliseren van administratieve en beleidsmatige HR-processen en uitvoering geven aan keuzes ten aanzien van een stevige interne structuur en bedrijfsvoering.

Strategische HR-agenda

Eind 2017 zijn de eerste stappen gezet om onze ambities te vertalen in een gezamenlijke strategische HR-beleidsagenda en instrumenten. In het eerste kwartaal van 2018 heeft het Strategisch Beraad de HR-agenda voor de komende jaren vastgesteld. In deze HR-agenda is een aantal thema's geprioriteerd, die in concrete uitwerkingen zijn vertaald (zie tabel 4). Ook al zijn de thema's in 2018 bepaald, het Strategisch Perspectief 2019-2022 is uiteindelijk richtinggevend voor de inhoudelijke opbrengst.

Tabel 4. Strategische HR-agenda

Thema's	Deelgebieden	Resultaten
Aantrekkelijk en goed werkgeverschap	Waarderen en belonen	› (Secundaire) arbeidsvoorwaardenbeleid › Promotie/loopbaanbeleid
	Werving en selectie	› Social return › Wervingskanalen/arbeidsmarktcommunicatie › Branding › Selectietools
Persoonlijke groei	Gezondheid	› Onderzoek en advies arbodiensten › Gezondheidsbeleid met focus op preventie en begeleiding › Verzuim/Arbobeleid
	Professionalisering	› Jaarlijks loopbaangesprek › 360 graden feedback systematiek › HR-portal met o.a. scholing/ontwikkelmogelijkheden › Professionaliseringsbeleid
	Levensfasebeleid	› Beleidsinstrumenten (o.a. begeleiding, loopbaan, persoonlijk advies)
Arbeidsaanbod	Strategische personeelsplanning	› Visie, beleid › Format › Vlootschouw/HR-analytics › Generiek functiehuis

We hebben onszelf tot doel gesteld om op ambitieuze en innovatieve wijze aan de thema's vorm te geven. In een aantal gevallen hadden organisatieonderdelen al eigen beleid. Om recht te doen aan bestaand beleid en in de tijd samen op te lopen met de ontwikkeling van het nieuwe strategisch perspectief is besloten om voldoende tijd te investeren in het verrichten van zorgvuldig onderzoek

(evaluatie bestaand beleid, wetenschappelijk onderzoek, duurzaamheid en good practices bij vergelijkbare instellingen). Hiertoe is in het derde en vierde kwartaal van 2018 uitgebreid gesproken met medewerkers, teams, medezeggenschapsorganen, management en externe partijen. Het was voor het eerst dat er door een brede HR-vertegenwoordiging aan gezamenlijk beleid is gewerkt.

In 2018 is nog gewerkt aan de hand van reeds bestaand beleid, de uitrol van de thema's is voorzien vanaf het eerste kwartaal van 2019.

Professionalisering

In onze vo-scholen is in 2018 het professioneel statuut verder uitgewerkt en vastgesteld. In het professioneel statuut is de professionele ruimte van leraren binnen de kaders van het onderwijskundig beleid per school geregeld.

Op 1 augustus 2018 zijn de wettelijke bekwaamheidseisen voor ondersteunende werkzaamheden die rechtstreeks verbonden zijn aan het onderwijsleerproces (bijv. werkzaamheden van instructeurs) van kracht gegaan. ROC A12 heeft onderzocht in hoeverre de huidige populatie aan de eisen voldoet en heeft daar scholingsmogelijkheden aan verbonden. Ook bij het inhuren of in dienst nemen van instructeurs worden de bekwaamheidseisen gehanteerd.

In de loop van 2018 zijn nieuwe cao's afgesloten voor zowel het vo als het mbo. In het mbo zijn onder andere afspraken gemaakt over werkdruk in relatie tot werkplezier en ruimte voor begeleiding van startende docenten. Ook in de cao vo zijn afspraken gemaakt over het verminderen van werkdruk en dat leraren meer tijd kunnen besteden aan het verbeteren van de kwaliteit en ontwikkeling van onderwijs. Binnen de COG-scholen zijn deze ontwikkelingen verbonden aan reeds lopende processen en het beleid.



Zie verder [paragraaf 5.5](#) van dit jaarverslag.

Opleidingsscholen

Het kunnen bijdragen aan de opleiding en daarmee het aanbod van toekomstige leraren en docenten neemt een belangrijke plek in binnen de COG-scholen. Ook in 2018 hebben we weer een groot aantal stagiairs en leraren in opleiding (lio's) mogen verwelkomen. Het merendeel van de COG-scholen heeft het keurmerk Opleidingsschool. Er wordt intensief samengewerkt met verschillende lerarenopleidingen, zoals de Hogeschool Arnhem-Nijmegen en de Hogeschool Utrecht. Ook met andere Gelderse mbo's wordt regelmatig overlegd over dit thema. Het Arentheem College werkt sinds november 2017 vanuit een gedeelde visie op het opleiden van docenten in de school samen met de Scholengroep Over- en Midden Betuwe (SGOMB). Zij geven samen gestalte aan de samenwerking met de docentenopleidingen van de Radboud Universiteit en de Hogeschool Arnhem-Nijmegen.

Vanuit de onderwijsraden zijn in 2018 hernieuwde ambities gedefinieerd. Men onderzoekt de mogelijkheden om regionale structuren als aangrijpingspunt voor partnerschap verder te ontwikkelen. Ook wil men 'Opleiden in de school' meer verbinden aan inductie en professionalisering in het vervolg van de loopbaan van leraren/docenten. Ook in 2019 zal COG de ontwikkelingen op dit terrein nauwgezet volgen.

Medezeggenschap

In 2017 zijn stappen gezet om de medezeggenschapsorganen ook aan de voorkant van beleid- en besluitvormingsprocessen te betrekken. In 2018 is het samen delen en ontwikkelen verder verstevigd binnen het Gemeenschappelijk Medezeggenschap Overleg (GMO). Een werkgroep heeft gewerkt aan het opstellen van een reglement, waarin de formele positie op vastgestelde onderwerpen is geregeld. Dit reglement is op 17 december 2018 vastgesteld.

Digitalisering van administratieve en beleidsmatige HR-processen

In 2016 is COG in het kader van operational excellence gestart met het uniformeren en digitaliseren van alle administratieve HR-processen. In 2018 zijn alle in-, door-, en uitstroomprocessen inclusief correspondentie ter hand genomen en in het derde kwartaal opengesteld. Ook voor het indienen van verschillende soorten declaraties is een oplossing getroffen. Het project laat zich kenmerken door een gedegen voorbereiding, waarbij een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie is betrokken. Dit is de implementatiekracht ten goede gekomen. Het project zal naar verwachting in het eerste kwartaal van 2019 afgerond worden. In samenhang met de thema's uit de HR-agenda wordt in 2019 gekeken of meer beleidsmatige modules, zoals op het gebied van talentmanagement, kunnen worden geoperationaliseerd.

Dienstverlening ondersteuning

In het kader van een stevige interne structuur en bedrijfsvoering is het verder benutten van de voordelen van de schaalgrootte van de organisatie in 2018 onderzocht. Er is gekeken naar wat brede inzetbaarheid voor de organisatie betekent en er is een project voorbereid met als doel de organisatie van de ondersteunende diensten zo in te richten dat het primaire proces optimaal wordt bediend. Daarbij speelt ook de constatering dat de snel veranderende omgeving het noodzakelijk maakt om te flexibiliseren om zo wendbaarheid in volume en expertise te bewerkstelligen. Als onderdeel van dit project is een kwartiermaker geselecteerd die de inrichting van de ondersteunende diensten onderzoekt en adviseert over de verbeteringen die daarin zijn door te voeren. Omdat het hier zowel gaat om structuur als cultuuraspecten is voor dit project twee kalenderjaren uitgetrokken.

ROC A12 heeft de reorganisatie bij een aantal van de ondersteuningsonderdelen in 2018 met goed resultaat afgerond, zowel financieel als kwalitatief. Aan de ambitie om een kwalitatief hoogwaardige en efficiënte ondersteuning in stelling te brengen is hard gewerkt. De komende jaren zal het resultaat hiervan zichtbaar moeten zijn.

3.5.2. ICT en IBP

In 2018 is verder gewerkt aan de speerpunten, die in oktober 2016 zijn vastgesteld. Zoals aangegeven in het jaarverslag over 2017 waren dat de migratie van de COG-organisatie naar Office365, met daarbij ook het uitrollen van Windows 10 en Office 2016 voor de werkomgevingen die door de ICT-afdeling worden gefaciliteerd, het verder standaardiseren van de gegevensuitwisselingsprocessen in de zogenaamde Operational DataStore (ODS 3.0), het vereenvoudigen van het wifi-netwerk, de aanbesteding telefonie en informatiebeveiliging.

Office365

Als COG zijn we vanaf de start van schooljaar 2017-2018 als geheel over op Office 365. Deze digitale samenwerkingsomgeving is nu niet alleen beschikbaar voor alle medewerkers van COG, maar ook voor alle studenten en leerlingen. Bestanden worden nu opgeslagen in de cloud (bv OneDrive), waardoor deze overal en op ieder apparaat toegankelijk zijn. Voor de komende periode zal binnen de verschillende organisatieonderdelen worden gewerkt aan de uitgebreidere functionaliteiten van Office 365 (bv. online vergaderen/lesgeven, afnemen van enquêtes, samenwerken in documenten).

ODS 3.0

In 2017 is een begin gemaakt met het project ODS 3.0. Dit project had tot doel om de gegevensuitwisseling tussen de verschillende informatiesystemen verder te standaardiseren, zodat het beter beheerd en onderhouden kan worden. Deze omgeving bleek complexer dan van tevoren ingeschat, waardoor het afronden van het project is uitgesteld. Mede vanwege het feit dat de oude omgeving het afgelopen jaar stabiel heeft gedraaid heeft de vertraging geen invloed gehad op de

bedrijfsvoering en het onderwijs. In 2019 hopen we tot een definitieve afronding te komen en de doelstellingen van dit project te realiseren.

Vereenvoudiging van het wifi-netwerk

Na de migratie naar één COG-brede digitale omgeving (Office365), was het wifi-netwerk per school nog verschillend ingericht. In 2018 is een COG-breed wifi-netwerk gerealiseerd waarop leerlingen, studenten, medewerkers en bezoekers kunnen inloggen. In 2018 is ook eduroam (education roaming) in de lucht gebracht, zo kunnen gebruikers met hun eigen inloggegevens probleemloos gebruik maken van het eduroam netwerk bij onze eigen locaties maar ook bij andere onderwijs- of onderzoeksinstelling wereldwijd.

Aanbesteding telefonie (bereikbaarheid)

In 2018 zou in het kader van vervanging van een aantal verouderde telefooncentrales een aanbesteding plaatsvinden om de bereikbaarheid van onze organisatie te waarborgen, maar ook te verbeteren. De behoefte van de organisatie bleek echter niet verder te gaan dan het continueren van de huidige situatie, waarbij vervanging van vaste telefoons en het ter beschikking stellen van mobiele telefoons voldoende bleek. Door deze gewijzigde inzichten is besloten de aanbesteding van de telefonie plaats te laten vinden in 2019. De scope hierbij ligt op het vervangen van de huidige, sterk verouderde telefooncentrales.

Informatiemanagement

In 2018 wilden we vanuit de dialoog tussen de onderwijsorganisatie en ICT de dienstverlening verder afstemmen op de behoefte van de onderwijsteams en ondersteunende afdelingen. Op operationeel niveau is er wel sprake van samenwerking, maar de dialoog op tactisch en strategisch niveau wordt nog te weinig gevoerd. Hierdoor verloopt de samenwerking tussen ICT en het onderwijs niet optimaal en lopen we het risico elkaar onbewust tegen te werken en kwijt te raken. De gezamenlijke opgave om over te gaan naar Office365 en een en ander te organiseren rondom de nieuwe privacywet heeft de samenwerking op COG-niveau wel bevorderd, maar deze samenwerking is nog niet structureel. We hopen dat mede met de opdracht aan de kwartiermaker om te onderzoeken hoe de ondersteunende diensten binnen de Stichting COG hun onderlinge samenwerking kunnen verbeteren, ook de dialoog met het onderwijs en de stafdiensten naar een hoger niveau kan brengen.

ICT-aanbestedingen

Vanuit inkoop perspectief hebben we, na een Europees aanbestedingstraject, nieuwe contracten gesloten met een viertal leveranciers voor het leveren van IT-hardware op het gebied van de werkplek zoals desktops, laptops en monitoren als ook op het gebied van connectiviteit zoals routers, switches en toegangspunten voor het wifi op onze scholen. In samenwerking met deze leveranciers en hun specifieke kennis en kunde wordt het onderwijs zo gefaciliteerd met IT-middelen die up-to-date zijn en blijven.

Van beheer naar regie

ICT-beheer was en is in ontwikkeling; Office365 is hier een voorbeeld van. Zowel de technische infrastructuur als de toepassingen die we in Office365 aanbieden worden niet meer door de ICT-afdeling beheerd. Tegelijk kunnen op gebruikersniveau rechten afgegeven worden, zonder hulp van de ICT-afdeling. Ook het beheer van de werkplek zal verder van de ICT-afdeling komen te staan en dichter op het primaire proces.

Doordat veel toepassingen vanaf 2018 een plek in de cloud hebben gekregen is het beheren van een eigen serverruimte steeds minder noodzakelijk, maar ook minder efficiënt. De cloud biedt veel opslagcapaciteit en door servercapaciteit extern in te huren, hoeven we niet meer te investeren in fysieke veiligheid (geen koelsystemen en specifieke brandblusinstallaties meer).

De afnemer van onze IT-diensten wil zoveel mogelijk vrijheid, maar eist wel dat het allemaal (veilig) werkt. Dit betekent dat de werkplek op een andere manier zal worden aangeboden. Dit zal een van de toekomstige speerpunten worden.

Informatiebeveiliging en privacy

Het jaar 2018 is voor wat betreft bescherming van onze privacy een belangrijk jaar, omdat sinds 25 mei de nieuwe privacywet van kracht is gegaan. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), internationaal beter bekend als de General Data Protection Regulation (GDPR) geldt voor alle lidstaten van de Europese Unie.

In oktober 2017 is vanuit het Strategisch Beraad de algemeen directeur van ROC A12 benoemd als ambassadeur en kartrekker vanuit de lijn om het thema Informatie Beveiliging & Bescherming Privacy (IBP) binnen COG voor een periode van twee jaar te helpen ontwikkelen. Er is een IBP-beleidsplan opgesteld, dat in februari 2018 is vastgesteld door het CvB. Een belangrijk aandachtsgebied was het neerzetten van de IBP-organisatie en de concrete invulling van de rollen, die in het vastgestelde IBP-beleid genoemd waren. Hiermee zou IBP geborgd moeten worden in het onderwijs en de bedrijfsvoering van COG. De bestuurlijke veranderingen en de naweeën van de reorganisatie bij ROC A12 hebben niet bijgedragen aan concrete stappen om IBP verder in de organisatie te borgen.

Wel is er gestart met een project om een aantal zaken die de nieuwe wetgeving voorschrijft te organiseren. Begin juli is het project beëindigd en heeft de projectleider in een projectevaluatie de tot dan toe behaalde resultaten gerapporteerd:

- › Een groot aantal medewerkers binnen COG is voorgelicht over de nieuwe privacywet;
- › In mei/juni zijn een aantal bulletins opgesteld en verspreid. Hierin staat veel informatie over de nieuwe wetgeving;
- › Een nieuw privacyreglement is vastgesteld;
- › Er is gewerkt aan het opstellen van dataregisters voor medewerkers, leerlingen en studenten
- › Er zijn veel verwerkersovereenkomsten opgesteld en afgesloten;
- › In mei 2018 is een functionaris gegevensbescherming (FG) benoemd;
- › Het reglement 'taken en bevoegdheden van de FG' is vastgesteld. Hierin zijn kaders opgenomen voor de wijze waarop de FG zijn/haar taken en bevoegdheden onafhankelijk en zonder belemmering kan uitoefenen.

Hoewel met dit project de eerste stappen zijn gezet, moet er ook nog een aantal stappen gezet worden willen we volledig voldoen aan de nieuwe wetgeving. Omdat met het project nog niet alle zaken rondom de nieuwe wetgeving in de organisatie waren geregeld is vanuit de gedachte van integrale veiligheid, waarbij sociale, fysieke en sociale veiligheid niet losstaand van elkaar benaderd worden, gevraagd of de veiligheidsadviseur een rol kon spelen bij de verdere borging van de AVG in de organisatie. Dit vanuit de gedachte dat informatiebeveiliging een zaak is van de hele organisatie en niet slechts van de ICT-afdeling en het idee dat we na 25 mei klaar zouden zijn met bescherming van de privacy.

De awareness bij de medewerkers is toegenomen en er worden steeds meer vragen gesteld over privacy, maar we zijn er als COG het afgelopen jaar niet volledig in geslaagd informatieveiligheid in de organisatie te borgen. We voldoen op verschillende punten nog niet aan de nieuwe privacywetgeving. Hiermee lopen we risico. Vanuit het uitgangspunt dat we een veilige onderwijsinstelling willen zijn en vanuit het respect voor de persoonsgegevens van de kwetsbare groep die wij bedienen, is informatiebeveiliging en bescherming van de privacy in 2019 een belangrijk speerpunt. Met het vastgestelde IBP-beleid, maar ook nu het CvB weer op sterkte is, zal vanuit de bestuurlijke verantwoordelijkheid IBP een plek krijgen binnen COG en kunnen we met de kaders die de wet ons voorschrijft, daadwerkelijk laten zien dat we informatieveiligheid hoog in het vaandel hebben.

3.5.3. Facilitaire dienstverlening, huisvesting, inkoop, duurzaamheid

Huisvesting

Na twee jaar voorbereiding en bouwen is in 2018 het nieuwe techniekgebouw voor het Technova College in Ede opgeleverd en in gebruik genomen. Hiermee is een duurzaam bouwproject opgeleverd dat uniek is in zijn aanbestedingsvorm; de verantwoordelijkheid van onderhoud en levering van energie aan het pand is vastgelegd voor 25 jaar.

De Van der Knaap sporthal in Ede is opgeleverd in juli 2018. Het pand beschikt over een nieuwe sporthal met ruimte voor bijna 1.100 toeschouwers en zal ook als huisvesting dienen voor verschillende leslokalen van ROC A12. Tevens maken verschillende sportverenigingen gebruik van deze accommodatie. Het is daarmee een mooi voorbeeld van sociale duurzaamheid en houdbare huisvesting. Daarnaast zijn in dit project zowel dynamische als ecologische duurzaamheidsaspecten opgenomen door de oplaadpunten voor elektrische fietsen en auto's en door in het hele pand gebruik te maken van ledverlichting en de grote oppervlakte aan PV-panelen.

Door onverwachte groei van het aantal leerlingen zijn in de zomer van 2018 noodunits geplaatst bij Thomas a Kempis. Hierin bevinden zich zes theorielokalen, een werkruimte voor leerlingen en een teamkamer. Tevens is op deze locatie een multifunctioneel sportveld aangelegd op de plek waar voorheen gesport werd op een tegelplateau. Verder zijn er akoestische wandpanelen geplaatst in de gymzalen van deze locatie.

Op Leerpark Presikhaaf in Arnhem heeft in 2018 een interne verbouwing van de praktijklokalen plaatsgevonden. Er zijn afgesloten leerpleinen gecreëerd met als doelstelling meer rust in de school. Tevens zijn de theorielokalen van de praktijkschool dicht gemaakt, waar deze eerst in open verbinding met elkaar stonden.

Het gebouw aan de Gruttostraat 1 in Velp - dat eigendom is geworden van COG door de grondruil met de Gemeente Rheden met de Reigerstraat 17 - heeft een facelift ondergaan. Hierdoor zijn ruimten ontstaan voor innovatief onderwijs voor Titus Brandsma en voor het Astrum College. Het gebouw is na oplevering als ATlab - een multifunctionele locatie voor zowel onderwijs als het bedrijfsleven - in gebruik genomen.

Facilitaire zaken

Naast het afronden van diverse genoemde nieuw- en verbouwprojecten is ook de Europese aanbesteding Meubilair voor met name het Technova College afgerond in 2018. We hebben verder stappen ondernomen in het Europees aanbestedingsproces van de schoonmaakfaciliteiten voor de gehele Kenniscampus in Ede, een proces dat in 2019 wordt afgerond. Vanuit het team facilitair van de GD wordt steeds meer de samenwerking gezocht met de facilitaire teams op locaties om gezamenlijk tot betere resultaten te komen. Die samenwerking heeft ook daadwerkelijk tot betere afstemming en snellere resultaten geleid.

Duurzaamheid

Voor de verduurzaming van onze schoolgebouwen in 2018 zijn bedragen opgenomen in de begroting, ter voorbereiding op het voldoen aan de wettelijke regelgeving. Het project Zon op Bedrijfsdaken is gestart in Veenendaal bij het Perron en het Technova College is opgeleverd als CO2 neutraal gebouw; op het dak zijn bijvoorbeeld 276 pv-panelen geplaatst.

Bij het Dulon College is in 2018 de gehele conventionele verlichting vervanging voor LED- verlichting. Deze aanpassing heeft geresulteerd in een besparing van minimaal 60% op het elektraverbruik van de verlichting.

De Europese Commissie wil bedrijven en instellingen met de Energy Efficiency Directive (EED) motiveren om (meer) maatregelen te treffen om energie te besparen. Om dat te realiseren zal deze audit minstens om de vier jaar worden herhaald. Deze audit is in 2018 gestart met als doel om in 2019 te komen tot een Duurzaam Meer Jaren Onderhoud Plan.

Inkoop

Sinds eind 2017 werken collega's uit alle onderdelen van de stichting samen in het kernteam Inkoop. Afgelopen jaren is gebleken dat voor veel onderdelen van de organisatie inkoop een adhoc-klus is die vaak (te) laat wordt opgestart en veel administratieve handelingen oplevert. Handelingen die voor de besteller vaak niet zichtbaar zijn, maar aan de achterkant van het proces, dat moet leiden tot betaling, vaak best complex is. Dit werkt niet alleen vertraging in de hand, maar vaak ook onnodige kosten. Er is veel kennis aanwezig binnen de verschillende COG-onderdelen die we beter kunnen benutten. Het inkoopproces zoals we dat in deze vorm kennen was toe aan verbetering. Het kernteam inkoop is daarom in 2018 gestart met het ontwikkelen van een nieuw inkoopbeleid, dat gaat bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs. Naar verwachting wordt in 2019 een COG-breed bestelsysteem geïntroduceerd. Dit is een grote operatie waarin alle betrokkenen continu op de hoogte gehouden zullen worden rondom de ontwikkelingen. Met de invoering van het nieuwe beleid hopen we meer gezamenlijk in te kopen en kennis te delen om daarmee de kwaliteit te verbeteren en een schaalgrootte te bereiken die ons als stichting aantrekkelijker maakt voor leveranciers.

Behalve het werven van de juiste mensen met kennis van en ervaring met inkoop, worden er ondersteunende tools ontwikkeld om het inkoopproces te professionaliseren en te concretiseren (bv. systeem om alle contracten in te beheren, een inkoopkalender en een toolbox met formats). De inkoopkalender geeft inzicht, zodat inkooptrajecten tijdig kunnen starten en gemonitord kunnen worden.

Ouders over de wereldklas van het Arentheem College



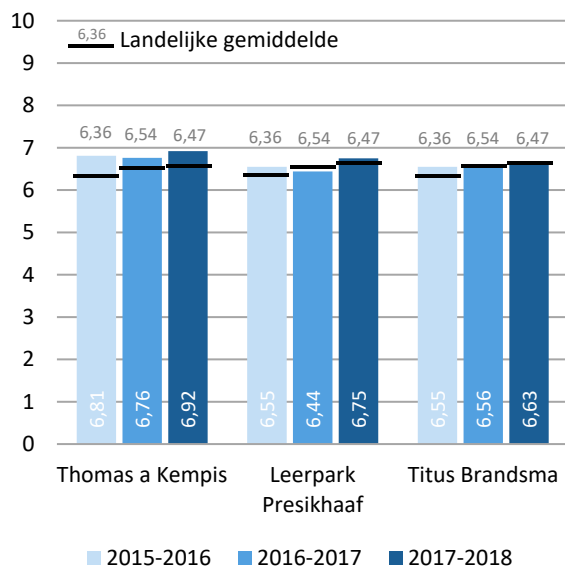
Vanaf de eerste dag dat Kevin* naar de Wereldklas gaat, merken wij als ouders dat hij weer opgewekt wordt. Na een week vertelde hij ons: 'Eindelijk leer ik dingen waar ik iets aan heb!'. Deze veilige omgeving van bewust begrip en bewuste aandacht heeft voor onze zoon echt de deur naar het middelbare onderwijs opgezet."

* naam is fictief

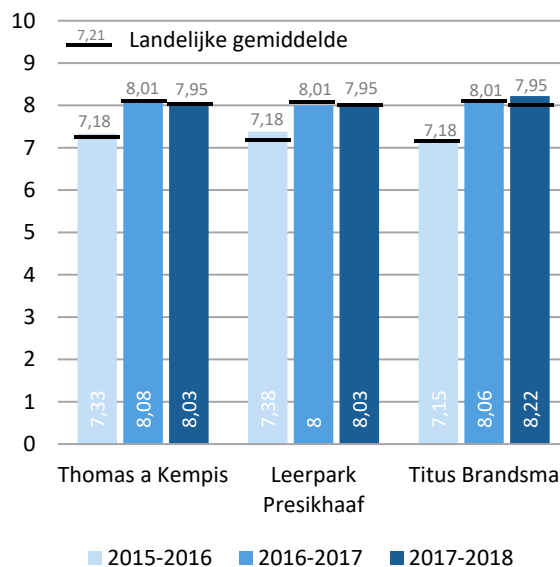
4.1. ONDERWIJSRESULTATEN VO

4.1.1. Arentheem College

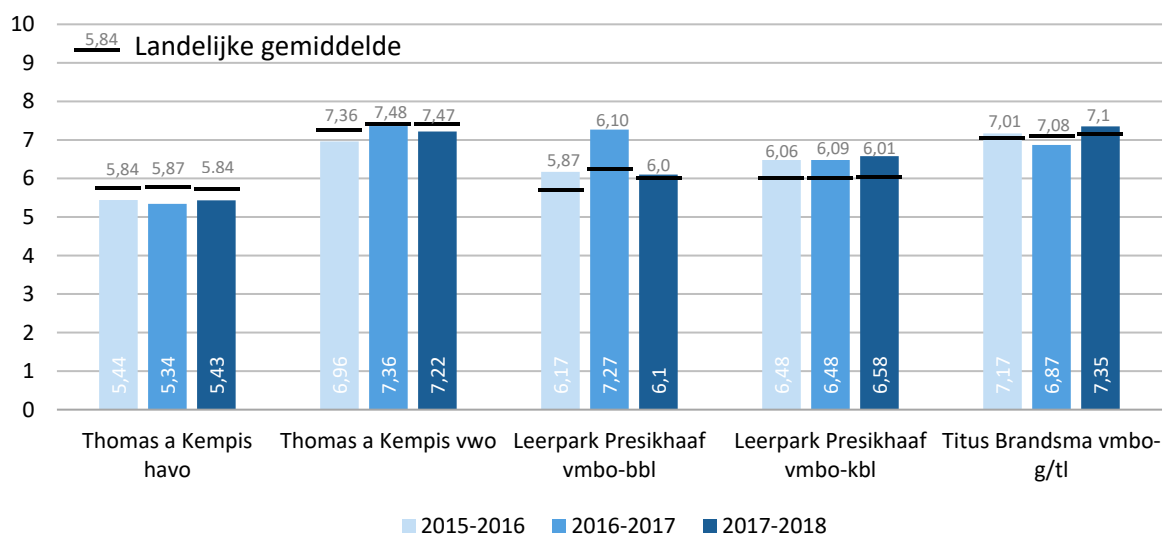
Leerlingtevredenheid



Oudertevredenheid



Rekenresultaten

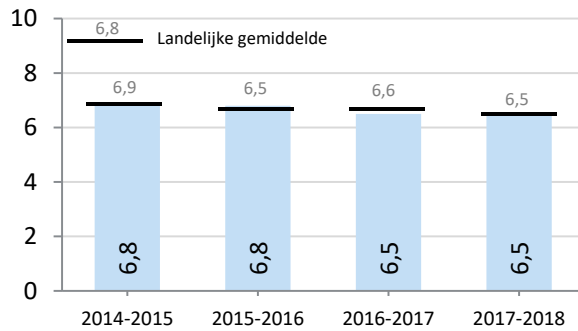


Slaagpercentages

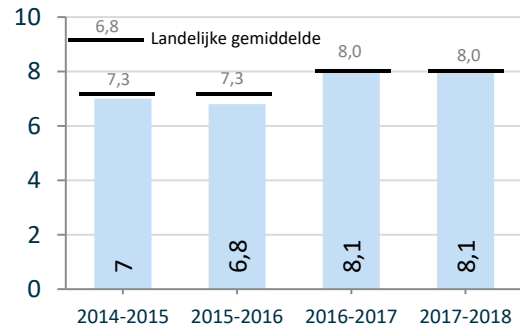
	Thomas à Kempis				Leerpark Presikhaaf				Titus Brandsma	
	Havo	Landelijk	Vwo	Landelijk	Vmbo-bbl	Landelijk	Vmbo-kbl	Landelijk	Vmbo-g/tl	Landelijk
2015-2016	86,1%	88,6%	87,6%	91,2%	95,7%	97,8%	96,0%	95,8%	93,9%	94,1%
2016-2017	80,1%	87,2%	92,9%	91,0%	100%	98,1%	100%	96,0%	90,6%	92,8%
2017-2018	83,2%	87,7%	91,9%	91,5%	100%	97,8%	100%	95,2%	91,9%	92, 5%

4.1.2. CSV Het Perron

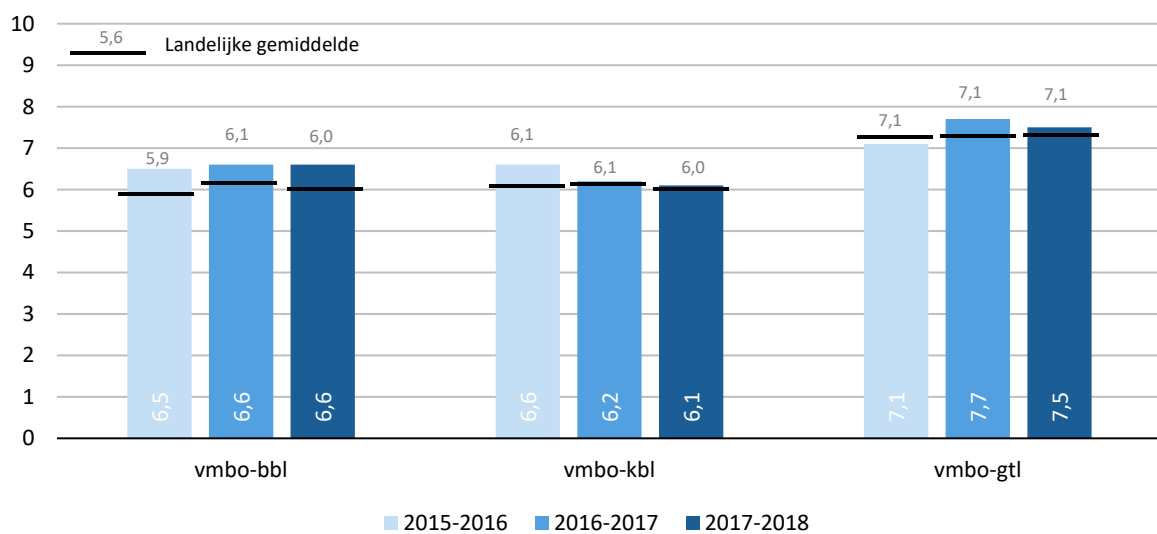
Leerlingtevredenheid



Oudertevredenheid



Rekenresultaten



Slaagpercentages

	vmbo-bbl	Landelijk	vmbo-kbl	Landelijk	vmbo-g/tl	Landelijk
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%
2017-2018	94,4%	97,8%	90,1%	95,2%	89,7%	92,5%

4.2. TOELICHTING ONDERWIJSRESULTATEN VO

4.2.1. Leerlingenaantallen

Op landelijk niveau verwacht men dat het totaal aantal leerlingen in het vo de komende jaren zal afnemen⁶. De verwachting is dat dunbevolkte regio's en de vmbo-leerwegen het zwaarst getroffen worden. Voor CSV Het Perron betekent dit dat het leerlingenaantal al enkele jaren op rij aan het dalen is en dat de prognose is dat in ieder geval tot en met 2023 het aantal nog verder zal dalen. Voor het Arentheem College werd tot teljaar 2018 nog een lichte stijging voorspeld, echter vanaf 2019 tot en met in ieder geval 2023 wordt een stagnatie tot een kleine daling in het leerlingenaantal voor het Arentheem verwacht.

In lijn met de prognoses is het leerlingenaantal in 2018 op het Arentheem College gestegen en op CSV Het Perron gedaald. Het totaal aantal leerlingen op de vo-scholen van COG is van 3.660 in 2017 gestegen naar 3.724 in 2018 (zie tabel 5).

Tabel 5. Leerlingenaantallen en prognoses Arentheem College en CSV Het Perron⁷.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arentheem College	2.315	2.403	2.579	2.741	2.762	2.762	2.762	2.762
CSV Het Perron	1.169	1.104	1.081	983	965	910	860	860
Totaal	3.484	3.507	3.660	3.724	3.727	3.672	3.622	3.622
Landelijk⁸	999.962	1.001.977	992.207	976.193	959.986	949.697	943.760	939.129

4.2.2. Leerlingen- en oudertevredenheid

Het schoolklimaat, de veiligheid en tevredenheid van ouders en leerlingen zijn belangrijke indicatoren voor de kwaliteit van het onderwijs. Vo-scholen zijn sinds 1 augustus 2015 verplicht zorg te dragen voor een veilige school. Scholen moeten onder andere eens per schooljaar de veiligheid van leerlingen op school onderzoeken. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de naleving van de wettelijke verplichtingen. CSV Het Perron en Arentheem College nemen daarom jaarlijks in het voorjaar een tevredenheidsonderzoek af.

Leerlingen op CSV Het Perron en het Arentheem College voelen zich zeer veilig op onze scholen (cijfers tussen 8,3 en 9,3). Ook het schoolklimaat wordt met een ruime voldoende beoordeeld op alle locaties (cijfers tussen 6,6 en 7,5). Zie tabel 6 voor een overzicht.

