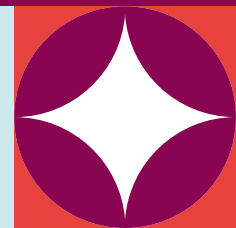




Christelijke Onderwijs Groep

Jaarverslag 2023

De kracht van aandacht



Inhoud

Kerncijfers	3
-------------	---

Voorwoord	4
-----------	---

Leeswijzer	5
------------	---

A. Bestuursverslag 6

1 Bestuur en organisatie

1.1 Profiel van de organisatie	7
1.2 Missie, visie en kernwaarden	10
1.3 Strategisch perspectief COG 2023 - 2026	11
1.4 Terugblik op 2023	12
1.5 Ambities voor 2024	14

2 Onderwijs

2.1 COG-brede onderwerpen	16
2.2 Onderwijsresultaten voortgezet onderwijs	21
2.3 Onderwijsresultaten middelbaar beroepsonderwijs (inclusief vavo)	37
2.4 Knooppunt Techniek	72
2.5 Kennisexpertisecentrum Scala	74

3 Personeel en organisatie

3.1 Personele ontwikkelingen, formatie en kengetallen	75
3.2 Toelichting formatie per onderdeel	77
3.3 Professionalisering	78
3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek	82
3.5 Uitgaven uitkeringen	83
3.6 Verzuim	83
3.7 Strategische personeelsbeleid en -planning	86
3.8 Participatiebanen	86
3.9 Meldingen vertrouwenspersoon	87

4 Bedrijfsvoering

4.1 Zaken in 2023 met personele betekenis	88
4.2 Team onderwijsadvisering	90

5 Governance

5.1 Governance codes goed bestuur	91
5.2 Horizontale verantwoording	91
5.3 Raad van Toezicht	94
5.4 GMO	97
5.5 OR Bedrijfsvoering	97
5.6 GMR Arentheem College	98
5.7 MR Het Perron	101
5.8 OR mbo	102
5.9 Centrale Studentenraad mbo	102

6 Financiën, toekomst en continuïteit

6.1 Financiële positie op balansdatum	104
6.2 Allocatie van middelen	105
6.3 Analyseresultaat	106
6.4 Treasury	109
6.5 Continuïteitsparagraaf	110
6.6 Risicomanagement, risico's en onzekerheden	119

B. Jaarrekening 122

C. Overige gegevens 171

D. Bijlagen 176

Bijlage 1: Verantwoording investeren met publieke middelen in private activiteiten	177
Bijlage 2: Kwaliteitsagenda	185
Bijlage 3: Studiesucces mbo	200
Bijlage 4: Opleidingenportfolio	210
Bijlage 5: Aanbod keuzedelen	212
Bijlage 6: Resultaten burgerschapsonderzoek mbo	220
Bijlage 7: Notitie Helderheid	223
Bijlage 8: Hoofd- en nevenfuncties CvB en RvT	226

Kerncijfers

Omschrijving	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal leerlingen/studenten¹					
Vo (incl. vavo en pro)	3.717	3.628	3.537	3.529	3.609
Mbo ²	6.073	6.228	6.214	5.916	5.591
Vavo ³	199	128	211	196	222
Aantal diploma's					
Vo ⁴	663	695	719	719	596
Mbo ⁵	1.746	1.882	1.894	1.736	2.176
Medewerkers (aantal)	1.169	1.190	1.216	1.172	1143
Vo	525	483	492	483	458
Mbo	555	514	528	503	431
UPGRADE	20	14	7	0	0
Bestuur en Bedrijfsvoering	69	179	189	186	254

1. Peildatum 1 oktober, 2023 betreft voorlopige cijfers. aantal

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

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

4. Incl. extraneus kandidaten van het Briant College

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

Omschrijving	2019	2020	2021	2022	2023
Medewerkers (fte)	889	919	928	897	877
Vo	411	378	380	373	358
Mbo	410	390	392	375	320
UPGRADE	8	7	5	0	0
Bestuur en Bedrijfsvoering	60	144	150	149	199
Financieel (COG)					
Baten uit gewone bedrijfsvoering (x € 1.000)	89.289	92.304	99.139	102.818	114.290
Lasten uit gewone bedrijfsvoering (x € 1.000)	88.741	94.151	94.806	104.036	106.279
Exploitatiesaldo (x € 1.000)	550	-1.847	4.332	-1.199	9.388
Rentabiliteit	1,80%	-2,10%	4,40%	-1,6%	8,20%
Solvabiliteit 2	88%	91%	93%	87%	72%
Liquiditeit	3,9	5,37	6,43	4,19	3,97

Voorwoord

Voor u ligt het bestuurlijk verslag over 2023, een jaar waarin we ons wilden richten op het verzorgen van gewoon goed onderwijs. Daar zijn we grotendeels in geslaagd. We hadden afgelopen jaar geen last meer van lockdowns of andere gebeurtenissen die het realiseren van onze kerntaak in de weg zaten. Daarentegen hadden we wel te kampen in de start van 2023 met sombere vooruitzichten voor onze financiële positie. De gevolgen van de oorlog in Oekraïne waren duidelijk voelbaar, met name in de energieprijzen. Een structurele ombuiging was noodzakelijk om de begroting in evenwicht te brengen. Gaandeweg het jaar bleken de energieprijzen minder snel te stijgen dan was begroot. Dat zorgde voor een forse meevaller.

De gebeurtenissen in de maatschappij hadden op meerdere terreinen invloed in de school. Zo leidde de oorlog tussen Gaza en Israël op enkele van onze scholen tot stevige debatten, net zoals de uitslag van de verkiezingen voor de Tweede Kamer. Er waren mooie gesprekken vanuit de actualiteit, maar ook confrontaties. Duidelijk is dat we met elkaar in gesprek moeten blijven hoe we het goede debat kunnen voeren, zodat onze school een veilige en vormende plek kan worden en blijven voor iedereen. We hebben te maken met veranderende opvattingen over het onderwijs zoals een afnemende acceptatie van het gezag van de school

onder ouders, leerlingen en studenten. Daarbij zien we dat school bij steeds meer leerlingen en studenten van de eerste plaats is verdreven. Andere zaken zijn belangrijker geworden en soms noodzakelijk. Denk aan geld verdienen met een bijbaantje, soms als zakgeld maar soms ook als aanvulling op het gezinsinkomen. Een nieuwe werkelijkheid waar we ons toe te verhouden hebben. De toenemende prestatiedruk op onze studenten en leerlingen kent meer verliezers dan winnaars en we intensiveren onze zorg daarop.

Als werkgever merken we steeds meer de gespannen situatie op de arbeidsmarkt. In vergelijking met steden in de Randstad slagen we er nog redelijk in om onze vacatures vervuld te krijgen, maar ook wij kampen met vacatures die al langere tijd open staan. Dat heeft gevolgen voor het onderwijs en draagt bij aan het oplopen van de werkdruk. De spanning op de arbeidsmarkt zet bovendien het onderwijs in het mbo nog eens extra onder druk. Dit komt niet door steeds meer studenten kiezen voor BBL. Dat is een logisch gevolg van de huidige economische omstandigheden. Maar wel dat werkgevers lang niet altijd het belang van een diploma voor de student inzien en daarmee studenten onder druk zetten om de eerste prioriteit bij het werk te leggen en niet bij het behalen van het diploma. Met alle risico's van dien.



Deze omgeving maakt onderwijs geven tot een uitdaging. Eentje die we graag willen oppakken en waar we gelukkig met alle collega's van COG de schouders onder blijven zetten. Ons doel blijft het geven van gewoon goed onderwijs, met aandacht. Met meer dan 1100 collega's, die iedere dag opnieuw hun best doen jonge mensen voor te bereiden op hun rol in de samenleving en op de arbeidsmarkt, zetten we ons in voor deze samenleving. En daar zijn we trots op, meer dan trots.

Pauline Satter en Jan Jacob van Dijk

Leeswijzer

Dit jaarverslag is een verantwoordingsdocument over het kalenderjaar 2023 voor externe en interne stakeholders, zoals de Inspectie van het Onderwijs, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), samenwerkingspartners, gemeenten, ouders, medewerkers, leerlingen, studenten en deelnemers.

Het strategisch perspectief COG 2023 - 2026 met daarin de langere termijn ambities en de kaderbrief met daarin doelstellingen van 2023 vormen de basis van het jaarverslag. Zowel het strategisch perspectief als de kaderbrief zijn bepalend voor de beleidskeuzes, de begroting en de activiteiten van COG.

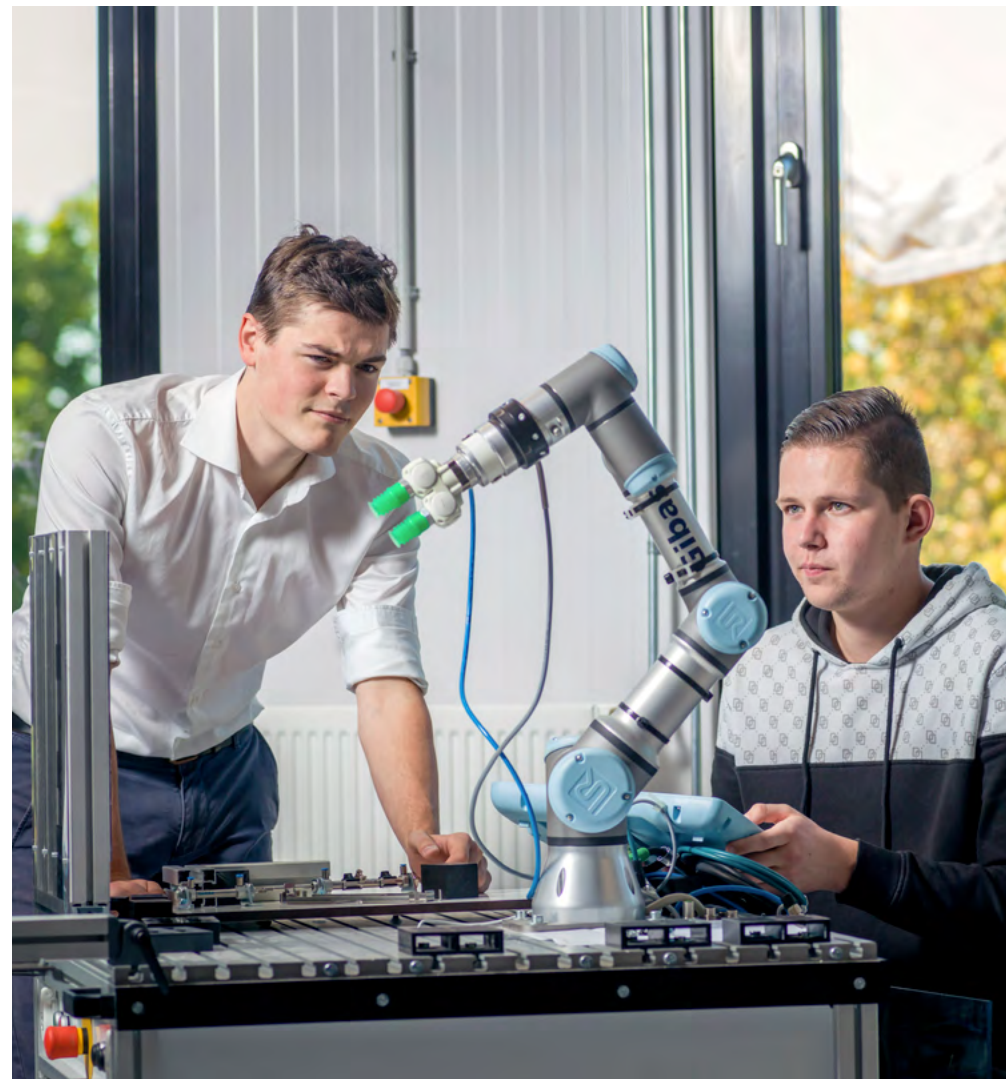
Het jaarverslag omvat een drietal onderdelen:

Deel A: Bestuursverslag

Deel B: Jaarrekening

Deel C: Overige gegevens

Het bestuursverslag (deel A) beschrijft onder andere de organisatiestructuur, missie, visie, kernwaarden, strategische doelen, onderwijsresultaten en personele ontwikkelingen. Dit deel is voor zowel interne als externe doelgroepen en toezichthouders relevant. Voor toezichthouders zijn ook hoofdstuk 6 van het bestuursverslag (financiën, toekomst en continuïteit), de jaarrekening (deel B) en de overige gegevens (deel C) relevant.





Deel A: **Bestuursverslag**

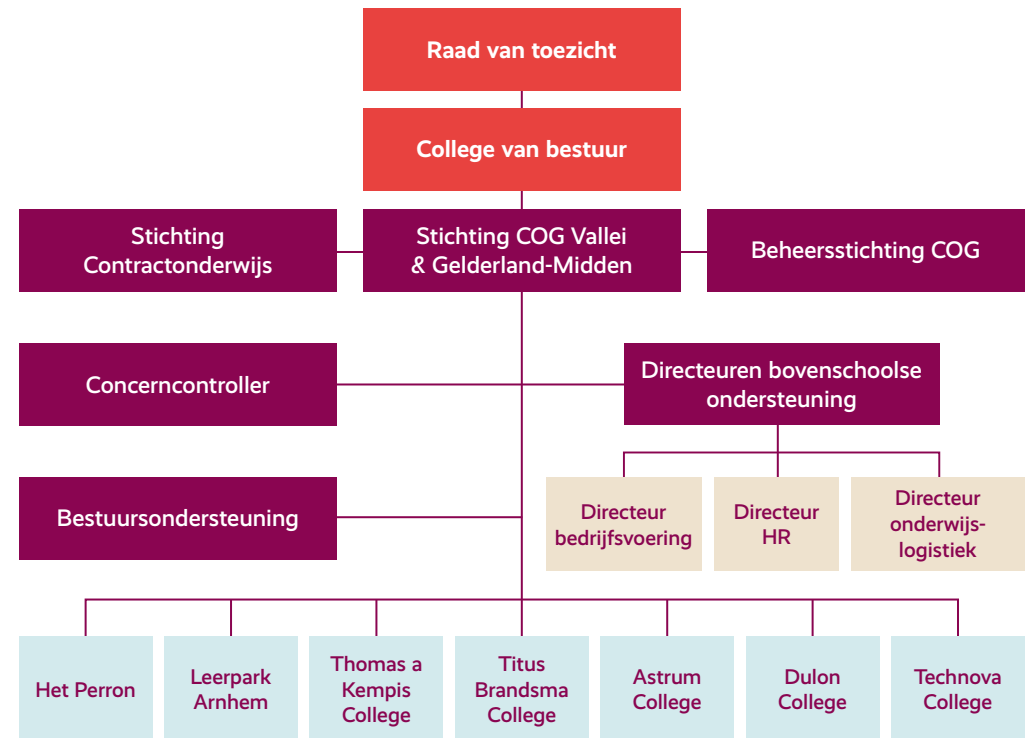
1 Bestuur en organisatie

1.1 Profiel van de organisatie

COG is de overkoepelende stichting van een aantal scholen in de regio Vallei en Gelderland-Midden. Het College van Bestuur (CvB) vormt het bevoegd gezag van de hoofdstichting COG, een beheersstichting en een contractstichting.

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

Het CvB is verantwoordelijk voor de richting van de organisatie. Dit betreffen voornamelijk het bepalen van de visie en strategie van de organisatie. De directies van de onderwijslocaties en bovenschoolse ondersteuning zijn verantwoordelijk voor de inrichting van de organisatie. Zij bepalen in grote mate wat er gedaan moet worden en hoe dat uitgevoerd wordt.



Profiel van de scholen

Bij COG zijn zeven scholen aangesloten: Leerpark Arnhem, Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College, Het Perron, Astrum College, Dulon College en Technova College. Elke school heeft zijn eigen karakter. De scholen zijn gevestigd in Ede, Veenendaal, Arnhem en Velp en bieden verschillende soorten onderwijs: voortgezet onderwijs (van praktijkonderwijs tot gymnasium+), volwassenenonderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en opleidingstrajecten. De scholen worden ondersteund door bovenscholse ondersteuning. Knooppunt Techniek behoort ook tot COG.

Leerpark Arnhem

Leerpark Arnhem is dé school voor praktijkonderwijs, vmbo en mbo 2-niveau in Arnhem. Wij zien leerlingen als ontdekkingsreizigers. Wij zijn hun navigatie en zoeken samen de weg naar hun toekomst. Vanaf schooljaar 2023-2024 is de vrijeschool gestart (vmbo-kader tot en met vwo).

Thomas a Kempis College

Thomas a Kempis College biedt havo, atheneum/gymnasium+ in Arnhem en omgeving aan voor leerlingen waar ze leren om eigen keuzes te maken. Wij bieden inspirerend onderwijs op hoog niveau en er is veel te kiezen. Zo ontwikkelen leerlingen zich tot een kritisch persoon die trots is op zichzelf en klaar is voor de volgende stap.

Titus Brandsma College

Titus Brandsma College is de havo, mavo en de Wereldklas voor de ondernemende leerlingen in Velp. Wij bieden grote ontwikkelkansen waarbij wij leerlingen in een kleinschalige omgeving vol vertrouwen de wereld laten ontdekken.

Het Perron

Het Perron is een school voor beroepsonderwijs in Veenendaal. In onze betrokken leergemeenschap met een christelijke identiteit zijn vmbo, praktijkonderwijs en mbo-opleidingen op niveau 2 te vinden. Leerlingen en studenten worden voorbereid op hun toekomst. Met levensecht te leren, in verbinding met de omgeving en volop aandacht voor de leerling en toekomstig professional.

Astrum College

Astrum College (voorheen onderdeel van ROC A12) is de kleinschalig georganiseerde mbo-school in Velp. Wij bieden meer dan onderwijs alleen. De student krijgt de ruimte om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen, om krachtig en vol vertrouwen klaar te zijn voor zijn toekomst. Wij werken in vaste teams van docenten en is er veel ruimte voor persoonlijke aandacht. Wij beloven: we zien je, we horen je en we kennen je. Astrum College maakt werk van de dromen en talenten van studenten, in een persoonlijke, ongedwongen sfeer, waar hij zichzelf kan zijn en gezien wordt.

Dulon College

Dulon College (voorheen onderdeel van ROC A12) is de mbo-school in Ede, waar alles draait om duurzaam leren en ontwikkelen. Bij ons zijn studenten aan zet. Ze raken gemotiveerd om zichzelf duurzaam te ontwikkelen door te leren en ervaring op te doen in de beroepspraktijk. Zodat ze zelfbewust deelnemen aan de snel veranderende maatschappij. Op Dulon College is de student aan zet. Hij raakt gemotiveerd om zichzelf duurzaam te ontwikkelen door te leren en ervaring op te doen in de beroepspraktijk.

Technova College

Technova College (voorheen onderdeel van ROC A12) is de mbo-school in Ede waar alles draait om techniek en creativiteit. Gepassioneerde docenten leiden de studenten op tot technische en creatieve vakmensen van de toekomst. Deze mix zorgt voor het enorm bruisende karakter in onze school. In het schoolgebouw hebben we innovatieve, goede werkplaatsen waar de echte praktijk te zien is. Samen met bedrijven in de regio maken we werk van de student als wendbare professional. Bij Technova College wordt hij opgeleid tot de technische of creatieve vakheld van de toekomst.

Knooppunt Techniek

Knooppunt Techniek verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheid met elkaar. Samen maken we werk van kiezen, leren en werken in de techniek. De samenleving digitaliseert razendsnel en technologieën ontwikkelen zich continu. Met de initiatieven van Knooppunt Techniek zorgen we ervoor dat het onderwijs aan blijft sluiten op de vragen van de toekomst. Daarnaast verbeteren we het imago van technische beroepen, zodat er meer jongeren en zij-instromers kiezen voor techniek. Want dat is hard nodig. Zo dragen we bij aan de toekomst van regio Foodvalley.

Bovenschoolse ondersteuning

Bovenschoolse ondersteuning met daaronder Onderwijsondersteuning, Bedrijfsvoering en HR is sinds 1 september 2023 op deze manier georganiseerd. De teams IT, Onderwijsadviesing en Studentenzaken en Roosterbureau vallen onder de directeur Onderwijsondersteuning. De teams Facilitair en Huisvesting, Financiën, Inkoop en Marketing & Communicatie worden aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Onder het onderdeel HR valt het team HR. Dit team wordt eveneens aangestuurd door een directeur. Per 1 januari 2024 zijn alle drie de directeurs werkzaam binnen de bovenschoolse ondersteuning.

Scala

Scala is het expertisecentrum op het gebied van leerlingenondersteuning van Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College en Leerpark Arnhem. Scala bestaat uit ruim twintig 'zorgspecialisten' (orthopedagogen, psychologen, logopedisten, schoolmaatschappelijk werkers) die in de dagelijkse praktijk werkzaam zijn binnen en voor genoemde scholen.



1.2 Missie, visie en kernwaarden

Missie

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

Visie

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

Kernwaarden

Aandacht

Een complimentje, een bedankje en het meeleven met elkaar tijdens belangrijke gebeurtenissen, is bij COG vanzelfsprekend. Aandacht gaat over gezien worden en, soms onverwacht, beloond worden met een glimlach. Over samen, met aandacht voor elkaar, vieren dat we trots zijn op wat we doen. En dat we dat doen met aandacht voor de mensen waar we het vóór doen. Onderwijs met aandacht, maar ook werken met aandacht. We handelen professioneel, met oog voor de mensen in onze omgeving, vanuit betrokken locaties.

Nieuwsgierig

Het mooie aan jongeren is dat zij zich vaak verwonderen. In ons onderwijs staat het behouden van deze prachtige eigenschap centraal. We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen, studenten en deelnemers door



ontdekkend te leren. We geven vertrouwen om te innoveren en nieuwe paden te bewandelen. Ons onderwijs opent de wereld voor alle jongeren. Bij COG hangen leerlingen, studenten en deelnemers na het behalen van hun diploma de vlag uit, niet alleen omdat ze blij zijn omdat ze hun school- en studietijd achter zich laten, maar ook omdat zij zich verheugen op het vervolgen van hun ontdekkingsreis. De wereld ligt aan hun voeten.

Nieuwsgierige leerlingen, studenten en deelnemers, vragen om nieuwsgierige docenten en medewerkers. Al onze medewerkers stellen vragen, luisteren en zijn oprecht naar elkaar. We blijven ons dagelijks verwonderen over de mooie dingen in ons werk en vertellen daarover. Zo zijn wij een inspiratie voor iedereen om ons heen. We weten daardoor mensen te boeien en binden.

1.3 Strategisch perspectief COG 2023 - 2026

Aandacht is het fundament van het [strategisch perspectief COG 2023 – 2026](#). Wij geloven dat de kracht van aandacht COG uniek maakt. Aandacht voor onze leerlingen, studenten, deelnemers en medewerkers. Aandacht voor jou! We vinden het vanzelfsprekend dat we oog hebben voor elkaar, dat we elkaar zien, waarderen en naar elkaar luisteren. Wij benutten elkaars kwaliteiten en expertises.

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

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

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

We hebben dit perspectief voor het onderwijs en de bovenschoolse ondersteuning uitgewerkt in stichtingsbrede en locatiespecifieke uitvoeringsplannen.

FIGUUR 1: Praatplaat strategisch perspectief COG 2023-2026



1.4 Terugblik op 2023

In de hoofdstukken 2 tot en met 5 van dit jaarverslag zijn de resultaten van de diverse organisatieonderdelen opgenomen. Kijkend naar de COG-brede ontwikkelingen, hebben we mooie stappen gezet.

Onderwijsvernieuwing en kwaliteit

Studenten leren op verschillende manieren en in een verschillend tempo. Dit betekent iets voor de vorm en de inhoud van de leerstof. Het vraagt om flexibiliteit in het onderwijs. In de Onderwijscode is aandacht voor blended leren (een mix van fysiek en onlineonderwijs). Hierdoor kan studenten een rijke leeromgeving geboden worden. In het kader van de Onderwijscode zijn teams aan de slag gegaan met het vormgeven van innovatief onderwijs. Voor de periode 2024 – 2027 is een regeling kwaliteitsafspraken beschikbaar gesteld voor het mbo. In 2023 is daarvoor een Werkagenda COG 2024 -2027 ontwikkeld. Gelijke kansen, aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt en kwaliteit, onderzoek en innovatie zijn de hoofdthema's in deze agenda. De commissie kwaliteitsafspraken mbo heeft een positief advies gegeven aan de minister ten aanzien van de Werkagenda. Echter, het definitieve oordeel moet nog volgen. Dit zal uiterlijk 30 april 2024 zijn.

Ook is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) op de kaart gezet in het mbo. Er is een business case ontwikkeld en een subsidie LLO-katalysator aangevraagd voor het doorontwikkelen van LLO in samenwerking met stakeholders in de regio. Deze subsidie is begin 2024 toegekend. Hierdoor kunnen we LLO een nog prominentere plek in het onderwijs geven.

In het vo hebben we een nieuwe vorm van onderwijs mogen verwelkomen. Sinds het schooljaar 2023 – 2024 is de vrijeschool met twee brugklassen van start gegaan op Leerpark Arnhem. Het onderwijs op de vrijeschool is gestoeld

op het antroposofisch mensbeeld. De visie op onderwijs is dat het aansluit bij de ontwikkeling en beleving van kinderen. Het is voor het hele kind: hoofd, hart en handen. Leerkrachten onderwijzen vanuit hun eigen enthousiasme en het is van belang hoe kinderen de maatschappij in de toekomst kunnen versterken. Met de komst van de vrijeschoolstroom kunnen we leerlingen in het vo een nog bredere keuze bieden. Dit past bij onze visie om aandacht voor verschillen te hebben. Passend onderwijs, mits haalbaar en betaalbaar, voor iedere leerling en student. Met een klein eigen onderwijsteam, in nauwe verbinding met andere docenten van Leerpark Arnhem, waardoor kennisuitwisseling plaatsvindt.

Een ander mooi resultaat binnen het vo was de toekenning van een voldoende aan de leerwegen pro en vmbo-kader van Het Perron door de Onderwijsinspectie aan het einde van 2023. Het onderzoek naar de kwaliteit van het onderzoek heeft op 4 december 2023 plaatsgevonden. De conclusies van dit onderzoek laten zien dat Het Perron de achterliggende jaren de juiste dingen heeft gedaan om zo de kwaliteit van het onderwijs te borgen en continu te verbeteren. De aandachtspunten die in het rapport zijn aangedragen zijn opgepakt.

Ook zijn in het vo financiële middelen aangevraagd om de basisvaardigheden in het onderwijs een impuls te geven. Onder basisvaardigheden vallen taal, rekenen en burgerschapsvaardigheden. Dit zijn vaardigheden die leerlingen nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Het Perron, Leerpark Presikhaaf en Titus Brandsma College hebben in 2023 middelen toegekend gekregen die ingezet kunnen worden. Thomas a Kempis College heeft de subsidie helaas niet ontvangen. Op deze school worden basisvaardigheden meegenomen in het brede jaarplan om zo wel een impuls te kunnen geven aan dit thema.

Welbevinden medewerkers

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de ontwikkelingen in het ziekteverzuim, naast de tendens die corona met zich mee heeft gebracht als het gaat om sociaal welbevinden, hebben ervoor gezorgd dat wij geïnvesteerd hebben in het welzijn van medewerkers. Onze medewerkers hebben eerlijke en opbouwende feedback gegeven in het MTO waarover men samen met de directie actief in gesprek is gegaan. Dit heeft er mede toe geleid dat gestart is met het aanbieden van het online platform OpenUp. Medewerkers worden door middel van groepssessies of 1-op-1 begeleiding professioneel begeleid in vraagstukken rond thema's op gebied van mentaal welzijn die hen bezighouden. Ook is meer aandacht gekomen voor het preventief voorkomen van uitval. Dit item is daarom specifiek meegenomen in de Europese aanbesteding van de Arbodienstverlening. Begin 2024 is het contract met de Arbo Unie getekend.

Informatiesystemen

In 2023 heeft COG de aanbesteding voor een HR-softwarepakket uitgezet. De wens was om met een toegankelijke en eenvoudige HR-applicatie te werken. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in het aangaan van een contract met HR2day. Dit softwarepakket ondersteunt alle HR-processen vanuit één centrale database. Er is in 2023 een projectteam opgezet dat hard heeft gewerkt aan het bouwen en voorbereiden van de software. Tijdens dit proces is veel zorg besteed aan het betrekken van interne belanghebbenden. Zo zijn er bijvoorbeeld scholingsdagen voor leidinggevenden georganiseerd. De beoogde implementatiedatum van 1 januari 2024 is behaald.

Huisvesting

De hernieuwbouw van Dulon College stond ook in 2023 hoog op de agenda. In het jaar is de bouw van dit project constant doorgegaan en is een vergevorderd stadium bereikt, waardoor collega's een kijkje in het gebouw

hebben kunnen nemen. Een waardevolle middag, waar veel enthousiaste teams rondliepen die voor het eerst kennismaakte met hun nieuwe werkplek. De terreinafwerking, het testen van installaties, de eindschoonmaak en montage interieurtimmerwerk staan nog op de planning voor begin 2024. De sleuteloverdracht van het nieuwe pand vindt plaats in april 2024.

Naast de hernieuwbouw, hadden we de ambitie om afscheid te nemen van een aantal gebouwen. We willen het aantal m² namelijk meer in balans brengen met de aantallen leerlingen, studenten en medewerkers die wij dagelijks huisvesten. Daarom heeft in 2023 de verkoop plaatsgevonden van het gebouw aan de Reehorsterweg 90 in Ede, het pand op Kramersgildeplein 3 in Arnhem en het kantoor op Bovenbuurtweg 5 in Ede.

Taakstelling

In het jaarverslag van 2022 hebben we vermeld dat als gevolg van de stijgende energieprijzen en de dalende studenten- en leerlingenaantallen gebleken is dat de structurele begroting van COG niet in evenwicht was. Op basis van deze conclusie is er vanuit de diverse COG-onderdelen een integraal plan ontwikkeld waardoor de begroting (op termijn) in balans zou zijn. In 2023 blijkt dat er een positieve afwijking is van de begroting. Deze afwijking kan deels worden verklaard door de inspanningen van de diverse onderdelen, deels een vermindering van het energieverbruik en deels door minder hoge prijzen. Daarbovenop hebben we fors meer inkomsten ontvangen (ongeveer € 5 mln). Dit positieve resultaat biedt ruimte voor gewenste verbeteringen in het onderwijs en de organisatie van COG. Tegelijkertijd is het van belang om de kwaliteit van het begrotingsproces in de toekomst te versterken, waardoor COG nog beter in control kan zijn.

1.5 Ambities voor 2024

Wat staat er in het strategisch perspectief 2023 – 2026?

We zijn uniek omdat we in onze stichting zowel vo- als mbo-onderwijs hebben. De locaties en de bovenschoolse ondersteunende diensten werken samen bij het realiseren van goed onderwijs. Wij erkennen met elkaar dat we elkaar nodig hebben en dat al onze expertises waarde toevoegen aan het onderwijs en COG als geheel. Binnen COG staat goed werkgeverschap hoog in het vaandel. Om goed onderwijs mogelijk te maken investeert COG in een gezond en positief werkklimaat. Goed werkgeverschap betekent dat we aandacht en oog hebben voor onze medewerkers. We helpen de ander om zijn doelen dichterbij te halen.



Daarom verdiepen we ons in de ander om te ontdekken wat iemand drijft. Open en nieuwsgierig, zonder eigen oordelen, meningen en aannames. Wij kiezen voor betrokken omgevingen, waarin we elkaar zien en gezien worden. Het boeien en binden van medewerkers staat op iedere locatie centraal.

- Als COG zijn wij één familie en hebben we één DNA. We bundelen onze krachten om goed onderwijs te realiseren. We kijken daarbij verder dan ons eigen onderdeel. De doorlopende leerling van vo naar mbo is hiervan een mooi voorbeeld.
- We geven medewerkers autonomie en verantwoordelijkheden. We hebben het eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie belegd.
- Leidinggevenden en medewerkers zijn waarderen met elkaar in gesprek over welbevinden, motivatie, talentontwikkeling en -benutting.
- We kennen de kwaliteiten en talenten van medewerkers en benutten deze voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. We betrekken hierbij de uitkomsten van de strategische personeelsplanning.
- We hebben inzicht in in-, door- en uitstroom van medewerkers en we zetten deze informatie om in gerichte acties die bijdragen aan goed werkgeverschap.
- We investeren in onze medewerkers. Er is volop ruimte voor verdere professionalisering binnen de ambities van COG.
- Het (werk) klimaat op de locaties wordt door collega's als prettig en veilig ervaren.

Welke resultaten willen we in 2024 bereiken?