Tabel 6. Ervaren veiligheid en schoolklimaat CSV Het Perron en Arentheem College 2017-2018⁹.

	CSV Het Perron	Arentheem College			
		Titus Brandsma	Thomas a Kempis	Leerpark Presikhaaf	Praktijkschool Arentheem
Veiligheid	6,6	7,1	7,5	6,9	6,9
Schoolklimaat	8,9	8,9	9,3	8,3	9,1

Leerlingen op CSV Het Perron beoordelen hun tevredenheid in 2017-2018 met gemiddeld een 6,5, precies op het landelijk gemiddelde⁹. Ten opzichte van schooljaar 2016-2017 is de tevredenheid hetzelfde gebleven. Op Leerpark Presikhaaf is de tevredenheid van leerlingen in 2017-2018 gestegen naar een 6,8, dit is +0,4 ten opzichte van vorig schooljaar en daarmee scoren zij nu ook boven het landelijk gemiddelde (6,5). Ook binnen de andere locaties van het Arentheem zijn de leerlingen even tevreden of net iets meer tevreden dan het landelijke gemiddelde. Op Thomas a Kempis wordt gemiddeld een 6,9 gescoord (ten opzichte van 6,5 landelijk en 6,8 ten opzichte van vorig jaar). Op Titus

⁶ Ministerie van OCW, Rijksbegroting 2019, 18 september 2018.

⁷ Inclusief vavo, bron: kwaliteitsverslagen Arentheem College en CSV Het Perron 2017-2018.

⁸ Bron: DUO, prognose aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs, 6 juli 2018.

⁹ Bron: Kwaliteitsscholen, algemeen rapport, 25 april 2018 en 3 april 2018

Brandsma wordt net boven het landelijk gemiddelde gescoord met een 6,6 (ten opzichte van 6,5). Ten opzichte van vorig jaar is de tevredenheid marginaal gestegen⁹.

Niet alleen leerlingen zijn tevreden, ook ouders/verzorgers zijn tevreden met de scholen¹⁰. Op CSV Het Perron wordt net als vorig schooljaar gemiddeld een 8,1 gescoord, dit is boven het landelijk gemiddelde van een 8,0. Ouders zijn over veel onderwerpen tevreden, welke thema's er bovenuit springen zijn: ICT-mogelijkheden voor leerlingen (9,4), aansluiting van het onderwijs op het niveau van het kind (8,8) en het onderhoud van de school (8,6). Op alle locaties van het Arentheem wordt ook op of boven het landelijk gemiddelde van een 8,0 gescoord (scores variëren van 8,0 tot 8,2). Ouders zijn hier erg tevreden over de communicatie over belangrijke gebeurtenissen, de mentoren en de aansluiting van het onderwijs op het niveau van het kind.

4.2.3. Slaagpercentages¹¹

In 2017-2018 zijn wederom 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. 97,8% en 95,2%). Ondanks dat het slaagpercentage op Titus Brandsma is gestegen ten opzichte van 2016-2017 lag het slaagpercentage voor vmbo-g/tl (91,6%) net onder het landelijk gemiddelde (92,5%). Ook voor de havo op de locatie Thomas a Kempis is het slaagpercentage gestegen (van 80,1% naar 83,2%), maar scoorde het nog steeds onder het landelijk gemiddelde (87,7%). Het slaagpercentage voor het vwo op Thomas a Kempis is iets gedaald (91,9%), maar scoort nog boven het landelijk gemiddelde (91,5%).

Op CSV Het Perron zijn de slaagpercentages voor alle niveaus gedaald. Tevens wordt nu voor alle niveaus onder het landelijk gemiddelde gescoord. Voor vmbo-bbl was het slaagpercentage 94,4% (landelijk: 97,8%), voor vmbo-kbl 90,1% (landelijk 95,2%) en voor vmbo-g/tl 89,7% (landelijk 92,5%).

4.2.4. Rekenresultaten¹²

De rekenresultaten in 2017-2018 op het Arentheem College liggen op de locatie Thomas a Kempis voor zowel havo als vwo onder het landelijk gemiddelde. Op het vwo is het resultaat afgelopen jaar iets gedaald, terwijl het resultaat voor de havo iets is gestegen. Op Leerpark Presikhaaf zien we in 2017-2018 een sterke daling in de resultaten op de rekentoets voor vmbo-bbl, er wordt nog net boven het landelijk gemiddelde gescoord. Voor vmbo-kbl is een lichte stijging te zien, op dit niveau wordt ruim boven het landelijk gemiddelde gescoord. Het rekenresultaat op de vmbo-g/tl van Titus Brandsma is sterk gestegen en ligt in tegenstelling tot schooljaar 2016-2017 weer boven het landelijk gemiddelde.

Op CSV Het Perron scoren alle leerwegen in 2017-2018 boven het landelijk gemiddelde. De stijgende lijn die we tot vorig jaar zagen is gestagneerd. De resultaten voor vmbo-kbl en vmbo-g/tl zijn zelfs licht gedaald.

4.2.5. Opbrengsten 2018

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. Het onderwijsresultatenmodel bestaat uit de volgende indicatoren en vigeert 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. De toegekende scores (-1/0/+1) voor alle leerlingen

¹⁰ Bron: Kwaliteitscholen, algemeen rapport resultaten CSV Het Perron & Arentheem College, resp. 3 april 2018 & 10 april 2018.

¹¹ Vensterrapportage vo, examenresultaten 2015-2016 t/m 2017-2018, 21 januari 2019.

¹² Vensterrapportage vo, rekenresultaten 2017-2018, 21 januari 2019.

- worden opgeteld en gedeeld door het aantal leerlingen. Deze fractie wordt vervolgens omgerekend naar een percentage.
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 opstroomden naar een hoger niveau.
 4. **Examencijfers.** Deze indicator laat het gemiddelde cijfer over drie jaar zien van het centraal examen van alle vakken in een onderwijssoort. Alle vakken met een centraal examencijfer die meetellen bij de uitslagbepaling worden meegenomen.

Het verschil tussen het 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 van het Onderwijs kijkt daarom nog wel naar deze indicator. Deze diagnostische indicator geeft het gemiddeld behaalde verschil aan tussen het cijfer voor het schoolexamen en het cijfer voor het centraal examen van alle vakken. 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 7. Onderwijsresultatenmodel Arentheem College 2018¹³.

	Thomas à Kempis	Titus Brandsma	Leerpark Presikhaaf
	<i>Locatiebreed</i>	<i>Locatiebreed</i>	<i>Locatiebreed</i>
Onderbouwpositie t.o.v. advies po	5,06% (norm: 4,75%)	12,31% (norm: -0,55%)	6,98% (norm: -12,10%)
Onderbouwsnelheid	98,06% (norm: 94,51%)	97,71% (norm: 94,41%)	99,59% (norm: 92,57%)

	Havo	Vwo	Vmbo-g/tl	Vmbo-bbl	Vmbo-kbl
Bovenbouwsucces (3-jarig gemiddelde)	81,50% (norm: 76,23%)	87,06% (norm: 80,34%)	90,36% (norm: 83,68%)	-	-
Examencijfer (3-jarig gemiddelde)	6,31 (norm: 6,21)	6,50 (norm: 6,24)	6,37 (norm: 6,07)	6,53 (norm: 6,20)	6,28 (norm: 6,06)
Eindoordeel 2016	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Eindoordeel 2017	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Eindoordeel 2018	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Vershil se-ce 2018	0,00	0,13	0,00	-0,23	0,07
Oordeel 2016	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2017	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2018	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil

¹³ Internet schooldossier onderwijsinspectie, Onderwijsresultaten 2018 vo, 21 januari 2018.

Tabel 8. Onderwijsresultatenmodel CSV Het Perron 2018¹³.

	Vmbo-breed		
Onderwijspositie t.o.v. advies po	12,75% (norm: -10,05%)		
Onderbouwsnelheid	99,14% (norm: 95,43%)		
	Vmbo-bbl	Vmbo-kbl	Vmbo-g/tl
Bovenbouwsucces	85,45% (norm: 87,29%)	94,59% (norm: 85,78%)	96,02% (norm: 85,48%)
Examencijfer (3-jarig gemiddelde)	6,78 (norm: 6,33)	6,38 (norm: 6,14)	6,38 (norm: 6,13)
Oordeel 2016	Onvoldoende	Voldoende	Voldoende
Oordeel 2017	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Oordeel 2018	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Verschil se-ce 2018	-0,60	-0,04	0,12
Oordeel 2016	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2017	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil
Oordeel 2018	Gering verschil	Gering verschil	Gering verschil

Op alle locaties en afdelingen van de vo-scholen binnen COG is het berekend oordeel voor 2018 van de Inspectie van het Onderwijs 'voldoende' (zie tabel 7 en 8). Het merendeel van de indicatoren voldoet ruim aan de norm van de Inspectie van het Onderwijs. De indicator 'Bovenbouwsucces' op CSV Het Perron op de 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 2017-2018 voor alle leerwegen gering.

4.2.6. Bevindingen uit audits en/of (inspectie) onderzoeken

Bij het Arentheem College zijn op Titus Brandsma en Leerpark Presikhaaf in schooljaar 2017-2018 interne visitaties uitgevoerd op het thema sociale veiligheid. Thomas a Kempis deed niet mee, omdat naar aanleiding van hun zelfevaluatie m.b.t. het thema Burgerschap door de visitatiecommissie werd geconcludeerd dat er onvoldoende materiaal (documenten, registraties e.d.) beschikbaar was over dit onderwerp om een visitatie op te baseren.

De conclusie van de visitaties bij Titus Brandsma en Leerpark Presikhaaf was dat er over het algemeen veel aandacht op beide scholen is voor de sociale veiligheid. Met name op Titus Brandsma is er een duidelijke overeenstemming tussen het beleid op papier en hetgeen er op de werkvloer en door leerlingen wordt beleefd. Op deze locatie worden allerlei maatregelen genomen om de sociale veiligheid te vergroten, waaronder de methodiek van het Herstelgericht Werken. Dat werpt zijn vruchten af; uit enquêtes en onderzoeken blijkt dat Titus Brandsma erg goed scoort op veiligheid. De korte lijnen en de kleinschaligheid van de organisatie helpen bij het bevorderen van het gevoel van veiligheid; men kent elkaar en weet elkaar makkelijk te vinden.

Op Leerpark Presikhaaf zijn de laatste jaren stappen gezet in de goede richting. De sfeer op school is verbeterd en de leerlingen en het personeel voelen zich over het algemeen veilig. De schoolregels zijn voor iedereen goed zichtbaar en algemeen bekend. Het schoolbeleid met betrekking tot de sociale veiligheid, waaronder bijvoorbeeld het antipestprotocol en het omgaan met incidenten, is echter niet bij iedereen even goed bekend waardoor het risico bestaat dat personeel de regels op eigen wijze gaat toepassen. Het is vooral bij deze jongerendoelgroep van belang dat de procedures helder en duidelijk zijn en dat regels consequent worden toegepast. Punt van aandacht voor het komend schooljaar is daarom het goed communiceren van beleid aangaande de sociale veiligheid naar de (nieuwe) collega's, zowel het onderwijzend personeel als de ondersteuners, met name de conciërges.

In schooljaar 2017-2018 hebben op zowel het Arentheem College als CSV Het Perron geen onderwijsinspectiebezoeken plaatsgevonden.

4.2.7. 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 zoveel 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 CSV Het Perron is het in schooljaar 2017-2018 niet gelukt alle klachten intern op te lossen. Door een verschil van mening over een opgelegde sanctie kon er niet met ouders tot een oplossing gekomen worden. Via een kort geding hebben ouders de rechter gevraagd een oordeel te vellen. De rechter heeft bepaald dat de leerling zijn school mag afronden op CSV Het Perron.

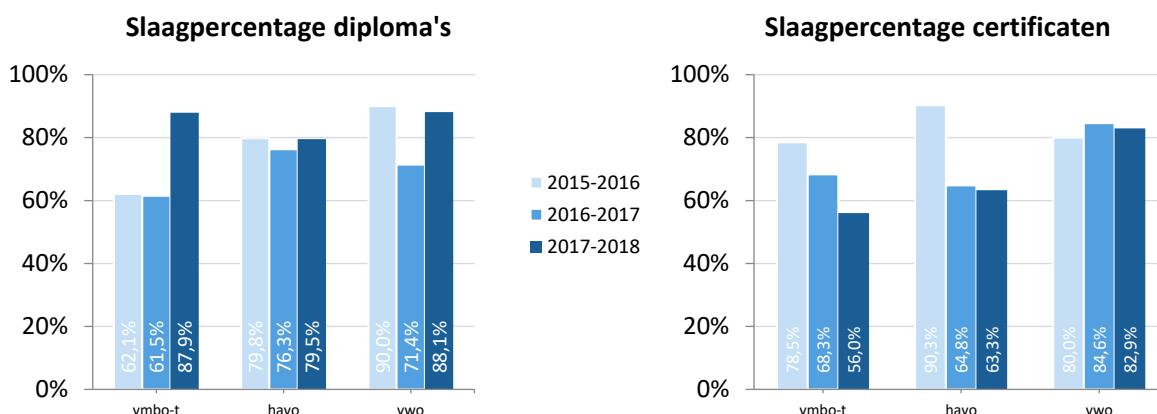
Het Arentheem College heeft in 2017-2018 te maken gehad met één formele klacht die is ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs, met als eisende partij de ouders van een leerling van Leerpark Presikhaaf die zich beklagen over de wijze waarop hun zoon meerdere malen door een docent is bejegend. Naar aanleiding van deze klacht heeft een aantal gesprekken plaatsgevonden met de algemeen directeur van het Arentheem College, de directeur van Leerpark Presikhaaf en de moeder van de leerling. De klacht is na deze gesprekken nog enkele weken aangehouden, waarna de moeder van de leerling de klacht uiteindelijk heeft ingetrokken bij de Landelijke Klachtencommissie voor het christelijk onderwijs.

Verder is in schooljaar 2017-2018 een klacht ingediend door de ouders van een leerling van Titus Brandsma. De ouders beklagden zich over een onterechte inschatting van de capaciteiten van hun zoon door de schoolleiding. Ook verweten zij de school een onzorgvuldige communicatie omtrent het niet kunnen doubleren van hun zoon op Titus Brandsma en als gevolg daarvan het moeten afstromen naar vmbo-kader. In juli 2018 hebben hierover gesprekken plaatsgevonden met de ouders van de leerling, de locatiedirectrice van Titus Brandsma en de algemeen directeur van het Arentheem College. In schooljaar 2018-2019 zal deze klacht verder afgehandeld worden.

4.2.8. Onregelmatigheden examens

Op CSV Het Perron en de locaties Thomas a Kempis en Leerpark Presikhaaf van het Arentheem College hebben zich in 2017-2018 geen onregelmatigheden voorgedaan rondom de examens. Op Titus Brandsma bleek voor de start van het centraal examen dat twee examenleerlingen niet het juiste vakkenpakket hadden dat paste bij hun profiel. Voor deze leerlingen is dispensatie aangevraagd bij de Inspectie van het Onderwijs en voor beiden is dit ook toegekend. Om te voorkomen dat zo iets vaker gebeurt, heeft het lokaal managementteam van Titus Brandsma samen met de decaan een verbeterplan opgesteld. Voortaan is er een belangrijkere rol voor de decaan weggelegd; de decaan houdt zich op de hoogte van wetswijzigingen en vernieuwingen rondom profielen en vakkeuzes, informeert alle betrokkenen op Titus Brandsma en zorgt voor het up-to-date houden van wijzigingen in formulieren en andere publicaties. Ook berust de eerste controle van de vakkenpakketten op doorstroombmogelijkheden en het voldoen aan de wettelijke eisen nu bij de decaan. De tweede controle door de decaan en de examensecretaris. De derde controle is samen met onze administratie (Magister-check). Daarnaast is er een mutatieformulier opgesteld die door de decaan gecontroleerd moet worden. Dit moet de monitoring en het doorvoeren van tussentijdse wijzigingen in vakkenpakket bevorderen.

4.3. ONDERWIJSRESULTATEN VAVO



4.4. TOELICHTING ONDERWIJSRESULTATEN VAVO

4.4.1. Examenresultaten¹⁴

De slaagpercentages voor de diploma's zijn voor alle niveaus gestegen in 2017-2018 ten opzichte van 2016-2017. Daarmee lijkt de zogenoemde 'opvangklas' welke is ontwikkeld in 2016-2017 zijn vruchten af te hebben geworpen. De opvangklas is 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. De slaagpercentages voor certificaten zijn in 2017-2018 voor alle niveaus gedaald.

4.4.2. Opbrengsten 2018

De Inspectie van het Onderwijs houdt ook toezicht op het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo). Het onderzoekskader mbo 2017 is van toepassing. Bij vavo zijn bij de standaard (onderwijs)resultaten twee indicatoren opgenomen:

1. Het verschil tussen het centraal examencijfer (ce-cijfer) en het schoolexamencijfer (se-cijfer) – norm: maximaal 0,5 punt. EN
2. Het gemiddeld eindcijfer op het centraal examen (ce) – norm: 6,0. OF
3. Het percentage voldoende vakken – norm: minimaal 65%

Het verschil tussen se en ce lag in meetperiode 2015-2016 en 2017-2018 tussen -0,31 en 0,25. Zie tabel 9 voor een overzicht. Dit betekent dat alle niveaus aan de norm voldoen. Ten opzichte van de vorige resultaten is voor vmbo-t het verschil tussen se en ce gestegen, voor havo is in 2018 het verschil gelijk gebleven, maar valt nu het gemiddelde se cijfer 0,18 punt lager uit dan het ce (was hoger). Voor vwo is het verschil geslonken.

Tabel 9. Onderwijsresultaten vavo¹⁵

Examenjaar	vmbo-t			havo			vwo		
	Gem. se	Gem. ce	Vershil se-ce	Gem. se	Gem. ce	Vershil se-ce	Gem. se	Gem. ce	Vershil se-ce
2018	6,18	5,90	-0,29	5,77	5,95	0,18	6,33	6,10	0,18
2017	6,03	5,87	-0,16	6,02	5,84	-0,18	6,20	5,94	-0,26
2016	5,83	5,52	-0,31	6,02	5,84	-0,18	6,43	6,12	-0,31
driejaarsgemiddelde	6,01	5,76	0,25	5,95	5,87	0,21	6,44	6,06	0,27

Het gemiddelde examencijfer over het driejaarsgemiddelde van 2016-2018 voldoet alleen voor vwo aan de norm van de Inspectie van het Onderwijs.

¹⁴ Dulon vavo kwaliteitsverslag 2016, 2017 en 2018, slaagpercentage, 21 januari 2019

¹⁵ Dulon vavo kwaliteitsverslag 2016,2017 en 2018, onderwijsresultaten, 21 januari 2019

Examenjaar 2018 (schooljaar 2017-2018) is het eerste jaar dat er ook naar het percentage voldoende vakken wordt gekeken. Ook deze indicator wordt berekend aan de hand van een driejaarsgemiddelde. Echter is 2018 het eerste jaar van de meting, daarom kan er pas over twee jaar een oordeel worden gegeven. Ter indicatie is in tabel 10 het percentage voldoende vakken voor de afgelopen drie schooljaren opgenomen. Het examenjaar 2018 individueel bekeken voldoet voor alle niveaus aan de grens van minimaal 65% van de vakken voldoende.

Tabel 10. Percentage voldoende vakken vavo Dulon college.

	Vmbo-t	havo	vwo
Examenjaar	Percentage voldoende vakken	Percentage voldoende vakken	Percentage voldoende vakken
2018	69,5%	68,1%	71,5%
2017	61,5%	61,9%	62,6%
2016	50,9%	69,4%	75,0%
3 jarig gemiddelde ¹⁶	60,6%	66,5%	69,7%

4.4.3. Uitval vavo

Het aantal uitgevallen studenten verschilt per niveau. De afgelopen jaren zien we bij vmbo-t verreweg de meeste uitval. Ook in 2017-2018 is dit het geval en ten opzichte van 2016-2017 is de uitval gestegen. Voor de havo is ook een flinke stijging te zien in de hoeveelheid uitval. Doordat in 2017-2018 actief gestuurd en gehandeld is om de indicator 'percentage voldoende vakken' te behalen zijn veel studenten eerder uitgeschreven (en dus uitgevallen) dan voorgaande jaren. In tegenstelling tot vmbo en havo laat het vwo een flinke daling zien in het aantal uitvallers. Zie tabel 11 voor een overzicht.

Tabel 11. Percentage uitval vavo¹⁷.

	2014 - 2015	2015- 2016	2016-2017	2017-2018
Vwo	7%	8%	9%	5%
Havo	20%	21%	8%	16%
Vmbo-t	31%	28%	18%	25%

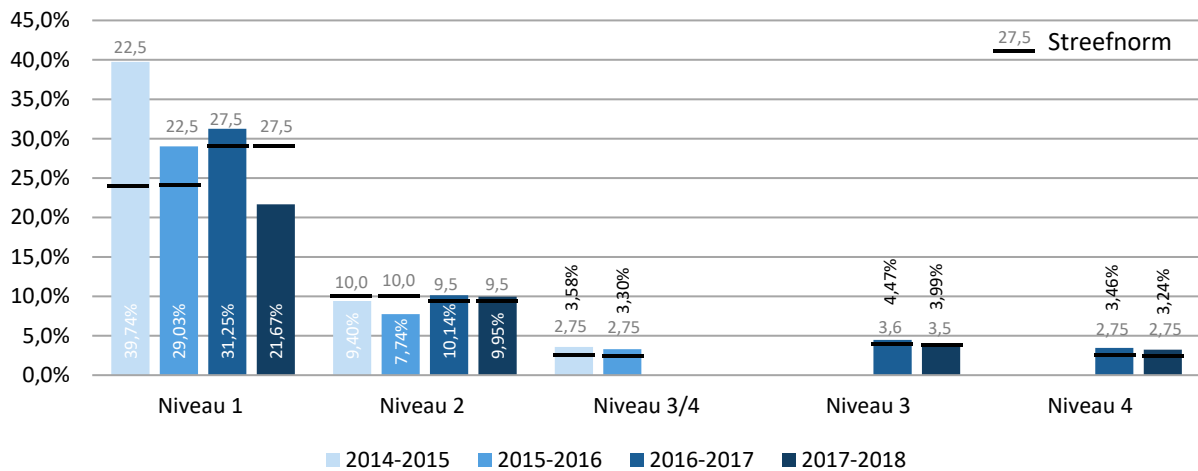
¹⁶ Het gemiddelde wordt hier gegeven op basis van de afgelopen drie jaar. Dit is puur ter indicatie, omdat de nieuwe indicator vanaf 1 augustus 2017 geldt. Dit betekent dat er nu nog geen oordeel door de Inspectie van het Onderwijs gegeven wordt.

¹⁷ Kwaliteitsverslag Dulon College vavo, Percentage uitval, november 2018.

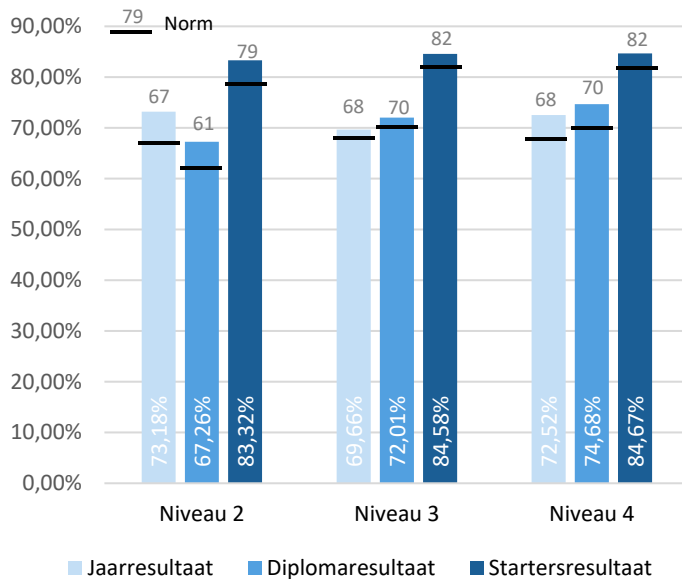
4.5. ONDERWIJSRESULTATEN ROC A12

Voor bronvermelding, zie 4.6 toelichting onderwijsresultaten ROC A12

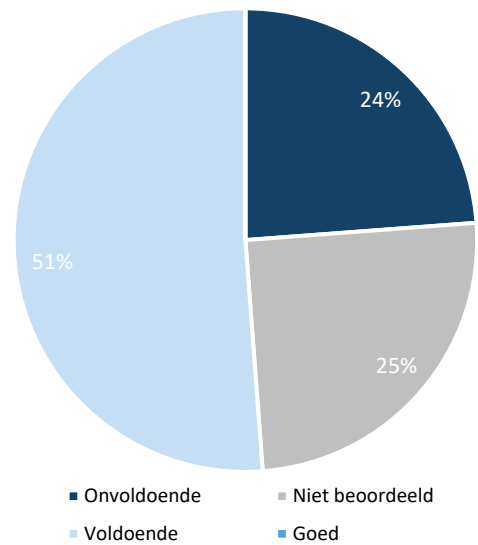
Voortijdig schoolverlaten



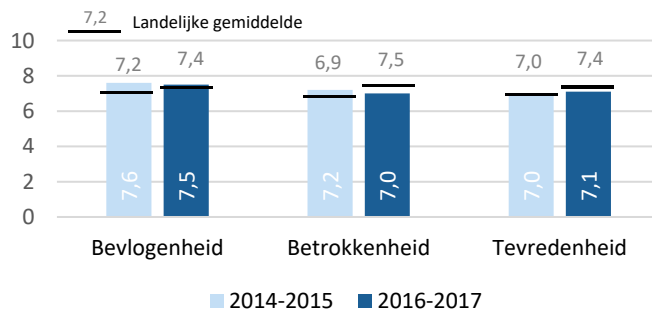
Studiesucces 15-18



Beoordeling studiesucces 15-18 op bc-code x niveau



Medewerkerstevredenheid



4.6. TOELICHTING ONDERWIJSRESULTATEN ROC A12

4.6.1. Studentenaantallen

In 2017-2018 waren er ongeveer 461.700 mbo-studenten in Nederland. Dit was ongeveer 2% meer dan het jaar ervoor. De stijging in het aantal mbo-studenten ligt bijna geheel bij de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De stijging is in lijn met eerdere voorspellingen van het Ministerie van OCW en zal naar verwachting nog één jaar aanhouden. Vanaf 2019-2020 wordt een daling verwacht als gevolg van de bevolkingsontwikkeling (zie tabel 12). Deze daling wordt voornamelijk verwacht voor de beroepsopleidende leerweg (BOL) en voor de Entree en niveau 2 van de BBL¹⁸.

Tabel 12. Landelijke raming aantal mbo studenten in 2024-2025 (x1.000).

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Procentueel verschil 2024-2025 t.o.v. 2017-2018
BOL	359,2	359,2	352,5	353,4	348,3	342,3	335,8	329,0	-8,41%
Entree	10,6	10,6	10,8	10,5	10,3	10,2	10,1	10,0	-5,66%
Niveau 2	52,5	50,8	50,0	47,0	43,6	41,0	39,2	37,9	-27,81%
Niveau 3	72,8	68,8	67,9	66,4	65,0	63,3	61,6	60,2	-17,31%
Niveau 4	223,3	222,3	224,7	224,4	223,4	221,2	218,2	215,7	-3,40%
BBL	102,5	110,1	108,0	106,9	104,1	101,3	99,2	97,7	-4,68%
Entree	2,2	2,3	2,1	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7	-22,73%
Niveau 2	25,8	26,4	24,1	21,6	19,3	17,5	16,4	15,7	-39,15%
Niveau 3	45,9	50,0	50,1	50,8	50,2	49,2	48,3	47,6	3,70%
Niveau 4	28,6	31,4	31,8	32,7	32,9	32,8	32,8	32,7	14,34%

Het voedingsgebied van ROC A12 bevindt zich feitelijk in twee regio's: de Gelderse Vallei (Foodvalley) 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 13 voor een overzicht.

Tabel 13. 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

Het totaal aantal mbo-studenten in het voedingsgebied van ROC A12 is na enkele jaren op rij te zijn gedaald in 2018 voor het tweede jaar op rij licht gestegen (zie tabel 14).

¹⁸ Rijksoverheid, Ministerie van OCW, Referentieraming 2018, 18 september 2018.

¹⁹ Bron: Eduarte KRD, 1-10-2016, 1-10-2017 en 1-10-2018 telling, 6 februari 2019.

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

Tabel 14. Totaalaantal mbo-studenten per jaar en gemeente²¹.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Vershil 2018 t.o.v. 2013
Arnhem	5.257	4.928	4.677	4.624	4.599	4.669	-11,19%
Barneveld	2.015	1.961	1.946	1.989	2.061	2.131	5,76%
Ede	3.399	3.329	3.341	3.379	3.437	3.518	3,50%
Rheden	1.369	1.260	1.272	1.220	1.207	1.201	-12,27%
Rhenen	570	524	540	530	533	529	-7,19%
Veenendaal	2.032	2.038	1.996	1.950	2.021	2.148	5,71%
Wageningen	561	517	501	472	475	476	-15,15%
Totaal	15.203	14.557	14.273	14.164	14.333	14.672	-3,49%

Het studentenaantal op ROC A12 op 1 oktober 2018 is licht gestegen ten opzichte van het schooljaar ervoor. Dit ligt in lijn met de stijging van het aantal studenten in de voedingsgemeenten van ROC A12 (tabel 14 en 15). Overeenkomstig met de landelijke prognoses zien we bij ROC A12 sinds 2016-2017 een verschuiving van BOL naar BBL. Deze verschuiving wordt onder andere veroorzaakt door een groeiende krapte op de arbeidsmarkt; de ontwikkeling van het aantal leerbanen hangt nauw samen met de economische situatie. Daar waar het aantal BOL studenten is gedaald met 2,19% in 2018 ten opzichte van 2017 is er een stijging van 17,58% in de BBL. De daling in het aantal BOL-studenten is het grootst voor niveau 2 en niveau 3 (gemiddeld -6,28%). Het aantal BOL-studenten op niveau 4 is licht gestegen (0,64%).

Tabel 15. Studentaantal ROC A12²².

	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018*
Totaal	5.709	5.836	5.843	5.866
BOL	4.693	4.723	4.569	4.468
Entree	57	56	48	65
Niveau 2	892	856	834	796
Niveau 3	1.379	1.286	1.188	1.092
Niveau 4	2.365	2.525	2.499	2.515
BBL	1.016	1.113	1.274	1.498
Entree	25	13	15	17
Niveau 2	261	266	275	308
Niveau 3	452	444	548	719
Niveau 4	278	390	436	454

* Voorlopige 1-10-2018 telling, peildatum 6 februari 2019.

4.6.2. Studententevredenheid

Elke twee jaar neemt ROC A12 deel aan de JOB-monitor. Dit is een landelijk studententevredenheidsonderzoek in het mbo dat wordt uitgevoerd door de Jongeren Organisatie Beroeps Onderwijs (JOB). In 2018 heeft de tiende editie plaatsgevonden van de JOB-monitor. In tabel 16 zijn de resultaten van het onderzoek inzichtelijk gemaakt.

De respons op de JOB-monitor was in 2018 binnen ROC A12 iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Studenten binnen ROC A12 zijn in vergelijking met het landelijk gemiddelde iets tevredener over toetsing/examinering, studiebegeleiding en onderwijsfaciliteiten. Studenten van ROC A12 blijken ten opzichte van het landelijk gemiddelde minder tevreden te zijn over het thema overige voorziening (kantine) en het algemeen oordeel over de school. Op de overige thema's scoort ROC A12 gelijk aan of iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

²¹ Centraal Bureau voor de Statistiek, leerlingen deelnemers en studenten; onderwijssoort, woonregio. Geraadpleegd 30 januari 2019.

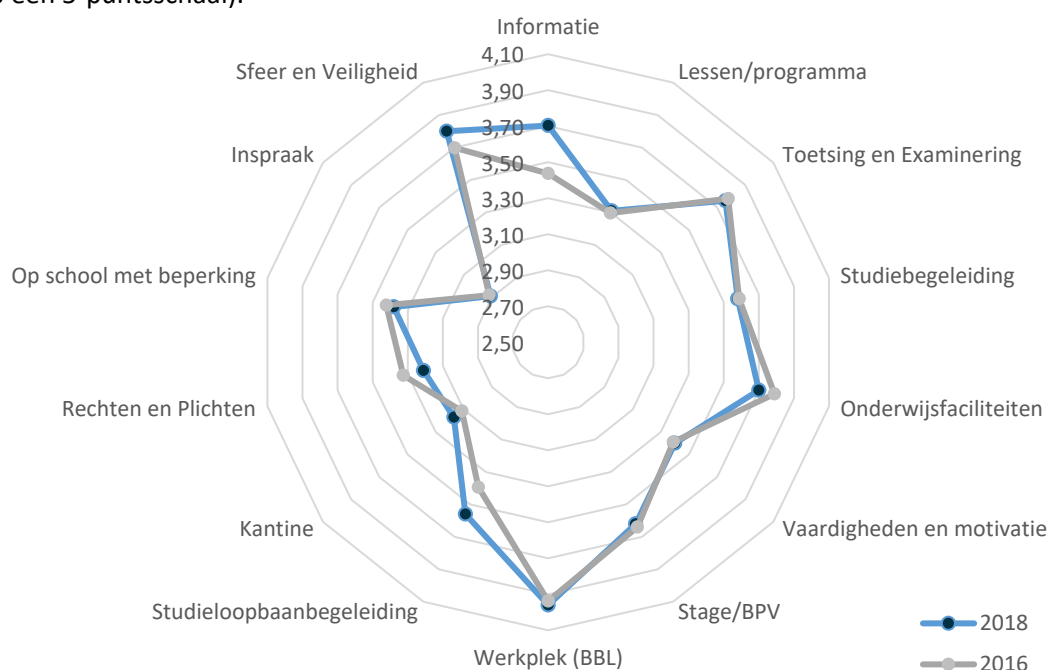
²² Qlikview, Eduarte App 2.1, Deelnemersaantallen, 6 februari 2019.

Tabel 16. Resultaten (percentage ontevreden/tevreden) JOB-monitor 2018²³.

	ROC A12	Landelijk
Aantal respondenten	3.726/5.735 (65%)	559.542/888.524 (63%)
Informatie	10/63	11/62
Lessen/programma	20/51	19/51
Toetsing/examinering	10/66	11/64
Studiebegeleiding	13/59	15/56
Onderwijsfaciliteiten	13/62	16/58
Vaardigheden en motivatie	18/51	18/50
Stage/bpv (BOL)	16/58	17/58
Werkplek (BBL)	9/71	12/66
(Studie) Loopbaanbegeleiding	12/62	14/59
Overige voorziening (kantine)	32/46	25/53
Rechten & plichten	24/43	26/40
Beperking	20/49	21/47
Inspraak	37/33	38/32
Veiligheid & sfeer	8/67	8/68
Eindoordeel	14/59	13/62
Cijfer opleiding	7,1	7,1
Cijfer instelling	6,5	6,7

Studenten blijken in 2018 over het algemeen meer tevreden te zijn dan in 2016 (zie grafiek 1). Vooral op het onderwerp informatievoorziening, studieloopbaanbegeleiding en sfeer en veiligheid geven studenten in 2018 een positiever oordeel over ROC A12. Over de onderwijsfaciliteiten en rechten en plichten zijn studenten juist iets minder tevreden dan de vorige meting.

Voor de meting van 2018 hadden we verwacht dat de studenten een positiever score zouden geven over de kantine door het project 'Healthy Temptations' dat bij het Dulon College en Astrum College is uitgevoerd. Bij het Dulon College zien we een grote stijging in de waardering (3,31 naar 3,67 op een 5 puntsschaal), bij het Astrum College is de waardering juist gedaald ten opzichte van 2016 (2,91 naar 2,88 op een 5-puntsschaal).



Grafiek 1. Clusterscores (5 puntsschaal) JOB monitor ROC A12 2016 en 2018.

²³ Bron: www.JOBmonitorresultaten.nl, geraadpleegd op 29 januari 2019.

4.6.3. Studiesucces

Op 1 augustus 2017 is het onderzoekskader 2017 van de Inspectie van 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 en dr moet gelden dat het gelijk of beter is dan de norm 'goed'.
- › Voldoende: De opleiding voldoet voor minstens twee van de drie indicatoren aan de norm 'voldoende'.
- › Onvoldoende: De opleiding scoort op minder dan twee van de drie indicatoren onder de norm 'voldoende'.

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

Naast deze genormeerde indicatoren waarop de Inspectie van het Onderwijs 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 van het Onderwijs 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 CvB uitgenodigd voor een gesprek. Op basis van het bestuursgesprek wordt bepaald of er voldoende vertrouwen is in het CvB om zelf tot een effectieve aanpak van de risico's te komen of dat er aanleiding is voor een kwaliteitsonderzoek bij opleidingen.

Onderstaand wordt een beeld gegeven op instellingsniveau, in bijlage III is een overzicht opgenomen conform de beoordeling van de Inspectie van het Onderwijs.

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 17 zijn de resultaten over schooljaar 2015-2016 tot en met 2017-2018 weergegeven.

Tabel 17. Overzicht jaarresultaat ROC A12 per niveau²⁴.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Driejaarsgemiddelde 15-18 *	Norm 15-18 voldoende	Norm 15-18 goed
Niveau 2	73,6%	73,6%	72,2%	73,2%	67%	82%
Niveau 3	73,1%	66,6%	68,8%	69,7%	68%	85%
Niveau 4	72,2%	72,2%	73,3%	72,5%	68%	85%

* Gewogen gemiddelde over drie opbrengstjaren.

²⁴ Qlikview EduarteApp 2.1.3, Rendementen – Jaarresultaat, 22 januari 2019.

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 18 zijn de resultaten over schooljaar 2015-2016 tot en met 2017-2018 weergegeven.

Tabel 18. Overzicht diplomaresultaat ROC A12 per niveau²⁵.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Driejaarsgemiddelde 15-18*	Norm 15-18 voldoende	Norm 15-18 goed
Niveau 2	66,3%	68,1%	67,9%	67,3%	61%	79%
Niveau 3	74,6%	70,2%	70,9%	72,0%	70%	89%
Niveau 4	74,6%	74,6%	74,9%	74,7%	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 volgend jaar nog binnen de instelling studeert. In tabel 19 zijn de resultaten over schooljaar 2015-2016 tot en met 2017-2018 weergegeven.

Tabel 19. Overzicht startersresultaat ROC A12 per niveau²⁶.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Driejaarsgemiddelde 15-18*	Norm 15-18 voldoende
Niveau 2	81,51%	84,64%	83,76%	83,3%	79%
Niveau 3	83,66%	84,96%	85,19%	84,6%	82%
Niveau 4	84,38%	84,53%	85,12%	84,7%	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 instellingsniveau voor alle genormeerde indicatoren voldoende (gebaseerd op interne cijfers). Gekeken naar de afzonderlijke opbrengstjaren is er voor niveau 2 een daling zichtbaar in zowel jaar-, diploma-, als startersresultaat. Dit wordt veroorzaakt door een aanpassing in de positieve waardering van een Entree-inschrijving of diploma. Studenten die bijvoorbeeld een Entree-diploma hebben behaald en vervolgens doorstromen en uitvallen binnen niveau 2 tellen nu negatief mee in de berekening van de betreffende indicatoren. Niveau 3 en 4 laten een (lichte) stijging zien op de indicatoren in 2017-2018 ten opzichte van een jaar eerder.

Bij weergave van bc-code x niveau (zie 4.6.3 Studiesucces, eerste alinea), wordt duidelijk dat – volgens de gehanteerde normen van de Inspectie van het Onderwijs – in totaal geen combinaties worden beoordeeld als goed, 43 als voldoende en 20 als onvoldoende. Over de overige 21 bc-code x niveau combinaties kon geen oordeel worden gegeven. Ten opzichte van de oordelen van het vorige driejaarsgemiddelde (14-17)²⁷ zijn de goede oordelen nu voldoende oordelen. Er zijn twee opleidingen minder met het oordeel onvoldoende.

4.6.4. 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

²⁵ Qlikview EduarteApp 2.1.3, Rendementen – Diplomaresultaat, 22 januari 2019.

²⁶ Qlikview EduarteApp, 2.1.3., Rendementen – Startersresultaat, 22 januari 2019.

²⁷ Ten opzichte van het jaarverslag 2017 zijn de rekenregels van de Inspectie van het Onderwijs gewijzigd. Hierdoor komt de informatie niet overeen met informatie in het jaarverslag van 2017.

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 niveau²⁸. Daarnaast is de norm voor zowel schooljaar 2016-2017 als voor 2017-2018 aangescherpt (zie tabel 20).

In 2017-2018 lag het vsv-percentage voor Entree en niveau 2 onder de gestelde streefnorm. Niveau 3 en niveau 4 lagen boven de streefnorm. Vergeleken met het landelijk gemiddelde doet ROC A12 het goed, alle niveaus – behalve niveau 3 – scoren onder het landelijk gemiddelde. Als de resultaten vergeleken worden met schooljaar 2016-2017 constateren we een lichte daling in het vsv-percentage bij niveau 2 tot en met 4. Entree laat een sterke daling van bijna 10% zien. Zie tabel 20 voor een overzicht.

Tabel 20. Percentage vsv ROC A12 schooljaar 2015-2016 tot en met 2017-2018²⁹.

	2015-2016			2016-2017			2017-2018*		
	ROC A12	Landelijk	Streefnorm	ROC A12	Landelijk	Streefnorm	ROC A12	Landelijk	Streefnorm
Entree	28,33%	34,00%	22,5%	22,22%	26,70%	27,50%	13,79%	23,21%	27,50%
Niveau 2	8,64%	9,91 %	10,00%	9,72%	8,93%	9,5%	9,16%	9,31%	9,5%
Niveau 3	3,97%	3,28%	2,75%	4,63%	3,44%	3,60%	3,83%	3,75%	3,5%
Niveau 4	3,17%	2,75%	2,75%	3,38 %	2,93%	2,75%	3,16%	3,30%	2,75%

*voorlopige cijfers.

4.6.5. Afwijking onderwijsprogramma's, Numerus fixus en keuzedelen

In 2017-2018 heeft ROC A12 geen onderwijsprogramma's met minder uren dan wettelijk vereist aangeboden.

Voor schooljaar 2018-2019 hebben 13 opleidingen (crebo's) een numerus fixus aangevraagd bij het College van Bestuur, welke allen zijn geaccordeerd. Voor alle opleidingen gold dat vanwege een beperkte beschikbaarheid van het aantal bpv-plaatsen een numerus fixus is aangevraagd. Zie tabel 21 voor een overzicht.

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. Studenten kunnen ervoor kiezen om niet-gekoppelde keuzedelen te volgen. Hiervoor moeten zij een verzoek indienen bij de school en moet de examencommissie bepalen of het keuzedeel niet ondoelmatig overlapt met de kwalificatie. In tabel 21 is een overzicht opgenomen van het aantal aanvragen voor niet-gekoppelde keuzedelen. In 2018 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).

²⁸ Streefnormen en prestatienormen vsv, Onderwijs in cijfers, 27 maart 2017.

²⁹ Bron: DUO, vsv-cijferportal, geraadpleegd 15 maart 2019.

Tabel 21. Informatieoverzicht keuzedelen en numerus fixus.

Indicatoren	Toelichting
Afwijking keuzedeelverplichting	Geen van de opleidingen is afgeweken van de keuzedeelverplichting
Numerus Fixus voor 2018-2019	Crebo 25250, 25251, 25253, 25257: Assistent bouwen, wonen, onderhoud; assistent dienstverlening en zorg; assistent installatie- en constructietechniek; assistent verkoop/retail (BBL) – 30 plaatsen totaal Crebo 25251: Assistent dienstverlening en zorg (BOL) – 20 plaatsen Crebo 25253: Assistent installatie- en constructietechniek (BOL) – 15 plaatsen Crebo 25257: Assistent verkoop/retail (BOL) – 20 plaatsen Crebo 25407: Beveiliger (BOL) – 90 plaatsen Crebo 25408: Coördinator Beveiliging (BOL) – 40 plaatsen Crebo 25409: Handhaver toezicht en veiligheid (BOL) – 60 plaatsen Crebo 25416: Aankomend medewerker grondoptreden (BOL) – 78 plaatsen Crebo 25418: Aankomend onderofficier grondoptreden (BOL) – 30 plaatsen Crebo 25498: Helpende zorg en welzijn (BOL) – 55 plaatsen

Bevindingen uit audits en/of inspectie onderzoeken

Interne audits

De kwaliteitsaudits binnen ROC A12 zijn opleidingsspecifiek, dit betekent dat er specifiek één opleiding op één locatie wordt onderzocht. Welke crebo's per jaar worden onderzocht wordt mede gebaseerd op de geconstateerde risico's op het gebied van bijvoorbeeld studenttevredenheid, studiesucces en evaluaties. Audits vinden plaats namens het College van Bestuur en in opdracht van de concerncontroller. In schooljaar 2017-2018 zijn vier interne kwaliteitsaudits uitgevoerd op verschillende locaties. In tabel 22 is een overzicht van de resultaten weergegeven. In het [kwaliteitsverslag 2017-2018](#) van ROC A12 is een uitgebreide analyse van de audits opgenomen.



Tabel 22. Overzicht interne kwaliteitsaudits 2017-2018 ROC A12.

Standaarden onderzoekskader 2017	Technicus			Logistiek teamleider			Verkoop-specialist			Applicatie-ontwikkelaar		
	O	V	G	O	V	G	O	V	G	O	V	G
Onderwijsproces (OP)												
OP1 Onderwijsprogramma	●			●			●			●		
OP2 Ontwikkeling en begeleiding		●			●			●			●	
OP3 Didactisch handelen		●			●			●			●	
OP7 Beroepspraktijkvorming		●			●			●			●	
Examinering en Diplomering (ED)												
ED1 Kwaliteitsborging examinering en diplomering		●			●			●			●	
ED2 Exameninstrumentarium		●			●			●		●		
ED3 Afname en beoordeling		●			●		●				●	
Schoolklimaat (SK)												
SK1 Veiligheid		●			●			●			●	
SK2 Leerklimaat		●		●				●			●	
Onderwijsresultaten (OR)												
OR1 Studiesucces	●			●			●			●		
Kwaliteitszorg en Ambitie (KA)												
KA1 Kwaliteitszorg		●			●		●				●	
KA2 Kwaliteitscultuur		●			●			●			●	
KA3 Verantwoording en dialoog		●			●			●			●	

Externe audits

In het najaar van 2018 (november) heeft de stichting kwaliteitsnetwerk mbo een thema audit examinering uitgevoerd bij ROC A12, conform het dialoogmodel. Naast een brede dialoogsessie (onder andere met het CvB, algemene directie, locatiedirectie, vertegenwoordigers uit twee ECOL's) zijn twee audittrails (eveneens in de vorm van een dialoogsessie) uitgevoerd bij twee decentrale examencommissies (Dulon College en Astrum College). De auditcommissie concludeerde dat de twee bezochte ECOL's professioneel en betrokken zijn en goed op weg zijn in hun taakvolwassenheid. Maar dat er nog veel te winnen is met bijvoorbeeld het leren van anderen, het strakker aansturen van buitendeurs examineren en het optimaal inzetten van de locatiedirecteuren in de communicatie.

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 CvB afspraken gemaakt om de kwaliteit te verbeteren. In oktober 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs de kwaliteit opnieuw beoordeeld. Het CvB en de opleidingen hebben zich verbeterd. Hierdoor vindt geen vervolgtoezicht meer plaats.

Inspectie Sociale Zaken en Werkvoorziening (SZW)

In mei/juni van 2018 heeft de Inspectie SZW een inspectie uitgevoerd bij het Dulon College in het kader van het project 'psychosociale arbeidsbelasting'. Er hebben gesprekken plaatsgevonden met onder andere het CvB, de algemeen directeur, de locatiedirecteur, een HR-adviseur en verschillende medewerkers in de functie van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. De Inspectie SZW heeft een positieve indruk gekregen van de wijze waarop het psychosociale arbeidsbelastingsrisico in onze organisatie wordt beheerst en ze hebben geen overtreding geconstateerd op de geïnspecteerde punten.

Examinering

Als gevolg van de examenagenda 2015-2020 is vanaf 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 verduidelijkt.

In schooljaar 2017-2018 is de examenorganisatie herijkt en ingericht zoals in de nieuwe wetgeving is beschreven. In het kader van georganiseerde onafhankelijkheid zijn 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 Commissies Op Locatie (ECOL's). 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 komen: inkopen bij een gecertificeerde 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 waar 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 het eigen college. 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 onder andere beleidsadviseurs uit het Adviesteam. 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:

- › het examenplan en de exameninstrumenten;
- › de afname en beoordeling;
- › de diplomering;
- › 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 vooral 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 is de kwaliteit van de examinering op ROC A12 goed geborgd. De **thema-audit examinering door het kwaliteitsnetwerk** mbo heeft dit ook uitgewezen.



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 2017-2018 kwamen in totaal 13 klachten binnen via het Informatiepunt Klachten en deze zijn naar tevredenheid afgerond. In tabel 23 is een overzicht opgenomen van het aantal en de aard van de klachten die bij het Informatiepunt binnen zijn gekomen. In schooljaar 2017-2018 is één klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie van Stichting Onderwijsgeschillen. Het betrof een bezwaar tegen het besluit van de locatiedirectie m.b.t. de toelaatbaarheid van een student. De klacht is door de algemene directie van ROC A12 voortvarend opgepakt. Er hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden waardoor de ouders hebben besloten de klacht bij de Landelijke Klachtencommissie voortijdig in te trekken. De klacht is naar tevredenheid van alle partijen afgehandeld.

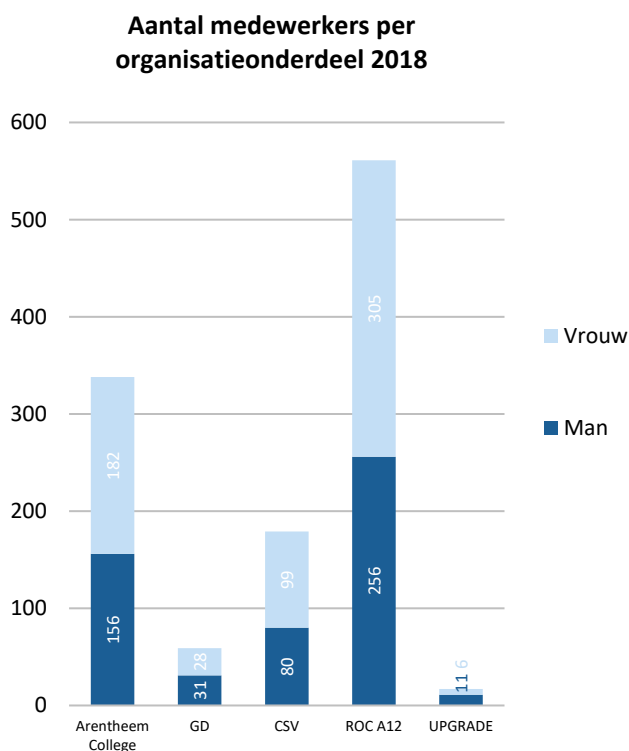
Uit de JOB-monitor blijkt dat het merendeel van de studenten neutraal of positief tegenover de klacht-afhandeling van ROC A12 staat. Landelijk ligt dat aantal op 71%. Ten opzichte van 2016 geven meer studenten aan dat ze weten waar ze met een klacht terecht kunnen (79% in 2018 t.o.v. 65% in 2016)³⁰.

Tabel 23. Aantal en aard van de klachten ROC A12.

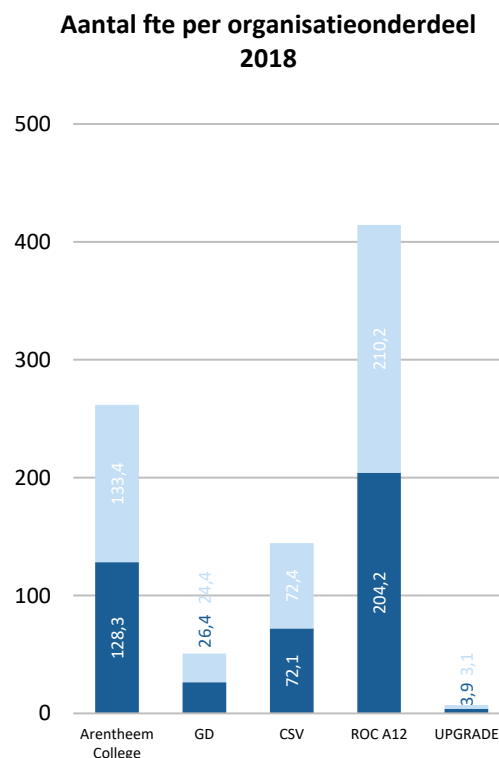
Aard	Technova College	Dulon College	Astrum College	Veenendaal	Totaal
Klacht over directie	1			1	2
Wachttijd examenuitslag				1	1
Klacht over mogelijkheid extra herkansing rekenen		1			1
Pedagogisch handelen: hanteren regels in de klas				1	1
Een besluit aangaande stageplek, waardoor de student in zijn belang meent te zijn getroffen	1				1
Bezwaar tegen inschrijving	1	3			4
Onduidelijke informatievoorziening	1				1
Klacht over faciliteiten	1	1			2
Totaal	5	5	0	3	13

³⁰ Bron: www.jobmonitorresultaten.nl, 29 januari 2019.

5.1. KENGETALLEN MEDEWERKERS

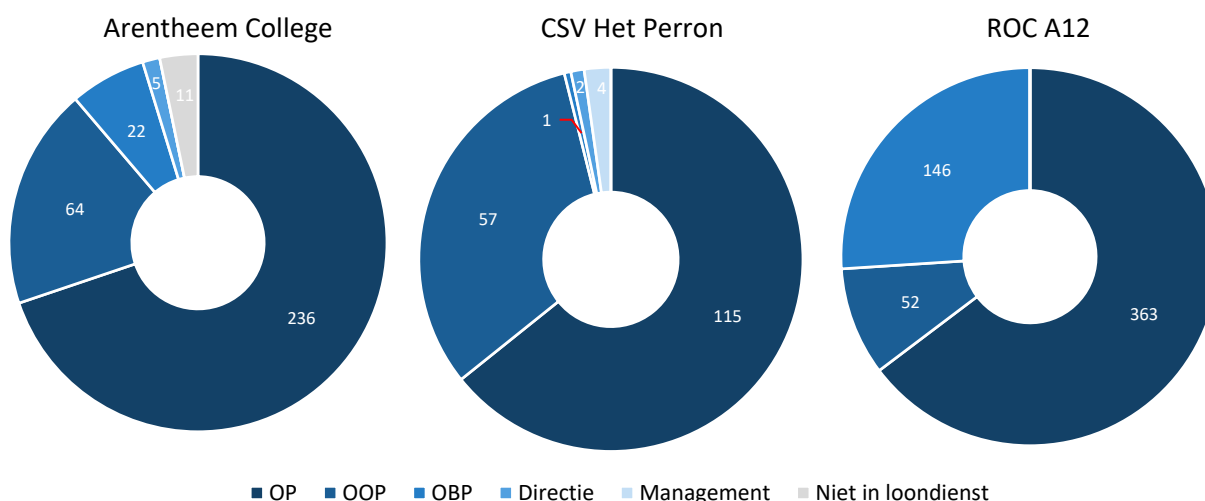


Grafiek 2. Aantal medewerkers per organisatieonderdeel



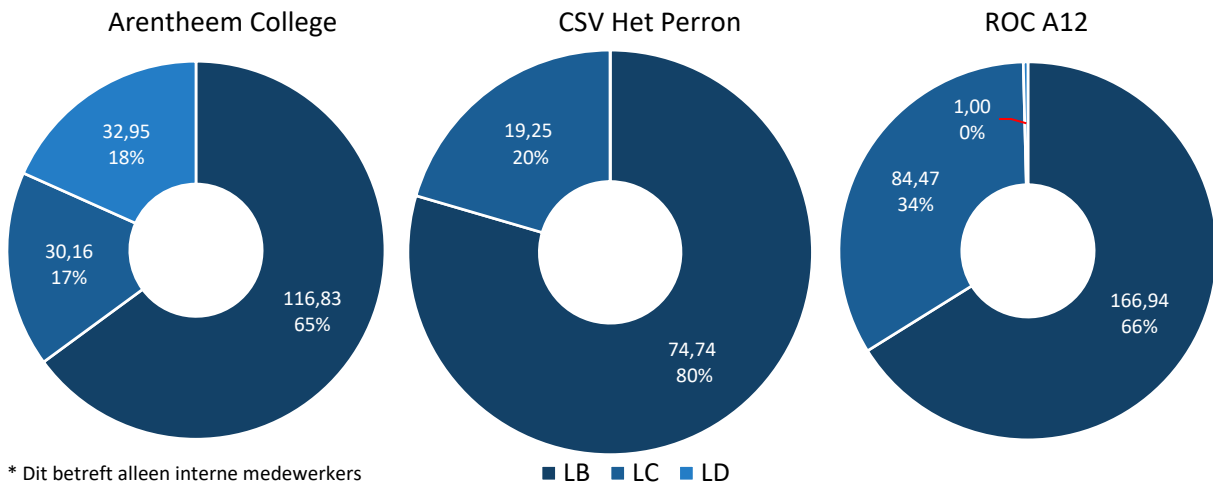
Grafiek 3. Aantal fte per organisatieonderdeel

Funcatiecategorieen in aantallen

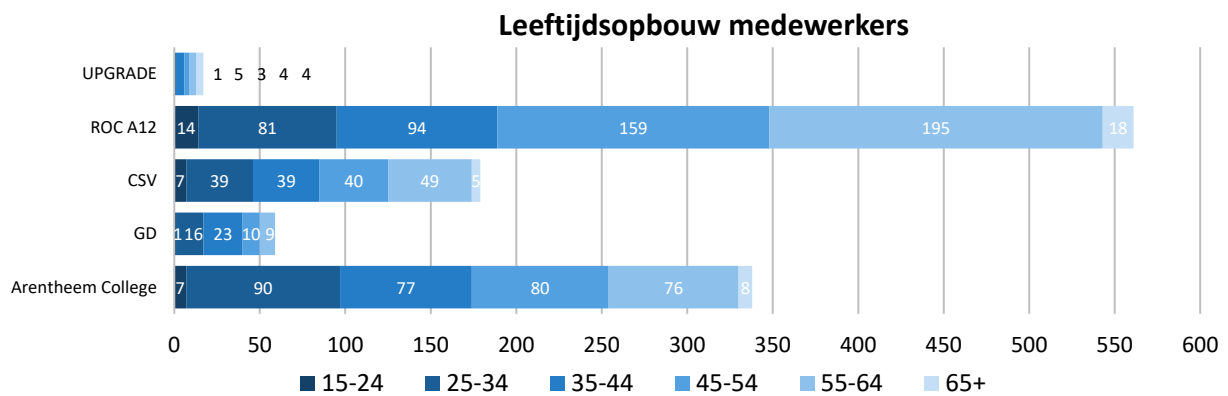


Grafiek 4. Verdelen medewerkers in funcatiecategorieen voor COG-scholen

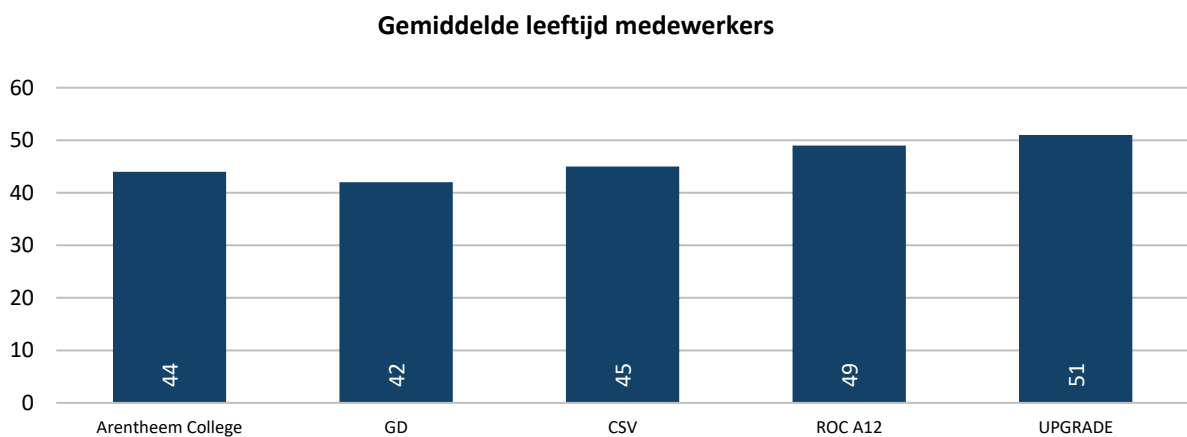
Verdeling functies in fte LB, LC en LD*



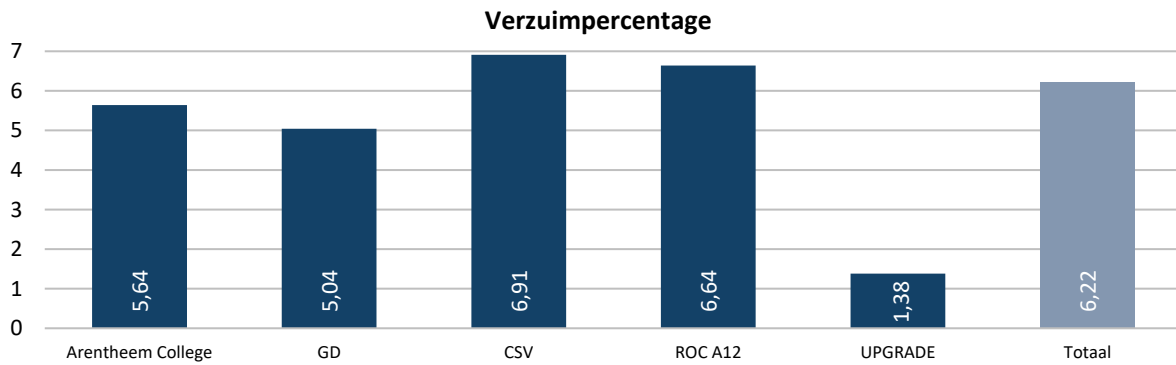
Grafiek 5. Verdeling onderwijzendpersoneel in LB, LC en LD (in fte)



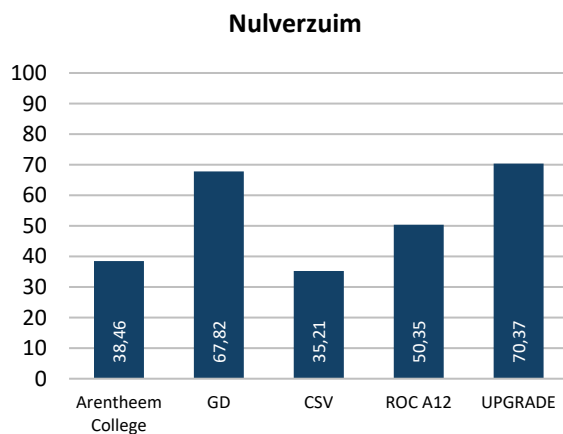
Grafiek 6. Leeftijdsofbouw medewerkers per organisatieonderdeel binnen COG



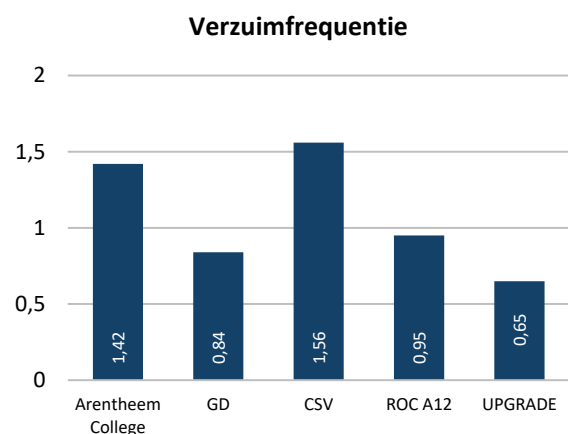
Grafiek 7. Gemiddelde leeftijd medewerkers per organisatieonderdeel binnen COG.



Grafiek 8. Verzuimpercentage per organisatieonderdeel binnen COG³¹

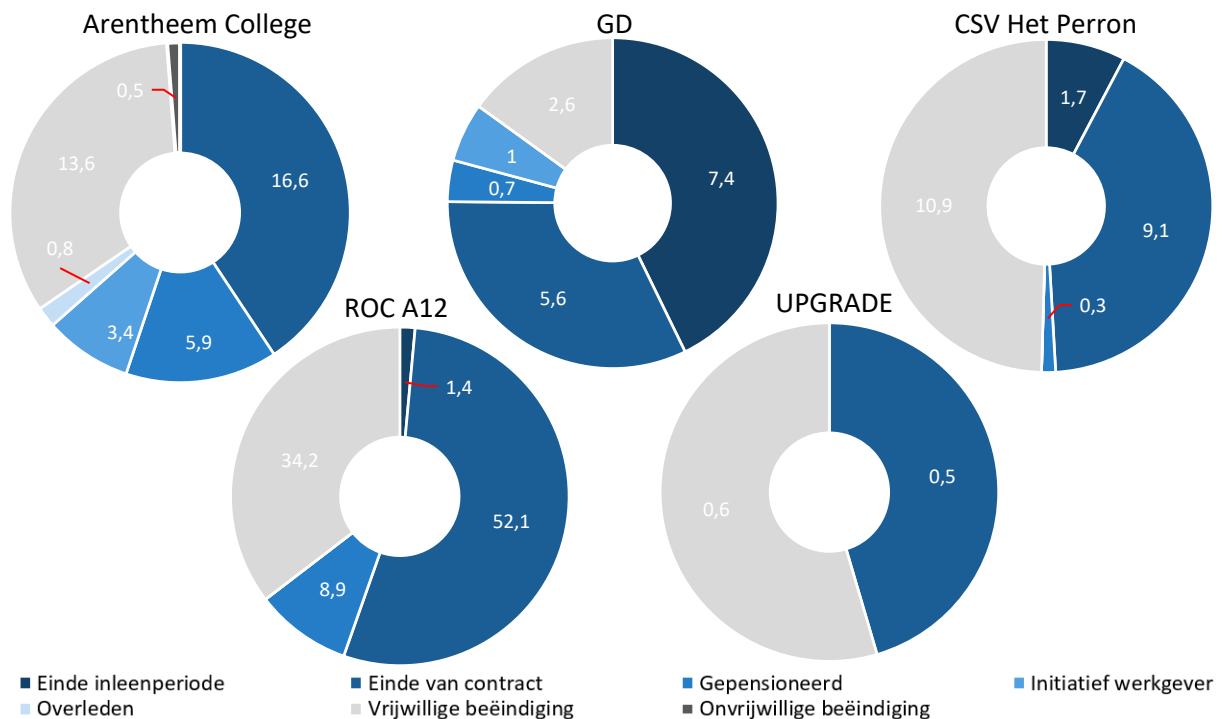


Grafiek 9. Nulverzuim per organisatieonderdeel binnen COG³¹



Grafiek 10. Verzuimfrequentie per organisatieonderdeel binnen COG³¹

Reden uitstroom in aantal fte



Grafiek 11. Uitstroom in fte inclusief redenen per organisatieonderdeel binnen COG.

³¹ Bron: Qlikview, HR Raet app, peildatum 31 december 2018, geraadpleegd op 10 januari 2019.

5.2. TOELICHTING KENGETALLEN MEDEWERKERS

Ten opzichte van 2017 is het totaal aantal werknemers binnen COG gedaald van 1.192 naar 1.154 (zie tabel 24). Bij het Arentheem College is het aantal medewerkers nagenoeg gelijk gebleven, echter is het aantal fte wel toegenomen. Door de stijging in het leerlingenaantal bij het Arentheem College wordt de toename in het aantal fte bijna in het geheel veroorzaakt door een toename in het onderwijzend personeel (+10,6 fte t.o.v. 2017). Door de daling in het aantal leerlingen bij CSV Het Perron is het aantal medewerkers daar gedaald (-6,5 fte t.o.v. 2017). Door de reorganisatie is het aantal medewerkers ook bij ROC A12 gedaald. Zowel in het onderwijzend personeel (-14 fte t.o.v. 2017) als het ondersteunend personeel (-7,7 fte t.o.v. 2017) is er een daling te zien. Bij de GD en UPGRADE zijn slechts kleine wijzigingen waar te nemen in het aantal medewerkers ten opzichte van 2017. In tabel 24 is een overzicht van het totaal aantal medewerkers en fte binnen COG in 2016, 2017 en 2018 opgenomen.