Iedere twee jaar wordt een MTO uitgevoerd onder medewerkers van COG. De indicatoren betrokkenheid en werkgeverschap uit dit onderzoek sluiten aan bij het thema aandacht voor elkaar. Wij gebruiken deze indicatoren als resultaten van de doelstellingen uit de kaderbrief. De indicatoren zijn algemeen geformuleerd en daardoor geldend voor ieder COG-onderdeel.

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren getracht om het ziekteverzuimpercentage naar beneden te krijgen. Hierin zijn wij onvoldoende geslaagd. Als onderdeel van aandacht voor elkaar willen we ons bewust richten op het welbevinden van medewerkers. Het terugdringen van het verzuimpercentage nemen we daarom ook op als indicator.

FIGUUR 2: Resultaten en streefwaarden op de indicatoren ten behoeve van de kaderbrief COG 2024



TABEL 1: Welke activiteiten pakken we in 2024 op om deze resultaten te bereiken?

Activiteiten	Eigenaar
Aandacht voor elkaar betekent dat we ons willen verdiepen in elkaar. Wat heeft mijn partner nodig? Waarmee kan ik hem helpen en wat mag ik van hem of haar verwachten? Een belangrijke randvoorwaarde is dat we gemaakte afspraken nakomen, we ons aan de gestelde deadlines houden en mogen vertrouwen op eenzelfde houding bij samenwerkingspartners.	Alle medewerkers
We organiseren COG-brede ontmoetingen, zoals kenniskringen, thematafels, intervisie en informele bijeenkomsten om elkaar beter te leren kennen.	Bestuur, locatiedirecteuren en directeuren Bovenschoolse Ondersteuning
Op de onderwijslocaties worden bijeenkomsten georganiseerd voor studenten, leerlingen en deelnemers om elkaar te ontmoeten en beter te leren kennen, om zo een brug te slaan over opleidingen heen.	Locatiedirecteuren onderwijs
We ontwikkelen een instrumentarium om talenten van medewerkers breed inzichtelijk te maken, zodat medewerkers weten wie hun COG-collega's zijn en wat hun competenties zijn. Een talentenbank is hiervan een voorbeeld.	Bovenschoolse Ondersteuning, team HR en M&C zullen dit initiëren
Er komt een vraagbaak/ expertise loket waar vraagstukken rond professionalisering en/of scholing neergelegd kunnen worden. Dit loket kan helpen bij het concreet maken van de juiste scholingsvragen en ondersteunt bij het collectief inkopen van scholingsaanbod.	Bovenschoolse Ondersteuning, team HR heeft hierin regie
Er is beleid en instrumentarium ontwikkeld en beschikbaar om het welbevinden van medewerkers te bevorderen. Het item welbevinden wordt in ieder geval een vast bespreekpunt in gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers.	Leidinggevend in het onderwijs en Bovenschoolse Ondersteuning. HR ontwikkelt het beleid en instrumentarium.

2 Onderwijs

2.1 COG-brede onderwerpen

2.1.1 Onderwijskwaliteit

Om goed zicht te hebben op de kwaliteit van het onderwijs hebben de vijf mbo-scholen trimestergesprekken en jaarlijks kwaliteitsgesprekken van de teams met het CvB. Daarnaast zijn interne audits onderdeel van ons integraal kwaliteitsstelsel.

Het integraal kwaliteitsstelsel krijgt verder handen en voeten door middel van studiedagen en samenwerking over de locaties heen om met en van elkaar te leren. We zijn sinds 2022-2023 begonnen met professionalisering over de locaties heen, waarbij we merken dat het aanbod van scholingsmogelijkheden nog onvoldoende onder de aandacht is gekomen van de docenten. Ook zien we de noodzaak van de inzet van een valide meetinstrument voor het vakmanschap van een docent (pedagogisch-didactisch). Inmiddels is er een opdracht gegeven dit instrument te ontwikkelen.

We hebben besloten in brede zin in te zetten op ons onderwijsvernieuwing-programma “Onderwijscode” om in te kunnen spelen op de vraag van het werkveld en de hedendaagse student. Daarnaast hebben we extra ingezet op ondersteuning van de onderwijsteams om te professionaliseren. Op team- en locatieniveau vinden er verschillende initiatieven plaats om kennisdeling en leren van elkaar te stimuleren. Denk aan leernetwerken, intervisie en themabijeenkomsten. De komende jaren gaan we vanuit de Onderwijscode kennisdeling en leren van elkaar, ook over de grenzen van locaties heen, extra



stimuleren en een meer structureel karakter geven. Ook gaan we goed practices breder toepassen. Daarmee dragen we bij aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en het realiseren van onze ambities.

In het schooljaar 2022-2023 zijn er zes interne audits uitgevoerd bij met name risicovolle opleidingen. Uit deze audits blijkt dat de COG mbo-scholen voldoende scoren voor de kwaliteitsgebieden onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat en borging en afsluiting. Bij deze opleidingen voelen studenten zich veilig en zijn ze positief over de begeleiding. De beroepspraktijkvorming scoort ruim voldoende bij alle onderzochte opleidingen. Pedagogisch-didactisch handelen, vervolgsucces en sturen, kwaliteitszorg en ambitie vragen verbetering. Opgave voor de komende tijd is het ontwikkelen van een gedragen en gedeelde visie op pedagogisch en didactisch handelen. Immers, uit een gedeelde visie komt voort dat docenten beter zicht krijgen op eigen en elkaars pedagogisch-didactisch handelen, wat de kwaliteit van onderwijs ten goede komt.

We zien bij de zes teams die een interne audit hebben gehad een patroon van ambitieuze, betrokken teams die veel doelen stellen. De uitkomsten van de interne audits en een analyse van de teamplannen leert ons dat teams nog onvoldoende in staat blijken om teamdoelen SMART te formuleren. Daardoor lukt het hun op dit moment niet om voldoende richting en structuur te geven aan concrete onderwijsverbeteringen. Voor een gerichte kwaliteitscultuur is het bovendien noodzakelijk dat er elk jaar een gestructureerde PDCA-cyclus wordt doorlopen met SMART-geformuleerde doelen. Alleen periodiek checken en analyseren geeft de mogelijkheid tot bijsturing. Een PDCA-cyclus kan versterkt worden wanneer teams op inhoud gaan samenwerken. Deze teams hebben hulp en sturing nodig van het team Onderwijsadvisering en de directie om de kwaliteitscyclus goed te doorlopen. Daarnaast zien we dat de collega's die betrokken zijn bij de rol kwaliteitszorg zich goed ontwikkelen en steeds beter ondersteuning kunnen bieden.

Ook de vo-scholen van COG nemen deel aan onderwijskundige visitaties. Deze visitaties worden samen met de scholen van de LingeRijn-groep georganiseerd. Elke school wordt tweejaarlijks gevisiteerd. In 2023 zijn Thomas a Kempis College en Titus Brandsma College gevisiteerd. Daarnaast participeren de vo-scholen in Arnhem en Velp in audits van het Samenwerkingsverband De Verbinding. De focus van deze audits ligt op de kwaliteit van de ondersteuning van leerlingen. In 2023 is de Praktijkschool van Leerpark Arnhem geaudit door het samenwerkingsverband.

In het kwaliteitsstelsel van COG stellen de vo-scholen jaarlijks een zogenaamde kwaliteitskalender op waarin alle kwaliteitsonderzoeken en kwaliteitsrapportages een plek krijgen.

2.1.2 Klachten

COG

Er zijn geen klachten binnengekomen gericht aan het CvB. Er zijn drie klachten van medewerkers binnengekomen via het e-mailadres klachtenengeschillen@cog.nl.

Aard van de klacht	Status	Nadere toelichting
Gedrag docent	Afgehandeld	Geen
Gedrag van directielid	Afgehandeld	Klacht verjaard. Incident speelde acht jaar geleden. Medewerker is uitgenodigd voor een gesprek met het CvB, maar heeft hier geen gebruik van gemaakt.
Gewetensnood van oud-docent	Afgehandeld	Uitgenodigd voor een gesprek, maar geen gebruik van gemaakt.

Vo-scholen

Aard van de klacht	Indiener	Status	Nadere toelichting
Het Perron			
Overlast door leerlingen in de wijk	Omwoners	Afgehandeld	Opgelost door dialoog
Oneens met klassenindeling	Leerling	Afgehandeld	Opgelost door dialoog
Ontevredenheid over laptoppreparatie	Leerling	Afgehandeld	Opgelost door dialoog
Kooklessen in de ochtend	Leerling	Afgehandeld	Opgelost door dialoog
Ongepast taalgebruik van een docent richting leerling	Leerling	Afgehandeld	Opgelost door dialoog
Interventie op handelen door schoolleiding	Docent	Afgehandeld	Docent diende bezwaar op deze interventie. Ouders hadden een klacht ingediend. Na tussenkomst van een advocaat, maar voordat mediation opgestart kon worden, heeft docent zelf zijn ontslag ingediend.
Bezwaren rond schorsing/strafmaat			Aantallen niet bijgehouden. Klachten zijn echter opgelost door het gesprek te voeren.

Aard van de klacht	Indiener	Status	Nadere toelichting
Leerpark Arnhem			
Bezwaar tegen verwijdering van student na incident	Student	Afgehandeld	Geen
Klacht naar aanleiding van gesprek tussen ouder en afdelingsleider	Ouder	Afgehandeld	Opgelost naar tevredenheid voor beide partijen
Thomas a Kempis College			
Behandeling van leerling tijdens het gala	Leerling	Afgehandeld	Uitleg en toelichting van de locatiedirecteur in een brief.
Bezwaar tegen schorsing door vechtpartij	Leerling	Afgehandeld	Opgelost door gesprekken met leerling.
Gedrag van docent	Leerling	Afgehandeld	Leerling is uitgenodigd voor gesprek, maar is niet gekomen.
Bezwaar tegen doubleren van zoon	Moeder	Afgehandeld	Moeder heeft niet gereageerd op de uitnodiging voor een gesprek.
Titus Brandsma College			
Bezwaar tegen verwijdering	Ouders	Afgehandeld	Gesprek met ouders gevoerd.
Uitslag van examen	Leerling	Afgehandeld	De betreffende leerling was het niet eens met de wijze waarop het examen was nagekeken. De schoolleiding heeft de docent en de tweede corrector gevraagd nogmaals het examen te beoordelen. Zij bleven, met goede onderbouwing, bij hun standpunt.

Mbo-scholen

Aard van de klacht	Indiener	Status	Nadere toelichting
Astrum College			
Blijven zitten van student	Student	Afgehandeld	Opgelost na gesprek met docent.
Dulon College			
Miscommunicatie tussen examencommissie en docenten	Student	Afgehandeld	Student alsnog geslaagd.
Voortgang studie	Student	Afgehandeld	Brief met uitleg door locatiedirecteur verstuurd.
Bezwaar tegen uitschrijving	Student	Open	Geen
Maatregelen van de examencommissie	Student	Afgehandeld	Na uitspraak van CBE afgehandeld.
Technova College			
Negatief studieadvies	Student	Afgehandeld	Opgelost na gesprek met ouders en locatiedirecteur.
Doorsturen van facturen naar student in plaats van bpv-bedrijf	Student	Afgehandeld	Afgehandeld na gesprek over gang van zaken.
Bezwaar tegen uitschrijving	Student	Afgehandeld	Extra controle uitgevoerd. Student wilde niet ingaan op uitnodiging tot gesprek.
Bezwaar tegen locatiedirecteur en docent	Student	Afgehandeld	In overleg met student is de klacht afgehandeld.
Ernstige incidenten bij bpv-bedrijf	Student	Open	In behandeling bij locatiedirecteur.

Examencommissie

Er zijn afgelopen schooljaar zes klachten ingediend bij de Centrale Examencommissie. Alle klachten zijn afgehandeld. In onderstaande tabel zijn de klachten beschreven.

Locatie	Aard van de klacht	Status	Nadere toelichting
Astrum College	Oneens met wijze waarop eindgesprek K0210 heeft plaats gevonden	Schriftelijk afgehandeld	Gemaakte examen ongeldig. Studenten krijgen opnieuw twee kansen.
Dulon College	Late beoordeling	Schriftelijk afgehandeld	Geen gevolgen voor examinering student.
Dulon College	Nakijktermijn overschreden	Schriftelijk afgehandeld	Toelichting gegeven hoe bezwaar in te dienen bij CEC.
Dulon College	Oneens met beoordeling Nederlands schrijven	Schriftelijk afgehandeld	Examen is nagekeken volgens de geldende richtlijnen van TOA.
Technova College	Geluidsoverlast Ne Le/Lu	Schriftelijk afgehandeld	Resultaat telt niet mee bij aantal kansen.
Technova College	Geluidsoverlast Ne Le/Lu	Schriftelijk afgehandeld	Resultaat telt niet mee bij aantal kansen.

2.1.3 Nationaal Programma Onderwijs

Inzet NPO-gelden vo-scholen

Op de vo-scholen van COG zijn de NPO-activiteiten van de voorgaande jaren met instemming van de MR'en voortgezet. Er zijn geen NPO-middelen bovenschools ingezet. Het grootste deel van de activiteiten is uitgevoerd met eigen personeel. Een uitzondering betreft de inzet van jongerenwerkers van Presikhaaf University op Titus Brandsma College en de inzet van een extern bedrijf dat groepstrainingen gegeven heeft om leerlingen beter te laten reageren op groepsdynamica. 10% van de NPO-middelen zijn uitgegeven aan personeel-niet-in-loondienst.

In 2023 is de nadruk bij de besteding van de NPO-middelen nog verder verschoven van het bijspijken van leerlingen op cognitief gebied naar het bevorderen van het sociaal-emotioneel welbevinden en de groepscohesie. Daarnaast zijn ook in 2023 docenten geschoold op het gebied van executieve vaardigheden en coaching. Hoewel de activiteiten tegemoet kwamen aan een gevoelde behoefte op de scholen, was het onmogelijk om de resultaten op kwantitatieve wijze in kaart te brengen. In 2020 en 2021 is hiertoe wel een serieuze poging gedaan, maar het bleek onmogelijk om de op enigszins exacte en betrouwbare wijze vast te stellen wat het effect is geweest van de met NPO-middelen gefinancierde activiteiten. Het ging vaak om kleine groepen leerlingen. Bovendien kon er bij de metingen niet gewerkt worden met een nulmeting en met een controlegroep.

Bij Leerpark Arnhem zijn extra onderwijsassistenten ingezet voor de begeleiding van leerlingen. Ook zijn er buitenschoolse activiteiten georganiseerd voor leerlingen. Voor docenten is scholing georganiseerd over executieve functies. Op Titus Brandsma College zijn voor alle leerlingen, net als in eerdere jaren, extra mentoruren beschikbaar gesteld. Ook zijn er activiteiten georganiseerd die het sociaal-emotionele welbevinden van leerlingen bevorderen. Verder is er samengewerkt met de jongerenorganisatie Presikhaaf University.

Op Thomas a Kempis College zijn de NPO-gelden ingezet voor extra ondersteuning van leerlingen in de vorm van coaching, opvang in het 'Plusplunt' ([zie paragraaf 2.2.6 Passend Onderwijs](#)) en extra bijlessen. Daarnaast zijn er activiteiten georganiseerd die de socialisatie van leerlingen bevorderen en zijn ervoor zowel leerlingen als docenten trainingen en scholing bekostigd uit de NPO-gelden.

Bij Het Perron zijn de NPO-gelden gebruikt om klassen te verkleinen, maar heeft een verschuiving plaatsgevonden richting het (sociaal) welbevinden van leerlingen. Het aannemen van een schoolmaatschappelijk werker is hier een voorbeeld van. Ook is er geïnvesteerd in professionalisering, om een duurzame verbetering van het onderwijs te kunnen realiseren. Het gebruik van een online e-learning omgeving (E-Wise) is succesvol gebleken. Daarnaast is het opleidingsteam uitgebreid en is de lesmethode "Kracht In Controle" ingevoerd.

Binnen het praktijkonderwijs is een gastdocent ingehuurd op het thema weerbaarheid (zelfverdediging). Daarnaast zijn er verschillende sportieve en culturele activiteiten georganiseerd (bij de introductie) en konden alle leerlingen in klas drie op werkweek.