Tabel 24. Totaalaantal medewerkers COG³².

Werkgever	2016		2017		2018	
	Aantal	fte	Aantal	fte	Aantal	fte
Arentheem College	300	229,9	339	251,8	338	261,4
CSV Het Perron	188	147,2	189	150,8	179	144,5
GD	65	58,6	63	53,0	59	50,7
ROC A12	599	442,8	589	436,1	561	414,4
UPGRADE	11	5,1	12	4,2	17	7,0
Totaal COG	1.163	883,6	1.192	895,9	1.154	878,4

De GD en UPGRADE hebben met gemiddeld 42 en 51 jaar respectievelijk de jongste en oudste populatie binnen COG. De leeftijdscategorieën zijn binnen de scholen (Arentheem College, CSV Het Perron en ROC A12) redelijk evenwichtig opgebouwd. Circa 2% van de werknemers is jonger dan 24 jaar, circa 21% is tussen de 25 en 34 jaar, circa 21% is tussen 35 en 44 jaar, circa 21% is tussen de 45 en 54 jaar en circa 30% is 55 jaar of ouder. Wel is er bij ROC A12 sprake van een groter percentage werknemers dat ouder is dan 55 jaar (38%) in vergelijking tot dit percentage bij het Arentheem College (25%) en CSV Het Perron (30%). Zie grafiek 6.

COG breed lag het verzuimpercentage op 6,22%, dit is een stijging ten opzichte van 2017 (5,41%). Dit betekent dat het ziekteverzuimpercentage voor het tweede jaar op rij is gestegen. Uitgesplitst per onderdeel binnen COG zien we het hoogste verzuimpercentage bij ROC A12 (6,64%) en CSV Het Perron (6,91%). Ten opzichte van vorig jaar betekent dit een stijging voor beide scholen. Ook binnen de GD en UPGRADE is het verzuimpercentage toegenomen in 2018. Het verzuimpercentage bij het Arentheem College is in 2018 gedaald. Zie tabel 25 voor een overzicht van de verzuimpercentages. In paragraaf 5.2.4. is een meer uitgebreide analyse op het ziekteverzuim opgenomen.

Tabel 25. Verzuimpercentage 2016 tot en met 2018 COG.

Werkgever	2016	2017	2018
Arentheem College	4,15%	6,01%	5,64%
CSV Het Perron	5,12%	3,61%	6,91%
GD	2,51%	3,5%	5,04%
ROC A12	5,6%	6,45%	6,64%
UPGRADE	2,91%	1,14%	1,38%
Totaal COG	4,75%	5,41%	6,22%

³² Bron: Qlikview Raet App, 10 januari 2019, betreft zowel interne als externe medewerkers.

5.3. FUNCTIEBOUWWERK

Binnen het Arentheem College (incl. praktijkschool) is een functiebouwwerk OP vastgesteld dat voorziet in een budget LC-functies voor de drie scholen. Het beschikbare LC-budget is afhankelijk van:

- › Het aantal leerlingen op de school en het op grond van dit aantal leerlingen beschikbare formatiebudget OP
- › De behoefte aan expertise op vakinhoudelijk en vakdidactisch gebied.

De scholen kunnen het beschikbare budget LC-functies inzetten voor zowel LD-functies als voor LC-functies. Hierbij geldt dat één fte LD gelijk is aan twee fte LC. De toename van het aantal fte LC- en LD-functies heeft in 2018 geen gelijke trend gehouden met de toename van de inzet van het aantal fte docenten als gevolg van de toename van het aantal leerlingen. In het voorjaar van 2019 wordt op Thomas a Kempis een procedure opgestart voor 15 fte LC-en/of LD-docenten.

CSV Het Perron heeft in 2018 nog niet kunnen voldoen aan de streefwaarden voor de functiemix zoals is opgenomen in de cao-vo, maar komt wel dichtbij de streefpercentages. CSV Het Perron scoort ten opzichte van de streefwaarden hoger in de LB schalen. CSV Het Perron is zich hiervan bewust en heeft in het voorjaar van 2018, in het kader van de functiemix, de procedure gevolgd voor het traject om docenten door te laten stromen naar een LC-functie. Het streven is om dit traject eens per twee of drie jaar in te zetten. Dit traject wordt met grote zorgvuldigheid vormgegeven. Per augustus 2018 zijn er vier nieuwe (tijdelijke) LC-benoemingen afgegeven welke worden omgezet in een vaste benoeming per 1 augustus 2019 bij goed functioneren. Ten aanzien van het functiebouwwerk zijn er twee functieprofielen gewaardeerd voor de functie teamleider facilitair CSV Het Perron.

Tabel 26. Functiemix Arentheem en CSV Het Perron.

Salarisschaal	Startmeting percentage 2008 *	Streef-percentages 2014	Fte docenten CSV 2015	Percentage CSV functiemix 2015	Fte docenten CSV 2017	Percentage CSV functiemix 2017	Percentage CSV functiemix 2018
LB	84,90%	63,90%	76,7385	77,24%	80,1842	78,55%	75,55%
LC	14,00%	24,00%	21,6139	21,75%	20,9023	20,48%	23,45%**
LD	1,00%	12,00%	1	1,01%	1	0,97%	1,0%
Totaal	99,90%	99,90%	99,3524	100,00%	102,0865	100%	100%

* het totaal aan lerarenformatie uitgedrukt in fte's

** incl. de tijdelijke LC benoemingen per 1 augustus 2018

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

Het functiebouwwerk van de GD is opgesteld en vastgesteld door het College van Bestuur op 25 mei 2015. Het bestaande functiebouwwerk dat uitgaat van generieke functiebeschrijvingen is ook in 2018 doorontwikkeld, door het maken van specifieke functieprofielen. Deze worden gebruikt in de R&O-cyclus. Dit proces is nog niet afgerond, in de komende jaren zal het functiebouwwerk doorontwikkeld worden. Hierbij wordt een nieuwe wijze van resultaat- en ontwikkelgesprekken geïntroduceerd met behulp van een systematiek van 360 graden feedback. De organisatiestructuur van de GD is in 2018 geëvalueerd. Op basis van die evaluatie zijn begin 2019 teamleiders op de domeinen HR, Financiën en Facilitair & Huisvesting benoemd. Deze aanpassingen zijn tijdelijk in verband met het eind 2018 gestarte onderzoekstraject naar de organisatiebrede inrichting van de ondersteunende dienstverleningsonderdelen.

5.4. BEVOEGDHEDEN LERAREN EN DOCENTEN

Bij CSV Het Perron was 93,5% van de leraren bevoegd of in opleiding om hun bevoegdheid te behalen. Dit percentage ligt iets lager dan vorig schooljaar (94,1%).

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 tweedegraads lerarenopleiding.

Binnen het Arentheem was 98,7% van de docenten bevoegd of benoembaar, slechts 1,3% van de docenten was in 2018 (peildatum 1-12-2018) onbevoegd. In 2017 was het aantal onbevoegde docenten 2,8%.

5.5. PROFESSIONALISERING

De ontwikkeling van onze medewerkers is rechtstreeks verbonden aan de ontwikkeling van het onderwijs. Om die relatie te verstevigen hebben ontwikkelactiviteiten een nauwe samenhang met onderwijsontwikkelingen en feedback van de leerling/student en andere stakeholders. In 2018 hebben de scholen ruim geïnvesteerd in de kwaliteit van de medewerkers.

Bij CSV Het Perron zijn professionalisering en ontwikkeling onderdeel van het schoolbeleid en dit komt terug in scholingsmomenten welke schoolbreed worden ingezet, op teamniveau en op individueel niveau. Op teamniveau hebben allerlei ontwikkelingen plaatsgevonden, zoals cursussen m.b.t. activerende didactiek en *lesson study*. Voor nieuwe docenten worden mentorcursussen en intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Op individueel niveau vinden er cursussen en/of opleidingen plaats. Bij de start van een dienstverband kan een docent nog studerend zijn en wordt hij/zij daarbij begeleid door de docentbegeleider en schoolopleider. Er is specifieke aandacht voor het terugdringen van het aantal onbevoegde docenten. Daarnaast kan naar aanleiding van het jaarlijkse gesprek over het persoonlijke actieplan dat elke docent, onderwijsinstructeur en assistent voert met zijn of haar afdelingsleider, een uitkomst zijn om een cursus of opleiding te volgen. In 2018 is onder andere een nieuwe gesprekkencyclus ingevoerd. Met de juiste begeleiding en betrokkenheid is voor iedere medewerker verdere professionele ontwikkeling ontstaan. Ook biedt CSV Het Perron medewerkers de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een opleidingstraject binnen het Managementteam. Deelnemers aan het traject groeien vaak intern of extern door in een leidinggevende functie.

In schooljaar 2017-2018 heeft binnen het Arentheem College de eerste brede conferentie plaatsgevonden met als thema digitale didactiek. De bijeenkomst vond plaats op initiatief van de digitale specialisten van de drie scholen van het Arentheem College en werd door de deelnemers als inspirerend ervaren. Door het succes van deze conferentie is er in 2018 opnieuw een Arentheem brede conferentie gehouden waarbij een breed scala aan workshops is aangeboden. De expertise van de medewerkers van Scala wordt steeds meer ingezet voor scholings-, begeleidings- en intervisiebijeenkomsten binnen het Arentheem College. Een aantal voorbeelden uit 2018:

- › Intervisiebijeenkomsten voor OOP-ers met als thema omgaan met lastig gedrag;
- › Cursus beeldcoaching voor IB-ers en schoolopleiders;
- › Bijeenkomst 'De docent als coach, feedback geven'.

In 2018 zijn 22 docenten van het Arentheem College in opleiding voor het behalen van hun bevoegdheid. Er zijn in 2018 vijf zij-instromers in dienst genomen. Drie van deze zij-instromers volgen het Onderwijsstageprogramma, een tweejarig stageprogramma voor academici met een achtergrond in een vak waarvoor een tekort aan docenten bestaat of dreigt. Het programma dat de onderwijsstageers volgen wordt bekostigd vanuit de zij-instroomsubsidie.

Verder is binnen de Arentheem scholen gewerkt met een digitale Kijkwijzer om de lessen van docenten te beoordelen, zodat er gericht feedback gegeven kan worden op de kwaliteit van de lessen en in welke mate de docent mogelijkheden aanbiedt tot differentiatie van de lesstof.

ROC A12 heeft geïnvesteerd in scholing/ontwikkeling van onder andere examenfunctionarissen, ECOL-leden en assessoren. Ook hebben bijeenkomsten groepsdynamica, differentiëren, gesprekstechnieken, versterken van het didactisch handelen plaatsgevonden. Een aantal docenten heeft een individueel ontwikkeltraject gevolgd op het gebied van onderwijskundig leiderschap. Met het oog op de verdere ontwikkeling van Andersom organiseren is er ingezet op de groei naar taakvolwassenheid. Methodieken om het didactisch handelen te versterken hebben ook bijgedragen aan de taakvolwassenheid in het team. Samen erkennen dat iets nodig is en vanuit eigenaarschap verbetering nastreven zijn binnen deze trajecten essentieel. In schooljaar 2017-2018 zijn bij ROC A12 zes docenten met een masteropleiding begonnen. Zij hebben allen in 2018-2019 opnieuw een lerarenbeurs aangevraagd om de opleiding te vervolgen. In 2018-2019 zijn twee docenten gestart met een master, ook zij hebben hiervoor een lerarenbeurs aangevraagd. In totaal maken acht docenten gebruik van de lerarenbeurs 2018-2019 (zie tabel 27).

Tabel 27. Aantal docenten dat gebruik heeft gemaakt van de lerarenbeurs in 2017 en 2018.

Lerarenbeurs	2017	2018
Arentheem College	11	12
CSV Het Perron	8	1
ROC A12	11	8

Per 1 augustus 2018 zou het lerarenregister in het kader van de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister gefaseerd ingevoerd worden. Door ontwikkelingen is de invoering van het verplichte lerarenregister (nu lerarenportfolio) voorlopig in de ijskast gezet. Onze leraren/docenten zijn daarmee niet meer verplicht om zich te registreren. COG heeft op grond van de wetgeving gegevens aangeleverd voor het lerarenportfolio, zodat leraren/docenten wel zelf de mogelijkheid hebben om het lerarenportfolio in te vullen.

5.6. MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Volgens de tweejaarlijkse cyclus vond in 2017 het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoeken binnen de scholen en de GD van COG plaats. De volgende onderzoeken hebben begin 2019 plaatsgevonden of zullen in de loop van 2019 worden uitgevoerd.

Bij CSV Het Perron heeft 76% van de medewerkers deelgenomen aan het onderzoek in 2017. 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 (PMR) 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 medewerkertevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De resultaten zijn in oktober 2017 aan de medewerkers teruggekoppeld. Enkele onderdelen worden nader uitgewerkt. Medewerkers die punten hebben aangegeven zijn gevraagd mee te denken en zich te melden, dit omdat het onderzoek anoniem was.

Binnen het Arentheem College lieten de resultaten uit de medewerkerenquête 2016-2017 een stijging zien ten opzichte van de meting die in het voorjaar van 2015 was gehouden. Bovendien lagen de scores boven het landelijke gemiddelde. Per school zijn op basis van de analyse van de resultaten van de medewerkerenquête acties benoemd voor schooljaar 2017-2018. De grote gemene deler bij de acties van de scholen is meer aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers.

Bij ROC A12 is in 2016-2017 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 de landelijke respons (74,1%). Dit onderzoek is

verdeeld in drie thema's: 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. De resultaten van het onderzoek dat in februari 2019 is afgenomen zullen in het jaarverslag van 2019 worden gerapporteerd.

5.7. WERVING EN SELECTIE

In kalenderjaar 2018 zijn binnen CSV Het Perron tien vacatures vervuld. Met name de vacatures voor de techniekvakken en wiskunde in het vmbo en de vervangingsvacatures die gedurende het schooljaar ontstaan blijken steeds lastiger in te vullen. Dit betekent dat er voor de invulling van die vacatures steeds vaker gebruik wordt gemaakt van bemiddelingsbureaus. In het voorjaar van 2018 zijn we gestart met het werven van nieuwe medewerkers voor het schooljaar 2018-2019. Het streven was om in mei 2018 de meeste vacatures ingevuld te hebben. 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.

Binnen het Arentheem College zijn 71 van de 73 vacatures vervuld in 2018. Het grote aantal vacatures is een gevolg van de toename van het aantal leerlingen in schooljaar 2018-2019 en de groeiende mobiliteit op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel als gevolg waarvan de uitstroom van docenten toeneemt. Als de werving tijdig voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt opgestart en er wordt geworven voor een substantiële benoemingsomvang (0,8 tot 1,0 fte) slagen we erin bevoegde docenten van een goede kwaliteit aan te trekken. Lastiger ligt dit voor de praktijkvakken in het vmbo en voor tijdelijke vervangingsvacatures gedurende het schooljaar. Om deze vacatures in te vullen wordt vaker een beroep gedaan op externe bureaus.

Begeleiding van lio's en startende medewerkers (docenten met minder dan drie jaar ervaring in het vo) gaat uit van de leerbehoefte van de medewerker en richt zich op:

- › het bevorderen van de doorgroei van startende docenten;
- › het ontwikkelen van een eigen lesstijl;
- › het terugdringen van voortijdige beroepsuitval;
- › het ontwikkelen van een positieve identiteit als leraar;
- › het bewaken van het welbevinden van de startende docent.

Docenten met drie jaar of meer ervaring in het vo ontvangen op eigen initiatief of op initiatief van de leidinggevende op basis van de behoefte begeleiding.

Bij ROC A12 zijn de moeilijk in te vullen vacatures onveranderd ten opzichte van 2017. Het gaat hierbij met name om beroepsgerichte vakken, zoals ICT, verpleegkunde en technische vakken zoals o.a. mechatronica, motorvoertuigen en bouwkunde. Ook de vacatures Nederlands zijn moeilijk in te vullen. In alle vakgebieden is het uiteindelijk gelukt om de vacatures te bemensen. Dit leidt wel tot hogere kosten in de werving en door tijdelijke externe inhuur om lesuitval te voorkomen. Nieuwe medewerkers worden begeleid door het team. De begeleiding wordt gefaciliteerd door het desbetreffende team. Het hoger aantal vacatures in 2018 is met name veroorzaakt door de ontstane vacatures ten gevolge van de reorganisatie en het daaraan gekoppelde Sociaal Plan.

Het aantal structurele vacatures binnen de GD in 2017 bedroeg zeven fte, die gedeeltelijk (vier fte) door interne verschuivingen zijn ingevuld. Eén vacature is daarvan na 2018 ingevuld en één vacature

staat nog steeds open door de moeilijkheden op de arbeidsmarkt (Senior Inkoper). Daarnaast is er extra geïnvesteerd in tijdelijke ondersteuning voor de salarisadministratie in verband met de toegenomen werkzaamheden in het kader van het project e-HRM. Het bedroeg hier 0,9 fte.

Tabel 28. Aantal vacatures 2018

School	Aantal vacatures	Aantal ingevuld	Ziektevervanging/verlof
Arentheem College	73	71	13
CSV Het Perron	14	10	4
ROC A12	92	87	12

5.8. 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 sollicitatieplicht. 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.

5.9. BANENAFSPRAAK MBO EN VO

De participatiewet en de afspraken omtrent de banenafpraak zijn per 2015 van start gegaan. De COG steunt dit doel vanuit intrinsieke motivatie, onze bestuurlijke propositie luidt: 'COG participeert mee'. In 2018 zijn veel goede initiatieven tot stand gekomen met mooie resultaten. Wel blijft het zoeken naar een goede modus; het gaat veelal om maatwerk. Ook in 2019 blijven we ons inspannen om succesvolle plaatsingen te realiseren en het verhoogde quotum te halen. In deze paragraaf is het onderdeel Bestuur & Bedrijfsvoering niet meegenomen in de verdeling. Vanaf 2019 zal dat wel het geval zijn.

CSV Het Perron heeft in 2018 geen nieuwe medewerkers aangenomen met een afstand tot de arbeidsmarkt, omdat in 2016 reeds 2,55 banen ingevuld zijn die voldoen aan de normen van de Banenafpraak. In 2019 heeft CSV Het Perron als doel om 2,15 participatiebanen van 25,5 uur in te vullen.

Van de drie medewerkers die in 2017 zijn aangenomen bij het Arentheem College in het kader van de banenafpraak is er 2018 één van hen vertrokken, omdat er - ondanks intensieve begeleiding op de werkplek en de ondersteuning van een jobcoach - geen sprake was van een geschikte match. In 2018 zijn geen nieuwe banen gecreëerd maar is wel gestart met een inventarisatie van de mogelijke vacatures op de scholen zodat begin 2019 gestart kan worden met de werving van drie nieuwe medewerkers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen. De banen die in het kader van de Participatiewet worden gecreëerd betreffen alle assistent-functies in de ondersteuning van het OOP en dit betekent dat de werkbegeleiding ook door OOP-ers wordt gedaan. Dit heeft consequenties voor de maximaal beschikbare begeleidingscapaciteit.

Bij ROC A12 is het streefcijfer van 11,4 volledige banen niet gehaald. Een volledige baan is een baan met 25,5 klokuren. De substantiële verhoging van het streefcijfer is veroorzaakt door het activeren van de quotumregeling voor de sector overheid en onderwijs.

Tabel 29. 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	4,0	2,95	1,73	2,55	4,28
2017	6,0	3,29	4,50	7,39	2,55	9,94
2018	11,4	3,01	7,6	4,39	4,10	8,49

5.10. ARBO EN GEZONDHEID

In 2018 is het ziekteverzuimpercentage bij CSV Het Perron gestegen van 3,61% in 2017 naar 6,82%. De meldingsfrequentie is 1,57 ten opzichte van 1,36 in 2017. Het thema gezondheid/verzuim staat hoog op de HR-agenda. De stijging van het verzuimpercentage is met name het gevolg van een aantal langdurig zieke medewerkers. CSV Het Perron heeft een preventief beleid gezondheidsrisico's voor medewerkers waarbij werkdruk o.a. als thema is uitgewerkt. Alle collega's krijgen de mogelijkheid om een reflectiegesprek te voeren met een extern bureau en er wordt, in overleg met de bedrijfsarts, leidinggevende en externe coaching en begeleiding ingezet voor medewerkers die het risico lopen om langdurig uit te vallen.

Bij het Arentheem College is het verzuimpercentage in 2018 licht gedaald ten opzichte van 2017. De verzuimfrequentie en de verzuimduur zijn daarentegen in 2018 gestegen ten opzichte van 2017.

Een aantal trends in het verzuim zijn:

- › Het verzuimpercentage van mannen en vrouwen in 2018 is ongeveer aan elkaar gelijk. Dit geldt ook voor de meldingsfrequentie;
- › In 2018 ten opzichte van 2017 is er een daling van het verzuim in het eerste ziektejaar en een stijging van het verzuim in het tweede ziektejaar;
- › Een stijging van het verzuimpercentage bij bijna alle leeftijdsgroepen en een daling van het verzuim in de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar (van 11,8% in 2017 naar 6,85% in 2018). Het verzuimpercentage in deze leeftijdscategorie ligt daarmee toch nog hoger dan het gemiddelde verzuimpercentage;
- › Het verzuimpercentage van deeltijders is in 2018 gestegen ten opzichte van 2017, dat van full-timers is juist gedaald;
- › Het percentage nulverzuimers bedraagt 38,5% in 2018. Dit was 41,4 % in 2017.

Bij ROC A12 was het verzuimpercentage 6,45% in 2017, in 2018 is dit gestegen naar 6,64%, een stijging van 0,19%. Het gedeelte van het verzuimpercentage met een duur van 43 dagen of meer is 4,19%. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat in 2018 (zoals ook in 2017) het verzuim met een medische oorzaak een groot aandeel heeft. De verzuimfrequentie is in zijn totaliteit licht gestegen van 0,92 naar 0,96. We zien de hoogste verzuimfrequentie in onderwijsperiodes 1 en 2 (sept. t/m maart).

Met betrekking tot de GD kan gemeld worden dat het ziekteverzuimcijfer een stijgende lijn laat zien ten opzichte van 2017 laat zien (van 3,78% naar 5,04%). De stijging heeft vooral betrekking op langdurige ziekte. Met betrekking tot het aantal verzuimmeldingen is te constateren dat het percentage vooral door een beperkt aantal medewerkers wordt beïnvloed. Het gaat dan voornamelijk om verzuim met medische oorzaak.

5.11. BELONINGSBELEID CVB EN RVT

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.

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten van COG over 2018. 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.

6.1. STAND VAN ZAKEN OP HOOFDLIJNEN

Het exploitatieresultaat van COG bedroeg in 2018 €1,6 miljoen positief. Dit resultaat is €4,4 miljoen positiever dan de begroting.

Aan de batenkant vallen de rijksbijdragen €3,1 miljoen hoger uit ten opzichte van de begroting, met name door hogere baten uit de kwaliteitsafspraken mbo en loon- en prijsbijstellingen 2018 vanuit de voorjaarsnota van OCW. De student- en leerlingbijdragen vielen €0,2 miljoen hoger uit dan begroot. De overige baten waren €0,3 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door extra projectgelden en diverse afrekeningen van (tijdelijke) gebouwen.

Aan de lastenkant waren de personele lasten €0,5 miljoen lager dan begroot. Dit werd veroorzaakt door lagere inhuur en lagere loonkosten door daling in fte. Tevens was er sprake van vrijval van bedragen uit de voorziening reorganisatie en wachtgeld. Daarentegen was er door een nieuwe beoordelingssystematiek wel een hogere dotatie aan de voorziening seniorenverlof benodigd.

De afschrijvingen waren €0,2 miljoen hoger dan begroot door versnelde afschrijvingen op gebouwen en ICT. De huisvestingslasten vielen €0,4 miljoen hoger uit dan begroot, onder andere door hogere kosten voor de terugverhuizing van opleidingen van het mbo van tijdelijke locaties. De overige lasten waren €0,7 miljoen lager dan begroot, onder andere door lagere PR-kosten en lagere lasten voor diverse projecten.

Ten opzichte van 2017 laten de baten een stijging zien van €4,6 miljoen, terwijl de lasten met €1,9 miljoen zijn gedaald. Deze daling van de lasten is onder andere veroorzaakt door lagere personele lasten door eerder besproken lagere inhuur, lagere loonkosten door daling in fte en vrijval uit de voorzieningen. Wel waren de afschrijvingen hoger door nieuwe afschrijvingen voor het Technova College en versnelde afschrijvingen in verband met desinvesteringen in gebouwen en ICT. Ook waren er extra kosten in verband met verhuizingen vanaf tijdelijke locaties. De hogere baten betroffen met name een hogere normvergoeding voor het mbo en baten uit de kwaliteitsafspraken mbo. Voor het vo zijn extra middelen beschikbaar gekomen uit de subsidie technisch vmbo.

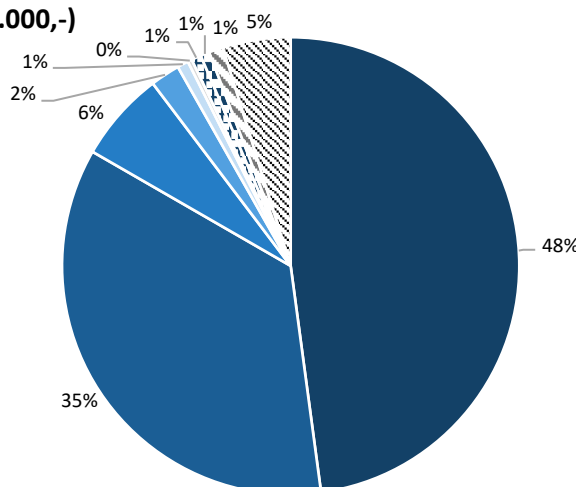
De belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten lichten we hierna per post toe.

6.2. BATEN

In 2018 waren de totale baten €89,2 miljoen, €4,6 miljoen hoger dan in 2017. In de volgende figuur is weergegeven uit welke bronnen COG in 2018 haar middelen kreeg.

Herkomst van middelen 2018 (x €1.000,-)

- Normvergoeding mbo (42.690)
- Normvergoeding vo (31.605)
- Projectgelden mbo (5.692)
- Projectgelden vo (1.863)
- Bijdragen SWV (704)
- Gemeentelijke bijdragen (269)
- ⚡ Leerlingbijdragen vo (608)
- Studentbijdragen mbo (566)
- ⚡ Werk voor derden (901)
- ⚡ Overige baten (4.274)



6.2.1. 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 2016 en de bekostiging voor het vo op de leerlingaantallen van 1 oktober 2017.

Tussen 2015 en 2016 is het studentenaantal op ROC A12 gestegen met 127 studenten. De normvergoeding voor het mbo is in 2018 met €1,6 miljoen gestegen ten opzichte van 2017. Naast aantallen studenten hebben wijzigingen in de macrobudgetten invloed op de bekostiging. Voor het mbo is een bedrag van €80 miljoen landelijk looncompensatie en €14 miljoen prijscompensatie beschikbaar gesteld in de voorjaarsnota 2018 van OCW. De normvergoeding voor het mbo is €0,6 miljoen hoger dan begroot door de extra loon – en prijscompensatie.

Voor onze vo-scholen is tussen 2016 en 2017 het totaal leerlingenaantal gestegen met 153 leerlingen. Daardoor is de vergoeding voor het vo in 2018 ca. €1,2 miljoen gestegen ten opzichte van 2017. De diverse ontwikkeling in de personele lumpsum (o.a. loonruimte, vergoedingen premies en sociale werkgeverslasten) resulteren in een stijging van de personele lumpsum van 2,6% ten opzichte van 2017. De prijsbijstelling die voor 2018 is toegekend bedraagt 1,6% ten opzichte van 2017. Dit geldt zowel voor de reguliere materiële bekostiging als voor de leermiddelen. Het bedrag aan normvergoeding is € 0,8 miljoen hoger dan het begrote bedrag, door de eerdere genoemde aanpassingen in de personele en materiële bekostiging.

6.2.2. Projectgelden mbo en vo

In 2018 zijn de projectgelden voor het mbo toegenomen met €1,2 miljoen ten opzichte van het voorgaande jaar. Het betreft hier vooral de middelen vanuit kwaliteitsafspraken (vsv en bpv). Ten opzichte van de begroting waren deze bedragen €1,4 miljoen hoger. Dit is een eenmalige meevaller. 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 2018 hebben we hiervan een bedrag van €0,2 miljoen aangewend.

Bij het voortgezet onderwijs (Arentheem College en CSV Het Perron) namen de projectgelden toe met €0,4 miljoen ten opzichte van 2017. Dit betreffen met name extra gelden uit de aanvullende subsidie technisch vmbo. Deze middelen zijn door het kabinet structureel beschikbaar gesteld om regionaal dekkend en kwalitatief hoogstaand techniekonderwijs te realiseren op het vmbo. De afwijking ten opzichte van de begroting bedraagt € 0,2 miljoen, met name veroorzaakt door deze extra techniekmiddelen die in 2018 beschikbaar zijn gekomen.

6.2.3. Bijdrage Samenwerkingsverband

De bijdrage van de samenwerkingsverbanden (Samenwerkingsverband Passend Onderwijs vo Barneveld-Veenendaal en Samenwerkingsverband Voortgezet (Speciaal) Onderwijs) waren in 2018 hoger dan in 2017 en dan begroot. Dit betrof met name een hogere bijdrage per leerling voor CSV Het Perron.

6.2.4. Overige overheidsbijdragen en subsidies

Als gevolg van de afnemende vraag is ROC A12 per 1 januari 2018 gestopt met het aanbieden van Educatie-activiteiten, er zijn derhalve in 2018 ook geen baten meer binnen gekomen.

6.2.5. College-, cursus-, -les- en examengelden

De leerlingbijdragen en de studentbijdragen voor 2018 waren hoger door de stijging van het aantal leerlingen en studenten.

6.2.6. Overige baten

Ten opzichte van 2017 waren de overige baten €0,3 miljoen hoger. Dit wordt onder andere veroorzaakt door diverse projectgelden, afrekeningen van (tijdelijke) gebouwen en een hogere bate vanuit de facturatie aan vavo studenten.

Samenvattend zijn de baten in 2018 ten opzichte van 2017 toegenomen met €4,6 miljoen:

- › +/+ € 1,6 miljoen normvergoeding mbo
- › +/+ € 1,2 miljoen normvergoeding vo
- › +/+ € 1,2 miljoen projectgelden mbo
- › +/+ € 0,4 miljoen projectgelden vo
- › +/+ € 0,1 miljoen doorbetaling Rijksbijdrage SWV vo
- › +/+ € 0,1 miljoen leerling bijdragen vo en studentbijdragen mbo
- › -/- € 0,2 miljoen overige overheidsbijdragen mbo
- › -/- € 0,2 miljoen werk voor derden
- › +/+ € 0,3 miljoen overige baten
- › +/+ € 0,1 miljoen afronding

6.2.7. Rentabiliteit

De rentabiliteit van een instelling is het resultaat uit gewone bedrijfsvoering (exploitatieresultaat exclusief financiële baten en lasten) ten opzichte van de baten uit gewone bedrijfsvoering. De rentabiliteit van COG was met 1,8% in 2018 hoger dan in 2017 (-/- 5,7%). In 2017 was sprake van een negatief resultaat en tijdens het opstellen van de begroting 2018 werd tevens een negatief resultaat voorzien. Door onder andere hogere baten uit de kwaliteitsgelden voor het mbo, was het resultaat hoger dan voorzien (zie tabel 30).

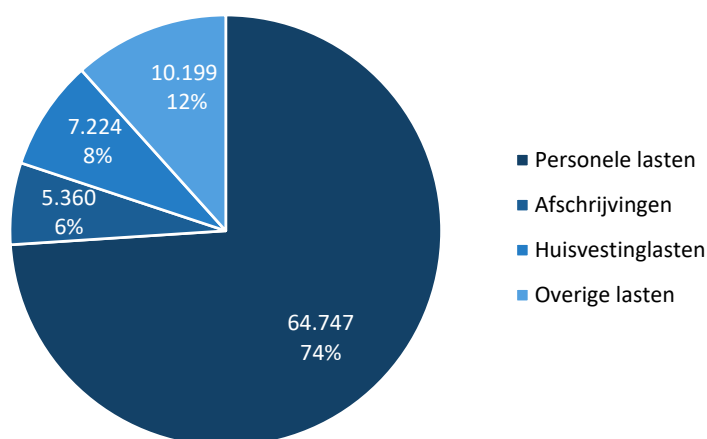
Tabel 30 Overzicht rentabiliteit per organisatieonderdeel van COG

Rentabiliteit	Arentheem College	CSV Het Perron	ROC A12	COG ³³
2018	2,5 %	4,3 %	0,9 %	1,8 %
2017	1,4 %	-0,5 %	- 10,0 %	-5,7 %

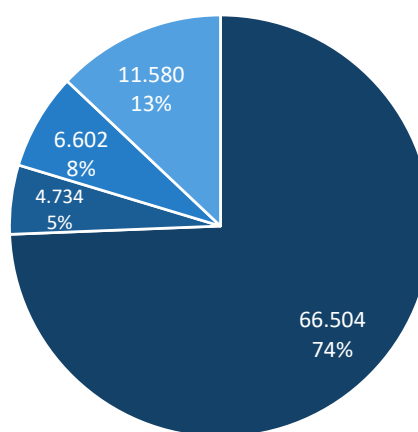
6.3. LASTEN

In 2018 namen de totale lasten af met €1,9 miljoen ten opzichte van 2017. In onderstaande figuren is een weergave van de samenstelling van de exploitatielasten van COG in 2018 in vergelijking met 2017:

Lasten 2018 (x €1.000)



Lasten 2017 (x €1.000)



Het grootste deel van de lasten in 2018 werd besteed aan het personeel (€64,7 miljoen; 74%). De totale personele lasten zijn ten opzichte van 2017 met €0,2 miljoen afgenomen. Het bedrag aan lonen en salarissen is met €0,6 miljoen gedaald, door een daling van het aantal fte. Wel waren er €0,4 miljoen hogere kosten voor de inhuur van derden. In 2017 waren er twee voorzieningen (reorganisatie en wachtgeld) gevormd ten behoeve van de reorganisatie bij ROC A12. Resultaten van de reorganisatie waren beter dan verwacht, waardoor in 2018 vrijval kon plaatsvinden van het restant uit deze voorziening. Daarentegen was er door een nieuwe beoordelingssystematiek wel een hogere dotatie aan de voorziening seniorenverlof benodigd. Tevens zijn er bedragen gedoteerd aan de nieuwe voorziening voor het eigen risicodragerschap.

De afschrijvingslasten in 2018 zijn €5,4 miljoen en daarmee €0,6 miljoen gestegen ten opzichte van 2017, ten opzichte van begroot vallen deze €0,2 miljoen hoger uit. De oorzaak hiervoor is een versnelde afschrijving op een aantal activa, waaronder gebouwen en ICT.

Op 25 juni 2018 heeft de sleuteloverdracht plaatsgevonden van het nieuwe techniekgebouw aan de Bovenbuurtweg te Ede, het Technova College. Een moderne accommodatie (mbo) waar jarenlang innovatief onderwijs gegeven kan worden. Tijdens de bouw was een aantal tijdelijke locaties in gebruik die bij het gereedkomen van het gebouw verlaten zijn. De kosten in verband met de terug verhuizing vanaf deze locaties (verhuis en ontmantelingskosten) waren hoger dan begroot. Dit is ook grotendeels de verklaring van de €0,6 miljoen hogere huisvestingslasten ten opzichte van 2017.

³³ De rentabiliteit van COG is berekend op basis van de cijfers incl. eliminaties.

De overige lasten bedroegen in 2018 €10,2 miljoen; ruim €1,4 miljoen minder dan in 2017 en €0,7 miljoen lager dan begroot. Dit betroffen met name lagere beheerskosten (advieskosten), PR-kosten en projectuitgaven. Tabel 31 geeft een overzicht van de personele lasten ten opzichte van de totale baten (uit gewone bedrijfsvoering).

Tabel 31. Overzicht personele lasten ten opzichte van totale baten.

	2018	2017	2016	2015
ROC A12	67,0%	76,9%	75,0%	75,3%
Arentheem College en Praktijkschool	78,8%	79,5%	78,8%	78,3%
CSV Het Perron	73,6%	78,4%	72,6%	69,9%

6.4. BALANS

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

Tabel 32. Verkorte balans.

Verkorte balans (x € 1.000,-)					
	2018				2017
	Arentheem College	CSV Het Perron	ROC A12	Totaal COG	Totaal COG
Vaste activa	4.080	1.629	49.678	55.490	46.826
Vlottende activa	18.169	6.771	14.647	40.142	47.846
Totaal activa	22.249	8.400	64.325	95.632	94.672
Eigen vermogen	17.877	6.088	48.824	73.096	71.446
Voorzieningen	2.756	1.667	7.465	11.975	12.510
Kortlopende schulden	1.616	645	8.036	10.561	10.716
Totaal passiva	22.249	8.400	64.325	95.632	94.672

Uit de balans kunnen de kengetallen voor solvabiliteit en liquiditeit worden afgeleid (zie tabel 33).

Tabel 33. Balansratio's.

Balansratio's COG						
	2018					2017
	Minimum norm	Arentheem College	CSV Het Perron	ROC A12	Totaal COG ³⁴	Totaal COG ³⁴
Solvabiliteit	30%	80%	72%	76%	76%	75%
Liquiditeit	1,2	11,2	10,5	1,8	3,8	4,5

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 2018 had COG een positief 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 investeringsvraagstuk. Bij de verdere uitwerking van investeringsplannen wil COG een gezonde

³⁴ De solvabiliteit en liquiditeit zijn berekend op basis van de cijfers incl. eliminaties.

solvabiliteitspositie wederom niet uit het oog verliezen. In [hoofdstuk 7.1 '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 2018 gedaald. Dit komt hoofdzakelijk door gedane investeringen, onder andere in de nieuwbouw van het Technova College in Ede en verbouwingen in Arnhem.

Tabel 34 geeft een analyse van de herkomst van deze groei.

Tabel 34. Herkomst en besteding van liquiditeit verkort 2017 en 2018.

Herkomst en besteding van liquiditeit verkort (x € 1.000,-)		
	2018	2017
Kasstroom uit operationele activiteiten	5.715	3.002
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-14.025	-9.125
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-8.310	-6.059

6.5. TREASURY

Treasury heeft bij de Stichting COG primair als doel de huidige en toekomstige financiële posities en kasstromen en de hieraan verbonden financiële en operationele risico's te besturen en beheersen, met als secundair doel 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 vo en mbo. Dit is in overeenstemming met de grondslag van de Stichting zoals vastgelegd in de statuten. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.



De Stichting COG heeft in het goedgekeurde [Treasurystatuut](#) (d.d. 29 mei 2017) vastgelegd hoe wordt omgegaan met de kaders, waaronder de [Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016](#), en procedures met betrekking tot de treasury-activiteiten. De toegekende overheidsmiddelen dienen te worden besteed aan de primaire doelstelling en onderwijswetten bevatten daaromtrent de voorschriften. Het onderwijs mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's zoals het risicovol beleggen van tijdelijk overtollig publiek geld. Dit betekent dat risicomijdend dient te worden belegd en dat tijdelijk overtollige liquiditeiten op een zodanige wijze dienen te worden beheerd dat de hoofdsom op de expiratedatum intact is.

Gezien de omvang van de liquide middelen en de ontwikkelingen op de financiële markt is besloten om de treasurycommissie te ondersteunen met een externe onafhankelijke adviseur voor inbreng van specifieke kennis van de financiële markt, borging van objectiviteit en onafhankelijkheid en verdere professionalisering van de treasury-activiteiten. De treasurycommissie heeft viermaal vergaderd, waarvan de laatste twee keer in het bijzijn van de externe afhankelijke adviseur.

Op 1 oktober 2018 is een [addendum bij het treasurystatuut](#) goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Hierin is onder andere opgenomen dat het treasuryjaarplan niet vóór 1 oktober wordt opgesteld, maar



gelijktijdig met de meerjarenbegroting, gezien de omvang van de liquide middelen en de impact van de verwachte uitgaven en inkomsten op de geprognostiseerde kasstromen. Tevens is gewijzigd dat het treasuryjaarplan gelijktijdig met de meerjarenbegroting als een apart document ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht wordt aangeboden. Dit is in 2018 geëffectueerd en het treasuryjaarplan 2019 is in december 2018 goedgekeurd.

De treasurycommissie heeft verder in 2018 aandacht besteed aan de onderstaande zaken:

- › Verkennen van mogelijkheden van schatkistbankieren. Ze heeft geadviseerd om niet over te gaan tot schatkistbankieren;
- › De verlaging van de rating van de Deutsche Bank met als gevolg dat de middelen bij de Deutsche Bank elders zijn ondergebracht, binnen de kaders van het treasurystatuut;
- › Monitoren dat spreiding van liquiditeiten voldoende is in relatie tot de maximale bedragen die aangehouden mogen worden zonder boete rente;
- › Verkennen mogelijkheden voor spaardeposito's;
- › Wijzigingen in de [Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016](#) en de impact op de treasury-activiteiten van de stichting;
- › Aandacht te vragen voor het realiseren van beleidsrijk financieel meerjarenbeleid.



Van het saldo liquide middelen ultimo 2018 €37,3 miljoen stond €32,7 miljoen (87%) op diverse spaarrekeningen, het restant van €4,7 miljoen (13%) stond verspreid over verschillende rekening-courantrekeningen bij verschillende banken. Het aanwezige kassaldo ultimo 2018 was marginaal.



7.1. CONTINUÏTEIT

7.1.1. Landelijke beleidsontwikkelingen

Voor komende jaren heeft de minister van OCW in de Rijksbegroting 2018 de nadruk gelegd op het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs en op het realiseren van goed onderwijs voor iedereen. In de jaren 2019-2022 zal landelijk de implementatie van de volgende drie onderwerpen voor de scholen binnen de stichting COG van belang zijn:

- › De uitwerking van het Bestuursakkoord mbo 2019-2022 met de daaraan gekoppelde kwaliteitsagenda voor het mbo waarbij innovatie, het bieden van gelijke kansen, talentontwikkeling en leven lang leren belangrijke aandachtspunten zullen zijn;
- › Het Sectorakkoord vo waarbij extra aandacht wordt gevraagd voor kansengelijkheid. Ook is het onderwerp regionale samenwerking als middel om de maatschappelijke uitdagingen en de daling van het leerlingenaantal op te vangen nadrukkelijker opgenomen;
- › Samen naar een sterker technisch vmbo. In regionale plannen wordt samen met andere vmbo-scholen, mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven gewerkt aan de totstandkoming van een duurzaam en innovatief aanbod aan techniekonderwijs. Dit in het kader van de invulling van de plannen in het regeerakkoord voor versterking van het techniekonderwijs op het vmbo.

7.1.2. Van ontwikkelingen naar beleid

De inzet van onze middelen is een uitwerking van onze plannen. Deze plannen zijn gebaseerd op landelijke beleidsontwikkelingen, regionale demografische ontwikkelingen en onze eigen kijk op de toekomst. Als afgeleide daarvan hebben wij onze strategische doelstellingen geformuleerd en vastgelegd in het Strategisch Perspectief 2019-2022. Dit perspectief dient als kader voor de plannen voor de komende jaren. De strategische doelen zijn als volgt:

- › Uitdagend en toekomstbestendig onderwijs;
- › Professionele (onderwijs-) organisatie;
- › Intrinsieke leer- en verbetercultuur;
- › Sterk verbonden met de omgeving.

Het is onze ambitie de strategische doelen op de niveaus van COG, scholen, afdelingen, teams en medewerkers verder te concretiseren. Zo is voor 2019 de p&c-cyclus verscherpt door de frequentie van rapporteren te verhogen van twee naar drie keer per jaar (trimesterrapportage). Hierdoor kan tijdiger worden gestuurd op de ontwikkelingen.

7.1.3. Ontwikkelingen van de leerling- en studentaantallen

In de voedingsgebieden van de scholen van COG is een daling van de basisgeneratie zichtbaar. Deze daling is in lijn met de landelijke ontwikkelingen in de deelnemersaantallen in het vo en mbo. Dit geldt voor het overgrote deel van de gemeenten waaronder Ede en Veenendaal. De gemeente Arnhem is hierop een uitzondering. Binnen deze gemeente wordt een toename van de basisgeneratie verwacht. Dit heeft naar verwachting een positieve uitwerking op de scholen van het Arentheem College en op het Astrum College. Op basis van zowel de landelijke en regionale trends als de ontwikkelingen op de COG-scholen is de prognose zoals opgenomen in tabel 35 voor de leerlingen- en studentenaantallen gemaakt

Tabel 35. Ontwikkelingen (prognose) leerlingen- en studentenaantallen COG-scholen.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arentheem College	2.579	2.741	2.762	2.762	2.762	2.762
CSV Het Perron	1.081	983	965	910	860	860
ROC A12	5.843	5.966	6.010	5.962	5.869	5.789
Totaal	9.503	9.690	9.737	9.634	9.491	9.411

Voor CSV Het Perron is er sprake van een grote daling van het verwachte aantal leerlingen; van 1.081 in 2017 naar 860 in 2023. Dit is in lijn met de demografische ontwikkelingen en de maatschappelijke trend van de opwaartse druk. Daar wordt mee bedoeld dat ouders willen vermijden dat hun kinderen naar het vmbo zouden moeten. Totaal wordt binnen de COG-scholen tot en met 2019 een stijging van het aantal leerlingen en studenten verwacht. Vervolgens zal het aantal leerlingen en studenten op COG-niveau dalen.

7.1.4. Formatieve ontwikkeling

Voor schooljaar 2018-2019 is begonnen met de formatie naar beneden bij te stellen. De schooldirectie beslist of vacatures moeten worden gesteld voor tijdelijke dienstverbanden en het bereiken van de AOW-leeftijd van medewerkers. Tevens wordt kritisch gekeken naar de externe inhuur. Dit heeft in 2018 reeds geleid tot een daling van de personele lasten. In tabel 36 zijn de geprognostiseerde aantallen medewerkers (in fte) in de komende vijf jaren in relatie tot 2017 en 2018 per organisatieonderdeel weergegeven. In tabel 37 zijn de aantallen gecategoriseerd per functie opgenomen.

Tabel 36. Prognose aantal medewerkers in fte's³⁵.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Arentheem College	244	252	254	254	254	254
CSV Het Perron	143	138	134	134	134	134
ROC A12	407	381	368	368	361	354
UPGRADE	6	5	5	5	5	5
B&B	51	51	51	51	51	51
Totaal	851	827	819	812	805	798

Tabel 37. Prognose aantal medewerkers gecategoriseerd in fte's³⁵.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	20	19	19	19	19	19
OP	552	537	533	528	523	518
OOP	137	94	93	93	92	91
OBP	142	177	174	172	171	170
Totaal	851	827	819	812	805	798

Het Strategisch Beraad heeft op 8 oktober 2018 besloten om te onderzoeken hoe de ondersteunende diensten binnen COG hun onderlinge samenwerking kunnen verbeteren. Uitgangspunt is dat de ondersteuning zo dicht mogelijk bij het primaire proces, namelijk onderwijs geven aan studenten, leerlingen en cursisten, wordt georganiseerd. Dit wordt de komende periode opgepakt en vormgegeven. Er is besloten om, voor een periode van vooralsnog twee jaar, een kwartiermaker aan te stellen.

Daarnaast voorzien we de komende jaren een kwalitatieve frictie door tekorten op de arbeidsmarkt voor diverse vakrichtingen. We denken actief na over andere vormen van de onderwijsorganisatie en manieren om ons op het professioneler inrichten van het personeelsbeleid.

³⁵ Bron: Geconsolideerde begroting 2019, 19 november 2018.

7.1.5 Meerjarenbegroting, de exploitatie

De verwachte ontwikkeling van de exploitatieresultaten voor de komende jaren is in onderstaand overzicht opgenomen.

incl. eliminaties	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	€	€	€	€	€	€
	COG	COG	COG	COG	COG	COG
	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Baten						
Rijksbijdrage OCenW	82.554.781	81.130.200	80.817.700	79.924.300	76.243.500	80.291.100
Overige overheidsbijdragen en subsidies	268.986	299.000	296.400	295.300	297.900	298.100
College-, cursus-, les- en examengelden	1.173.702	1.118.900	1.160.500	1.153.600	1.145.300	1.138.000
Opbrengst werk voor derden	901.463	763.100	960.000	975.000	990.000	1.005.000
Overige baten	4.273.675	3.443.700	3.213.400	3.168.300	3.134.700	3.116.600
Som der baten	89.172.608	86.754.900	86.448.000	85.516.500	81.811.400	85.848.800
Lasten						
Personele lasten	64.747.034	66.800.500	66.741.200	65.981.400	65.272.200	64.599.800
Afschrijvingen	5.360.228	5.542.300	5.859.300	5.957.000	5.949.800	5.808.700
Huisvestingslasten	7.224.129	6.453.000	6.398.700	6.370.600	6.353.400	6.330.500
Overige lasten	10.198.664	8.571.000	7.879.100	7.863.400	7.891.100	7.639.000
Som der lasten	87.350.055	87.366.800	86.878.300	86.172.400	85.466.500	84.378.000
Saldo Baten en Lasten uit gewone bedrijfsvoering	1.642.553	-611.900	-430.300	-655.900	-3.655.100	1.470.800
Saldo Baten en Lasten uit financiële bedrijfsvoering	6.841	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	1.649.394	-611.900	-430.300	-655.900	-3.655.100	1.470.800

De negatief geprognostiseerde resultaten worden met name veroorzaakt door een afname van de rijksbijdragen OCW als gevolg van een daling van het aantal leerlingen en studenten bij CSV Het Perron en ROC A12 en een daling van de rijksbijdrage vanaf 2021. Daarnaast leidt een wijziging in de toekenning en uitkering van de OCW subsidie Kwaliteitsafspraken mbo tot een forse verschuiving van de rijksbijdrage in de jaren 2022 en 2023.

De Inspectie van het Onderwijs vindt een meerjarige rentabiliteit van ten minste 0% gezond. Het geprognostiseerde resultaat voor 2019 tot en met 2022 is echter negatief. De rentabiliteit van COG voldoet derhalve voor 2019-2022 niet aan deze richtlijnen. Dit heeft de expliciete aandacht van het CvB en de directie waarbij het onze ambitie is om adequater te kunnen reageren op wijzigende omstandigheden.

Rijksbijdrage OCW

De baten van COG bestaan met name uit rijksbijdragen vanuit het Ministerie van OCW. Hiervan is het grootste gedeelte de hoofdbekostiging, gebaseerd op aantallen leerlingen, studenten en diploma's. Zoals reeds beschreven wordt binnen de COG-scholen overall tot en met 2019 een stijging van het aantal leerlingen en studenten verwacht. Vervolgens zal het aantal leerlingen en studenten op COG-niveau dalen. De daling van de daaraan gerelateerde rijksbijdragen OCW zijn in de meerjarenbegroting verwerkt. Bij het opstellen van de meerjarenraming is rekening gehouden met het Wetsvoorstel Vereenvoudiging Bekostiging vo dat eind augustus 2018 door de overheid is gepubliceerd. Met de

gepubliceerde voorlopige bedragen is berekend wat dit voor de vo-scholen van COG gaat betekenen. De berekeningen geven aan dat er sprake zal zijn van een daling van de rijksbijdrage van 2%. Deze daling is verwerkt in de meerjarenbegroting waarbij rekening is gehouden met de overgangsmaatregel (20-40-60-80) zoals in het wetsvoorstel is opgenomen.

Daarnaast komen er middelen binnen uit de kwaliteitsafspraken (mbo), de prestatie box (vo) en overige regelingen. De toekenning en uitkering systematiek van de subsidie Kwaliteitsafspraken mbo is met ingang van 2019 gewijzigd. Hierdoor bestaat er niet enkel onzekerheid over de hoogte van de te ontvangen subsidies, maar ook over het moment van uitkeren. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is hiermee rekening gehouden. De subsidie Kwaliteitsafspraken bestaat uit twee delen, het investeringsdeel en het resultaatafhankelijke deel. Voor het investeringsdeel hebben wij in de begroting baten voor respectievelijk € 4,6 en € 5,2 miljoen voor 2019 en 2020 opgenomen, ervan uitgaande dat de door ROC A12 ingediende kwaliteitsagenda positief wordt beoordeeld. Ten aanzien van het resultaatafhankelijke deel zijn er beoordelingsmomenten in 2021 en 2023. In de meerjarenbegroting zijn de baten opgenomen conform het beoordelingsschema van de mbo-raad. Voor 2021 betreft dit € 2,4 miljoen en in 2023 € 2,4 miljoen. Als in 2021 niet voldoende resultaat is geboekt, dan wordt de subsidie niet uitgekeerd, maar aangehouden. Als bij de eindbeoordeling alsnog een positieve beoordeling volgt, wordt alsnog de eerste tranche uitgekeerd.

Personele lasten

De personele lasten kennen een direct verband met de leerlingen en studenten. Voor CSV Het Perron is sprake van een grote daling van het verwachte aantal leerlingen; van 1.088 in 2017 naar 860 in 2023. Voor schooljaar 2018-2019 zijn al aanpassingen in de formatie geweest in verband met daling van leerlingaantallen, uitgewerkt in het "Formatieplan 2018-2019". In 2019 en 2020 zijn, mede hierdoor, de lasten in evenwicht met baten. Om de verdere verwachte daling op te vangen en de baten en de lasten weer in evenwicht te krijgen wordt in het eerste kwartaal van 2019 een plan van aanpak opgesteld om de gevolgen van de krimp en de wijziging van de bekostiging te verwerken in relatie tot de meerjarenformatie. Gedeeltelijk zal lastenvermindering gerealiseerd kunnen worden door natuurlijk verloop en ruimte binnen de flexibele schil. De verwachting is dat dit niet voldoende zal zijn en dat andere maatregelen wellicht nodig zullen zijn. Het resultaat van het plan van aanpak zal meegenomen worden in het formatieplan 2019-2020 en in de kaderbrief 2020.

Voor ROC A12 is als gevolg van de te verwachten studentendaling vanaf 2020 geanticipeerd op het in lijn brengen van de formatie met de studententaantallen. Ook voor het Arentheem College is de personele formatie in lijn met de leerling ontwikkelingen doorgetrokken.

In de personele lasten zijn de voorzienbare loonverhogingen uit de cao's verwerkt. Voor het vo worden de brutolonen per 1 juni 2019 opgehoogd met 2,15%. Voor het mbo is er een eenmalige verloning van 1% in januari 2019 en een ophoging van de brutolonen per 1 juni 2019 met 2,35%. Er is tevens rekening gehouden met compensatie hiervoor in de rijksbijdrage.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gebaseerd op het investeringsplan 2019-2023 als onderdeel van de begroting 2019-2023. De afschrijvingslasten vertonen een stijging voor de periode 2019 tot en met 2021. Dit wordt met name veroorzaakt door de geplande investeringen in 2019 en het afschrijven op de nieuwbouw van het Technova College in 2018.

Huisvestingslasten en overige lasten

De huisvestingslasten fluctueren gedeeltelijk mee met het leerlingen- en studentenverloop, waarbij echter een groot gedeelte vaste gebouwkosten intact blijft. De overige lasten kennen tevens een gedeelte dat afhankelijk van de leerlingen en studenten fluctueert.

7.1.6 Meerjarenbegroting, de balansen

In onderstaande overzicht is de geconsolideerde balans per 31 december 2018 tot en met 2023 (na verwerking voorstel resultaatbestemming) weergegeven.

	Jaarrekening 2018 €	Begroting 2019 €	Begroting 2020 €	Begroting 2021 €	Begroting 2022 €	Begroting 2023 €
Activa						
Vaste Activa						
Materiële vaste activa	55.182.481	57.827.800	56.252.000	54.226.000	52.936.200	51.230.000
Financiële vaste activa	307.398	92.100	67.100	42.100	17.100	0
Vlottende activa						
Vorderingen	2.796.550	2.190.700	2.190.700	2.190.700	2.190.700	2.190.700
Liquide middelen	37.346.046	31.050.900	31.812.500	33.578.800	29.731.600	33.744.600
Totaal Activa	95.632.476	91.161.500	90.322.300	90.037.600	84.875.600	87.165.300
Passiva						
Eigen Vermogen						
Algemene reserves	56.862.647	52.294.100	51.962.000	51.316.700	47.848.500	49.415.700
Bestemmingsreserves	11.341.972	11.102.600	10.998.700	10.984.700	10.790.800	10.686.800
Overige reserves	4.891.138	4.892.100	4.894.800	4.901.200	4.908.200	4.915.800
Voorzieningen						
Voorzieningen	11.975.422	12.355.200	11.946.300	12.317.500	10.810.600	11.629.500
Kortlopende schulden						
Kortlopende schulden	10.561.295	10.517.500	10.517.500	10.517.500	10.517.500	10.517.500
Totaal Passiva	95.632.476	91.161.500	90.322.300	90.037.600	84.875.600	87.165.300

De financiële situatie van de stichting is solide en stevig genoeg om onze plannen voor 2019 en verder te financieren. De solvabiliteit komt eind 2018 uit op 76% en de liquiditeitsratio op 3,8. De solvabiliteit van COG is in vergelijking met de minimumnorm (30%) van DUO zeer goed en blijft dat de komende jaren ondanks de geprognostiseerde negatieve resultaten. De ruime omvang van de liquide middelen geeft aan dat COG aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen. Ondanks dat de liquiditeit afneemt, blijft deze indicator ruim boven de norm.

De belangrijkste mutaties in 2019 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 zijn met eigen liquiditeiten gefinancierd. Dit is zichtbaar in de daling van de liquide middelen die vanaf 2017 zichtbaar is.

7.2. RISICOPARAGRAAF

Binnen stichting COG worden verdere stappen gezet in risicomanagement. COG benadert risicomanagement niet alleen vanuit het perspectief van risicobeheersing, maar ook de andere kant van de medaille wordt benadrukt, namelijk het verzilveren van kansen.



Stichting COG hanteert de volgende definitie voor risico: een risico is een onzekere gebeurtenis met een bepaalde kans dat deze optreedt door verschillende oorzaken en een effect op de doelstellingen, zoals onder andere opgenomen in het Strategisch perspectief.

Op weg naar risicogestuurd werken

De afgelopen jaren hebben de directeuren de risicokanskaart periodiek besproken met het CvB. 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. Eind 2018 zijn bij de scholen, Upgrade, Knooppunt Techniek en de GD risicosessies gehouden om de risico's te actualiseren. Deze risicosessie heeft eveneens plaatsgevonden met de leden van het Strategisch Beraad en zal in 2019 met de RvT worden gehouden. Dit zal in 2019 leiden tot een beter inzicht en betere bewustwording van mogelijke risico's in de stichting. Door beter inzicht en onderkennen van risico's kan beter worden gestuurd op het behalen van doelstellingen op elk niveau. In de nieuwe p&c cyclus is risicomanagement geborgd door als vast onderdeel terug te laten komen in de diverse

rapportages. Daarmee werkt de stichting toe naar risicogestuurd werken op alle niveaus binnen de stichting.

Strategische ontwikkelingen en risico's

In de komende jaren is een aantal ontwikkelen te verwachten die risico's met zich mee kunnen brengen; de gevolgen van krimp bij het vmbo zeker in relatie met het mogelijke nieuwe bekostigingsmodel in het vo, de verschuiving van deelnemers BBL naar BOL binnen het mbo, de tekorten op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel en de komst van een nieuw Strategisch Perspectief 2019-2022.

In de meerjarenbegroting 2019-2023 zijn de volgende (externe) ontwikkelingen en de daarbij behorende (financiële) risico's benoemd:

- › ROC A12 heeft een kwaliteitsagenda voor 2019 – 2022 opgesteld. De bijbehorende subsidie bestaat uit o.a. uit een resultaatafhankelijk deel, welke in twee termijnen (in 2021 en 2023) en alleen bij een positieve beoordeling wordt uitgekeerd. Bij een tussentijds negatieve beoordeling in 2021 kan het deel van 2021 (€2,4 mln.) bij een positieve eindbeoordeling alsnog worden uitgekeerd met het deel van 2023 (€2,4 mln.). In de meerjarenbegroting is ervan uitgegaan dat deze subsidie volledig wordt ontvangen;
- › Het Wetsvoorstel Vereenvoudiging Bekostiging vo is in de meerjarenbegroting meegenomen en heeft tot gevolg dat de rijksbijdrage vo met 2% daalt. De herverdeeffecten binnen de vo sector zijn dermate groot dat - in combinatie met de voorziene extra krimp door de opwaartse druk bij o.a. vmbo scholen – verwacht wordt dat een wetsvoorstel niet eerder dan voor de zomer 2019 bij de Tweede Kamer wordt ingediend. Pas dan zal meer duidelijkheid gaan komen over de nieuwe bekostigingssystematiek, de consequenties ervan voor de scholen en de invoeringsdatum (de beoogde invoeringsdatum is nu 1 januari 2021); Verder kan de bekostiging van het vo en mbo te maken krijgen met een mogelijk negatieve impact van doorgeschoven en nieuwe taakstellingen in de begroting van OCW;
- › De ontwikkelingen op het gebied van Passend Onderwijs. De huidige afspraken over de verdeling van de middelen van één van de samenwerkingsverbanden lopen tot 1 augustus 2019. In het voorjaar van 2019 zal besluitvorming plaatsvinden over de verdeling van die middelen en ook dan pas zal duidelijk zijn wat dit voor COG zal gaan betekenen;
- › In 2019 worden zowel het strategisch huisvestingsplan alsook de meerjarenonderhoudsplannen herijkt en in combinatie met de nieuwe richtlijnen voor de verwerking van groot onderhoud heeft dit mogelijk een negatieve impact op de huisvestingslasten.

Naast deze specifieke punten ligt er de opdracht om het strategisch financieel beleid verder te verrijken. Elementen hierin zijn scenarioanalyses, interne middelen verdeling en budget sturing in combinatie met project- en programmasturing (bijvoorbeeld innovatiemiddelen). Dit zal één van de opdrachten worden voor de in 2019 aangestelde teamleider / strategisch adviseur financiën.

7.3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

In [hoofdstuk 1.3](#) van dit bestuursverslag heeft de RvT verslaglegging gedaan over 2018.



BIJLAGE I GEGEVENS LEERLINGEN EN STUDENTEN

Voortgezet onderwijs

Aantal leerlingen ³⁶	2015	2016	2017	2018
Arentheem College	2.315	2.403	2.579	2.741
Locatie Thomas a Kempis	1.398	1.477	1.615	1.713
Havo	583	635	669	666
Vwo	533	567	651	760
Gymnasium+	271	259	280	270
Vavo	11	16	15	17
Locatie Leerpark Presikhaaf				
Vmbo	228	201	201	231
Locatie Leerpark Presikhaaf				
Praktijkonderwijs	150	132	135	137
Locatie Titus Brandsma	539	593	628	660
Wereldklas	52	38	38	47
Vmbo	466	450	465	460
Havo	20	103	121	148
Vavo	1	2	4	5
CSV Het Perron	1.169	1.104	1.081	983
Locatie Het Perron				
Vmbo	1.052	986	960	885
Praktijkonderwijs	117	118	121	98

Middelbaar beroepsonderwijs

Aantal studenten ³⁷	2015	2016	2017	2018
ROC A12 - mbo	5.709	5.836	5.843	5.966
Per locatie				
Arnhem/Velp	1.541	1.567	1.562	1.536
Ede/Huissen	3.703	3.745	3.727	3.893
Veenendaal	465	524	554	537
Per leerweg				
BOL	4.693	4.723	4.569	4.468
BBL	1.153	1.113	1.274	1.498
Per niveau				
Entree	82	69	63	82
Niveau 2	1.153	1.122	1.109	1.104
Niveau 3	1.831	1.730	1.736	1.811
Niveau 4	2.643	2.915	2.935	2.969
ROC A12- overig	621	511	514	304
Basiseducatie ³⁸	366	302	291	110
Vavo	255	209	233	194

Diploma's en Uitval	2015	2016	2017	2018
Diploma's³⁹	1.811	1.701*	1.684	1.679
Entree	106	88	60	64
Niveau 2	446	447	462	436
Niveau 3	614	612	469	476
Niveau 4	751	642	753	767
Uitval⁴⁰	711	742	767**	722
Entree	19	20	17	4
Niveau 2	174	174	172	171
Niveau 3	230	235	253	222
Niveau 4	240	248	279	268
Vavo	48	65	48	57

* Aantal diploma's over kalenderjaar 2016 is na het opstellen van het jaarverslag 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.

³⁶ Peildatum: 1 oktober. Bron: DUO, Overzicht geregistreerd leerlingen vo op het peilmoment, 20 september 2017, 19 december 2017 & 19 december 2018 in combinatie met overzicht financiële beschikking vo, dd 20 november 2018.

³⁷ Peildatum: 1 oktober. Bron: Eduarte app 2.1.3, deelnemers aantallen, 6 februari 2019.

³⁸ Betreft het aantal studenten in kalenderjaar. Bron: interne cijfers.

³⁹ Aantal (bekostigde) diploma's uitgegeven per kalenderjaar. Bron: Eduarte app 2.1.3, bekostigde diploma's 2017-2018, 11 januari 2019.

⁴⁰ Aantal uitstromers zonder diploma per studiejaar. Bron: Eduarte App 2.1.3, Deelnemers, uitstroom (2014-2015 t/m 2017-2018), 11 januari 2019.

Het Laadperron - Veenendaal

In **samenwerking met het bedrijfsleven** wordt door CSV Het Perron en ROC A12 op Het Laadperron de wereld van logistiek gesimuleerd.

In dit magazijn - dat levensecht en mensgericht is ingericht - worden lessen logistiek en intern transport gegeven aan leerlingen en studenten in het praktijkonderwijs, vmbo en mbo. Het Laadperron heeft theorie ruimtes en een magazijn van 800 m² dat een logistiek centrum simuleert. "Hier maken leerlingen en studenten op praktische wijze kennis met logistiek. Van laden en lossen van goederen tot ritten plannen en van pallets stapelen tot heftruck rijden. Op school is zo'n levensechte omgeving niet te realiseren", vertelt Erik van Schaik, instructeur Logistiek Het Laadperron.

Leerlingen en studenten worden opgeleid én uitgerust met een dosis werkervaring die goed aansluit op de behoeften uit het bedrijfsleven. Door de samenwerking op te zoeken met bedrijven houdt Het Laadperron haar onderwijs actueel.

CSV Het Perron en ROC A12 werken samen in Het Laadperron en bieden onder andere een **doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo**.



BIJLAGE II VERANTWOORDING NOTITIE HELDERHEID

Instroom tussen 02-10-2018 en 31-12-2018 ROC A12 ⁴¹

BOL	14
BBL	41
Totaal	55

Definitie instroom: Bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich a) tussen 2 oktober en 31 december voor het eerst inschrijven bij de instelling of b) in het voorgaande en huidige teljaar (1-10-2017 en 1-10-2018) geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.

Herinschrijving tussen 02-10-2018 en 31-12-2018 ROC A12 ⁴¹

BOL	3
BBL	4
Totaal	7

Definitie herinschrijving: Bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich inschrijven tussen 2 oktober en 31 december en op 1-10-2017 wel en op 1-10-2018 geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.

Doorstroom tussen 02-10-2018 en 31-12-2018 ⁴¹

Doorstroom andere crebo (zelfde niveau en leerweg)	22
Doorstroom andere leerweg (zelfde crebo en niveau)	20
Doorstroom andere crebo + niveau (zelfde leerweg)	27
Doorstroom andere crebo + leerweg (zelfde niveau)	2
Doorstroom andere leerweg + niveau + crebo	6
Totaal	77

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

Uitstroom tussen 02-10-2018 en 31-12-2018 ⁴¹

	BBL	BOL	Totaal
1. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe absoluut geen invloed op kan uitoefenen.	3	24	27
2. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe niets kan doen aan de oorzaken, maar in principe en wellicht wel aan de opvang.	4	14	18
3. Instellingsgebonden factoren	4	6	10
4. Studie- en beroepskeuze gebonden factoren	1	26	27
5. Arbeidsmarkt- en (externe) omgevingsfactoren	1	6	7
8. Geen uitval (bv gediplomeerd, of overstap naar onbekostigd onderwijs)	25	32	57
Totaal	38	108	146

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

⁴¹ Bron: Eduarte KRD versie 2.54.13, 16 januari 2019.