Inzet NPO-gelden mbo-scholen

In het voorjaar van 2021 zijn de mbo-locaties begonnen met het analyseren van de achterstanden van de studenten door de coronapandemie. Er is vervolgens voor gekozen om naast de twee standaardthema's (thema 1: soepele in- en doorstroom, thema 2: welzijn en sociale verbinding studenten) te werken aan thema 7, flexibel en blended leren, zodat het katalyserende effect van de pandemie op het ontwikkelen van moderne manieren van lesgeven optimaal benut kan worden. Deze lijn hebben we vastgehouden, zodat we de verandering duurzaam in konden zetten en kwaliteit van onderwijs konden verbeteren. De scholen hebben ook in 2022 gebruik gemaakt van de NPO-gelden, die bedoeld waren om de opgelopen

achterstanden bij studenten in te lopen en waar mogelijk weg te werken. Aan het einde van schooljaar 2021-2022 hebben de scholen de NPO-plannen geëvalueerd en nieuwe plannen voor 2022-2023 geschreven. Een deel van de interventies waar in 2022 een start mee is gemaakt, is voortgezet of uitgebreid.

In 2023 heeft het thema flexibel en blended leren volop aandacht gehad. We hebben besloten het startportfolio generiek over alle locaties in te voeren. Hierdoor kunnen studenten op eigen tempo en door maatwerk hun generieke vakken afronden en daarmee hun kansen op succes vergroten. Door aandacht te geven aan de opbouw van een blended en flexibel curriculum, ontstaat de noodzaak voor ieder team hun onderwijs onder de loep te nemen. Hierdoor is het onderwijs kwalitatief sterker geworden en sluit het beter aan bij studenten. Studenten geven aan tevreden te zijn over het onderwijs.

Het ontwikkelen van flexibel onderwijs in de juiste blend, vraagt veel van de expertise van collega's. Men werd zich er van bewust scholing nodig te hebben om dit als team samen op te pakken. We hebben dan ook separaat een professionaliseringsaanbod online staan om collega's te helpen met deze ontwikkeltaak, naast andere begeleiding die in de teams gegeven wordt. Het biedt de docenten de mogelijkheid om op een nieuwe, hedendaagse wijze les te geven en het sluit aan bij wat de student vandaag de dag vraagt.

Ondertussen is het mbo doorgegaan om sociale activiteiten te organiseren (studenten met hun medestudenten), waardoor het studentenwelzijn mogelijk is vergroot. Het blijft lastig een causaal verband aan te tonen tussen genomen maatregelen en studentenwelzijn. De financiële verantwoording is te lezen in [Bijlage 2b - Financiële verantwoording Kwaliteitsagenda](#).

2.1.4 Verantwoording investeren met publieke middelen in private activiteiten

Het ministerie van OCW heeft de nieuwe beleidsregel "Investeren met publieke middelen in private activiteiten" gepresenteerd (Staatscourant 14 april 2021). Deze nieuwe beleidsregel komt in de plaats van thema 2 van de notities Helderheid uit 2003. In [Bijlage 1](#) verantwoorden we private activiteiten waar we mogelijk met publieke middelen in investeren. Hiervoor baseren wij ons op de uitleg in de eerdergenoemde beleidsregel en de Q&A's vanuit het ministerie van 29 juli 2022. Voor private activiteiten hanteren wij een calculatiemodel welke is gebaseerd op de integrale kostprijs, inclusief een risico-opslag van 2%.

2.2 Onderwijsresultaten voortgezet onderwijs

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van het voortgezet onderwijs in 2023. Hierbij draait het niet alleen om de 'harde' cijfers zoals leerlingaantallen, indicatoren van de inspectie en scores op leerling- en ouderenquêtes, maar ook om kwalitatieve gegevens, zoals de resultaten van kwaliteitsonderzoeken, audits en onderwijsinnovaties op de scholen. We sluiten de paragraaf af met de verantwoording over de maatschappelijke thema's in het vo.

2.2.1 Leerlingaantallen

De prognose van de overheid is dat het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in Nederland in de komende jaren zal gaan dalen, van 941.232 in 2023-2024 naar 904.651 in 2028-2029. Hier zijn wel verschillen in te zien tussen onderwijstypen en regio's. De opmars van havo en vwo ten opzichte van het vmbo zet naar verwachting door. In onderstaande tabel is te zien wat de prognoses per school zijn en hoe deze zich verhouden tot het landelijke beeld. Volgens de prognoses van Voion daalt het aantal leerlingen binnen de vo-scholen van COG in dezelfde periode met 1,5%. Dat is een kleinere daling dan de landelijke daling (3,9%).

TABEL 2: Prognose tot en met 2028-2029 leerlingaantallen vo-scholen.*Bron: scenariomodel Voion*

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Thomas a Kempis College	1.606	1.554	1.556	1.505	1.490	1.492	1.490	1.497	1.497
Wereldklas	33	26	19	20	20	20	20	20	20
Titus Brandsma College	647	668	638	641	643	642	646	645	641
Leerpark Arnhem	230	217	229	231	230	232	234	232	231
Leerpark Arnhem pro	154	174	176	192	197	202	203	201	200
Het Perron	967	919	937	913	881	869	854	852	861
Totaal	3.637	3.558	3.555	3.503	3.461	3.457	3.447	3.447	3.449
<i>Landelijk</i>	<i>930.004</i>	<i>930.013</i>	<i>941.478</i>	<i>941.232</i>	<i>937.014</i>	<i>932.007</i>	<i>921.225</i>	<i>912.050</i>	<i>904.651</i>

Bovenstaande prognoses van de leerlingenaantallen wijken af van de leerlingenaantallen die vermeld staan in de continuïteitsparagraaf in hoofdstuk 6. Dat komt doordat bovengenoemde cijfers gebaseerd zijn op de prognoses van Voion. De cijfers in hoofdstuk 6 zijn gebaseerd op de prognoses van de scholen zelf.

2.2.2 Opbrengsten 2023

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

1. *Onderwijspositie ten opzichte van advies primair onderwijs*

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

2. *Onderbouwsnelheid*

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

3. *Bovenbouwsucces*

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

4. *Examencijfers*

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

Het verschil tussen het schoolexamencijfer (SE) en het centraal examencijfer (CE) is niet langer onderdeel van de beoordeling van de onderwijsresultaten. Dit is nog wel onderdeel van de handhaving op artikel 2.62 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs 2020, wat stelt 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.

Vanaf opbrengstjaar 2025 tellen de examencijfers weer mee in de opbrengstenoverzichten van de inspectie, op basis van twee schooljaren: 2022-2023 en 2023-2024. Vanaf opbrengstjaar 2026 worden er weer drie schooljaren genomen 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025.

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

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

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

TABEL 3: Onderwijsresultatenmodel

Bron: Inspectie voor het Onderwijs en MMP

Onderwijspositie ten opzichte van advies po	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Vergelijkingsgroep	havo/ vwo	vmbo-(g)t/ havo	vmbo-b/k/gt	vmbo-b/k/gt
2021-2022	14,83%	48,18%	21,05%	2,69%
2022-2023	13,82%	26,36%	24,00%	4,48%
2023-2024	18,14%	27,97%	14,63%	2,94%
Gemiddelde 3 jaar	15,53%	34,23%	19,23%	3,41%
Norm	4,75%	-0,55%	-10,05%	-10,05%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm
Onderbouwsnelheid				
Vergelijkingsgroep	havo/ vwo	vmbo-(g)t/ havo	vmbo-b/k/gt	vmbo-b/k/gt
2021-2022	98,71%	98,37%	99,10%	99,48%
2022-2023	97,84%	95,57%	91,57%	96,88%
2023-2024	94,53%	97,78%	95,83%	96,51%
Gemiddelde 3 jaar	97,13%	97,23%	95,86%	97,59%
Norm	94,72%	94,36%	93,39%	95,10%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm

Thomas a Kempis College

Bovenbouwsucces	havo	vwo
2019-2020	92,05%	94,18%
2021-2022	74,28%	85,22%
2022-2023	70,80%	83,19%
Gemiddeld 3 jaar	79,77%	87,47%
Norm (na correctie)	79,46%	80,84%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm

Titus Brandsma College

Bovenbouwsucces	vmbo-(g)t	havo
2019-2020	96,31%	97,00%
2021-2022	90,32%	78,62%
2022-2023	86,55%	76,98%
Gemiddeld 3 jaar	91,46%	82,66%
Norm (na correctie)	84,48%	79,74%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm

Leerpark Arnhem

Bovenbouwsucces	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t
2019-2020	91,94%	96,67%	n.v.t.
2021-2022	83,05%	91,11%	90,00%
2022-2023	87,50%	87,04%	70,83%
Gemiddeld 3 jaar	87,57%	91,82%	79,55%
Norm (na correctie)	82,86%	83,46%	82,60%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Onder de norm

Het Perron

Bovenbouwsucces	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t
2019-2020	88,73%	95,09%	100,00%
2021-2022	93,71%	95,16%	94,29%
2022-2023	92,70%	97,18%	98,80%
Gemiddeld 3 jaar	91,23%	95,83%	98,07%
Norm (na correctie)	87,13%	86,32%	86,47%
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm

Het driejaarsgemiddelde voor de indicator onderwijspositie ligt bij alle vo-scholen ruim boven de norm. Veel leerlingen zitten in leerjaar 3 op niveau of op een hoger niveau. De onderbouwsnelheid scoort op het driejaarsgemiddelde bij alle scholen rond 2% hoger dan de norm.

Het Perron scoort op alle drie indicatoren (ruim) boven de norm. Bij vmbo-b is een lichte daling te zien in de jaarlijkse bovenbouwsucces percentages.

Bij Leerpark Arnhem vmbo-(g)t is het bovenbouwsucces een tweejaarsgemiddelde met een klein aantal leerlingen (25 in 2022-2023), en valt onder de norm. Ook bij vmbo-k is het percentage gedaald. In 2022-2023 was er een groot aantal zij-instromers, enkele pro-vmbo'ers in leerjaar 3 zijn gedoubleerd, daarnaast zijn drie bovenbouw leerlingen verwijderd. Wel ligt het driejaarsgemiddelde ruim boven de norm.

De havo van Titus Brandsma College ligt met 3% boven de driejaarsnorm bovenbouwsucces. Bij de havo van Thomas a Kempis College ligt het driejaarsgemiddelde percentage van het bovenbouwsucces iets boven de norm.

Naast bovengenoemde drie indicatoren wordt door de inspectie ook gekeken naar de gemiddelde cijfers op het centraal eindexamen, het verschil tussen de cijfers van de schoolexamens (SE) en de cijfers van het centraal eindexamen (CE) en naar de slaagpercentages.

In tabel 4 worden de gemiddelde CE-cijfers en het verschil SE-CE gepresenteerd. Een vergelijking met voorgaande jaren is achterwege gelaten vanwege de afwijkende omstandigheden en de afwijkende slaag-zakregeling vanwege de coronapandemie (2020 tot en met 2023).

TABEL 4: Examenresultaten 2022-2023

Bron: DUO

		Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Gemiddeld CE-cijfer	vmbo-b	6,6	-	-	6,46	6,79
	vmbo-k	6,4	-	-	6,52	6,75
	vmbo-gt	6,4	-	6,33	5,65	6,64
	havo	6,3	6,21	6,07	-	-
	vwo	6,5	6,42	-	-	-
Vershil SE-CE (norm ≤ 0,50)	vmbo-b	-0,2	-	-	-0,47	-0,30
	vmbo-k	0,0	-	-	-0,39	-0,27
	vmbo-gt	0,0	-	-0,06	0,68	-0,16
	havo	-0,1	-0,11	0,02	-	-
	vwo	0,1	0,03	-	-	-

Alle gemiddelde CE-cijfers op Het Perron, vmbo-b, -k, -(g)t, liggen boven het landelijk gemiddelde. Ook vmbo-k op Leerpark Arnhem ligt boven het landelijk gemiddelde. De overige gemiddelde CE-cijfers liggen (iets) onder het landelijk gemiddelde. De SE-CE verschillen op Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College en Het Perron liggen onder de norm van 0,5 (gering verschil). Op Leerpark Arnhem is het verschil SE-CE bij vmbo-(g)t hoger dan 0,5 (groot verschil), en bij vmbo-b is het verschil SE-CE iets kleiner dan 0,5.

In tabel 5 staan per school de slaagpercentages vermeld, en ook het aantal cum laude diploma's dat in 2023 is uitgereikt.

Op Het Perron, vmbo-b, vmbo-k, vmbo-(g)t, liggen alle slaagpercentages boven het landelijk gemiddelde. Ook de slaagpercentages voor vmbo-b en vmbo-k op Leerpark Arnhem liggen boven het landelijk gemiddelde. Het slaagpercentage vmbo-(g)t ligt met twaalf examenkandidaten onder het landelijk gemiddelde. De overige slaagpercentages liggen onder het landelijk gemiddelde. Dit laatste heeft mogelijk te maken met het feit dat veel leerlingen die in de examenklas zaten in eerdere schooljaren vanwege de coronasituatie 'met het voordeel van de twijfel' zijn bevorderd. Op Thomas a Kempis College zijn dertien leerlingen cum laude geslaagd. Op Titus Brandsma College één leerling en op Leerpark Arnhem twee leerlingen. Een mooi resultaat.

TABEL 5: Slaagpercentages 2022-2023 per onderwijssoort ten opzichte van landelijk gemiddelde

Bron: DUO

		Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
Slaagpercentages	vmbo-b	96,1%	-	-	100,0%	96,6%
	vmbo-k	94,1%	-	-	94,4%	97,8%
	vmbo-gt	91,3%	-	89,2%	75,0%	100,0%
	havo	84,2%	75,9%	71,7%	-	-
	vwo	88,6%	82,9%	-	-	-
Cum laude (bron: MMP)	vmbo-b		-	-	-	-
	vmbo-k		-	-	1	-
	vmbo-gt		-	1	-	1
	havo		2	-	-	-
	vwo		11	-	-	-

2.2.3 Tevredenheid over het onderwijs

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

Leerlingentevredenheid, sfeer en veiligheid

De vo-scholen bevragen jaarlijks de leerlingen hun mening over het onderwijs en de school. Deze gegevens worden gebruikt voor het verbeteren van het onderwijs. Het is ook een vereiste van het ministerie van OCW om de sociale veiligheid van onze leerlingen jaarlijks te meten.

Met de leerlingenenquête worden gegevens verzameld over de tevredenheid van leerlingen over de lessen, de docenten en de faciliteiten op school, evenals over het welbevinden, de veiligheid en de sfeer op school. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd op de openbare website scholenopdekaart.nl. Leerlingen, ouders en andere geïnteresseerden kunnen hier de prestaties van scholen vergelijken op onder andere onderwijsresultaten en tevredenheid van leerlingen en ouders. In het voorjaar van 2023 hebben alle scholen het leerlingentevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De cijfers die in 2023 zijn verzameld ten aanzien van tevredenheid, sfeer en veiligheid, dienen in het licht gezien te worden van een aantal jaren met periodes van schoolsluiting.

Op iedere schoollocatie zijn de uitkomsten van de enquêtes geanalyseerd. Daaruit voortgekomen actiepunten zijn in de locatieplannen voor 2023-2024 opgenomen.

In tabel 6 zien we de scores per school/onderwijssoort. De scores per school/onderwijssoort liggen grotendeels rond het landelijk gemiddelde. Uitschieters hierbij zijn +1,0 hoger en -0,3 lager dan het landelijk gemiddelde.

TABEL 6: Tevredenheid leerlingen 2022-2023

Bron: Scholen op de kaart

	Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
pro	7,2			7,3	7,3
vmbo (brugjaren)	6,8		6,6	7,0	6,8
wereldklas	6,7		7,7		
vmbo-b	6,4			6,5	6,4
vmbo-k	6,2			6,8	6,1
vmbo-(g)t	6,2			7,1	6,0
havo	6,1	6,3	6,8		
vwo	6,4	6,1			

De scores voor sfeer per school/onderwijssoort staan in tabel 7. Onze havo en vwo-opleidingen scoren boven het landelijk gemiddelde voor sfeer. De vmbo-opleidingen scoren rond het landelijk gemiddelde.

TABEL 7: Scores voor de sfeer op de vo-scholen 2022-2023

Bron: Scholen op de kaart

	Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
pro	7,2			7,4	6,9
vmbo (brugjaren)	7,3		7,3	6,8	7,1
wereldklas	7,4		7,5		
vmbo-b	6,8			6,9	7,1
vmbo-k	6,7			6,9	6,6
vmbo-(g)t	6,9			8,3	6,3
havo	7,0	7,3	7,4		
vwo	7,4	7,5			

Onderdeel van de tevredenheidsenquête is de veiligheidsmonitor, die wettelijk verplicht is. In tabel 8 is te zien dat bijna alle scores rond het landelijk gemiddelde liggen.