Mbo-opleidingen voor bedrijven

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

1. Adhoc Zorgt	49. Herbergier Arnhem	98. Spelenderwijs Ede
2. Ales Metaaltechniek B.V.	50. Herbergier Velp	99. Spelendwijs Veenendaal
3. Arentheem College	51. Het Schild	100. Spie Nederlands B.V. (Spie Numac Maintenance)
4. Attent Zorg en Behandeling	52. Het Zorgteam Plus B.V.	101. SSC Espria
5. Auto- Taxibedrijf De Beijer B.V.	53. HSF	102. Stepping Stones Home & Care
6. Auto Versteeg Buurman	54. InnovaN Trailers B.V.	103. Stern Auto B.V. Veenendaal
7. Autobedrijf AIM	55. ITN Installatietechniek	104. Stichting De Driestroom
8. Autobedrijf Bloemendal	56. Kalorama Verpleeghuis	105. Stichting De Waalboog
9. Autobedrijf Bochane B.V.	57. Kindercentrum Schateiland	106. Stichting Icare
10. Autobedrijf Bochane Nijmegen	58. Kinderdagverblijf Klavertje 4 B.V.	107. Stichting Innoforte - Nieuw Schoonoord
11. Autobedrijf Bochane Wageningen	59. Kinderopvang De Regenboog	108. Stichting Pleyade
12. Autobedrijf David Berends	60. Kinderopvang Wageningen	109. Stichting Quadraam
13. Autobedrijf G. Braber B.V.	61. KING Thuiszorg	110. Stichting Samen Zorgen
14. Autobedrijf J.G. de Kruijf	62. Koninklijke BAM Groep N.V.	111. Stichting Vilente
15. Autobedrijf Mob. v.d. Werf	63. Leger des Heils Midden-Nederland	112. Stichting Zahet
16. Autobedrijf Noot	64. Leren en Werken regio FoodValley	113. Stichting Zorgboerderij Hoog- Broek
17. Autobedrijf Reede Amerongen	65. Liemerij Locatie Zevenaar	114. STMG B.V.
18. Autobedrijf Zijm B.V.	66. Lyvore	115. TBK Group B.V.
19. Autototaal Ede	67. Machinefabriek Heij Wekerom B.V.	116. Thomassen Metaalbouw B.V.
20. Axion Continu	68. Malderburch Centrum voor Welzijn, Wonen en Zorg	117. Thuiszorg Evital
21. Bartiméus	69. Matemco Hulpconstructies B.V.	118. Thuiszorg Het Centrum
22. Bever Car Products	70. Naviva Kraamzorg	119. USG People the Netherlands B.V.
23. Bibliotheek Veluwezoom	71. Neboplus Zorgcentrum	120. Vakgarage Zuid
24. Bouwbedrijf van Grootheest B.V.	72. Nijborg Staalbouw B.V.	121. Vallei Auto Groep B.V.
25. Breman Machinery	73. Nimos B.V.	122. Van Deelen Liften
26. BSO Majest Amstelveen B.V.	74. NIOO - KNAW	123. Van Dijk Metaalbewerking
27. CadExtra	75. Ommeren Metaaltechniek B.V.	124. Van Ee Staalspecialisten
28. Cornelissen Metaaltechniek B.V.	76. Oostendorp apparatenbouw B.V.	125. Van Leeuwen Auto's
29. CSG Het Streek	77. OTIB	126. Van Ravenhorst Carrosseriebouw
30. de Nooij Stainless B.V.	78. Partou Kinderopvang	127. Vecht en IJssel
31. De Rooy Metaaldesign	79. Penitentiare Inrichting Zutphen	128. Vemewa metaalbewerking
32. Dreesman Consultancy	80. PokonNaturado	129. Vercon Elst B.V.
33. Edumark B.V.	81. Polskamp	130. Verpleeghuis Norschoten
34. Ekris Arnhem	82. Pro Persona - Academie - Opleidingen	131. VolkerRail Nederland BV
35. Gasthuis Sint Jan de Deo	83. Pro Persona-ProCES afd. Opleidingen	132. W.S.P. Foodvalley
36. Gemeente Barneveld	84. Profile Tyrecenter ABI Bennekom	133. Wageningen Food and Biobased Research
37. Gemeente Barneveld - Bureau Werk & Activering	85. Psoriasisdagbehandelingscentrum	134. Waterschap Rijn en IJssel
38. Gemeente Ede	86. QRM	135. Weener Plastics Netherlands B.V.
39. Gemeente Ede Afd. W I Z	87. Ras Renes Aluminium- en Staalbouw	136. Werk en Inkomen Gemeente Arnhem
40. Gemeente Montferland	88. Reasult B.V.	137. Werkkracht Ede
41. Gemeente Renkum	89. Reinaerde	138. Werkwijzer
42. Gemeente Rhenen	90. RJB Autoservice	139. Woon en Zorgcentrum Het Maanderzand
43. Gemeente Veenendaal	91. RMC Groot Klimmendaal	140. Woonzorg Nefes
44. Gemeente Wageningen	92. ROVC Technische Opleidingen B.V.	141. WZC Insula Dei Huize Kohlman
45. Goor Metaal B.V.	93. RuiterActief	142. Zinzia Zorggroep
46. H. van Ginkel Rietdekkersbedrijf	94. s Heeren Loo Zorggroep	143. Zorggroep Charim
47. Hazeleger Metaalbewerking	95. Sanorice Netherlands B.V.	144. Zorggroep Ena
48. Hekamp Werktuigen & Aanbouwdelen v.o.f	96. SIZA	
	97. Sonneborn	

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 2018 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 2018 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen.	In kalenderjaar 2018 zijn er bij het Dulon College 182 vrijstellingen verleend, bij het Astrum College 88 en bij Technova 124 en bij Veenendaal & Leerpark Presikhaaf 6. In totaal zijn er 400 vrijstellingen verleend.
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf, maar door instelling of door derde.	Per 31-12-2017 heeft COG geen privaat ondersteuningsfonds meer ten behoeve van het betalen van les- of cursusgeld en materiaalkosten voor studenten. Uit de reserve is in 2018 voor tien studenten het lesgeld betaald. 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 op de voorgaande pagina.
B	Dubbele inschrijving.	Op teldatum 1-10-2018 zijn er geen dubbele bekostigbare inschrijvingen mbo-mbo (binnen en buiten BRIN). Op teldatum 1-10-2018 waren er 171 studenten met een dubbel kwalificatie inschrijving binnen ROC A12 (één bekostigde inschrijving en één niet bekostigde extraneus inschrijving).
C	Gecombineerde trajecten (basis) educatie/beroepsonderwijs.	In 2018 zijn 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 volgen specifieke trajecten.	Niet van toepassing.
C	Horizontale en verticale stapeling van diploma's.	Er zijn in 2018 aan dertig studenten twee of meer diploma's uitgereikt. Voor 23 studenten betrof dit verticale stapeling (verschillende niveaus), voor zeven studenten betrof dit horizontale stapeling (zelfde niveau). Voor alle dertig studenten geldt dat slechts één diploma in aanmerking is gebracht voor outputbekostiging.
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 2018 geen onderwijs verzorgd buiten Nederland.

BIJLAGE III STUDIESUCCES MBO

In onderstaande tabel is het studiesucces per bc x niveau combinatie weergegeven, rode percentages geven hierbij aan dat de betreffende combinatie onder de norm van de Inspectie van het onderwijs scoort (zie overzicht hiernaast).

Indicator	Niveau	Norm voldoende	Norm Goed
Jaar- resultaat	2 3/4	67 68	82 85
Diploma- resultaat	2 3/4	61 70	79 89
Starters- resultaat	2 3/4	79 82	79 82

Niveau - Beroepsopleiding	Driejaars- gemiddelde	G	V	O	Geen oordeel	JR	DR	SR
		0	43	20	21			
2 - bc031 AV-productie	15-18	0	1	0	0	70,24%	67,11%	78,38%
2 - bc089 Keuken	15-18	0	1	0	0	74,36%	72,97%	76,92%
2 - bc165 Particuliere beveiliging	15-18	0	1	0	0	79,32%	74,60%	85,53%
2 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	15-18	0	1	0	0	71,52%	71,43%	80,95%
2 - bc279 Ondersteunende administratieve beroepen	15-18	0	1	0	0	68,06%	57,41%	79,45%
2 - bc301 Dienstverlening	15-18	0	1	0	0	83,44%	77,75%	89,66%
2 - bc314 Bediening	15-18	0	1	0	0	81,82%	80,00%	78,57%
2 - bc324 Metaalbewerken	15-18	0	1	0	0	79,71%	76,67%	89,66%
2 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	15-18	0	1	0	0	71,19%	45,16%	83,72%
2 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	15-18	0	1	0	0	80,00%	76,92%	87,10%
2 - bc355 Timmeren	15-18	0	1	0	0	70,00%	47,50%	81,69%
2 - bc413 Mechatronica	15-18	0	1	0	0	73,33%	65,22%	75,00%
2 - bc416 Logistiek	15-18	0	1	0	0	73,61%	74,63%	83,72%
3 - bc058 DTP	15-18	0	1	0	0	70,69%	65,12%	83,72%
3 - bc189 Schoonheidsverzorging	15-18	0	1	0	0	70,37%	68,66%	92,11%
3 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	15-18	0	1	0	0	75,00%	75,38%	80,70%
3 - bc223 Verzorgende IG	15-18	0	1	0	0	78,19%	82,49%	88,74%
3 - bc300 Travel, leisure & hospitality	15-18	0	1	0	0	80,90%	80,72%	83,02%
3 - bc310 Maatschappelijke Zorg	15-18	0	1	0	0	76,72%	75,86%	82,35%
3 - bc324 Metaalbewerken	15-18	0	1	0	0	47,37%	75,00%	85,71%
3 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	15-18	0	1	0	0	83,33%	84,62%	90,91%
3 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	15-18	0	1	0	0	86,67%	86,21%	88,00%
3 - bc337 Pedagogisch werk	15-18	0	1	0	0	69,01%	64,13%	85,59%
3 - bc346 Secretariële beroepen	15-18	0	1	0	0	82,69%	91,67%	91,30%
3 - bc355 Timmeren	15-18	0	1	0	0	84,62%	81,82%	78,95%
3 - bc356 Publieke veiligheid	15-18	0	1	0	0	77,44%	80,49%	86,67%
3 - bc388 Commercie	15-18	0	1	0	0	68,49%	65,96%	85,37%
4 - bc113 Mbo-Verpleegkundige	15-18	0	1	0	0	75,46%	78,53%	85,98%
4 - bc131 Mediamanagement	15-18	0	1	0	0	77,78%	76,47%	92,59%
4 - bc189 Schoonheidsverzorging	15-18	0	1	0	0	63,64%	76,47%	92,59%
4 - bc299 Financieel administratieve beroepen	15-18	0	1	0	0	75,40%	77,69%	82,50%
4 - bc300 Travel, leisure & hospitality	15-18	0	1	0	0	85,51%	84,13%	88,64%
4 - bc303 ICT- en mediabeheer	15-18	0	1	0	0	78,53%	82,87%	91,45%
4 - bc305 Juridisch-administratieve beroepen	15-18	0	1	0	0	77,86%	79,23%	87,50%
4 - bc310 Maatschappelijke Zorg	15-18	0	1	0	0	69,41%	70,37%	81,30%
4 - bc318 Marketing, communicatie en evenementen	15-18	0	1	0	0	70,95%	71,74%	78,51%
4 - bc337 Pedagogisch werk	15-18	0	1	0	0	79,11%	80,24%	88,58%
4 - bc346 Secretariële beroepen	15-18	0	1	0	0	85,15%	87,63%	89,86%
4 - bc350 Sport en bewegen	15-18	0	1	0	0	72,35%	76,24%	88,64%
4 - bc382 Voertuigen en mobiele werktuigen	15-18	0	1	0	0	79,41%	83,87%	90,63%
4 - bc388 Commercie	15-18	0	1	0	0	67,11%	73,53%	82,76%
4 - bc405 Werkvoorbereiden/uitvoeren	15-18	0	1	0	0	81,08%	83,33%	90,32%
4 - bc409 Middenkader bouw en infra	15-18	0	1	0	0	68,12%	67,65%	84,00%
2 - bc080 ICT support	15-18	0	0	1	0	70,00%	60,53%	76,84%
2 - bc359 Verkoop	15-18	0	0	1	0	62,71%	55,78%	78,69%

2 - bc371 Elektrotechnische installaties	15-18	0	0	1	0	55,74%	49,02%	88,14%
2 - bc382 Voertuigen en mobiele werktuigen	15-18	0	0	1	0	60,36%	59,00%	76,15%
3 - bc080 ICT support	15-18	0	0	1	0	52,17%	55,56%	84,78%
3 - bc089 Keuken	15-18	0	0	1	0	53,85%	50,00%	81,82%
3 - bc165 Particuliere beveiliging	15-18	0	0	1	0	59,21%	70,00%	78,95%
3 - bc172 Podium- en evenemententechniek	15-18	0	0	1	0	63,83%	50,00%	81,40%
3 - bc299 Financieel administratieve beroepen	15-18	0	0	1	0	65,28%	64,41%	74,60%
3 - bc350 Sport en bewegen	15-18	0	0	1	0	55,92%	50,79%	78,30%
3 - bc358 Advies en leiding in de verkoop	15-18	0	0	1	0	50,30%	56,52%	75,00%
3 - bc371 Elektrotechnische installaties	15-18	0	0	1	0	62,50%	60,00%	72,22%
3 - bc382 Voertuigen en mobiele werktuigen	15-18	0	0	1	0	47,95%	56,25%	86,36%
3 - bc416 Logistiek	15-18	0	0	1	0	53,57%	63,16%	75,00%
4 - bc031 AV-productie	15-18	0	0	1	0	61,49%	62,66%	77,06%
4 - bc313 Management retail	15-18	0	0	1	0	61,86%	71,60%	69,64%
4 - bc323 Mediavormgeving	15-18	0	0	1	0	60,31%	61,24%	83,06%
4 - bc328 Middenkader engineering	15-18	0	0	1	0	53,57%	54,22%	88,20%
4 - bc333 Ondernemerschap retail	15-18	0	0	1	0	57,78%	59,09%	72,00%
4 - bc425 Applicatieontwikkeling	15-18	0	0	1	0	64,38%	64,38%	84,57%
2 - bc172 Podium- en evenemententechniek	15-18	0	0	0	1	-	-	100,00%
2 - bc298 Precisie techniek	15-18	0	0	0	1	54,55%	50,00%	100,00%
2 - bc311 Machinaal houtbewerken	15-18	0	0	0	1	60,00%	50,00%	100,00%
2 - bc325 Metselen	15-18	0	0	0	1	50,00%	40,00%	60,00%
2 - bc372 Werktuigkundige installaties (montage)	15-18	0	0	0	1	0,00%	50,00%	100,00%
2 - bc381 Industrieel produceren met hout	15-18	0	0	0	1	63,16%	30,00%	83,33%
3 - bc031 AV-productie	15-18	0	0	0	1	100,00%	100,00%	-
3 - bc298 Precisie techniek	15-18	0	0	0	1	75,00%	75,00%	75,00%
3 - bc311 Machinaal houtbewerken	15-18	0	0	0	1	100,00%	100,00%	100,00%
3 - bc314 Bediening	15-18	0	0	0	1	63,64%	55,56%	62,50%
3 - bc381 Industrieel produceren met hout	15-18	0	0	0	1	90,91%	90,00%	100,00%
3 - bc413 Mechatronica	15-18	0	0	0	1	68,75%	90,91%	85,71%
4 - bc089 Keuken	15-18	0	0	0	1	75,00%	75,00%	77,78%
4 - bc172 Podium- en evenemententechniek	15-18	0	0	0	1	93,75%	100,00%	100,00%
4 - bc287 Middenkader transport en logistiek	15-18	0	0	0	1	0,00%	0,00%	57,14%
4 - bc292 Financiële dienstverlening	15-18	0	0	0	1	100,00%	-	-
4 - bc334 Ondernemer horeca/bakkerij	15-18	0	0	0	1	72,73%	72,73%	72,73%
4 - bc412 Mechatronische systemen	15-18	0	0	0	1	95,83%	95,83%	-
4 - bc417 Supervisors logistiek	15-18	0	0	0	1	82,35%	87,50%	80,00%
4 - bc426 Elektrotechnische systemen en installaties	15-18	0	0	0	1	-	-	100,00%
4 - bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	15-18	0	0	0	1	87,50%	100,00%	100,00%

BIJLAGE IV HOOFD- EN NEVENFUNCTIES RVT/CVB

Raad van Toezicht	Hoofdfuncties en <i>nevenfuncties</i>
dhr. B.J.F. Fransen MSc voorzitter tot 4-12-2019	› Interim-bestuurder/ bestuursadviseur Fransen en Stolwijk › Voorzitter Raad van Toezicht MBO Rijnland - tot 1 december 2018 › Lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijs Geschillen › Lid Raad van Commissarissen FC Twente › Ad interim-voorzitter College van Bestuur Regio College per 1 oktober 2018
dhr. dr. ir. C.M. Verloop	› Wethouder gemeente Veenendaal › Lid Raad van Toezicht RMU (t/m mei 2018) › Voorzitter Raad van Toezicht SSOGG
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 Centre of Excellence Sociale en Technologische Innovatie (per 24-11-2018) › Bestuur Stichting Secure Software Foundation (tot 1 februari 2018)
dhr. drs. J.A. Klop interim-voorzitter RvT per 4-12-2018	› Interim manager en bedrijfsadviseur IN TRIM B.V.
mw. K.A. Pullen	› Bestuurder Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJssel/Berkel › Voorzitter Raad van Toezicht Ygdrasil Wijhe › Lid Raad van Toezicht Klei Geluk te Apeldoorn › Vicevoorzitter en lid Raad van Toezicht Stichting Cultura te Ede
dhr. M.A. Otten	› Secretaris/lid Raad van Toezicht Stichting Jados Arnhem › Voorzitter Bestuur Kleinkoor VOCARE

College van Bestuur	Nevenfuncties
mw. A. Knoet-Michels Interim-voorzitter tot 1-6-2018	› 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 3 maart 2018)
Dhr. J.J. van Dijk Voorzitter per 1-6-2018	› Bijzonder hoogleraar Christelijk Sociaal Denken over Economie en Maatschappij aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde aan de Vrije Universiteit te Amsterdam › Voorzitter van de Algemene Kerkenraad voor PKN-Culemborg › Voorzitter Landelijke Werkgroep Hernieuwbare Weerafhankelijke Energie op Land › Lid bestuur Energiecoöperatie Betuwe wind
Dhr. A.M. Schinkel Lid tot 1-5-2018	› Lid Stichting Sportpunten Arnhem
Mw. P.C. Satter Lid vanaf 1-12-2018	› Voorzitter Bestuur Stichting Present Deventer › Docente jazzdans

BIJLAGE V VERANTWOORDING PRESTATIEBOXGELDEN VO

Arentheem College

Het Arentheem College en de Praktijkschool Arentheem hebben in 2018 € 761.000 ontvangen om de ambities uit het Sectorakkoord te bereiken. De middelen zijn in 2018 als volgt ingezet:

- › 1,2 fte is ingezet ten behoeve van de ontwikkeling van moderne didactiek. Binnen de drie scholen van het Arentheem College hebben zes docenten een voortrekkersrol op dit gebied. Arentheem breed vindt overleg, afstemming en samenwerking plaats. Ondersteuning wordt geboden door externe adviseur P. van Slobbe;
- › Thomas a Kempis ontvangt 3,4 fte om het plan 'Keuzes van Tak' verder te ontwikkelen. In schooljaar 2017-2018 is een start gemaakt met het plan dat voorziet in een meer flexibel onderwijsconcept waarin leerlingen meer regie krijgen over het eigen leerproces. In schooljaar 2018-2019 wordt het concept verder uitgewerkt met als doel dit in schooljaar 2019-2020 te gaan implementeren;
- › Binnen Titus Brandsma wordt 3,3 fte ingezet ten behoeve van de volgende ontwikkelingen: het invoeren en doorontwikkelen van 20-80 leren in de bovenbouw mavo en havo, de verdere ontwikkeling van de havo bovenbouw, het uitwerken van het Unesco projectplan, het ontwikkelen van het onderwijsprofiel van mavo en havo, verdere professionalisering van de gesprekken met medewerkers in relatie tot de ambitie en tot slot de doorlopende leerlijn vmbo-mbo en bedrijfsleven (samen met het Astrum College);
- › Op Leerpark Presikhaaf worden de prestatieboxgelden (3,0 fte) ingezet ten behoeve van de doorontwikkeling van de doorlopende leerlijn vmbo-mbo, de versterking van het techniekonderwijs, het doorontwikkelen van de Beroepsdag vmbo, het versterken van de samenwerking met het bedrijfsleven en tot slot het ontwikkelen van een arbeidstrainingscentrum voor de Praktijkschool.

CSV Het Perron

CSV Het Perron heeft in 2018 €300.000 begroot om vorm en inhoud te geven aan de ambities uit het Sectorakkoord vo. De middelen (€321.500) zijn in 2018 als volgt ingezet:

› Verhogen van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van onderwijs		› Professionele onderwijsorganisatie	
Ontwikkelen en implementeren nieuwe GTL (ontwikkeltijd docenten)	€10.000	Begeleiding startende leraren(docentbegeleider)	€40.000
Intern projectleider	€10.000	Professionalisering/scholing (bevoegdheden en bekwaamheden) zorgspecialisten	€70.000
Inzet didactiek coaches	€ 6.000	medewerkers onderwijs service centrum	€50.000
Ontwikkeling leerdoelen (ontwikkeltijd docenten)	€20.000		€25.000
Doorontwikkelen leerroutes vmbo-mbo	€20.000		
LOB (ontwikkeltijd docenten)	€10.000	› Sterk verbonden met de omgeving	
Omgaan met verschillen/differentiatie (zorgroute CSV)	€10.000	Versterken profiel Het Perron	€10.000
Professionalisering m.b.t. omgaan met verschillen	€12.000		
Doorontwikkelen Het Laadperron (ontwikkeltijd docenten)	€10.000	› Intrinsieke verbetercultuur	
Ontwerpen nieuwe onderwijsstructuur en aanpak (ontwikkeltijd)	€15.000	Invoeren digitale observatie-tool (DOT)	€ 3.500

BIJLAGE VI VERANTWOORDING SUBSIDIE TECHNISCH VMBO

In 2018 ontving CSV Het Perron vanuit de “Regeling versterking technisch VMBO” €220.225. Deze gelden zijn ingezet voor onderstaande bestemmingen:

Huur locatie logistieke afdeling ‘Laadperron’	€17.424
Huur machines ‘Laadperron’ (pallettruck, heftruck etc.)	€2.831
Aanschaf grote inventaris	€65.077
Verplaatsen en aansluiten labtafels	€9.865
Aanschaf schroefcompressor	€7.980
Aanschaf 2 lasboxen	€22.034
Uitbreiding laslokaal	€16.153
Aanschaf vingerzetbank achteraan slag hoekmeter	€5.629
1 x domotica	€3.416
Loonkosten t.b.v. uitbreiding formatie afdeling Bouwen, Wonen & interieur	€65.500
Loonkosten t.b.v. ontwikkeling vakmanschapsroute techniek (doorlopende leerlijn vmbo-mbo) en keuzevakken VMBO(constructiemedewerker, installatie en autotechnicus),	€69.693
<i>totaal</i>	€220.525

Voor het Arentheem College geldt dat de volledige gelden van 2018 (€60.000) doorgeschoven naar 2019.

BIJLAGE VII KWALITEITSAGENDA ROC A12 2015-2018

ROC A12 heeft de afgelopen jaren veel werk gemaakt van de met de minister afgesproken kwaliteitsafspraken. De opdracht was om kwaliteitsverbetering te realiseren op de terreinen van taal en rekenen, bestrijden van voortijdig schoolverlaten, professionalisering, examinering, beroepspraktijkvorming en excellentie. Dat is gelukt. Alle thema's hebben aandacht gekregen in de vorm van projecten, die werden uitgevoerd op ROC-niveau, locatieniveau en teamniveau. Elk jaar werden de beschikbare investeringsbudgetten ingezet en benut in de vorm van projecten, op centraal, lokaal en teamniveau.

Taal en rekenen werd vooral centraal geregisseerd en aangestuurd. ROC A12 breed werd een methode voorgeschreven. Er werden generieke teams op de locaties ingericht en teams gaven hun onderwijs vorm aan de hand van de richtlijnen die werden uitgebracht door die centraal aangestuurde generieke teams. Hoewel het onderwijs in taal en rekenen sterk werd geprofessionaliseerd is het niet zo dat de behaalde examenresultaten sterk zijn verbeterd. Studenten in het middelbare beroepsonderwijs steken bij voorkeur hun energie in het vak waar ze hun beroep van willen maken.

Bij het thema **voortijdig schoolverlaten** werd aangesloten bij de regionale programma's binnen de Lerende Regio Arnhem en in de regio De Vallei. Hierbij stonden verzuimbestrijding en zorgondersteuning centraal. ROC A12 heeft het voortijdig schoolverlaten sterk teruggebracht. In 2017-2018 werd op niveau 1 en 2 onder de landelijke norm gescoord. Voor niveau 3 en 4 was dat niet het geval. Wel scoorde ROC A12 beter dan het landelijke gemiddelde.

Examinering heeft veel aandacht gekregen. De gehele examenorganisatie is vernieuwd binnen de kwaliteitsstructuur van de Procesarchitectuur Examinering van het mbo. De examencommissies zijn opnieuw gepositioneerd. De leden zijn allemaal opgeleid en uitgerust voor hun taak. Examinatoren en assessoren zijn verder geprofessionaliseerd en de afgenomen examens voldoen allemaal aan de gestelde kwaliteitseisen.

Bij **professionalisering** is sterk gestuurd op ROC-brede scholing op het gebied van examinering en (studie)loopbaanbegeleiding. De teams hebben zich gefocust op teamontwikkeling op weg naar taakvolwassenheid. Er is altijd ruimte voor verbetering en om die verbetering te realiseren moet er worden geschoold, getraind en gecoacht. Dat is in ruime mate gebeurd.

Bij het **verbeteren van bpv** werden we extra aangespoord door het op te stellen en uit te voeren bpv-verbeterplan. De nadruk lag op werving, voorbereiding, begeleiding - door school en door bedrijf - en beoordeling. Begeleidingsprotocollen zijn verbeterd en meer aandacht wordt geschonken aan begeleiding van de student door de docent en de praktijkbegeleider. De resultaten van het bpv-verbeterplan waren boven verwachting. Alle gestelde prestatie indicatoren werden behaald.

Excellentie was een bijzondere ontwikkeling. Bij het excellentieprogramma bieden we extra onderwijs voor studenten, die meer kunnen en meer willen. Het gaf vrijheid en uitdaging aan docenten en studenten die best wat harder willen lopen. Het heeft gezorgd voor sterke motivatie bij de deelnemende studenten, die allemaal vol trots hun traject volbrachten. Vooral het feit dat het niet 'moet' maar 'mag' zorgde voor enthousiasme en succes. Er waren de afgelopen jaren veel 'feestjes' om de behaalde resultaten te vieren. Vooral de skills-wedstrijden hebben een vlucht genomen. Maar ook de andere excellentietrajecten waren zeer succesvol. Zo waagden bij bouwkunde in 2018 acht studenten zich aan "uitdagende constructies". Het raceteam is inmiddels uitgegroeid tot een Racemediateam: niet alleen wordt een raceauto onderhouden en getuned voor en tijdens de races, maar het werk en de races worden ook gefilmd en gefotografeerd, er wordt geïnterviewd en er verschijnen berichten op social media ([klik hier voor Technova Racing op YouTube](#)). In Ethiopië werd door vier studenten bouwkunde leiding gegeven op locatie en werden lokale medewerkers door onze studenten getraind. Tenslotte is het vermelden waard dat in 2018 vijf studenten in het kader van ondernemerschap een eigen bedrijf zijn gestart en hebben gestreden om de titel Ondernemer van het Jaar.



We zijn tevreden over het gelopen traject. Niet alles is gelukt en niet alles is volledig gelukt en dat hoeft ook niet. We hebben verbeteringen gerealiseerd en blijven op die manier berekend op onze opdracht. Met veel vertrouwen stappen we nu over naar het nieuwe kwaliteitsplan, dat van 2019-2022.

Tabel 38. Overzicht resultaten kwaliteitsagenda 2015 – 2018 ROC A12.

Thema	Deelonderwerp	Resultaat	Reflectie
Taal en rekenen	Versterkt generiek onderwijs	behaald	Duidelijke aanpak, sturing
	Versterkte begeleiding taal en rekenen	behaald	Sturing en facilitering
	Rekenen verbonden aan beroepsonderwijs	behaald	Sturing en scholing
	Prestatie indicatoren taal en rekenen	deels behaald	Doelen waren te ambitieus
Vsv	Verzuimproject	behaald	Duidelijke aanpak, sturing, facilitering
	Versterking SLB	behaald	Sturing en facilitering
	Gewenningsprogramma vo-mbo	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering
	LOB (loopbaan oriëntatie en begeleiding)	behaald	Sturing en facilitering
	Trainingscentrum	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering
	Zomerschool	niet behaald	Geen prioriteit gegeven, andere oplossing gekozen
	Vsv-jongerenteam	niet behaald	Geen prioriteit gegeven. Te ambitieus en onvoldoende beelden bij effect.
	Arbeidstoeleiding	behaald	Sturing en facilitering
	Signalering en interventie	behaald	Sturing en scholing
	Ouderbetrokkenheid	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering
	Duidelijkheid: structuur en communicatie	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering
	Ketensamenwerking	behaald	Sturing en facilitering
	Prestatie indicatoren vsv	deels behaald	Doelen ambitieus. Veel invloeden.
	Teamontwikkeling naar taakvolwassenheid	voldoende	Heeft tijd nodig, maar we boeken vooruitgang. Facilitering en ondersteuning.
Professionalisering	Gemoderniseerde gesprekscyclus	voldoende	Zoeken naar oplossing binnen Andersom Organiseren. Oefenen, experimenteren.
	Inductieprogramma	voldoende	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering.
	Sport, voeding en gezondheid	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering.
	Professionalisering onderwijspersoneel	voldoende	Is een continu proces. Voortgang, maar steeds weer nieuwe eisen.
	Criteria bekwaamheidsdossier	behaald	Nog niet definitief
	Stimuleringsregeling Masters	behaald	Duidelijke aanpak, sturing en facilitering.
	Examenfunctionarissen	behaald	Sturing en facilitering. Blijft continue proces.
	Kennismanagement	behaald	Sturing en facilitering.
	Betere inzet ICT	voldoende	Sturing en facilitering. Blijft continue proces. IT staat niet stil.
	Kwaliteitscyclus	voldoende	Borgen blijkt lastig. Het is een cultuuropgave. Strakke sturing helpt, maar is niet alles.
	Samenwerking bedrijfsleven	behaald	Sturing en facilitering.
	Prestatie indicatoren professionalisering	deels behaald	Er is heel veel geprofessionaliseerd. Eisen veranderen steeds. Is continue proces.
	Externe verbinding	behaald	Sturing en facilitering.
	Scholing BPV	behaald	Sturing en facilitering.
BPV	Verbetering begeleiding BPV	behaald	Sturing en facilitering.
	Prestatie indicatoren BPV	behaald	BPV-verbeterplan.
Studiesucces		deels behaald	Heeft aandacht gekregen. Niet structureel opgepakt.
Excellentie	Internationalisering	behaald	Goed plan, projectleiding. Sturing.
	Skills wedstrijden	behaald	Enthousiasme. Sturing, facilitering.
	Opleiding overstijgende verrijksmodules	voldoende	Overleg tussen teams lastig te realiseren.
	Verdiepende vakmanschap maatwerktrajecten	behaald	Mooie initiatieven. Vrijheid. Uitdaging. Faciliteiten.
	Meester - gezelttrajecten	niet behaald	Onvoldoende sturing. Geen prioriteit.



Go!

B - Jaarrekening

GRONDSLAGEN VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, en specifiek "RJ660 Onderwijsinstellingen". De jaarrekening is opgesteld in euro's, zijnde de functionele valuta van de organisatie. Als belangrijkste activiteiten van de stichting kunnen worden aangemerkt: het geven van voortgezet onderwijs, speciaal voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en educatie dit in overeenstemming met het doel van de stichting. De jaarrekening is opgesteld op 20 mei 2019.

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 grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Schattingswijziging

Vanaf kalenderjaar 2018 is de berekeningssystematiek van de voorziening seniorenverlof gewijzigd. Tot aan 2018 werd enkel een voorziening aangehouden voor de personen die daadwerkelijk gebruik maakten van de regeling seniorenverlof, vanaf 2018 wordt in de voorziening een inschatting gemaakt op basis van de gehele populatie die gebruik kan maken van de regeling. Deze schattingswijziging is prospectief verwerkt in het kalenderjaar 2018. Het effect van deze schattingswijziging op zowel resultaat als vermogen betreft € 1.322.219 negatief.

Grondslagen voor salderen

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

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

Grondslagen voor consolidatie

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

De geconsolideerde jaarrekening van de Stichting COG over 2018 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 en CSV Het Perron

KVK 09125963

Vestigingsadres: Reehorsterweg 80, 6717LG Ede

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

KVK 41053422

Vestigingsadres: Reehorsterweg 80, 6717LG Ede

3. *Beheersstichting ROC A12 (100%)*

KVK 41052573

Vestigingsadres: Reehorsterweg 80, 6717LG Ede

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 mbo en vo 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.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

- › Voorziening Spaarverlof: De voorziening wordt gewaardeerd tegen het saldo (opbouw -/- opname) van de gespaarde uren en de werkelijke loonkosten. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › Voorziening Duurzame Inzetbaarheid: De voorziening wordt gewaardeerd tegen het saldo (opbouw -/- opname/ uitbetaling) van de uren en de werkelijke loonkosten per functiecategorie. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › Voorziening Jubilea: Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is berekend op basis van werkelijke loonkosten. Afhankelijk van de te 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. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.
- › 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, mobiliteit bevorderende maatregelen en de kosten van een projectconsultant. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › 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. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › Voorziening Eigen Risicodragerschap: De voorziening eigen risicodragerschap is gevormd ter dekking van de verwachte kosten die voortvloeien uit het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). De voorziening is berekend op basis van daadwerkelijke instroom 2018 en verwachte instroom 2019 zoals bekend op balansdatum. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › Voorziening Seniorenverlof: De voorziening seniorenverlof wordt gevormd voor het op basis van de cao MBO ontstane recht op seniorenuren. De voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de CAO alsmede ook het deel van de populatie welke binnen vijf jaar voldoet aan de voorwaarden. Bij de berekening van de totale last

is rekening gehouden met een schattingselement voor het wel of niet gebruik maken van de regeling en schattingselement van eerdere uitstroom dan AOW datum. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

- › Voorziening Groot Onderhoud: Op basis van meerjarige onderhoudsplannen is de onderhoudsvoorziening gevormd ter egalisatie van de kosten verbonden aan meerjarig onderhoud ter zake van de materiële vaste activa. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.
- › Voorziening Dubieuze Debiteuren: Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen, welke worden vertaald naar percentages voor de gehele populatie.