TABEL 8: Veiligheid op de vo-scholen 2022-2023

Bron: Scholen op de kaart

	Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
pro	9,5			9,5	9,8
vmbo (brugjaren)	9,0		9,2	8,3	9,0
wereldklas	9,3		9,4		
vmbo-b	8,8			9,0	9,1
vmbo-k	9,0			9,2	9,2
vmbo-(g)t	9,1			9,2	9,3
havo	9,3	9,1	9,4		
vwo	9,4	9,3			
pro (ervaren hulp)	7,0			7,1	7,4

Samenvattend zien we dat de algehele tevredenheid van de leerlingen op de vo-scholen van COG in lijn is met het landelijk gemiddelde. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde scoort Leerpark Arnhem iets hoger. Wat betreft sfeer (welbevinden en sociale veiligheid) scoort Leerpark Arnhem bij bijna alle opleidingen hoger dan het landelijk gemiddelde. Er wordt onder anderen nauw samengewerkt met jongerenwerkers, wijkteams et cetera. Op veiligheid (fysieke veiligheid) scoren alle scholen rond het landelijk gemiddelde.

Oudertevredenheid

De vo-scholen van COG vinden het belangrijk om ouders te betrekken bij het onderwijs en te onderzoeken wat de mening van ouders daarover is. Daarom wordt elk jaar onder ouders een tevredenheidsonderzoek uitgezet. In schooljaar 2022-2023 heeft dit onderzoek op alle vo-scholen van COG plaatsgevonden. De scores voor oudertevredenheid liggen op alle scholen op of iets boven het landelijk gemiddelde.

TABEL 9: Oudertevredenheid 2022-2023

Bron: Scholen op de kaart

	Landelijk	Thomas a Kempis College	Titus Brandsma College	Leerpark Arnhem	Het Perron
pro	7,6			8,5	
vo	7,8	7,8	7,8	7,8	8,0
wereldklas	7,8		7,8		

2.2.4 Kwaliteitsonderzoeken

In maart 2023 heeft Titus Brandsma College deelgenomen aan een interne audit. In de deelname stond de ontwikkelvraag “hoe kan de school meer rust en structuur creëren?” Om hier handen en voeten aan te geven zijn de schoolregels en de Juniormethode (didactisch model) als handvatten beschikbaar voor de docenten. In hoeverre worden deze gevolgd door leerlingen en docenten en welke invloed heeft dit op het gedrag van onze leerlingen?

Het auditteam raadde de school aan om een verder onderzoek te doen naar het ongewenste gedrag en de oorzaak ervan. Op basis van dit onderzoek kan een gericht plan van aanpak worden opgesteld. Verder kwam het auditteam met de aanbeveling om de schoolregels te evalueren en afspraken te maken over de naleving hiervan. Ook raadde men de school aan om de Juniormethode te evalueren en te herijken, op basis van de visie op leren van Titus Brandsma College.

Eén van de concrete acties naar aanleiding van de audit was het inzetten van de training ‘Effectief gedrag op school’. Dit is een traject met een looptijd van ruim een jaar waarin het personeel met elkaar opnieuw de gedragscultuur bepaalt. De medewerkers met elkaar afspraken gemaakt over de nieuwe schoolregels. Verder heeft de ‘juniormethode’ een update gehad qua inhoud en is nu gelijk voor zowel onder- als bovenbouw: de ‘Typisch Titus methode’.

In het najaar van 2023 vond bij Thomas a Kempis College een interne audit plaats. De school had op basis van de zelfevaluatie de volgende eigen ontwikkelingsvraag geformuleerd: ‘hoe is het op dit moment gesteld met de pedagogische relatie in de lessen en met differentiatie binnen de lessen?’

Het auditteam herkende de ingezette focus op de pedagogische relatie tijdens de lesbezoeken en in de interviews met docenten en leerlingen. Met name de horizontale loyaliteit van collega's vormde een rode draad in de gesprekken. Dat is minder op het vlak van differentiatie in de lessen. Docenten en leerlingen geven aan dat de behoefte meer ligt op de pedagogiek en activerende didactiek en zien didactiek als vervolgopdracht.

De praktijkschool van Leerpark Arnhem is in 2023 geaudit vanuit het Samenwerkingsverband De Verbinding. De resultaten van deze audit waren positief. Het auditteam constateerde dat er hard gewerkt werd aan het pedagogisch-didactisch klimaat. Een belangrijke aanbeveling was om meer te gaan doen aan differentiatie in de lessen. Dit zal in het teamplan voor 2024-2025 verder uitgewerkt worden.

In januari 2023 vond binnen de TL+ afdeling van Het Perron een interne audit plaats. Er werd een tweeledige ontwikkelvraag gesteld:

- Is de praktijkcomponent van onze TL+ zichtbaar/herkenbaar in de doorlopende leerlijn van leerjaar 1 tot en met 3?
- Is de werkwijze van onderzoekend/ontwerpend leren zichtbaar in de themalassen in de onderbouw en D&P lessen in de bovenbouw?

De conclusie en aanbevelingen van de commissie luidde:

"We zien een schijnbare tegenstelling tussen de benodigde ruimte voor het onderzoekend en ontwerpend leren aan de ene kant en de mate van controle die docenten in de les hebben. We bevelen aan te onderzoeken in hoeverre die gestructureerde aanpak in de les belemmerend werkt voor de ontwikkeling van onderzoekend en ontwerpend leren. Is het mogelijk om meer ruimte te creëren voor keuze en het maken van fouten, om daar weer van te leren? Het visitatieteam is verder van mening dat de basis om verder te werken aan de ambities van de school ruimschoots aanwezig is, want dit is echt een school om trots op te zijn met grote betrokkenheid van docenten bij de leerlingen en bij elkaar!"

Op 4 december 2023 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op Het Perron. Het onderzoek richtte zich op het praktijkonderwijs en de afdeling vmbo-k. Het Perron was onderdeel van een steekproef van scholen dat onderzocht wat de staat van het onderwijs in Nederland is. De onderwijskwaliteit van Het Perron werd zowel voor het praktijkonderwijs als de vmbo-k afdeling met een voldoende beoordeeld. Alle onderliggende standaarden werden ook met een voldoende beoordeeld. Aandachtspunten waren er op het gebied van differentiatie. Met name in de theorielessen bij de afdeling vmbo-k. Daarnaast waren er administratieve aandachtspunten met betrekking tot de bovenschoolse voorziening. De bovenschoolse voorziening is formeel geen onderwijshuisvesting. In samenwerking met het samenwerkingsverband wordt dit opgelost.

2.2.5 Onderwijsvernieuwingen en ontwikkelthema's op de vo-scholen Leerpark Arnhem

Leerpark Arnhem is in augustus gestart met vrijeschoolonderwijs. Er is een start gemaakt met twee klassen. In deze klassen zitten de leerlingen van vmbo-kader tot en met vwo in één groep. Hiermee wordt vormgegeven aan het concept van de 'brede brugklas'. Voor docenten is het soms ingewikkeld om voldoende te differentiëren. Om te docenten te voorzien in meer kennis en kunde, is een scholingstraject ingezet. Voor de vrijeschoolstroom zijn, in de loop van het jaar, docenten aangetrokken die bijna allemaal ervaring hebben met het vrijeschoolonderwijs en die het leuk vinden om dit onderwijs vorm te geven. Bij de informatieavonden en het open huis was veel belangstelling. De eerstejaarsleerlingen blijken goede ambassadeurs voor deze nieuwe onderwijsvorm. Na de onderbouw kunnen de havo/vwo-leerlingen hun studieloopbaan vervolgen in Nijmegen als zij een vervolg willen in het vrijeschoolonderwijs, op Thomas a Kempis College of op Titus Brandsma College. Het docententeam is inmiddels begonnen met de voorbereiding van het tweede en derde leerjaar.

De praktijkschool is in 2023 gestart met een samenwerking met het T-huis in Park Presikhaaf. Op de dinsdag verzorgen leerlingen de lunch in het T-huis. Ze verzorgen de schoonmaak en aankleding. Ook heeft er een doorontwikkeling plaatsgevonden met betrekking tot de keuze voor een sector. Leerlingen worden hierin meer begeleid en krijgen langer de tijd om tot een definitieve keuze te komen.

Bij het vmbo wordt er meer inclusief onderwijs aangeboden samen met Kentalis. Naast de beroepsgerichte vakken volgen nu ook de leerlingen van Kentalis van leerjaar 3 keuzevakken gezamenlijk met de reguliere leerlingen. Deze leerlingen krijgen wel extra ondersteuning in deze lessen vanuit Kentalis. Door de Kentalisleerlingen beter te integreren in het reguliere onderwijs, wordt voor hen de overstap voor deze leerlingen naar het mbo gemakkelijker.

In 2023 is er gestart bij het vmbo en de praktijkschool met taalonderwijs, digitale vaardigheden en rekenen naar aanleiding van de subsidie basisvaardigheden. Voor het taalonderwijs is er een bibliotheek gemaakt in samenwerking met de bibliotheek Rozet in Arnhem. Bij het vmbo is in augustus 2023 gestart met een brede brugperiode basis/kader en kader/tl.

Titus Brandsma College

Titus Brandsma College heeft in 2023 veel aandacht besteed aan de kwaliteit van de lessen. De subsidie voor de heterogene brugklassen is ingezet voor het versterken van de differentiatie van lessen in de onderbouw mavo-havo. De subsidie basisvaardigheden is benut voor de totstandkoming van een nieuw taal- en rekenbeleidsplan. In 2023 is ook gewerkt aan de voorbereiding van de nieuwe leerweg in mavo-3 met ingang van 2024-2025. Ook het werken met Design Thinking draagt bij aan een inhoudelijke vernieuwing van het onderwijs.

Thomas a Kempis College

Op Thomas a Kempis College is in 2023 gestart met het proces om te komen tot een nieuw schoolplan. In schooljaar 2023-2024 is vastgesteld dat de ingeslagen weg met flexuren geen passende uitwerking is van de wens om leerlingen meer keuzemogelijkheden te geven. Die keuze kwam voort uit de visie om leerlingen eigenaarschap te geven op hun leren en autonomie te geven over hun lesdagen. De school wil samen met alle personeelsleden de visie op onderwijs herijken. Daar is in 2023 een begin mee gemaakt. Het doel is om in 2024 een schoolplan vast te stellen waarin voor de komende vier jaar de grondtonen van het onderwijs zijn vastgelegd.

Daarnaast is in havo 4 een start gemaakt met het nieuwe praktijkvak havo-P. Bij dit vak werken leerlingen aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden door middel van het uitvoeren van projecten bij en voor bedrijven. Leerlingen uit alle profielen kunnen deelnemen aan het vak. Dit geeft het een breed, multidisciplinair karakter.

Het Perron

Op Het Perron spelen een aantal (ontwikkel)thema's. In de eerste plaats de beweging naar formatief handelen, wat samenhangt met het herziene toetsbeleid, aangepaste overgangsnormen en de ontwikkeling van een programma van toetsing (PTO) voor de onderbouw. Dit komt voort uit de drijfveer kansengelijkheid. De tweede ontwikkeling is de herziene visie met aangepaste structuur in het praktijkonderwijs. Dit jaar werkte de afdeling praktijkonderwijs voor de tweede keer samen het hotel Van der Valk. De leerlingen van het praktijkonderwijs hebben twee dagen de lunch in het hotel overgenomen en verzorgd. Meer dan 200 gasten werden door onze leerlingen bediend. Het geheel werd afgesloten met het uitreiken van certificaten waaruit blijkt dat zij hebben voldaan aan hun oriëntatie in de horeca.



2.2.6 Passend Onderwijs

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

passend onderwijs. In het periodieke overleg van het interne ondersteuningsteam worden leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte besproken en gemonitord. Daarnaast zijn er verschillende voorzieningen op de scholen met een OPP (Ontwikkelingsperspectief Plan). Scholen bieden de (extra) ondersteuning aan leerlingen met specifieke leermoeilijkheden, zoals dyslexiebegeleiding, remedial teaching en hulp bij plannen en organiseren. Ook zijn er trainingen voor leerlingen met specifieke ondersteuningsvragen, zoals faalangstreductietraining, weerbaarheidstraining en sociale vaardigheidstraining. Voor leerlingen die meer zorg nodig hebben is er de mogelijkheid externe deskundigen in te schakelen, zoals een jeugdarts of psycholoog. De scholen worden ondersteund vanuit de expertisecentra Scala (Arnhem/Velp) en het Ondersteuningscentrum OSC (Veenendaal). Bij deze zorgunits zijn onder meer orthopedagogen en psychologen werkzaam.

Het belangrijkste doel van Passend Onderwijs is het bieden van de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning aan leerlingen voor wie dit een voorwaarde is om met succes te kunnen participeren in het onderwijsleerproces op hun school. Iedere school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP), waarin beschreven staat welke ondersteuningsfaciliteiten de school biedt. Verder evalueert iedere school jaarlijks de in het ondersteuningsplan beschreven doelen en ambities, en de daarvan afgeleide activiteiten met interne en externe stakeholders (de medewerkers van het zorgteam, de schoolleiding, medewerkers van Scala en het samenwerkingsverband) om te komen tot gewenste bijstellingen. Deze worden verwerkt in het nieuwe ondersteuningsplan. Op deze wijze wordt geborgd dat de praktijk aansluit bij het ondersteuningsaanbod op papier.

De vo-scholen in Arnhem en Velp maken deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs De Verbinding (25.06). Belangrijke doelen van dit samenwerkingsverband zijn het versterken van de samenwerking in het

netwerk van scholen, het streven naar een meer integratieve ondersteuningsstructuur en een intensivering van de samenwerking met de ketenpartners. Verder is in 2023 veel energie gestoken in het beperken van het aantal verwijzingen vanuit po en vo naar het speciaal onderwijs. Dit was noodzakelijk om op termijn te komen tot een sluitende begroting. De doelen zoals beschreven in het ondersteuningsplan 2020 – 2024 van het samenwerkingsverband worden na consultatie van de stakeholders in de scholen en na instemming van de ondersteuningsplanraad (OPR) door het bestuur vastgesteld en jaarlijks geëvalueerd.

Het samenwerkingsverband De Verbinding heeft in 2023 het beleid met betrekking tot de basisondersteuning en de extra ondersteuning aangepast. Hierdoor wordt er meer gevraagd van de scholen in de ondersteuning. Voor Leerpark Arnhem had dit weinig consequenties omdat de basisondersteuning en extra ondersteuning al op niveau waren. De Oké-klas biedt leerlingen extra ondersteuning. Daarnaast maakt de school maatwerktrajecten voor leerlingen zodat ze niet naar het speciaal onderwijs hoeven te worden doorverwezen. In bepaalde gevallen stelt het samenwerkingsverband hier extra financiële middelen voor beschikbaar. In 2023 werd deze financiering voor vijf leerlingen beschikbaar gesteld. Op Titus Brandsma College vervult het 'Pluspunt' een belangrijke rol bij de begeleiding van leerlingen die extra hulp nodig hebben. De school onderzoekt of het Pluspunt meer kan worden ingezet als 'time-out voorziening'. Ook Thomas a Kempis College maakt gebruik van een Pluspuntvoorziening. Opvallend was het grote aantal leerlingen dat in 2023 gebruik maakte van deze faciliteit. Dat zorgde voor grote (werk)druk bij de medewerkers van het Pluspunt en de orthopedagogen.

De ondersteuningscoördinatoren namen deel aan visitaties van het samenwerkingsverband op andere scholen in de regio. De contacten met het samenwerkingsverband zijn verder geïntensiveerd, de lijnen zijn kort. Er zijn goede ervaringen opgedaan met de 'stadscoach', een jongerenwerker die

vanuit de gemeente Arnhem eenmaal per week op school is voor gesprekken met leerlingen en mentoren.

Het Perron is onderdeel van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld – Veenendaal (POBV, 25.11). Het Perron maakte gebruik van een aantal diensten en faciliteiten van het samenwerkingsverband, waaronder de reboundvoorziening Overstag en de diensten van de ambulant begeleiders. In het afgelopen jaar zijn er ontwikkelingen geweest om te komen tot afbouw van de bovenschoolse voorziening en ambulante begeleiding. Bij Het Perron zal met ingang van 2024-2025 een interne voorziening worden ingericht, zodat leerlingen die in het reguliere proces uitvallen intern opgevangen kunnen worden. Er ontstaat meer flexibiliteit en ons onderwijs ontwikkelt zich meer inclusief.

Het samenwerkingsverband POBV heeft de doelen vastgelegd in het ondersteuningsplan 2022 – 2026. Deze doelen zijn tot stand gekomen in nauwe samenspraak met de participerende scholen, en zijn na instemming van de OPR vastgesteld door het bestuur. De doelen voor genoemde periode zijn vertaald in vijf programmalijnen (realisatie van de basisondersteuning, voorzien in de behoefte aan extra ondersteuning, werken aan innovatie, versterken van de regionale samenwerking en versterken van de governance). Via jaarlijkse evaluaties wordt de realisatie van de ambities gemonitord en geborgd.