Kortlopende schulden

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

Onderhanden projecten

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

GRONDSLAGEN VOOR RESULTAATBEPALING

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

Rijksbijdragen en overige baten

De rijksbijdragen worden opgenomen conform de door het ministerie van OCW vastgestelde toekenning en tijdsevenredig toegerekend aan het verslagjaar. De verantwoording van de overige baten uit het verlenen van diensten (w.o. detachering, verhuur ruimten) geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Subsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen. Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

Personeelslasten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

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

Stichting COG is voor alle onderdelen voor haar pensioenverplichtingen verzekerd bij de stichting pensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen van Stichting COG zijn verzekerd via een uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder (bedrijfspensioenfonds). De verplichtingen die hieruit voortvloeien bestaan uit de pensioenpremies, welke in de verlies & winstrekening verwerkt zijn. Voor de nog te betalen premies over 2018 is een verplichting op de balans opgenomen. In de pensioenpremies is een opslag opgenomen voor uitvoeringskosten en het in stand houden van de (minimaal) vereiste solvabiliteit in relatie tot reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Daarnaast kunnen in de premie opslagen voor indexatie zijn begrepen.

Indien er sprake is van ontoereikende solvabiliteit van het pensioenfonds kunnen medewerkers en werkgevers worden aangesproken via een verhoging van de pensioenpremies. De Stichting COG heeft verder geen aanvullende in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen aan de pensioenuitvoerder. Stichting COG heeft geen beschikkingsrecht over eventuele pensioenoverschotten en kan hierop dan ook geen aanspraak maken.

De beleidsdekkingsgraad (gemiddelde dekkingsgraad over de laatste 12 maanden) was op 31 januari 2019 103,1%. De actuele dekkingsgraad per 31-12-2018 was 97% en dekkingsgraad maart 2019 was 99%.⁴²

Huisvestingslasten en overige lasten

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

VERGELIJKENDE CIJFERS VORIG JAAR

Voor de vergelijkbaarheid tussen de cijfers over de jaren 2018 en 2017 zijn de vergelijkende cijfers van 2017 daar waar nodig aangepast conform de rubricering van 2018. De aanpassing van de vergelijkende cijfers heeft geen gevolgen voor het resultaat 2017.

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.

⁴² Website pensioenfonds ABP, 2019.

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER NA RESULTAATBESTEMMING

ACTIVA	2018	2017
	€	€
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	43.932.308	29.073.124
Materiële vaste activa in uitvoering	103.687	8.073.659
Inventaris en apparatuur	8.360.860	7.099.353
Overige materiële vaste activa	2.695.647	2.338.337
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	89.979	99.000
	<u>55.182.481</u>	<u>46.683.474</u>
Financiële vaste activa		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	2	2
Overige financiële vaste activa	307.396	142.117
	<u>307.398</u>	<u>142.119</u>
Totaal vaste activa	<u>55.489.879</u>	<u>46.825.593</u>
VLOTTENDE ACTIVA		
Voorraden		
Gebruiksgoederen	<u>4.606</u>	<u>6.035</u>
Vorderingen		
Debiteuren	1.505.821	1.254.115
Overige vorderingen	408.644	282.715
Overlopende activa	<u>877.480</u>	<u>647.895</u>
	<u>2.791.944</u>	<u>2.184.725</u>
Liquide middelen		
Liquide middelen	<u>37.346.046</u>	<u>45.656.077</u>
Totaal vlottende activa	<u>40.142.596</u>	<u>47.846.837</u>
Totaal activa	<u>95.632.476</u>	<u>94.672.430</u>

PASSIVA	2018	2017
	€	€
Eigen vermogen		
Algemene reserve	58.134.447	55.888.520
Bestemmingsreserve	14.961.310	15.557.845
	<u>73.095.758</u>	<u>71.446.365</u>
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	6.893.869	7.294.537
Overige voorzieningen	5.081.553	5.215.924
	<u>11.975.422</u>	<u>12.510.461</u>
Kortlopende schulden		
Crediteuren	1.979.107	2.077.826
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.681.770	2.676.547
Pensioenschulden	736.112	718.872
Overige kortlopende schulden	948.754	1.073.129
Overlopende passiva	4.215.552	4.169.228
	<u>10.561.294</u>	<u>10.715.602</u>
Totaal passiva	<u><u>95.632.476</u></u>	<u><u>94.672.430</u></u>

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Werkelijk 2018 €	Begroting 2018 €	Werkelijk 2017 €
Baten			
Rijksbijdragen OCenW	82.554.781	79.445.000	78.094.096
Overige overheidsbijdragen en subsidies	268.986	251.400	456.220
College-, cursus-, les- en examengelden	1.173.702	970.100	1.087.821
Opbrengst werk voor derden	901.463	866.000	1.072.440
Overige baten	4.273.675	3.947.000	3.907.936
Som der baten	89.172.608	85.479.500	84.618.513
Lasten			
Personele lasten	64.747.034	65.288.900	66.504.406
Afschrijvingen	5.360.228	5.159.700	4.733.553
Huisvestingslasten	7.224.129	6.870.400	6.601.805
Overige lasten	10.198.664	10.931.200	11.580.206
Som der lasten	87.530.055	88.250.200	89.419.969
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	1.642.553	-2.770.700	-4.801.456
Financiële baten en lasten	6.841	0	8.261
Saldo exploitatie	1.649.394	-2.770.700	-4.793.195

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT

	2018 €	2017 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	1.642.553	-4.801.456
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.360.228	4.733.553
- mutaties voorzieningen	-535.040	2.193.939
	4.825.188	6.927.492
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraden	1.429	-3.086
- vorderingen	-607.219	1.382.918
- kortlopende schulden	-154.308	-512.048
	-760.098	867.784
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	5.707.643	2.993.819
Ontvangen interest	6.841	8.261
	6.841	8.261
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	5.714.484	3.002.080
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-13.859.237	-9.149.997
Overige investeringen in financiële vaste activa	-165.279	25.000
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-14.024.515	-9.124.997
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-8.310.031	-6.058.881
Beginstand liquide middelen	45.656.077	51.714.958
Mutatie liquide middelen	-8.310.031	-6.058.881
Eindstand liquide middelen	37.346.046	45.656.077

TOELICHTING GECONSOLIDEERDE BALANS

Materiële vaste activa

	Verkrijgingsprijs t/m 2017	Afschrijvingen t/m 2017	Boekwaarde per 01-01-2018	Investerings 2018	Des- investerings 2018	Afschrijvingen 2018	Verkrijgingsprijs t/m 2018	Afschrijvingen t/m 2018	Boekwaarde per 01-01-2019
	€	€	€	€	€	€			€
Gebouwen en terreinen									
Gebouwen en terreinen	53.124.864	24.051.740	29.073.124	17.677.107	-208.468	-2.609.454	67.607.692	23.675.383	43.932.308
Gebouwen en terreinen	53.124.864	24.051.740	29.073.124	17.677.107	-208.468	-2.609.454	67.607.692	23.675.383	43.932.308
Materiële vaste activa in uitvoering									
MVA in uitvoering	8.073.659	-	8.073.659	-7.969.972	-	-	103.687	-	103.687
Inventaris en apparatuur									
Inventaris en meubilair	10.061.589	6.005.527	4.056.063	1.441.526	-40.593	-571.834	11.081.524	6.196.363	4.885.161
Machines en apparatuur	6.398.957	3.355.667	3.043.290	1.142.875	-29.691	-680.775	7.254.927	3.779.228	3.475.699
	16.460.547	9.361.194	7.099.353	2.584.401	-70.285	-1.252.609	18.336.451	9.975.591	8.360.860
Overige materiële vaste activa									
Computers	6.297.756	4.736.356	1.561.400	1.263.290	-1.974	-831.776	5.671.070	3.680.131	1.990.940
Software	550.165	461.029	89.136	11.529	0	-36.209	149.831	85.375	64.456
Infrastructuur	1.421.090	733.289	687.801	292.882	-147.541	-192.892	1.464.658	824.407	640.251
	8.269.011	5.930.673	2.338.337	1.567.701	149.515	-1.060.876	7.285.560	4.589.913	2.695.647
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa									
Gebouwen	270.629	171.629	99.000	-	-	-9.021	270.629	180.650	89.979
Totaal	86.198.709	39.515.236	46.683.474	13.859.237	-428.267	-4.931.961	93.604.018	38.421.537	55.182.481

Materiële vaste activa in uitvoering

Er is in 2018 een bedrag van € 17.897.195 vanuit de materiële vaste activa in uitvoering geactiveerd. Dit betreffen o.a. de ingebruikname van de nieuwbouw van het Technova College en het bijbehorend terrein.

Desinvesteringen op basis van inventarisatie:

In 2018 zijn de activa geïnventariseerd. Activa welke niet meer aanwezig waren zijn gedesinvesteerd en verwijderd uit de activa-administratie. Hieronder is per activumgroep de gedesinvesteerde boekwaarde weergegeven en de verkrijgingsprijs van de verwijderde activa.

ROC A12:

Activumgroep	Boekwaarde (€)	Verkrijgingsprijs (€)
Gebouwen en terreinen	208.468	3.194.279
Inventaris en meubilair	38.483	237.343
Machines en apparatuur	27.481	279.274
Computers	1.974	1.102.450
Software	0	411.862
Infrastructuur	147.541	251.543

Arentheem College & CSV het Perron:

Activumgroep	Boekwaarde (€)	Verkrijgingsprijs (€)
Inventaris en meubilair	2.110	184.248
Machines en apparatuur	2.210	7.631
Computers	0	787.525
Software	0	0
Infrastructuur	0	-2.229

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.

WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag (€)	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	39.634.000	1-1-2018
Verzekerde waarde gebouwen	97.620.396	31-12-2018
	WOZ-waarde (€)	Verzekerde waarde (€)
Bovenbuurtweg 5, Ede	162.000	352.518
Bovenbuurtweg 7, Ede	Opgenomen bij Reehorsterweg 80	16.553.895
Oude Kerkweg 96, Ede	307.000	341.836
Reehorsterweg 80 (blok A-D, incl. Bovenbuurtweg 7), Ede	19.935.000	29.964.054
Bovenbuurtweg 9 (blok E/F)	Opgenomen bij Reehorsterweg 80	10.522.137
Reehorsterweg 90 (kinderdagverblijf), Ede	636.000	1.303.249
Zandlaan 29A, Ede	929.000	2.809.464
Gruttostraat 10, Velp	10.988.000	19.655.565
Reigerstraat 25, Velp	Opgenomen bij Gruttostraat 10	6.302.599
Gruttostraat 1, Velp	960.000	2.104.000
Kramersgildeplein 3, Arnhem	882.000	2.563.769
Sportlaan 13, Veenendaal	4.835.000	5.147.310
	39.634.000	97.620.396

Het pand aan de Oude Kerkweg 96 te Ede 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 31-12-2018 een boekwaarde van € 89.979,-. Deze activa worden gelijkkelijk gewaardeerd als de overige materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

	2018	2017
	€	€
Vorderingen op het Ministerie van OCenW		
Loonheffing/premie ABP over de maand juli 1991 ⁴³	1	1
Latente vordering subsidie loonkosten VO ⁴⁴	1	1
	<u>2</u>	<u>2</u>

Overige financiële vaste activa

Waarborg Stationsstraat	0	4.617
Lening bibliotheek Veluwezoom ⁴⁵	0	137.500
Compensatieregeling transitievergoeding ⁴⁵	307.396	0
Totaal	<u>307.396</u>	<u>142.117</u>

	Boekwaarde per 01-01-2018	Investerings/ desinvesteringen	Aflossing/ waarde vermindering	Naar kortlopende vorderingen	Boekwaarde per 31-12- 2018
	€	€	€	€	€
Waarborg Stationsstraat	4.617	0	-4.617	0	0
Lening bibliotheek Veluwezoom	137.500	0	-25.000	-112.500	0
Compensatieregeling transitievergoeding	0	307.396	0	0	307.396

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel waarin de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is geregeld. Hierdoor kunnen werkgevers waarschijnlijk per 1 april 2020 een compensatie aanvragen. Deze compensatie voor COG bedraagt tot en met 2018 € 307.396 welke in de overige baten zijn opgenomen.

Vorraden

Voorraad Chipkaarten	4.606	6.035
	<u>4.606</u>	<u>6.035</u>

Vorderingen

Debiteuren⁴⁶

Saldo per 31 december volgens openstaande postenlijst	2.287.577	1.732.369
Voorziening Dubieuze Debiteuren	-781.756	-478.254
	<u>1.505.821</u>	<u>1.254.115</u>
 Stand voorziening per 1 januari	 478.254	 367.904
Dotatie	354.942	189.305
Onttrekking	-51.439	-78.955
Stand per 31 december	<u>781.756</u>	<u>478.254</u>

In bovenstaand debiteurensaldo zit een bedrag van € 1.395.000 aan vorderingen studenten/ouders opgenomen.

⁴³ De vordering is afgewaardeerd tot € 1 conform de voorschriften van het Ministerie van OCW.

⁴⁴ De vordering op het ministerie van OCW afgewaardeerd tot € 1.

⁴⁵ De lening wordt gedekt vanuit de private Algemene reserve. De lening wordt in 2019 versneld afgelost.

⁴⁶ De berekening van de voorziening dubieuze debiteuren voor de scholen ROC A12, Aretheem en CSV Het Perron is als volgt: De vorderingen worden ultimo boekjaar beoordeeld op inbaarheid. Vorderingen die betrekking hebben op vrijwillige bijdragen en in het schooljaar 2018-2019 gefactureerd zijn, worden voor 40 procent voorzien. Vorderingen (niet zijnde vrijwillige bijdragen) worden voor 20% voorzien. Vorderingen die betrekking hebben op vrijwillige bijdragen uit voorgaande schooljaren, worden voor 100 procent voorzien. Vorderingen (niet zijnde vrijwillige bijdragen) uit voorgaande schooljaren worden voor 50% voorzien. Begin 2019 heeft ROC A12 besloten de vrijwillige bijdragen niet meer te factureren. Wij verwachten dat dit besluit in de inbaarheid van de vorderingen vrijwillige bijdragen ongunstig beïnvloed. Op grond daarvan is de verwachte oninbaarheid van vorderingen vrijwillige bijdragen over schooljaar 2018-2019 naar 90% verhoogd. De inbaarheid van debiteurenvorderingen van de Stichting COG, de Beheersstichting COG en Stichting Contractonderwijs COG worden individueel beoordeeld.

Overige Vorderingen⁴⁷

	2018	2017
	€	€
Voorschotten studenten en medewerkers	99.282	60.592
Projectgelden	67.047	40.280
Provincie Gelderland	30.720	30.720
Laptopproject	0	43.256
Diversen	211.595	107.867
	<u>408.644</u>	<u>282.715</u>

Overlopende activa

Licenties/ICT	320.388	243.733
Abonnementen/contributies	119.784	74.086
Verzekeringen	89.082	54.189
Skills Master 2019	70.942	0
Excursies/buitenlandse reizen	64.261	70.283
Scholing	55.883	43.362
Examens	25.305	25.985
Huur	4.180	82.608
Diversen	127.655	53.648
	<u>877.480</u>	<u>647.895</u>

Liquide middelen

Kas	2.538	4.726
Rekening courant banken	4.684.746	14.554.991
Spaarrekeningen	32.658.763	31.096.360
	<u>37.346.046</u>	<u>45.656.077</u>

De daling van het saldo op de rekening courant banken wordt met name veroorzaakt door de investeringen van de nieuwbouw van het Technova College aan de Bovenbuurtweg 7 te Ede.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking. Er zijn tevens bankgaranties afgegeven voor

Paasberg: € 44.375

Laadperron: € 13.689

Lukien: € 37.500

⁴⁷ De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Eigen vermogen

	Saldo 01.01.18	Bestemming 2018	Overige 2018	Saldo 31.12.18
	€	€	€	€
Algemene reserve				
ROC A12	40.310.980	667.151	0	40.978.131
CSV Het Perron	4.748.948	605.148	0	5.354.095
Arentheem College	8.857.170	946.551	0	9.803.721
Praktijkschool Arentheem	1.971.422	27.077	0	1.998.500
Totaal algemene reserve	55.888.520	2.245.927	0	58.134.447

Bestemmingsreserves Publiek

Personeel

Personeel ROC A12	2.500.000	0	0	2.500.000
Personeel CSV Het Perron	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 Het Perron	75.000	0	0	75.000
Strategisch HRM beleid Arentheem College	275.571	0	0	275.571
BAPO CSV Het Perron	105.956	-22.270	0	83.686
BAPO Arentheem College	278.224	-234.246	0	43.978
BAPO Praktijkschool Arentheem	21.205	-10.024	0	11.181
	7.657.500	-266.540	0	7.390.960

Inrichting nieuwbouw

Inrichting nieuwbouw ROC A12	0	0	0	0
Inrichting nieuwbouw Arentheem College	801.235	-92.492	0	708.743
Inrichting nieuwbouw Praktijkschool Arentheem	185.561	-29.884	0	155.678
	986.797	-122.376	0	864.421

Innovatie en kwaliteit

Innovatie ROC A12	1.334.277	-154.112	0	1.180.165
Kwaliteit ROC A12	305.700	0	0	305.700
Innovatie CSV Het Perron	75.000	0	0	75.000
Innovatie Arentheem College	203.926	0	0	203.926
Innovatie Praktijkschool Arentheem	50.000	0	0	50.000
	1.968.903	-154.112	0	1.814.791

Totaal bestemmingsreserves Publiek

	10.613.199	-543.028	0	10.070.171
--	-------------------	-----------------	----------	-------------------

	Saldo 01.01.18	Bestemming 2018	Overige 2018	Saldo 31.12.18
	€	€	€	€
Bestemmingsreserves Privaat				
Bestemmingsreserve privaat ROC A12	1.076.058	-10.246	-25.000	1.040.811
Bestemmingsreserve privaat UPGRADE	111.660	-18.937	0	92.723
Bestemmingsreserve privaat Beheersstichting COG	231.435	-16.687	0	214.748
Bestemmingsreserve privaat Arentheem College	3.525.491	0	0	3.525.491
Ondersteuningsfonds ROC A12	0	-7.635	25.000	17.365
Totaal Bestemmingreserves Privaat	4.944.645	-53.505	0	4.891.139
Totaal bestemmingsreserves	15.557.845	-596.533	0	14.961.310
Totaal eigen vermogen	71.446.365	1.649.394	0	73.095.758

Bestemmingsreserves Publiek

Bestemmingsreserves

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

Personeel

Personeel

De bestemmingsreserve voor 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 CSV Het Perron 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

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.

Kwaliteit ROC A2

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 CSV Het Perron gevormd.

Bestemmingsreserves Privaat

Private reserve ROC A12

Het private deel van de algemene reserve van ROC A12 wordt gevormd uit de resultaten die behaald worden op commerciële activiteiten en nevenactiviteiten. De kosten en opbrengsten worden apart geadministreerd in de financiële administratie.

Private 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 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 01.01.18	Dotatie 2018	Onttrekking 2018	Vrijval 2018	Saldo 31.12.18
	€	€	€	€	€
<i><u>Personeelsvoorzieningen</u></i>					
Wachtgeld	3.845.976	611.293	-735.797	-737.617	2.983.855
Seniorenverlof	211.157	1.379.568	-24.663	0	1.566.062
Duurzame inzetbaarheid	791.925	379.729	-107.456	0	1.064.198
Jubilea	902.760	7.425	-54.813	-38.413	816.960
Eigen Risicodragerschap	0	200.472	0	0	200.472
Spaarverlof	265.221	543	-28.222	-88.212	149.329
Reorganisatie	1.277.499	13.348	-871.481	-306.372	112.994
<i><u>Overige voorzieningen</u></i>					
Onderhoud	5.215.924	1.195.000	-1.329.372	0	5.081.553
Totaal voorzieningen	12.510.461	3.787.378	-3.151.804	-1.170.614	11.975.422

	Saldo 31.12.18	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€	€
<i><u>Personeelsvoorzieningen</u></i>				
Wachtgeld	2.983.855	816.412	1.658.375	509.068
Seniorenverlof	1.566.062	116.288	563.545	886.229
Duurzame inzetbaarheid	1.064.198	266.050	532.099	266.050
Jubilea	816.960	45.376	268.538	503.046
Eigen Risicodragerschap	200.472	85.271	115.201	0
Spaarverlof	149.329	37.332	74.665	37.332
Reorganisatie	112.994	112.994	0	0
<i><u>Overige voorzieningen</u></i>				
Groot Onderhoud	5.081.553	3.534.334	1.547.219	0
Totaal voorzieningen	11.975.422	5.014.056	4.759.641	2.201.725

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 Spaarverlof

Via de CAO-BVE werd de mogelijkheid geboden om een deel van de verlofdagen te sparen en op een later tijdstip aaneengesloten op te nemen. Voor de opgespaarde uren is een voorziening gevormd voor de gespaarde uren van de medewerkers rekening houdende met het salaris van de betreffende medewerkers. Het is voor het MBO niet meer mogelijk nieuw deel te nemen aan deze regeling, waardoor alleen nog dotaties als gevolg van indexering plaatsvinden. Voor het VO bestaat deze mogelijkheid nog wel.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

Deze voorziening is ontstaan vanuit de cao VO welke per augustus 2014 van kracht is. Voor alle personeelsleden die geen Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO) genieten en niet tot de categorie startende docenten behoren is een voorziening gevormd voor het saldo aan niet opgenomen uren in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid, zijnde 50 uur per jaar per 1 fte. Onder de cao MBO kunnen deze uren niet gespaard worden, hiervoor is dan ook geen voorziening gevormd.

Voorziening Seniorenverlof

Uit hoofde van de in 2014 gewijzigde cao-MBO bestaat er onder voorwaarden voor de medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om tot aan de AOW gerechtigde leeftijd jaarlijks 170 uur extra verlof op te nemen. Dit verlof kan niet worden gespaard en geldt naar rato van de werktijdfactor. Deze voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de CAO MBO alsmede ook het deel van de populatie welke binnen 5 jaar voldoet aan de voorwaarden. Bij de berekening van de totale last is rekening gehouden met een schattingselement voor het wel of niet gebruik maken van de regeling en een eventueel eerdere uitstroom dan AOW datum, beide op basis van historische gegevens.

Voorziening 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 is in 2017 een sociaal plan opgesteld. Hiervoor zijn in toen twee voorzieningen gevormd, te weten de voorziening Reorganisatie en de voorziening Wachtgeld. De voorziening Reorganisatie is gevormd voor de te betalen transitievergoedingen, mobiliteitsbevorderende maatregelen en de kosten van een projectconsultant. In oktober 2018 liep de vrijwillige fase van het sociaal plan ten einde. Er is besloten de verplichte fase niet te starten omdat het resultaat van de vrijwilligefase beter was dan verwacht. Er zijn nog 2 dossiers in behandeling, waarbij de vaststellingsovereenkomsten (VSO's) inmiddels zijn getekend. De kosten van deze VSO's betreffen het saldo op de voorziening Reorganisatie einde boekjaar.

Voorziening Eigen Risicodragerschap

Per 1 januari 2018 is stichting COG eigen risicodragers geworden voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Voor de medewerkers die in 2018 hierin zijn ingestroomd is per balansdatum een voorziening gevormd voor de verwachte uitkeringskosten. De voorziening is berekend op basis van een inschatting per daadwerkelijke uitkeringsgerechtigde. In de berekening van de voorziening zijn indien van toepassing de eerste twee jaren ZW en de daarop volgende periode van LGU (Loon Gerelateerde Uitkering) voorzien. Voor de mogelijke uitkeringsperiode hierna is geen inschatting meegenomen.

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 wordt de hoogte van de verplichting beoordeeld. Vanuit het reorganisatieplan is in 2017 de voorziening Wachtgeld gevormd bij ROC A12. Omdat in 2018 besloten is na de vrijwillige fase van het sociaal plan niet door te gaan met een verplichte fase, is er in 2018 geen onttrekking aan deze voorziening geweest. Er zijn nog 2 dossiers in behandeling, waarbij de VSO's inmiddels getekend zijn. In het saldo voorziening Wachtgeld per einde boekjaar zijn de aan deze twee dossiers gerelateerde toekomstige wachtgeldverplichtingen meegenomen.

Toelichting overige voorzieningen

Voorziening Groot Onderhoud

De gebouwen in eigendom worden vijfjaarlijks geschouwd op benodigd groot onderhoud in de toekomst. Het Meer Jaren Onderhoud Plan is op componentenniveau bepaald. Op basis hiervan wordt de jaarlijks benodigde dotatie aan de voorziening Groot Onderhoud voor de komende tien jaar bepaald. Voor een aantal componenten Groot Onderhoud is in 2018 de uitvoer naar voren gebracht, hierdoor is een bedrag van € 310.175,= ten laste gebracht aan de voorziening Groot Onderhoud.

Kortlopende schulden ⁴⁸		
	2018	2017
	€	€
Crediteuren		
Crediteuren	1.979.107	2.077.826
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	2.669.814	2.670.131
Omzetbelasting	11.956	6.416
	2.681.770	2.676.547
Pensioenschulden		
ABP	736.112	718.872
Overige kortlopende schulden		
Waarborgen studenten	65.663	68.124
Personeelsvereniging en Fonds lief en leed	31.343	26.166
<i>Nog te betalen bedragen</i>		
Project Osprey	0	431.476
Diversen	851.748	547.362
Totaal overige kortlopende schulden	948.754	1.073.129
Overlopende passiva		
Vooruitgefactureerde student-/ouderbijdragen	301.160	315.458
Vooruitontvangen Subsidies OCenW	29.330	29.344
Overloop subsidies OCenW / geoormerkt	598.697	485.927
Overige projecten	119.266	219.848
Vooruitontvangen investeringssubsidies*	0	19.809
Vakantiegeld / vakantiedagen	2.202.227	2.293.595
Bindingstoelage	121.229	124.627
Eenmalige uitkering 2019	137.290	0
Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs (VAVO)	34.144	22.563
Excursies/ reizen	97.041	137.167
Vooruitontvangen opbrengst Training & Advies	201.287	232.509
Externe projectgelden	345.931	191.251
Diversen	27.950	97.132
Totaal overlopende passiva	4.215.553	4.169.229

* Vooruitontvangen investeringssubsidies:

	Saldo 31.12.17	Dotatie 2018	Onttrekking 2018	Saldo 31.12.18
	€	€	€	€
Vooruitontvangen investeringssubsidies	19.809	0	-19.809	0
Totaal	19.809	0	-19.809	0

De vooruitontvangen investeringssubsidies betreffen ontvangen gelden voor de uitvoering van projecten. De ontvangen gelden zijn geïnvesteerd in materieel vaste activa waarover jaarlijks wordt afgeschreven. De afschrijvingsbedragen worden als onttrekking in mindering gebracht op de vooruitontvangen investeringssubsidies

⁴⁸ De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

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
02MF				
Aanvullende bekostiging technisch vmbo	923466		19 december 2018	✓
07PK				
ZH-instroom 2017-2018	857643		21 november 2017	✓
ZH-instroom 2018-2019	924709		21 augustus 2018	✓
ZH-instroom 2018-2019	935896		20 november 2018	✓
Subsidie voor studietoelof	929872		20 september 2018	✓
Aanvullende bekostiging technisch vmbo	923594		19 december 2018	✓
Zomerschool 2017	LENZO17037/1185797		9 mei 2017	✓
Zomerschool 2018	LENZO 18 159		14 mei 2018	✓
25PM				
Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	849882		22 augustus 2017	✓
Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	926387		21 augustus 2018	✓
Subsidie voor studietoelof	928245		20 september 2018	✓
ZH-instroom 2017-2018	865696		19 december 2017	✓
ZH-instroom 2018-2019	942092		19 december 2018	✓
TOTAAL				

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van bewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
				€ 185.273	€ 185.273	€ 185.273	€ -
25PM							
Schoolmaatschappelijk werk	874333		22 januari 2018	€ 185.273	€ 185.273	€ 185.273	€ -
TOTAAL				€ 185.273	€ 185.273	€ 185.273	€ -
G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar							
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van bewijzing	Saldo 1-1-2018	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten 31-12-2018
				€ 843.750	€ 480.724	€ 235.000	€ 598.026
25PM							
Regeling regionaal investeringsfonds mbo	muo 2015 2477U / RIF15008		29 mei 2015	€ 843.750	€ 480.724	€ 235.000	€ 598.026
TOTAAL				€ 843.750	€ 480.724	€ 235.000	€ 598.026
							Saldo nog te besteden 31-12-2018
							€ 245.724

Niet uit de balans blijken de verplichtingen

Leverancier	Looptijd afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2019
Advitrae Systems B.V.	5 jaar	31-12-2019	3 maanden	€ 14.586	€14.586
Advitrae Systems B.V.	4 jaar	31-12-2019	12 maanden	€ 25.084	€25.084
Axians Communication Solutions B.V.	4 jaar	20-1-2021	12 maanden	€ 35.160	€35.160
Betuwe Express B.V.	4 jaar	30-9-2021	6 maanden	afhankelijk van afname	€85.099
Canon Nederland N.V.	5 jaar	1-1-2021	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 42.898
Cormet Schoolcatering B.V.	4 jaar	23-8-2019	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 339.710
CWS Nederland B.V.	15 jaar	22-8-2020	6 maanden	€ 20.000	€20.000
De Meeuw Oirschot B.V.	3 jaar	15-8-2023	3 maanden	€ 64.209	€64.209
Eneco Zuid Nederland B.V.	3 jaar	31-12-2019	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€126.629
De Vrije Energie Producent B.V.	6 jaar	31-12-2020	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€175.449
Eneco Zakelijk B.V.	3 jaar	1-1-2020	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 250.493
Eneco Zakelijk B.V.	6 jaar	1-1-2021	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€152.079
Ernst & Young Accountants LLP	1 jaar	30-9-2019	6 maanden	€ 57.475	€57.475
Exact Software Nederland B.V.	1 jaar	31-12-2019	6 maanden	€ 42.251	€42.251
Gaasbeek's AutomatenService B.V.	3 jaar	1-9-2020	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€25.563
Konica Minolta Business Solutions Nederland B.V.	5 jaar	30-6-2021	6 maanden	€ 53.877	€ 53.877
KPN B.V.	3 jaar	1-4-2020	3 maanden	€ 41.628	€ 41.628
KPN B.V.	1 jaar	31-7-2019	3 maanden	€ 30.812	€ 30.812
Liemers Hendriks Groenvoorziening B.V.	5 jaar	31-12-2020	3 maanden	€ 43.795	€ 43.795
NIC Best Deal B.V.	1 jaar	31-12-2019	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 47.867
Quarantainenet B.V.	3 jaar	5-3-2019	3 maanden	€ 28.794	€ 28.794
Raetsheren van Orden B.V.	3 jaar	31-12-2019	3 maanden	€ 80.684	€ 80.684
ROPAC Disposables	1 jaar	1-9-2019	4 maanden	afhankelijk van afname	€ 27.616
Schipper Security B.V.	1 jaar	31-1-2019	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 33.504
SchoolMaster B.V.	9 jaar	31-7-2019	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 120.964
Schoonmaakbedrijf Drost en Zonen B.V.	6 jaar	1-9-2019	4 maanden	€ 681.660	€ 681.660
Schoonmaakbedrijf Teunissen B.V.	3 jaar	3-7-2020	4 maanden	€ 334.015	€ 334.015
Securitas Beveiliging B.V.	2 jaar	31-12-2019	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 260.504
SLB Diensten B.V.	3 jaar	31-5-2019	3 maanden	€ 18.446	€ 18.446
Staples Nederland B.V.	2 jaar	30-4-2020	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 26.766
Stichting iDEALnet Rekencentrum	5 jaar	31-7-2021	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 27.379
Stichting Praktijkleren	1 jaar	1-7-2019	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 233.739
SURFmarket b.v.	3 jaar	31-5-2020	3 maanden	€ 42.747	€ 42.747
SURFmarket b.v.	5 jaar	1-1-2022	12 maanden	€ 15.934	€ 15.934
SURFnet B.V.	3 jaar	31-12-2021	eindigt van rechtswege	€ 72.564	€ 72.564
Trent Infrastructuur B.V.	5 jaar	31-12-2022	3 maanden	€ 50.820	€ 50.820
V.O.F. van Anholt-Zilstra	5 jaar	31-12-2019	12 maanden	afhankelijk van afname	€ 28.152
Van Dijk Educatie B.V.	4 jaar	31-1-2022	3 maanden	afhankelijk van afname	€ 608.470
Warmtebedrijf Ede Zakelijk B.V.	15 jaar	30-9-2031	12 maanden	afhankelijk van afname	€ 66.879

Op basis van bovenstaande contracten is er per balansdatum sprake van een financiële verplichting van € 8 mln. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 4,4 mln, 1-5 jaar € 3 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 2018. Bij de hierboven genoemde verplichtingen is de externe inhuur van personeel buiten beschouwing gelaten. Het betreft hier veelal verplichtingen voor de duur van maximaal één schooljaar.

Maintain & Energy

Voor de nieuwbouw Technova is een langdurig contract afgesloten inzake het groot onderhoud en de levering van energie. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 0,57 mln., 1-5 jaar € 2,3 mln. en > 5 jaar € 10,7 mln. Het contract heeft een looptijd van 25 jaar en zal jaarlijks worden geïndexeerd.

Topsportal

In de zomer van 2018 is de Topsportal op de kenniscampus in Ede opgeleverd en in gebruik genomen. Deze hal is in eigendom van de Gemeente Ede. Over het gebruik van de hal zijn afspraken gemaakt en is er met COG een huurovereenkomst afgesloten.