2.2.7 Toetsing en examinering

In 2023 zijn de vo-scholen van COG vooral bezig geweest met de verdere inrichting van de examencommissie(s), waarbij gekeken is naar de wettelijke eisen en de uitvoering ervan op de scholen. Op het gebied van deskundigheidsbevordering is er een gezamenlijke scholing georganiseerd voor de examencommissies via Bureau ICE. Daarnaast heeft er afstemming en consultatie plaatsgevonden met een externe school.



De scholen zijn in 2023 bezig geweest met de toetsing en kwaliteitsborging van (SE)-toetsen. Er heeft scholing (van toetsexperts) plaatsgevonden en in enkele gevallen moet de scholing nog plaatsvinden. Op de scholen vervult de examencommissie een belangrijke rol door gesprekken te voeren met de secties over de kwaliteit van de schoolexamens. Er is gewerkt aan het (door) ontwikkelen van het toetsbeleid dat aansluit bij de onderwijsvisie van de scholen. Binnen de werkgroep toetsing en examens hebben de scholen elkaar scherp gehouden op wet- en regelgeving. Ook vond er uitwisseling van ervaringen en expertise plaats. De samenstelling van de werkgroep is veranderd: van iedere locatie maakt de voorzitter van de examencommissie nu deel uit van de werkgroep. De werkgroep is gekomen met voorstel voor een format voor het verplichte jaarplan en evaluatie van de examencommissie. De examencommissies gaan hier in schooljaar 2023-2024 mee aan de slag.

De examenreglementen zijn in 2023 herzien en is men gekomen tot één examenreglement per school. Voorheen waren het examenreglementen per schoolsoort: vmbo-havo-vwo. In 2024 zullen de examenreglementen nog verder doorontwikkeld worden, waarbij we toe willen werken naar één bovenschools/bestuurlijk examenreglement met daarin de wet- en regelgeving en overheidsvoorschriften. Daarnaast zal er voor iedere school een eigen examenreglement met de schoolinterne regelgeving komen.

2.2.8 Werkdrukmiddelen

Aan werkdrukmiddelen heeft COG de volgende baten ontvangen:

- Thomas a Kempis College: € 491.723
- Titus Brandsma College: € 208.257
- Leerpark Arnhem vmbo: € 90.028
- Leerpark Arnhem pro: € 80.787
- Het Perron: € 367.124

Dit is volledig opgenomen in de baten van 2023.

De vo-scholen hebben samen met de MR een plan gemaakt voor de besteding van de werkdrukmiddelen. Bij Leerpark Arnhem is een onderwijs-assistent aangenomen die in het Open Leercentrum leerlingen extra begeleiding gaf. Bij de praktijkschool is deze persoon ingezet voor de ondersteuning bij het organiseren van activiteiten. Bij Titus Brandsma College zijn de werkdrukmiddelen ingezet voor het aantrekken van externe surveillanten tijdens toetsweken, extra inzet van onderwijsassistenten en uitbreiding van het aantal mentoruren.

Bij Thomas a Kempis College zijn de werkmiddelen eveneens ingezet voor de inhuur van extra surveillanten tijdens toetsweken. Daardoor hadden docenten tijd om na te kijken, leerlingen te spreken en de nieuwe onderwijsperiode voor te bereiden.

Het Perron heeft uitgevraagd op welke wijze medewerkers collectieve werkdrukmiddelen het liefst ingezet zien worden. Samen met de MR is een uiteindelijke keuze gemaakt. Eerst worden de personeelskamers en vergaderruimte opnieuw ingericht, zodat een fijne plek ontstaat om tijdens pauzes te eten, drinken en ontspannen. Daarna zullen de middelen worden ingezet voor uitbreiding van het onderwijsservicecentrum (begeleiding voor leerlingen en docenten bij leerlingproblematiek).

De scholen monitoren samen met de personeelsgeleding van hun medezeggenschapsraden de besteding en de effectiviteit van de ingezette werkdrukmiddelen.

2.2.9 Schorsing en verwijderingen

Op Titus Brandsma College is er in 2023 sprake geweest van vijf schorsingen. Twee keer betrof het dezelfde leerling. Hij zit inmiddels niet meer op school. Hoewel er op de school geen toename is van het aantal schorsingen, ziet men wel in de casuïstiek dat de problematiek veel heftiger is dan voorgaande jaren. De school hoopt met de training 'Effectief gedrag in de school' het aantal schorsingen te verminderen.

In 2023 zijn er op Leerpark Arnhem drie schorsingen geweest. Verder zijn drie leerlingen van school verwijderd vanwege diverse ernstige incidenten. Het was een zoektocht om de leerlingen op een andere school geplaatst te krijgen omdat andere scholen de leerlingen niet tijdens het schooljaar wilden opnemen.

Op Thomas a Kempis College zijn 23 leerlingen geschorst. De aanleidingen waren alcohol en drugs, vechtpartijen, pesten, vandalisme en diefstal. Er zijn geen leerlingen verwijderd.

Op Het Perron was er in 2023 sprake van 60 schorsingen waarvan melding is gemaakt bij de inspectie. Aanleiding voor de schorsingen betroffen vernielingen, het creëren van onveilige situaties voor medeleerlingen, fysiek en verbaal geweld, en het belemmeren van het leerproces door storend gedrag. Er zijn geen leerlingen verwijderd.

2.2.10 Nieuwkomers

Op alle vo-scholen werden subsidiegelden ontvangen voor nieuwkomers. De gelden werden ingezet om te voorzien in het reguliere onderwijs voor deze groep. Daarnaast werd met deze gelden voorzien in NT2-onderwijs en maatwerktrajecten.

2.3 Onderwijsresultaten middelbaar beroepsonderwijs (inclusief vavo)

2.3.1 Kwaliteitsagenda

De kwaliteitsdoelen van de mbo's van COG zijn beschreven in de Kwaliteitsagenda COG-mbo 2019-2022. Deze Kwaliteitsagenda beschrijft de koers, de speerpunten en onze ambities voor de periode van 2019- 2022 en is met een jaar verlengd. In [Bijlage 2a \(Voortgang Kwaliteitsafspraken\)](#) zijn de ambities en behaalde resultaten te lezen.

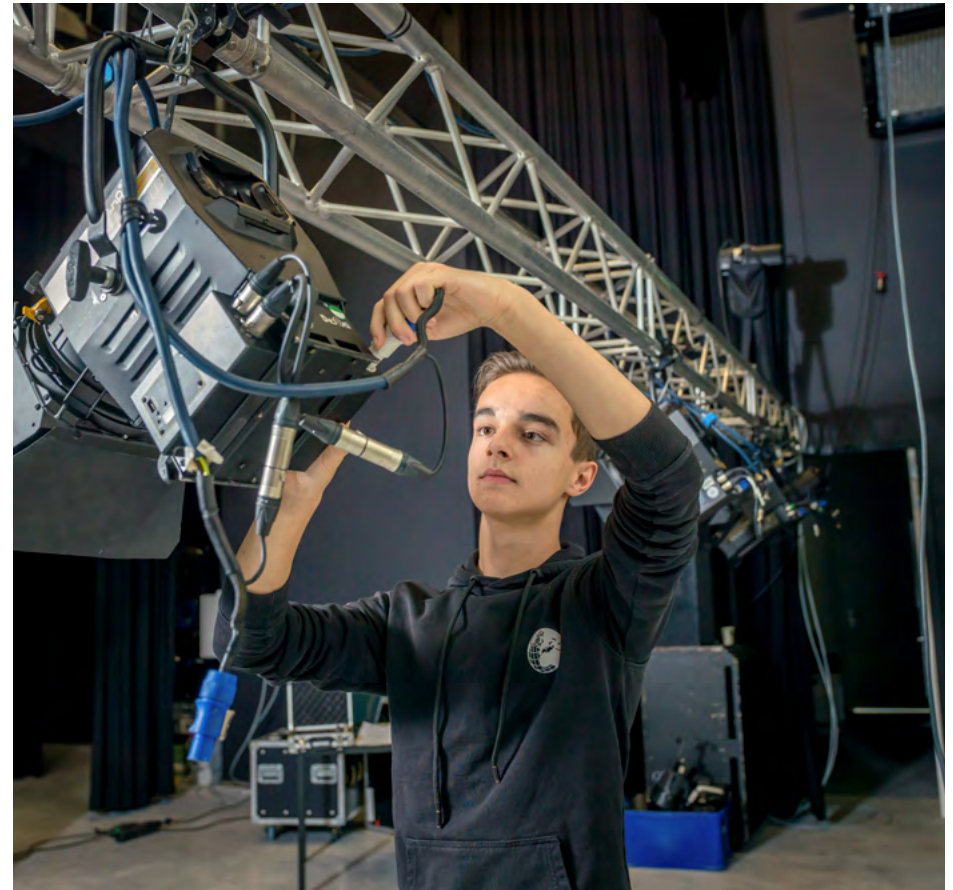
De Kwaliteitsagenda 2019-2022 richt zich op de volgende vier speerpunten:

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Door de snelle ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, nieuwe technologieën en robotisering, veranderen de arbeidsmarkt en de samenleving in hoog tempo. Ook diverse crises hebben invloed op de arbeidsmarkt. Beroepen verdwijnen, nieuwe (nog onbekende) beroepen ontstaan. De toekomstige arbeidsvraag is moeilijk te voorspellen. In aansluiting hierop zijn we met ingang van schooljaar 2023-2024 gestopt met een aantal opleidingen zonder toekomstperspectief. Voor de nieuwe Kwaliteitsagenda hebben we in kaart gebracht wat de behoeften zijn van de arbeidsmarkt in ons werkgebied en zien we dat ons opleidingsportfolio daarop aansluit.

Iedere student op de juiste plaats

Loopbaanoriëntatie (LOB) is opgenomen in de diverse curricula; zowel van de vo-scholen als van de mbo-scholen. Vanuit de aanpak om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan, trekken de vo- en mbo-scholen gezamenlijk op voor het ontwikkelen van netwerken en het loopbaandossier. Dit geldt voor de beide regio's waarin wij opereren. Ook scholing van collega's en ontwikkelen in samenhang zijn speerpunten geweest op dit gebied. In de afgelopen jaren zijn



diverse projecten succesvol geweest: oriëntatiedagen voor derde- en vierdejaars vmbo-leerlingen, een scholenmarkt, samenwerking bij het vormgeven van LOB-beleid op de scholen van de Lerende Regio Arnhem (LRA). We zijn gestart met de ontwikkeling van een digitaal loopbaancentrum van waaruit studenten begeleid worden bij het vinden van een juiste (vervolg-) opleiding of baan.

Kwetsbare jongeren

De in 2022 gestarte goede initiatieven zijn doorgezet in 2023, onder andere op basis van landelijke bekostiging. Dit zijn bijvoorbeeld initiatieven als vsv (OCW), Dichterbij dan je denkt (SZW), NPO - Extra begeleiding & Nazorg. Onze teams studentondersteuning en de slb'ers zijn verder geschoold in het begeleiden van studenten met een specifieke hulpvraag. Daarnaast hebben we met behulp van extra tijdelijke middelen de klassen verkleind voor studenten van niveau 2 met succesvol resultaat.

Doorontwikkelen Kwaliteit en Organisatie

Uit de evaluatie van de besturingsfilosofie "Andersom Organiseren" kwam duidelijk naar voren dat de rol van teamleiding geen mandaat en slagkracht had en waarbij de kwaliteit onvoldoende gewaarborgd konden worden.

Om die reden zijn we in schooljaar 2022-2023 verdergegaan onder de besturingsfilosofie "Teamkracht". Daarmee behouden we het gedachtegoed van Andersom Organiseren, maar hebben we een nieuwe hiërarchische functie toegevoegd: de onderwijsmanager. Deze manager leidt één of meerdere onderwijsteams en heeft de bevoegdheden die daarbij horen. Met de komst van de onderwijsmanagers en met het weghalen van de laag van algemeen directeur, waardoor het CvB nu rechtstreeks de locatiedirectie aanstuurt, is er meer en directe sturing mogelijk.

De doorontwikkeling Kwaliteit en Organisatie was een onderdeel van de verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022 en riep bij de beoordelingscommissie vragen op, waarover we in gesprek zijn geweest. We hebben daarop aanvullingen gedaan. In de verantwoording van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 heeft de commissie de beschrijving van de sturing in de laatste twee jaren en de financiële verantwoording gemist. [Zie voor de financiële verantwoording Bijlage 2b.](#)

In oktober 2023 hebben er gesprekken plaatsgevonden over de afronding Kwaliteitsagenda 2019-2022. Hoofdonderwerp van dit gesprek was de sturing in de organisatie. Hierover heeft het CVB nadere uitleg gegeven, en dan met name op de vraag "hoe gaat zich dit vertalen naar de toekomst?". Na dit gesprek heeft de beoordelingscommissie over de Kwaliteitsagenda 2019-2022 het oordeel voldoende gegeven.

De Kwaliteitsagenda 2024-2027

Gelijktijdig aan de verantwoording van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn we gestart met de Kwaliteitsagenda 2024-2027, waarin de sturing specifiek aandacht heeft gekregen, naast de uitwerking van de pijlers:

- Kansengelijkheid
- Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
- Onderwijs voor de toekomst
- Onderwijscode, een pijler vanuit het mbo: de onderwijsontwikkeling als belangrijk onderdeel van de Kwaliteitsagenda

De ingediende Kwaliteitsagenda en het daaropvolgende bestuursgesprek met de beoordelingscommissie heeft geleid tot het voorlopig advies van een voldoende.

2.3.2 Studentenaantallen

In 2022-2023 telde Nederland ongeveer 483.500 mbo-studenten, 3,5% minder dan het jaar ervoor. Dit is voor het tweede jaar op rij een daling in het totale landelijke studentenaantal. Deze daling wordt veroorzaakt door een daling in het aantal studenten die een BOL-opleiding volgen. Het studentenaantal van BBL is juist toegenomen. Dit ligt in lijn met de prognoses. Voor schooljaar 2023 – 2024 wordt ook nog een daling verwacht in de BOL-studenten. Vanaf 2024 wordt een stijging verwacht. Voor BBL zet vanaf dit jaar een daling in die lijkt aan te houden tot in ieder geval 2028, maar vanaf 2023-2024 ook aan een (sterke) daling zal beginnen. De situatie op de arbeidsmarkt beïnvloedt deze ontwikkelingen.

Het voedingsgebied van de mbo-scholen bevindt zich in twee regio's: de Gelderse Vallei (Foodvalley) en Gelderland-Midden. Vanuit de regio Gelderse Vallei komt het merendeel van de studenten van de mbo-scholen uit de gemeenten Ede, Veenendaal, Barneveld, Rhenen en Wageningen. Het aandeel van de studenten COG uit de regio was de laatste drie jaren: 39%, 39% en 38%. Vanuit de regio Gelderland-Midden komen de meeste studenten uit de gemeenten Arnhem en Rheden. De prognose is dat er in 2023-2024 een daling in het aantal studenten zal zijn in onze grootste toeleverende gemeenten. Vanaf 2024-2025 wordt een stijging van studentenaantallen verwacht. Zie tabel 11 voor een overzicht.

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

Jaar	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029	Procentueel verschil
BOL 1	11,1	10,7	12,8	14,9	15,5	15,4	15,1	14,6	136,2%
BOL 2	52,9	47,3	46,0	48,1	49,7	50,5	50,6	49,4	104,3%
BOL 3	58,7	52,9	50,7	51,3	52,1	53,5	55,0	55,4	104,7%
BOL 4	249,2	236,0	230,1	232,7	235,7	240,6	245,9	247,1	104,7%
Totaal BOL	371,9	346,9	339,7	347,0	353,0	360,1	366,6	366,5	105,6%
BBL1	3,1	3,4	3,2	3,0	3,1	3,0	2,8	2,8	80,6%
BBL2	29,2	31,3	29,7	27,4	26,7	25,7	24,5	23,7	75,5%
BBL3	54,2	55,1	52,4	48,5	46,4	44,9	43,2	42,6	77,3%
BBL4	42,8	46,7	45,8	42,3	40,0	37,7	35,4	34,5	73,9%
Totaal BBL	129,3	136,6	131,1	121,2	116,2	111,3	105,8	103,5	75,8%
Totaal mbo	501,2	483,5	470,8	468,2	469,3	471,4	472,5	470,0	97,2%

TABEL 11: Overzicht aantallen mbo-studenten

Jaar	Historie					Prognose				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Arnhem	4.758	4.963	5.112	5.086	4.737	4.855	4.920	5.007	5.082	5.119
Barneveld	2.181	2.211	2.242	2.166	2.128	2.069	2.043	2.072	2.112	2.155
Ede	3.592	3.629	3.694	3.659	3.622	3.486	3.492	3.498	3.521	3.504
Rheden	1.237	1.257	1.315	1.235	1.129	1.085	1.078	1.083	1.080	1.088
Rhenen	572	601	616	574	568	548	538	547	545	526
Veenendaal	2.196	2.240	2.201	2.168	2.072	2.005	1.997	1.999	1.994	2.005
Wageningen	572	616	633	630	619	646	653	660	670	688
Totaal	15.108	15.517	15.813	15.518	14.875	14.694	14.721	14.866	15.004	15.085

Het studentenaantal op de mbo-scholen op 1 oktober 2023 is voor het derde jaar op rij gedaald. De daling is echter vele malen hoger dan verwacht werd op basis van de prognoses van DUO. Er is een sterke daling (8,3%) in het aantal BOL-studenten op zowel niveau 2, 3 en 4. Het aantal BBL-studenten is juist iets toegenomen (1,2%), met name op niveau 2 en 4.

TABEL 12: Aantal BOL/BBL-studenten

	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023
BOL	4.299	4.499	4.347	4.004	3.672
Entree	75	111	110	110	99
Niveau 2	712	727	751	699	605
Niveau 3	915	885	841	730	632
Niveau 4	2.597	2.776	2.645	2465	2336
BBL	1.766	1.717	1.767	1.897	1.919
Entree	26	37	26	25	32
Niveau 2	344	350	429	494	529
Niveau 3	883	799	765	799	777
Niveau 4	513	531	547	579	581
Totaal	6.056	6.214	6.114	5.901	5.591

2.3.3 Studieresucces

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 op het 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:

TABEL 13: Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat

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

Toelichting op normen

- **Onvoldoende:** De opleiding scoort op minder dan twee van de drie indicatoren onder de norm voldoende.
- **Voldoende:** De opleiding voldoet aan tenminste twee van de drie indicatoren aan de norm voldoende.
- **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.

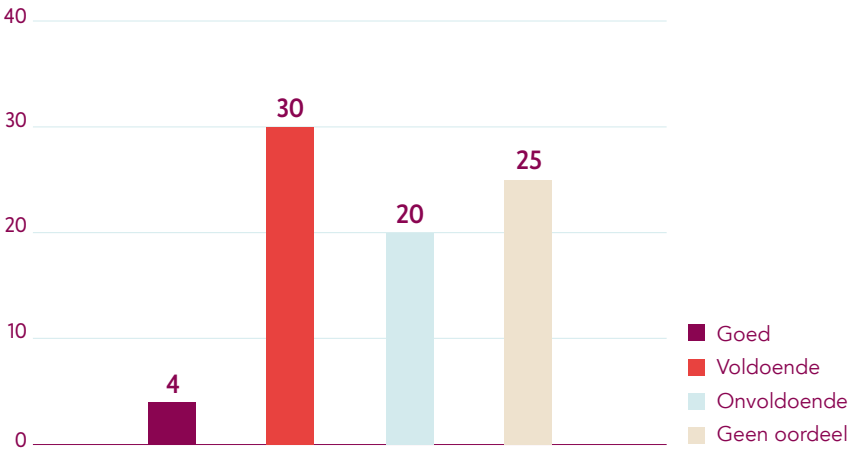
In grafiek 1 wordt een beeld gegeven op instellingsniveau: hoeveel opleidingen (combinatie bc-code x niveau) van COG scoren goed, voldoende, onvoldoende en geen oordeel. In [Bijlage 3 Studiesucces](#) is een overzicht opgenomen volgens de beoordeling van de Inspectie van het Onderwijs (bc x niveau).

Het studiesucces is een driejaarsgemiddelde. We zien dat het schooljaar 2019-2020 niet meer meetelt in het gemiddelde. Dat schooljaar had hele goede resultaten. De schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 hebben geleden onder corona. Het schooljaar 2022-2023 heeft weer een stijgende lijn, maar kan het goede jaar van 2019-2020 niet compenseren. Wanneer de stijgende lijn van het jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat verder doorzet zal het gemiddelde studiesucces volgen, zie tabel 14.

TABEL 14: Vierjarenoverzicht resultaten

Niveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2	82,09%	77,18%	71,94%	76,89%
3	73,07%	72,81%	66,99%	73,95%
4	73,77%	70,87%	68,39%	73,08%

GRAFIEK 1: Berekend oordeel studiesucces mbo van COG in meetperiode 2020-2021 tot en met 2022-2023



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. Op instellingniveau is het jaarresultaat 2022-2023 op alle niveaus gestegen, nadat het daarvoor twee jaar op rij gedaald was. Het gemiddelde van niveau 3 is daarmee boven de inspectienorm gestegen. Niveau 2 en 4 scoren (net als voorgaande schooljaren) ook boven de inspectienorm. Zie tabel 15 voor een overzicht.

TABEL 15: Jaarresultaat instellingsbreed 2019-2020 tot en met 2022-2023 per opbrengstjaar

Bron: Qlikview Osiris app 1.3.4, Onderwijsresultaten – Jaarresultaat, 25 januari 2023

Niveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2	82,09%	77,18%	71,94%	76,89%
3	73,07%	72,81%	66,99%	73,95%
4	73,77%	70,87%	68,39%	73,08%

Jaarresultaat niveau 2

Het jaarresultaat van niveau 2 is gestegen van 71,9% in 2021-2022 naar 76,9% in 2022-2023. Het aantal bc-codes dat op jaarresultaat een onvoldoende scoort op niveau 2 is – wellicht tegen verwachting in – iets toegenomen (van zeven onvoldoendes naar acht), maar het aantal studenten in een voldoende bc-codes is sterk toegenomen. In totaal zijn er 11 bc-codes dit jaar gestegen en 9 bc-codes zijn er gedaald, 3 bc-codes zijn gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder.

Jaarresultaat niveau 3

Op niveau 3 is het jaarresultaat flink gestegen (van 67,0% naar 74,0%). In 2022-2023 is het hoogste rendement behaald in de afgelopen drie jaar. Het aantal bc-codes dat een onvoldoende (onder de norm) krijgt, is afgenomen van 14 naar 9. Daarnaast is er een sterke verschuiving van onvoldoendes naar de kleinere bc-codes (bijvoorbeeld Podium- en evenemententechniek en Keuken); van de 5 grootste bc-codes in 2021-2022 waren er 4 onvoldoende, in 2022-2023 is dat er nog maar 1. Iets meer bc-codes (n=15) zijn gestegen dan dat er gedaald zijn (n=11) en voor 2 bc-codes kon geen vergelijking worden gemaakt met voorgaand jaar in verband met ontbreken van een resultaat in 2022-2023.

Jaarresultaat niveau 4

Het jaarresultaat op niveau 4 is in 2022-2023 ook gestegen (van 68,4% in 2021-2022 naar 73,1%) en behaald net als niveau 3 het hoogste rendement in de afgelopen drie jaar. In 2022-2023 zijn 10 bc-codes onvoldoende (van 26), 1 minder dan in 2021-2022. Net zoals op niveau 2 en 3 is er een verschuiving van de onvoldoendes naar de kleinere bc-codes. In 2021-2022 scoorden twee combinaties uit de 5 grootste bc-codes onvoldoende; in 2022-2023 is dat er nog 1. Iets meer bc-codes (n=14) zijn gestegen, dan dat er gedaald zijn (n=10) en één bc-code is gelijk gebleven.

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat geeft de verhouding weer tussen het aantal gediplomeerde instellingsverlaters ten opzichte van het totaal aantal instellingsverlaters in het betreffende schooljaar. Het diplomaresultaat is op alle niveaus in 2022-2023 behoorlijk gestegen; niveau 2 is 4,1 procentpunt gestegen en het diplomaresultaat in 2022-2023 is het hoogst van de afgelopen drie meetjaren. Niveau 3 is met 5 procentpunt gestegen tot 76,4% en ook op niveau 3 is het diplomaresultaat in 2022-2023 het hoogst van de afgelopen drie meetjaren.

Het diplomaresultaat op niveau 4 is met 4,2 procentpunt gestegen tot 75,32% en ook hier betekent dat het hoogste rendement in de afgelopen drie jaren. Alle niveaus scoren boven de inspectienorm. Zie tabel 16 voor een overzicht.

TABEL 16: Diplomaresultaat instellingsbreed 2019-2020 tot en met 2022-2023 per opbrengstjaar

Niveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2	79,21%	73,08%	69,32%	73,40%
3	76,18%	76,20%	71,45%	76,40%
4	75,91%	73,57%	71,14%	75,32%

Het aantal bc-codes op niveau 2 dat onder de norm scoort is gedaald naar 6 (uit 24) in 2022-2023. Een jaar eerder waren dat er 7. Het diplomaresultaat wordt voor een groot deel bepaald door 2 bc-codes: Dienstverlening en Particuliere beveiliging. Het aantal studenten in deze twee bc-codes samen is iets groter dan de overige 22 bc-codes bij elkaar. Dienstverlening laat in 2022-2023 een mooie stijging zien: van 66,2% naar 75,8%. Particuliere beveiliging is iets gedaald: van 81,0% naar 78,0%.

Ook op niveau 3 is het aantal onvoldoende bc-codes op diplomaresultaat gedaald (van tien in 2021-2022 naar acht in 2022-2023). Van de vijf grootste bc-codes is in 2022-2023 nog slechts één onvoldoende. Een jaar eerder waren dat er nog 3. De bc-code Verzorgende-IG is erg groot: een derde van alle studenten op niveau 3 in de berekening van het diplomaresultaat was onderdeel van Verzorgende-IG. Deze bc-code laat een mooie stijging zien (van 76,1% naar 80,4%).

Het beeld op niveau 4 is hetzelfde als op niveau 2 en 3. Een mooie stijging in het diplomaresultaat in 2022-2023 (hoogste resultaat in de afgelopen drie jaar) en een afname in het aantal onvoldoende bc-codes (van 11 naar 7). Geen enkele bc-code in de top vijf (qua grootte) scoort onvoldoende; een jaar eerder waren dat er nog twee. De verdeling qua aantallen studenten in de verschillende bc-codes is op niveau 4 minder scheef dan op niveau 2 en 3 (meer bc-codes dragen ongeveer evenveel bij aan het behalen van het gemiddelde resultaat).

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. Op instellingniveau is het startersresultaat 2022-2023 op niveau 2 gestegen van 82,7% naar 85,6%. Ook op niveau 3 is het startersresultaat gestegen; van 83,2% naar 85,4%. Dit is het hoogste resultaat in jaren!¹ Op niveau 4 is het startersresultaat wederom gedaald. De gemiddeldes liggen op alle niveaus boven de inspectienorm. Zie tabel 17 voor een overzicht.

TABEL 17: Startersresultaat instellingsbreed 2019-2020 tot en met 2022-2023 per opbrengstjaar

Niveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2	89,56%	85,78%	82,74%	85,56%
3	83,42%	83,74%	83,20%	85,38%
4	86,92%	86,87%	84,89%	83,71%

1. In ieder geval vanaf 2015-2016, meetgegevens voor die tijd zijn niet beschikbaar in Qlikview

Het aantal onvoldoende bc-codes op niveau 2 in 2022-2023 is gedaald tot 5; vorig jaar waren dat er nog 6. Waar voorgaand jaar de grootste bc-code (Dienstverlening) nog onvoldoende scoorde, is deze in 2022-2023 gestegen tot 89,1%. De tweede bc-code – Particuliere beveiliging, die samen met Dienstverlening ongeveer de helft bijdraagt aan het startersresultaat – is iets gedaald (van 89,3% naar 85,4%). Voor de overige 21 bc-codes geldt dat de individuele veranderingen elkaar nagenoeg opheffen; hun bijdrage op de stijging van het gemiddelde startersresultaat op niveau 2 is klein.

De stijgende lijn van het startersresultaat op niveau 3 is indrukwekkend te noemen. Het resultaat in 2022-2023 is het hoogst in jaren (in ieder geval sinds het begin van de meetperiode in 2015-2016). In 2022-2023 is het aantal onvoldoende bc-codes gelijk gebleven (n=10) en is het aantal bc-codes dat lager scoort dan een jaar eerder groter dan het aantal bc-codes wat hoger scoort dan een jaar eerder. Echter, de twee bc-codes die gezamenlijk ongeveer de helft van het startersresultaat bepalen - Verzorgende-IG en Maatschappelijke zorg – zijn respectievelijk met 4,9 en 4,3 procentpunt gestegen, waardoor het gemiddelde op heel niveau 2 is gestegen.

De daling op niveau 4 wordt voornamelijk veroorzaakt door een daling in de middelgrote bc-codes (aantal studenten tussen ongeveer 30 en 85 per bc-code). In de top vijf van de grootste bc-codes zijn ook veranderingen – maar de invloed op het totaal is nihil (doordat positieve en negatieve veranderingen elkaar opheffen). Het aantal onvoldoende bc-codes in 2022-2023 is gelijk aan een jaar eerder (n=9).

Verklaring voor de positieve trend op studiesucces

In het afgelopen jaar is extra ingezet op begeleiding van vertragers. Studenten van niveau 2 opleidingen hebben extra begeleiding gekregen en het onderwijs werd aangeboden in kleinere klassen. Aan studenten die door het wegvallen van open dagen, meeloopdagen en andere informatiemomenten door de coronapandemie onvoldoende een overwogen keuze hebben gemaakt voor een opleiding wordt de mogelijkheid geboden om in te stromen in de startklaarklas of de kwalificatieklas. In de startklaarklas krijgen de studenten de mogelijkheid zich te oriënteren op een opleiding die meer past bij hun interesses en competenties. In de kwalificatieklas kunnen studenten (van niveau 3 en 4) in een korte periode een startkwalificatie (diploma niveau 2) behalen. Dit voorkomt ongediplomeerde uitval. Ook zijn er subsidies aangewend voor taalondersteuning anderstaligen tijdens beroepsgerichte vakken om het succes op het behalen van een diploma te verhogen.

2.3.4 Vavo

Aantal vavo-studenten

In het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) kunnen studenten een vmbo-tl-, havo- of vwo-diploma of deelcertificaten voor schoolvakken halen. In de examenjaren 2020, 2021, 2022 en 2023 is er ook op de vo-scholen sprake geweest van aangepaste examenmaatregelen door de coronacrisis.

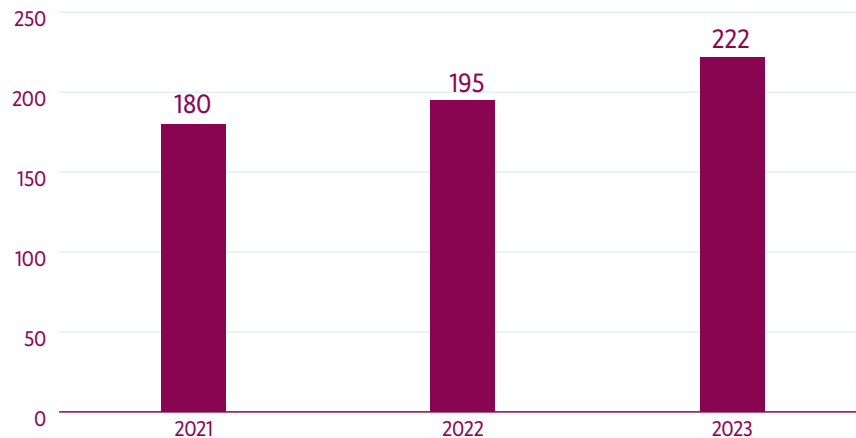
De maatregelen:

- 2023: tijdvak 2 verlengd naar 10 werkdagen
- 2022: gelijk aan examenjaar 2021
- 2021: gespreid examen in 2 tijdvakken à 2 weken, 3^e tijdvak à 4 werkdagen voor herkansing op schoollocatie, herkansingsmogelijkheid voor 2 vakken, duimregeling voor niet-kernvakken
- 2020: geen centraal examen, het schoolexamen cijfer is het eindcijfer voor het betreffende vak

Na de daling in 2020 (128) zien we vanaf 2021 een stijging van het aantal vavo-studenten (zie grafiek 2).

GRAFIEK 2: Aantal vavo-studenten

Bron: Qlikview app



De meeste vavo-studenten volgen een havo vak of -opleiding. In 2023-2024 zien we binnen het vavo een stijging bij het vwo.