De belangrijkste uitgangspunten hierbij zijn:

1. De gemeente Ede is eigenaar van de opstal en grond
2. De gemeente Ede heeft de verantwoordelijkheid voor de exploitatie overgedragen aan Sportservice Ede
3. Sportservice Ede heeft de hal verhuurd aan verschillende exploitanten o.a. voor fitness, horeca, en fysiotherapie
4. Sportservice Ede en COG hebben voor de periode van 40 jaar een huurovereenkomst afgesloten
5. COG gedurende de huurperiode ondersteuning levert in de vorm van personele inzet voor een vooraf afgesproken bedrag.

De inzet van ondersteuning heeft nog geen definitief karakter omdat partijen afgesproken hebben om eerst te kijken wat de beste vorm ondersteuning hierbij is. De maximale jaarlijkse kosten van de personele inzet bedragen gedurende de looptijd maximaal € 50.000,-. Het huurbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met 2%, de verplichting van de huurkosten bedraagt < 1 jaar € 0,37 mln, 1 - 5 jaar € 1,5 mln en > 5 jaar € 19,6 mln.

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 CSV het Perron bedraagt de schuld op balansdatum € 904.451. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 725.646. Voor het Arentheem College bedraagt de schuld op balansdatum € 1.464.246. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 1.151.035. Voor de Praktijkschool bedraagt de schuld op balansdatum € 127.326. Het maximale bedrag dat als vordering kan worden opgenomen bedraagt € 119.300.

De vorderingen zijn gezamenlijk afgewaardeerd tot € 1.

Latente vordering subsidie loonkosten mbo

De vorderingen op het ministerie van OCW inzake loonheffing en premie ABP juli 1991 voor het mbo zijn, daar deze pas worden uitgekeerd bij liquidatie van de Stichting COG, als latent gekwalificeerd en zijn derhalve afgewaardeerd tot € 1.

Wachtgeld

COG heeft een latente verplichting aan het UWV met betrekking tot oud medewerkers die recht hebben op een uitkering maar deze vooralsnog niet hebben aangevraagd. De omvang van de latente verplichting kan niet betrouwbaar worden geschat.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

TOELICHTING GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN			
	Werkelijk 2018 €	Begroting 2018 €	Werkelijk 2017 €
Rijksbijdragen OCenW			
Normvergoeding mbo ⁴⁹	42.690.282	41.901.350	41.127.543
Normvergoeding vo ⁴⁹	31.604.847	30.875.713	30.403.294
Subtotaal	74.295.128	72.777.063	71.530.836
Geoomerkte projectgelden mbo	592.743	541.700	401.450
Geoomerkte projectgelden vo	277.225	214.300	70.000
Niet-geoomerkte projectgelden mbo	5.099.699	3.798.900	4.082.815
Niet-geoomerkte projectgelden vo	1.586.206	1.407.837	1.383.158
Subtotaal	7.555.873	5.962.737	5.937.423
Doorbetaling Rijksbijdrage SWV ⁵⁰	703.780	705.200	625.836
Totaal	82.554.781	79.445.000	78.094.096
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeentelijke bijdragen educatie (incl. vavo-huisvesting)			
Bijdrage gemeente Ede ⁵¹	0	0	204.876
Bijdrage gemeente Rheden	268.986	251.400	251.344
Onderproductie gemeenten	0	0	0
Totaal	268.986	251.400	456.220
College-, cursus-, les- en examengelden			
Leerlingenbijdragen vo	607.643	532.500	577.021
Studentenbijdragen mbo	566.059	437.600	510.800
Totaal	1.173.702	970.100	1.087.821
Opbrengst werk voor derden			
Opbrengst werk voor derden	901.463	866.000	1.072.440
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken ⁵²	101.071	83.000	78.799
Detachering personeel	535.042	637.000	557.593
Overige vergoedingen personeel	168.621	348.000	306.947
Vergoeding overige instanties	1.177.376	971.900	910.632
Externe projectvergoedingen ⁵³	678.034	389.900	769.645
Verkoop leermiddelen	568.398	739.900	672.035
Vrijval egalisatierekening machines	19.809	20.000	20.154
Diversen	1.025.325	757.300	592.131
Totaal	4.273.675	3.947.000	3.907.936

⁴⁹ Bij het mbo was sprake van een stijging van 127 studenten in 2016 t.o.v. 2015. Bij het vo was sprake van een stijging van 153 leerlingen in 2017 t.o.v. 2016. Daarnaast heeft de bijstelling van de macrobudgetten i.v.m. compensatie voor uitgaven vanuit het loonakkoord en compensatie pensioenpremies invloed. T.o.v. de begroting 2018 hebben in de voorjaarsnota van OCW loon- en prijsbijstellingen plaatsgevonden. De afwijking van de niet-geoomerkte projectgelden mbo betreffen extra middelen vanuit de kwaliteitsafspraken (vsv en bpv).

⁵⁰ De doorbetaling Rijksbijdrage SWV zijn in 2018 hoger dan in 2017. Dit betreft m.n. een hogere bijdrage per leerling voor CSV het Perron.

⁵¹ Als gevolg van de afnemende vraag van Educatie-activiteiten is ROC A12 per 1 januari 2018 gestopt met het aanbieden daarvan. Hierdoor zijn er in 2018 geen baten van de gemeente Ede meer binnengekomen.

⁵² De huuropbrengsten vanuit de vastgoedbeleggingen waren voor 2018 voor de Oude Kerkweg € 4.053.

⁵³ De externe projectvergoedingen en vergoedingen overige instanties zijn hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door hogere baten vanuit de facturatie aan vavo-studenten. Ook zijn er extra vsv-subsidies en overige projectgelden ontvangen.

LASTEN			
	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Werkelijk 2017
	€	€	€
Personele lasten			
Lonen en salarissen *	44.160.235	45.143.065	44.761.775
Premies sociale lasten	5.799.932	5.922.926	5.961.994
Pensioenpremies	6.571.746	6.711.108	6.409.868
Overige personele kosten	2.460.940	2.645.000	2.630.956
Dotatie resp. vrijval personele voorzieningen	1.421.764	-501.900	2.747.498
Uitzendkrachten/loonkosten derden	4.625.822	5.578.700	4.248.392
Vergoedingen AAW-ZW gelden	-293.405	-210.000	-256.077
Totaal	64.747.034	65.288.900	66.504.406

*De lonen en salarissen zijn in 2018 lager dan in 2017 en ten opzichte van de begroting. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de daling van het aantal medewerkers in full time eenheden van 843 ultimo 2018 ten opzicht van 866 ultimo 2017. Anderzijds is er sprake van een loonstijging vanuit de nieuwe CAO VO en MBO in 2018. Voor de verdeling van het gemiddeld aantal werkzame werknemers ultimo boekjaar, berekend op fulltime basis, zie onderstaande tabel.

Medewerkers (fte)	bve			vo			UPGRADE		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Directie				8	8	9			
OP	280	294	295	275	290	279	2		
OOP	34	39	36	110	86	83	2		
OBP	129	144	133				3	5	6
Totaal	443	477	464	393	384	371	7	5	6

Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	2.618.475	2.594.000	2.359.070
Inventaris en apparatuur	1.252.609	1.184.700	1.180.004
Overige materiele vaste activa	1.060.876	1.381.000	1.182.506
Desinvesteringen	428.267	0	11.973
Totaal	5.360.228	5.159.700	4.733.553

Huisvestingslasten			
Huur ⁵⁴	1.150.566	1.100.600	1.049.964
Dotatie Voorziening Groot Onderhoud ⁵⁵	1.195.000	1.180.000	1.195.000
Kosten klein onderhoud en exploitatie	580.393	605.000	603.341
Energie en water	1.041.555	1.102.500	947.649
Schoonmaakkosten	1.475.322	1.513.100	1.417.748
Heffingen	233.231	273.100	239.191
Overige huisvestingslasten ⁵⁶	1.548.061	1.096.100	1.148.912
Totaal	7.224.129	6.870.400	6.601.805

⁵⁴ De huurlasten betreffen de tijdelijke huisvesting in verband met de nieuwbouw van het Technova College.

⁵⁵ De dotatie aan de Voorziening Groot Onderhoud wordt op basis van meerjarige onderhoudsplannen bepaald.

⁵⁶ De overige huisvestingslasten zijn gestegen ten opzichte van 2017 en de begroting 2018 door de verhuiskosten in verband met de nieuwbouw Technova en de ontmanteling van de tijdelijke locaties.

VERVOLG LASTEN

	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Werkelijk 2017
	€	€	€
Overige lasten			
Administratie- en beheerslasten ⁵⁷	3.279.512	4.032.800	4.626.569
Inventaris en apparatuur (rep./onderh.)	1.577.932	1.697.900	1.637.528
Leer- en hulpmiddelen	1.994.230	1.908.300	1.873.488
Dotatie overige voorzieningen	354.942	179.000	189.305
Overige	2.992.048	3.113.200	3.253.316
Totaal	10.198.664	10.931.200	11.580.206

Uitsplitsing accountantskosten	Werkelijk 2018	Werkelijk 2017
- Honorarium onderzoek jaarrekening	132.074	133.431
- Honorarium andere controleopdrachten	86.146	8.808
- Honorarium fiscale adviezen	0	0
- Honorarium andere niet-controledienst	0	0

De in bovenstaande tabel genoemde accountantskosten hebben betrekking op de totale honoraria voor onderzoek van de jaarrekening en aan de jaarrekening aanverwante onderwerpen zoals werkzaamheden voor de Wet Normering Topinkomens.

Financiële baten en lasten

Rentebaten	6.841	0	8.261
Totaal	6.841	0	8.261

⁵⁷ De PR-kosten zijn gedeeltelijk verantwoord onder de inhuur derden. Door strakke sturing waren de kosten lager dan begroot. De beheerskosten waren in 2017 incidenteel hoog door advieskosten.

VERANTWOORDING WET NORMERING TOPINKOMENS

1.a. Bezoldiging topfunctionarissen

bedragen x € 1	P.C. Satter	J.J. van Dijk	A.M. Schinkel
Functiegegevens	Lid CvB	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01.12 – 31.12	01.06 – 31.12	01.01 – 27.05
Deeltijdfactor in fte	1	1	1
Dienstbetrekking	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	8.800	87.999	62.631
Beloningen betaalbaar op termijn	1.481	11.169	7.664
<i>Subtotaal</i>	<i>10.281</i>	<i>99.168</i>	<i>70.295</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.523	100.258	69.149
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	10.281	99.168	70.295

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	Uitbetaling vakantietoeslag
--	--------	--------	--------------------------------

Voor de heer Schinkel is er over het jaar 2018 sprake van een optische overschrijding van het bezoldigingsmaximum. Deze toegestane overschrijding komt door uitbetaling van vakantietoeslag ad. € 5.564 welke toegerekend kan worden aan 2017. Zonder deze optische overschrijding bedraagt de bezoldiging 2018 voor de periode 01.01 t/m 27.05 € 64.730 welke past binnen het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum. Dit bezoldigingsmaximum van de heer Schinkel is gebaseerd op 147,6 dagen.

Gegevens 2017			
Aanvang en einde functievervulling in 2017	N.v.t.	N.v.t.	01.01 – 31.12
Deeltijdfactor 2017 in fte	0	0	1
Dienstbetrekking	N.v.t.	N.v.t.	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0	139.768
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	17.626
<i>Subtotaal</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>157.394</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	N.v.t.	165.000
Totale bezoldiging	0	0	157.394

1.b. Bezoldiging topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

bedragen x € 1	A.J.H. Knoet-Michels
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Periode functievervulling in 2018	01.01 – 17.07
Aantal maanden functievervulling	7
Bezoldiging	
Maximum uurtarief in kalenderjaar	182
Maxima op basis van normbedragen per maand	170.900
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum (cf werkelijk gewerkte uren)	147.056
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	ja
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	n.v.t.
Totale bezoldiging	108.500

A.J.H. Knoet-Michels is enkel gedurende de aangegeven periode in 2018 werkzaam geweest binnen de stichting.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met dienstbetrekking

Functiegegevens	A.M. Schinkel Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01.01– 27.05
Deeltijdfactor in fte	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2018
Ontslaguitkering	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	61.929
Individueel toepasselijk maximum	75.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	61.929
Waarvan betaald in 2018	61.929

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

Op basis van het aantal van toepassing zijnde complexiteitspunten is het bezoldigingsmaximum van klasse F van toepassing zijnde € 171.000.

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/Voorzitter a.i. Rvt *	Lid Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt	Lid Rvt
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01.01- 03.12	01.01- 31.12	01.01- 31.12	01.01- 31.12	01.01- 31.12	01.01- 31.12
Bezoldiging						
Bezoldiging	16.650	12.350	12.000	12.000	12.000	12.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.682	17.756	17.100	17.100	17.100	17.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	16.650	12.350	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.

* Per 4 december 2018 aangesteld als tijdelijke voorzitter ad interim.

Gegevens 2017						
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	18.000	12.000	12.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.750	16.500	16.500	16.500	16.500	16.500
Totale bezoldiging 2017	18.000	12.000	12.000	18.000	12.000	12.000

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

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

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 2017 overgenomen.

ENKELVOUDIGE BALANS

	St. COG 2018 €	St. COG 2017 €
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	43.881.909	29.028.146
Inventarissen en apparatuur	8.308.635	7.047.128
Overige materiële vaste activa	2.695.647	2.338.337
Materiële vaste activa in uitvoering	103.687	8.073.659
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	89.979	89.979
	<u>55.079.857</u>	<u>46.577.248</u>
Financiële vaste activa		
Vorderingen op Ministerie van OCenW	2	2
Overige financiële vaste activa	307.396	142.117
	<u>307.397</u>	<u>142.118</u>
Vlottende activa		
Voorraden		
Voorraden	<u>4.606</u>	<u>6.035</u>
Vorderingen		
Debiteuren	1.148.545	772.754
Rekening courant deelnemingen	91.297	236.094
Overige vorderingen	408.992	281.968
Overlopende activa	880.180	647.895
	<u>2.529.014</u>	<u>1.938.711</u>
Liquide middelen		
Liquide middelen	<u>37.265.976</u>	<u>45.371.006</u>
Totaal Activa	<u><u>95.186.850</u></u>	<u><u>94.035.119</u></u>

	St. COG 2018 €	St. COG 2017 €
PASSIVA		
Eigen Vermogen		
Algemene Reserve	58.134.447	55.888.520
Bestemmingsreserves	14.653.839	15.214.749
	<u>72.788.286</u>	<u>71.103.269</u>
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	6.872.443	7.203.537
Overige voorzieningen	5.015.512	5.151.030
	<u>11.887.955</u>	<u>12.354.567</u>
Kortlopende schulden		
Crediteuren	1.936.429	2.050.113
Rekening courant deelnemingen	213.669	149.315
Belastingen en premies soc.verz.	2.681.770	2.676.547
Pensioenschulden	736.112	718.872
Overige schulden	948.093	1.055.708
Overlopende passiva	3.994.536	3.926.729
	<u>10.510.608</u>	<u>10.577.283</u>
Totaal Passiva	<u>95.186.850</u>	<u>94.035.119</u>

Verloopoverzicht enkelvoudig eigen vermogen stichting COG

	Saldo 01.01.18	Bestemming 2018	Overige 2018	Saldo 31.12.18
	€	€	€	€
Algemene Reserve	55.888.520	2.245.927	0	58.134.447
Bestemmingsreserves	15.214.749	-560.910	0	14.653.839
	71.103.269	1.685.017	0	72.788.286

Opbouw eigen vermogen stichting COG

	Werkelijk 2018	Werkelijk 2017
	€	€
BVE (ROC A12)	48.823.716	48.328.559
Vo (Arentheem College)	17.876.789	17.269.807
Vo (CSV)	6.087.781	5.504.903
Enkelvoudig eigen vermogen Stg. COG	72.788.286	71.103.269

Aansluiting eigen vermogen

Enkelvoudig eigen vermogen Stg. COG	72.788.286	71.103.269
Stichting Contractonderwijs COG	92.723	111.660
Beheersstichting ROC A12	214.748	231.435
Totaal eigen vermogen Stg. COG	73.095.758	71.446.365

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

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	St. COG 2018 €	St. COG 2017 €
Baten		
Rijksbijdragen OCenW	82.554.776	78.094.036
Overige overheidsbijdragen en subsidies	268.986	456.220
College-, cursus-, les- en examengelden	1.173.702	1.087.821
Overige baten	5.201.039	4.596.185
Som der baten	89.198.503	84.234.262
Lasten		
Personele lasten	63.946.909	65.711.261
Afschrijvingen	5.354.528	4.707.699
Huisvestingslasten	7.299.956	6.702.547
Overige lasten	10.918.933	11.992.273
Som der lasten	87.520.326	89.113.780
Resultaat gewone bedrijfsvoering	1.678.178	-4.879.518
Rentebaten/lasten	6.841	8.261
Resultaat exploitatie	1.685.019	-4.871.257

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.

SEGMENTATIE MBO-VO

	MBO (ROC A12)	VO ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹	MBO (ROC A12)	VO ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹
	2018	2018	2018	2017	2017	2017
	€	€	€	€	€	€
ACTIVA						
Vaste activa						
Materiële vaste activa						
Gebouwen en terreinen	42.035.258	1.846.651	43.881.909	27.953.982	1.065.143	29.019.125
Inventarissen en apparatuur	5.714.721	2.593.915	8.308.635	4.343.484	2.703.644	7.047.128
Overige materiële vaste activa	1.619.364	1.076.283	2.695.647	1.313.164	1.025.173	2.338.337
Materiële vaste activa in uitvoering	103.687	0	103.687	8.073.659	0	8.073.659
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	89.979	0	89.979	99.000	0	99.000
	<u>49.563.008</u>	<u>5.516.849</u>	<u>55.079.857</u>	<u>41.783.289</u>	<u>4.793.960</u>	<u>46.577.248</u>
Financiële vaste activa						
Vorderingen op Ministerie van OCenW	1	1	2	1	1	2
Overige financiële vaste activa	<u>114.806</u>	<u>192.590</u>	<u>307.396</u>	<u>142.117</u>	<u>0</u>	<u>142.117</u>
	114.807	192.591	307.397	142.118	1	142.118
Vlottende activa						
Voorraden						
Voorraden	<u>4.606</u>	<u>0</u>	<u>4.606</u>	<u>6.035</u>	<u>0</u>	<u>6.035</u>
Vorderingen						
Debiteuren	777.897	370.649	1.148.545	450.449	322.305	772.754
Rekening courant deelnemingen	0	0	91.297	0	0	236.094
Overige vorderingen	217.143	191.849	408.992	108.575	173.393	281.968
Overlopende activa	<u>760.599</u>	<u>119.580</u>	<u>880.180</u>	<u>501.546</u>	<u>146.349</u>	<u>647.895</u>
	1.755.639	682.077	2.529.014	1.060.570	642.047	1.938.711
Liquide middelen						
Liquide middelen	<u>12.886.628</u>	<u>24.256.976</u>	<u>37.265.976</u>	<u>21.943.201</u>	<u>23.514.585</u>	<u>45.371.006</u>
Totaal Activa	<u>64.324.687</u>	<u>30.648.493</u>	<u>95.186.850</u>	<u>64.935.212</u>	<u>28.950.593</u>	<u>94.035.119</u>

⁵⁸ Arentheem College en CSV Het Perron.

⁵⁹ Totaal St. COG is exclusief Stichting Contractonderwijs COG en Beheersstichting COG.

	Mbo (ROC A12)	Vo ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹	Mbo (ROC A12)	Vo ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹
	2018	2018	2018	2017	2017	2017
	€	€	€	€	€	€
PASSIVA						
Eigen Vermogen						
Algemene Reserve	40.978.131	17.156.316	58.134.447	40.310.980	15.577.540	55.888.520
Bestemmingsreserves	7.845.585	6.808.254	14.653.839	8.017.579	7.197.170	15.214.749
	<u>48.823.716</u>	<u>23.964.570</u>	<u>72.788.286</u>	<u>48.328.559</u>	<u>22.774.710</u>	<u>71.103.269</u>
Voorzieningen						
Overige voorzieningen	2.880.164	2.135.349	5.015.512	3.223.094	1.927.936	5.151.030
Personeelsvoorzieningen	4.584.997	2.287.445	6.872.443	5.134.417	2.069.120	7.203.537
	<u>7.465.161</u>	<u>4.422.794</u>	<u>11.887.955</u>	<u>8.357.511</u>	<u>3.997.057</u>	<u>12.354.567</u>
Kortlopende schulden						
Crediteuren	1.538.852	397.577	1.936.429	1.626.204	423.909	2.050.113
Rekening courant deelnemingen	0	0	213.669	0	0	149.315
Belastingen en premies soc.verz.	2.681.770	0	2.681.770	2.676.054	493	2.676.547
Pensioenenschulden	736.112	0	736.112	718.872	1	718.873
Overige schulden	651.377	296.716	948.093	912.524	143.185	1.055.708
Overlopende passiva	2.427.699	1.566.837	3.994.535	2.315.488	1.611.240	3.926.728
	<u>8.035.809</u>	<u>2.261.130</u>	<u>10.510.608</u>	<u>8.249.142</u>	<u>2.178.827</u>	<u>10.577.284</u>
Totaal Passiva	<u>64.324.687</u>	<u>30.648.493</u>	<u>95.186.850</u>	<u>64.935.212</u>	<u>28.950.593</u>	<u>94.035.119</u>

Onderlinge doorbelastingen worden in de kolom Totaal St. COG geëlimineerd, in de kolommen mbo en vo niet. Hierdoor het totaal van de kolommen mbo en vo gezamenlijk ongelijk aan de kolom Totaal St. COG. Onderlinge rekening courantverhoudingen worden meegenomen het saldo liquide middelen omdat deze direct opeisbaar zijn.

	Mbo (ROC A12)	Vo ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹	Mbo (ROC A12)	Vo ⁵⁸	Totaal St. COG ⁵⁹
	2018	2018	2018	2017	2017	2017
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdragen OCenW	48.382.724	34.172.057	82.554.776	45.611.807	32.482.288	78.094.036
Overige overheidsbijdragen en subsidies	268.986	0	268.986	456.220	0	456.220
College-, cursus-, les- en examengelden	566.059	607.643	1.173.702	510.800	577.021	1.087.821
Overige baten	<u>4.186.352</u>	<u>2.631.490</u>	<u>5.201.039</u>	<u>4.452.661</u>	<u>1.535.328</u>	<u>4.596.185</u>
Som der baten	53.404.121	37.411.190	89.198.503	51.031.488	34.594.638	84.234.262
Lasten						
Personele lasten	35.801.058	28.784.272	63.946.909	39.251.377	27.365.216	65.711.262
Afschrijvingen	4.304.769	1.049.759	5.354.528	3.792.350	915.349	4.707.699
Huisvestingslasten	4.898.130	2.401.826	7.299.956	4.541.709	2.160.838	6.702.547
Overige lasten	<u>7.911.846</u>	<u>3.985.468</u>	<u>10.918.933</u>	<u>8.573.578</u>	<u>3.905.167</u>	<u>11.992.273</u>
Som der lasten	52.915.803	36.221.325	87.520.326	56.159.015	34.346.569	89.113.780
Resultaat gewone bedrijfsvoering	<u>488.318</u>	<u>1.189.860</u>	<u>1.678.178</u>	<u>-5.127.527</u>	<u>248.008</u>	<u>-4.879.518</u>
Rentebaten/lasten	6.841	0	6.841	8.049	212	8.261
Resultaat exploitatie	<u>495.159</u>	<u>1.189.860</u>	<u>1.685.019</u>	<u>-5.119.478</u>	<u>248.221</u>	<u>-4.871.257</u>

Aansluiting enkelvoudig versus geconsolideerd exploitatie resultaat Stg. COG

	Werkelijk 2018	Werkelijk 2017
	€	€
Resultaat exploitatie Bve (ROC A12)	495.159	-5.119.478
Resultaat exploitatie vo (Arentheem College)	606.982	312.028
Resultaat exploitatie vo (CSV het Perron)	582.878	-63.807
Subtotaal enkelvoudig exploitatie resultaat Stg. COG	1.685.019	4.871.257-
Resultaat exploitatie Stichting Contractonderwijs COG	18.937-	96.566
Resultaat exploitatie Beheersstichting COG	16.687-	-18.504
Totaal geconsolideerde exploitatie resultaat Stg. COG	<u>1.649.394</u>	<u>-4.793.195</u>

MODEL E: VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Act.	Eigen vermogen 31-12-2018 (€)	Omzet 2018 (€)	Exploitatie-saldo 2018 (€)	Verklaring art. 2:403 BW	Deelname (%)	Consolidatie
Beslissende zeggenschap									
Stichting contractonderwijs COG	Stichting	Ede	1	92.723	1.052.293	-18.937	nee	100	ja
Beheersstichting COG	Stichting	Ede	4	214.748	0	-16.687	nee	100	ja

VOORSTEL BESTEMMING VAN HET EXPLOITATIESALDO

Resultaat	Totaal COG
	1.649.394
Resultaatbestemming	
Algemene reserve	2.245.927
Private algemene reserve	-45.870
Reserve ondersteuningsfonds (privaat)	-7.635
Reserve BAPO	-266.540
Reserve inrichting nieuwbouw	-122.376
Reserve kwaliteit ROC A12	-
Reserve innovatie ROC A12	-154.112
Totaal	1.649.394

Er is geen sprake van een statutaire regeling omtrent winstbestemming.
Het voorstel winstbestemming is in het bovenstaande verloopoverzicht verwerkt.

GOEDKEURING JAARREKENING RAAD VAN TOEZICHT

Op 27 mei 2019 is de jaarrekening 2018 van de Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland (COG) door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Drs. J.A. Klop
Voorzitter Raad van Toezicht

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

Ir. M.J. Veening
Lid Raad van Toezicht

K.A. Pullen
Lid Raad van Toezicht

Drs. M.A. Otten
Lid Raad van Toezicht



C - Overige gegevens

CONTROLEVERKLARING ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT



Pagina 2

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2018;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op € 1.800.000. Deze materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten. De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op € 2.450.000; deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen, zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

In deze paragraaf van het accountantsprotocol is tevens een aantal specifieke controle- en rapportagetoleranties opgenomen, die wij hebben toegepast.

Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn. Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in de Regeling controleprotocol WNT 2018.

Wij zijn met de raad van toezicht overeengekomen dat wij aan de raad tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 90.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen, die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Reikwijdte van de groepscontrole

Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden staat aan het hoofd van een groep van organisaties. De financiële informatie van deze groep is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden.

De groepscontrole heeft zich volledig gericht op het significante groepsonderdeel Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden. Dit onderdeel is significant op basis van de omvang van de activiteiten en de hieruit voortvloeiende financiële transacties. Bij dit onderdeel hebben wij zelf controlewerkzaamheden uitgevoerd. Wij hebben geen gebruik gemaakt van andere accountants bij de controle van de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden.

Door bovengenoemde werkzaamheden bij (groeps)onderdelen, gecombineerd met aanvullende werkzaamheden op groepsniveau, hebben wij voldoende en geschikte controle-informatie met betrekking tot de financiële informatie van de groep verkregen om een oordeel te geven over de jaarrekening.

De kernpunten van onze controle

In de kernpunten van onze controle beschrijven wij zaken die naar ons professionele oordeel het meest belangrijk waren tijdens onze controle van de jaarrekening. De kernpunten van onze controle hebben wij met de raad van toezicht gecommuniceerd, maar vormen geen volledige weergave van alles wat is besproken.

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot deze kernpunten bepaald in het kader van de jaarrekeningcontrole als geheel. Onze bevindingen ten aanzien van de individuele kernpunten moeten in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen over deze kernpunten.

Kernpunt in de controle	Waardering materiële vaste activa Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden heeft een vastgoedportefeuille in eigendom. De post materiële vaste activa is met € 55,2 miljoen ofwel 57,7% van het balanstotaal ultimo 2018 een significante post. Waardering van de materiële vaste activa vindt plaats tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen. Door Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden wordt jaarlijks beoordeeld of er indicaties zijn voor duurzame waardeverminderingen die noodzaken tot het uitvoeren van een impairmenttest. Mede door de mate van subjectiviteit bij het onderkennen van indicaties voor duurzame waardeverminderingen en het gebruik van schattingen bij een impairmenttest vormt de waardering van de materiële vaste activa een belangrijk aandachtspunt in onze controle. De toelichtingen op de materiële vaste activa zijn opgenomen op pagina 110 en 111 van de jaarrekening van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden.
Onze controleaanpak	Wij hebben onze controlewerkzaamheden onder meer gericht op de juiste en volledige inschatting van het bestaan van indicaties voor duurzame waardeverminderingen. Daarnaast hebben wij verhoogde aandacht gehad voor de juistheid van de investeringen en de versnelde afschrijvingen.
Belangrijke observaties	Bij Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden zijn geen indicaties voor een duurzame waardevermindering geïdentificeerd die van materiële invloed zijn op de jaarrekening. Wij hebben vastgesteld dat de toelichting aan de relevante verslaggevingsstandaarden voldoet
Kernpunt in de controle	Voorzieningen De voorziening voor wachtgeldverplichtingen, de overige personele voorzieningen en de voorziening voor groot onderhoud bedragen gezamenlijk € 11,9 miljoen, ofwel 12,4% van het balanstotaal en zijn daarmee materiële posten in de jaarrekening. Bij het bepalen van de hoogte van de voorzieningen baseert het college van bestuur van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden zich in belangrijke mate op schattingen en veronderstellingen. Het gebruik van schattingen en de toelichting in de jaarrekening op de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen vormt een belangrijk aandachtspunt in de controle. De toelichtingen op de voorzieningen en gehanteerde uitgangspunten zijn opgenomen op pagina 117 en 118 van de jaarrekening van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden.

Onze controleaanpak	De onderbouwing van gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen, inclusief gehanteerde disconteringsvoet en aansluiting van brongegevens en het vaststellen van de betrouwbaarheid van brongegevens vormde onderdeel van onze werkzaamheden, alsmede de consistentie van de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen in vergelijking tot voorgaande verslagperiodes en de uitkomsten uit backtesting. Wij hebben specifieke aandacht gehad voor de juistheid van de vrijval van de wachtgeldvoorziening.
Belangrijke observaties	Wij hebben vastgesteld dat de toelichting aan de relevante verslaggevingsstandaarden voldoet.

Benoeming

Ernst & Young Accountants LLP is door de raad van toezicht op 15 oktober 2014 benoemd als accountant van Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden vanaf de controle van het boekjaar 2014 en is sinds die datum tot nu toe de externe accountant.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, en
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Arnhem, 28 mei 2019

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. drs. W. van Olst RA

GEGEVENS OVER RECHTSPERSOON

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 | Astrum College (Arnhem, Velp)
Technova College (Ede)
Dulon College (Ede)
Locatie Veenendaal (Veenendaal) |
| d. Naam en telefoonnummer contactpersoon | J.J. van Dijk (Jan Jacob), P.C. Satter (Pauline), College van Bestuur
A.M.M. Wijgergangs (Jannemieke), Algemeen directeur ROC A12
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 | J.J. van Dijk (Jan Jacob), P.C. Satter (Pauline), 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 | J.J. van Dijk (Jan Jacob), P.C. Satter (Pauline), 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 | J.J. van Dijk (Jan Jacob), P.C. Satter (Pauline), College van Bestuur
M.J. Bosch (Mirjam), algemeen directeur tot 1 januari 2019
L.J. (Leenderd) van der Deijl, interim-directeur vanaf 1 januari 2019
Algemeen telefoonnummer: 0318-509600
Website: www.de-csv.nl |

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende leerweg
Bpv	Beroepspraktijkvorming
Bve	Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie
Ce	Centraal examencijfer
CEC	Centrale examencommissie
CvB	College van Bestuur
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ECOL	Examencommissie op locatie
FG	Functionaris gegevensbescherming
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
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding
Lwoo	Leerweg ondersteunend onderwijs
Mbo	Middelbaar Beroepsonderwijs
Mbo raad	Brancheorganisatie van de onderwijsinstellingen in het mbo
MT	Managementteam
MR	Medezeggenschapsraad
OBP	Ondersteunend en Beheerspersoneel
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschap
St'OER	Studiegids en onderwijs- en examenregeling (op domeinniveau)
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
OR	Ondernemingsraad
PTA	Programma van toetsing en afsluiting
ROC	Regionaal opleidingscentrum
RvT	Raad van Toezicht
Se	Schoolexamencijfer
SLB	Studieloopbaanbegeleiding
SR	Studentenraad
SWV	Samenwerkingsverband
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
Vmbo	Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (basis, kader, gemengd-/theoretische leerweg)
Vo	Voortgezet onderwijs
Vo-raad	Brancheorganisatie voor het vo
Vsv	Voortijdig School Verlaten
VTOI	Vereniging voor Toezichthouders in Onderwijsinstellingen
Vwo	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WMS	Wet medezeggenschap op scholen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WSP	Werkgeversservicepunt
Wvo	Wet op het voortgezet onderwijs

Jaarverslag 2018 COG

Colofon

Samenstelling en redactie

Yvonne van Veghel, Joep Staps, Benjamin Bommel, Diana Beekhuizen, Gerrit-Jan Kiphardt, Jacqueline Bergeijk, Stephanie Lawson, Pascal Krosse, Pedro Papen, Desirée Sim Zecha en Janita Kelderhuis

Beeldmateriaal

Elvira Huibers (CSV Het Perron), afdeling marketing en communicatie ROC A12, afdeling PR Arentheem College, rechtenvrije afbeeldingen pixaby.com

Druk

Repro ROC A12

Druk- en/of zetfouten voorbehouden

Alle illustraties in deze uitgave zijn gebaseerd op uitspraken van studenten, docenten en medewerkers tijdens de verschillende onderwijsdagen door de jaren heen.

ROC A12

 Reehorsterweg 80
Postbus 82
6710 BB Ede
 0318 45 55 00
 info@roca12.nl
 www.a12.nl

Arentheem College

 Kramersgildeplein 3
Postbus 2019
6802 CA Arnhem
 026 443 21 13
 info@arentheemcollege.nl
 www.arentheemcollege.nl

CSV Het Perron

 Sportlaan 11-13
Postbus 234
3900 AE Veenendaal
 0318 50 96 00
 info@de-csv.nl
 www.de-csv.nl

UPGRADE

 Reehorsterweg 90
Postbus 82
6710 BB Ede
 0318 66 42 00
 info@upgrade.nu
 www.upgrade.nu

Knooppunt Techniek

 Reehorsterweg 90
6717 LG Ede
 0318 66 42 20
 info@knooppunttechniek.nl
 www.knooppunttechniek.nl

COG

 Reehorsterweg 80
Postbus 78
6710 BB Ede
 0318 45 55 10
 info@cog.nl
 www.cog.nl