Aantal vavo-studenten naar overeenkomst

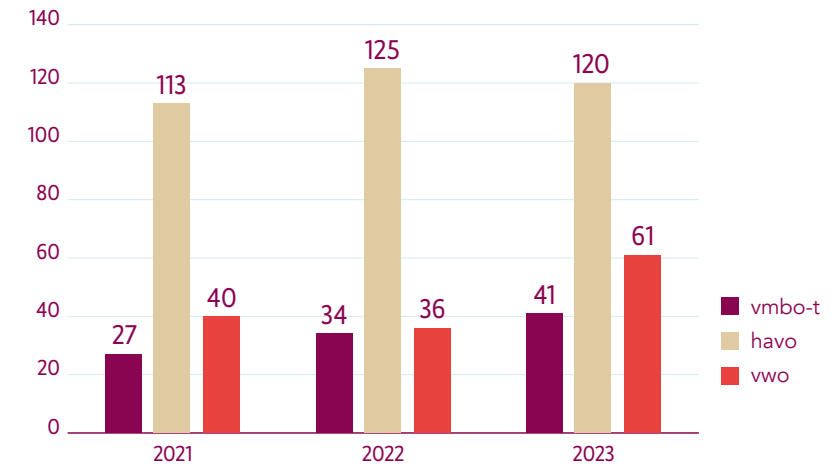
Financiering van de vavo-opleidingen gaat per student via:

- Een reguliere vo-school (uitbesteding aan het vavo via de zogenoemde Rutte-regeling)
- Het Rijk (overheidsfinanciering)
- De student zelf (zelfbetaler)

De bekostigde vavo-studenten door een reguliere school of door het Rijk, zijn in percentages door de jaren heen vrijwel gelijk. Na de daling in 2020 (het eerste coronajaar) stijgt het aantal uitbestede leerlingen vanaf 2021 bij 'reguliere school', mede vanwege lagere slaagpercentages op vo-scholen.

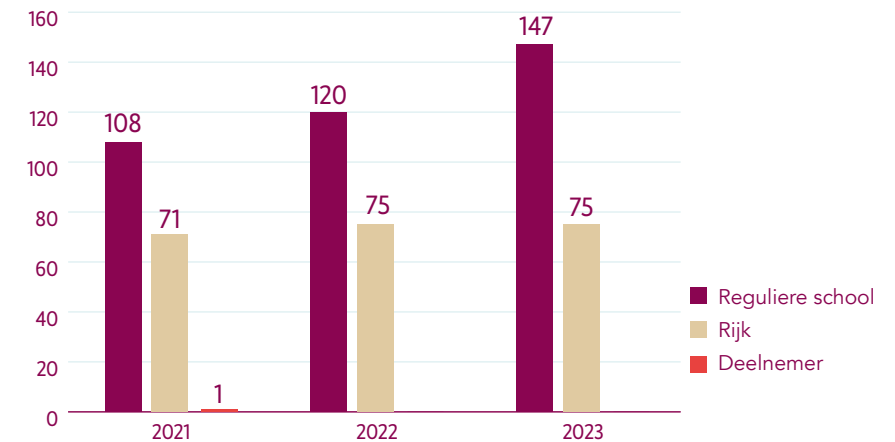
GRAFIEK 3: Aantal vavo-studenten naar vo-soort

Bron: Qlikview app



GRAFIEK 4: Aantal vavo-studenten naar overeenkomst

Bron: Qlikview app



Onderwijsresultaten vavo

De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs. Bij het vavo zijn voor de standaard (onderwijs)-resultaten drie indicatoren opgenomen:

1. Het verschil tussen het centraal examencijfer (CE-cijfer) en het schoolexamencijfer (SE-cijfer) - norm: maximaal 0,5 punt; en
2. Het percentage van een voldoende bij CE-vakken - norm: minimaal 65%
3. Driejaarsgemiddelde leerresultaten van het eindexamen

In verband met de coronacrisis hanteert de inspectie een aangepaste toezicht-werkwijze tot voorjaar 2025.

Indicator 1: Verschil vavo SE-CE

In opbrengstjaar 2023 voldeed het vavo aan de inspectienorm verschil SE-CE; alle driejaarsgemiddelden zijn binnen de norm van maximaal 0,50 verschil.

Indicator 2/3: Vavo percentage voldoende CE-vakken en driejaarsgemiddelde

Voor wat betreft het percentage voldoende CE-vakken zagen we het effect van corona. Gezakte leerlingen kwamen met lagere cijfers binnen en/of volgden meer vakken. Ten opzichte van 2019 waren de vavo-resultaten lager. Ook voor wat betreft het percentage voldoende CE-vakken voldeed het vavo in opbrengstjaar 2023 aan de norm; alle driejaarsgemiddelden liggen boven de norm van 65%.

TABEL 18: Verschil vavo SE-CE

Bron: Inspectie van het Onderwijs

Verschil SE-CE	vmbo-t	havo	vwo
2018 - 2019	0,16	-0,29	0,27
2020 - 2021	0,07	-0,11	0,08
2021 - 2022	0,02	-0,10	0,22
Driejaarsgemiddelde	0,09	-0,17	0,20

TABEL 19: Vavo-percentage voldoende CE-vakken

Bron: Inspectie van het Onderwijs

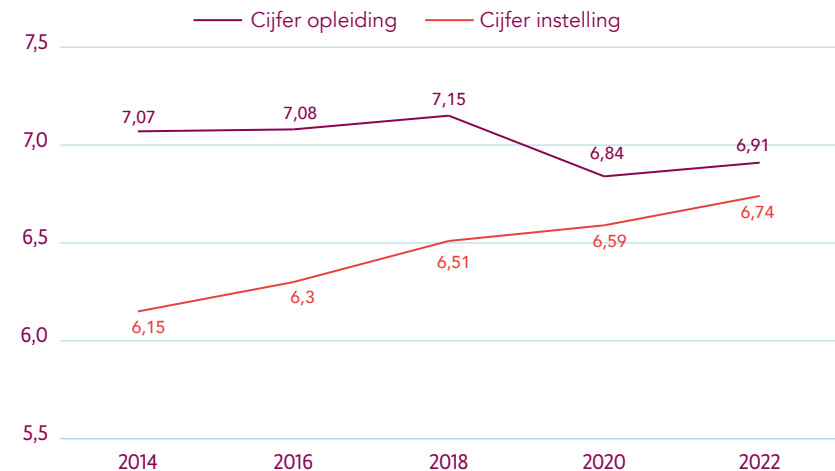
% voldoende vavo CE-vakken	vmbo-t	havo	vwo
2018 - 2019	75,00%	73,65%	71,05%
2020 - 2021	68,42%	65,99%	70,65%
2021 - 2022	56,10%	63,38%	66,97%
Driejaarsgemiddelde	67,18%	67,58%	69,52%



2.3.5 Studenttevredenheid

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

FIGUUR 3: Opleidings- en instellingscijfer mbo van COG



We zien dat de mbo-scholen van COG op veel onderdelen net iets hoger scoort dan het landelijke gemiddelde. We realiseren ons dat de landelijke scores afgerond zijn op één decimaal en dat dit vergelijken lastig maakt. Wat we in ieder geval kunnen vaststellen is dat de resultaten op diverse onderdelen beter zijn gescoord zijn dan bij de meting in 2020.

COG mbo's scoren al jaren goed op de onderdelen sfeer, omgeving en veiligheid. Daar zijn we trots op. Studenten geven aan dat ze met plezier naar school gaan en een prettige sfeer binnen hun opleiding ervaren. Ze voelen zich veilig op school. Omdat wij welbevinden als voorwaarde zien om tot leren te komen, hebben we door de NPO-gelden extra in kunnen zetten op begeleiding van de (kwetsbare) studenten. Doordat de onderwijsteams hebben ingezet op intensievere bpv-begeleiding, het begeleiden van kleinere klassen en extra inzet op individuele gesprekken hebben we de sfeer en veiligheid op hoog niveau weten te houden. De onderwijsteams hebben dit uitstekend gedaan.

De grootste stijging dit jaar is te zien in het cluster lesmaterialen en toetsen. Dit is gestegen met één tiende punt ten opzichte van de vorige editie van de JOB-monitor. Dit is het gevolg van sterke inzet op ons leermiddelenbeleid. We hebben gestuurd op minder hoge kosten voor de studenten, meer inzicht in deze kosten, maar we stuurden ook op uniformiteit waar mogelijk en meer keuzevrijheid. Uit scores blijkt dat het aanpakken van onderwerpen waar studenten ontevreden over waren heeft geleid tot verbetering van het oordeel van studenten.

De clusters werkplek (BBL) en medezeggenschap zijn dit jaar iets gedaald ten opzichte van de vorige meting in 2020. Het cluster werkplek (BBL) scoort ondanks deze daling nog altijd hoog met een 3,89 op een schaal van 1 tot 5. De laagste score wordt gegeven binnen de clusters medezeggenschap. De laagste score van 2,11 wordt gegeven op de vraag 'Zou je zelf willen meepraten over hoe het op jouw school beter kan'.

In de onderstaande tabel zijn de landelijke gemiddelden per cluster weer-gegeven.

TABEL 20: Landelijke gemiddelden per cluster

Cluster	2020	2022	Vergelijking	Landelijk 2022
1. Lessen	3,31	3,35	>	3,37
2a. Onderwijs en begeleiding	3,36	3,43	>	3,35
2b. Onderwijs en begeleiding (eigen vragen cog)	3,46	3,47	=	nvt
3. Informatie	3,08	3,14	>	3,06
4. Omgeving, sfeer en veiligheid	3,61	3,7	>	3,65
5. Lemateriaal en toetsen	3,15	3,25	>	3,12
6. Stage BOL	3,36	3,35	=	3,4
7. Werkplek BBL	3,92	3,89	<	3,75
8. Studeren met een beperking	3,12	3,15	>	3
9. Medezeggenschap	2,23	2,11	<	2,2

Naar aanleiding van de resultaten van de JOB-monitor is intern een rapportage op locatie- en teamniveau beschikbaar gesteld. Ook is voor de onderwijsteams een Excel-bestand opgesteld waarbij zij alle clusterscores voor hun eigen team kunnen inzien en vergelijken met het gemiddelde van de mbo's van COG. Deze scores zijn door de teams meegenomen bij het maken van de team-plannen om zo hun onderwijs te verbeteren.

Tijdens het schooljaar gebruiken alle onderwijsteams verschillende enquêtes (bijvoorbeeld over docenten, SLB of instroom) om de kwaliteit van het onderwijs te toetsen. Daarnaast vindt minimaal één keer per jaar studentenpanels plaats bij het merendeel van de opleidingen. De bevindingen hiervan worden geanalyseerd en geven aan of de voorgenomen ambities gehaald worden. Naar aanleiding van de JOB-monitor, de studentgesprekken en enquêtes worden de verbeterambities in de teamplannen geformuleerd. Uit de JOB-monitor van 2024 zal blijken of er meetbare verbeteringen zijn.

2.3.6 Studentondersteuning

Het mbo wordt in toenemende mate geconfronteerd met studenten die op allerlei gebieden problemen ervaren waardoor het behalen van een diploma gevaar loopt en het risico op vroegtijdig uitval (vsv) groot is. De toename van de problematiek heeft te maken met de toename van persoonlijke problemen. Dit zijn bijvoorbeeld de gevolgen van de coronapandemie, problemen met huisvesting, financiële zorgen, maatschappelijke thema's als klimaat en milieu, complexiteit van de samenleving in combinatie met toenemende psychische problemen zoals depressie, identiteitsconflicten en de bekende diagnoses die al op jonge leeftijd worden gesteld. Tel daar toenemende wachtlijsten van de (jeugd)hulpverlening bij en het plaatje is compleet. In de praktijk leidt dit tot studievertraging of beëindiging van de opleiding zonder diploma.

Daarmee is precies het plaatje geschetst van het terrein waarop de studentenzorg zich beweegt: het snijvlak tussen hulpverlening en onderwijs. Het mbo is geen hulpverlenende instantie, maar heeft als primaire taak het verzorgen van onderwijs aan studenten. Studentenzorg is dan ook geen reguliere hulpverlening, maar richt zich op het primaire proces door de student met extra begeleidingsvragen in staat te stellen een diploma te behalen. Studentenzorg beweegt voortdurend mee met nieuwe onderwijsontwikkelingen zoals de Onderwijscode. Zoals hierboven vermeld, is er nog steeds een toename van

problematieken te zien, een zorgpunt voor de komende jaren. Door de verschillen per locatie worden de activiteiten hieronder per regio gesplitst.

In (door)ontwikkeling

Wat nog in ontwikkeling is en bij zal dragen aan de socialisatie en persoonsvorming, is een fysiek loopbaancentrum (alle locaties) en locatiebrede lifeskills-dagen (Astrum College - in samenwerking tussen de coördinatoren LOB, slb, Burgerschap, Gezonde School en Studentondersteuning). Verder is er het Geestkracht project, waarbij ambassadeurs meedenken hoe we het taboe rondom praten over je welbevinden kunnen doorbreken. Welbevinden is onder de aandacht, onder andere door de aanvraag van het themacertificaat welbevinden van de Gezonde School (Astrum College). Hiervoor wordt een lesprogramma ontwikkeld voor alle studenten.

Dulon en Technova College

RT

Alle leerlingen met dyslexie worden geholpen met het aanvragen van een faciliteitenpas om aanspraak te kunnen maken op de aanpassingen die nodig zijn in verband met lees- en spellingsproblemen. Daarnaast kunnen zij extra begeleiding krijgen bij de vakken Nederlands en Engels.

Passend onderwijs

Alle studenten die een speciale begeleidingsvraag hebben, worden met een verdiepende intake ondergebracht bij een medewerker passend onderwijs. De medewerker kijkt mee welke onderwijsaanpassingen er nodig zijn, passend bij de hulp-/ondersteuningsvraag. De nieuwe wet rechtsbescherming mbo-student heeft veel aandacht en tijd van het team studentondersteuning gevraagd. Van aanpassing van het intakestelsel, een nieuw formulier tot aan jaarlijkse evaluatie. Dit vraagt enerzijds om flexibiliteit en anderzijds hele duidelijke kaders bij intake.

Studiekeuzebegeleiding en loopbaanoriëntatie

We zien steeds meer studenten die niet tevreden zijn met hun studie en vastlopen (gevolgen zijn verzuim en onvoldoende studieresultaten, motivatieproblemen of vastlopen in de beroepspraktijkvorming). Hierdoor moeten zij zich opnieuw gaan oriënteren op welke studie het beste bij hen past. De studenten worden begeleid naar een andere studie of een traject leren en werken of een overbruggingstraject totdat zij kunnen instromen naar een vervolgstudie. De studiekeuzecheck wordt aan het begin van ieder schooljaar uitgevoerd om studenten in een vroeg stadium te traceren als zij een verkeerde keuze hebben gemaakt, waardoor er geen kostbare tijd verloren hoeft te gaan.

Startklaarklas

In de startklaarklas (SKK) worden studenten geplaatst die vinden dat ze een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en daarnaast vastlopen op sociaal-emotioneel gebied. Door een individueel traject aan te bieden wordt de student de mogelijkheid geboden te werken aan een studiekeuzetraject en persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om studiesucces te behalen. In 2023 hebben 31 studenten gebruik gemaakt van de Startklaarklas, van deze 31 zijn 3 studenten die meer zorg nodig hadden en dus doorverwezen naar jeugdhulp. De andere studenten zijn herplaatst.

Individuele begeleiding/coaching

In geval van persoonlijke, psychische en of gedragsproblemen kan een beroep worden gedaan op één van de coaches of de schoolpsycholoog. In korte trajecten wordt aan de student begeleiding geboden op onder andere het gebied van faalangstreductie, verminderen van depressie, veerkracht vergroten, motivatie, omgaan met rouw en verdriet en psychiatrische klachten. Wanneer het nodig is wordt de student doorverwezen naar een hulpverlenende instantie. Om dit te kunnen doen is het nodig om de sociale kaart steeds te actualiseren.

De coaches zijn er ook om studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) te ondersteunen met de begeleiding van studenten met een ondersteuningsvraag. We zien de problematiek toenemen, met name de complexiteit en de heftigheid van de problemen. Omdat er sprake is van langere wachtlijsten is het nodig om jongeren te begeleiden, die anders te lang moeten wachten op (externe) hulp, waardoor zij studievertraging oplopen of afhaken.

Loopbaancentrum

Studenten kunnen worden aangemeld bij het studie- en loopbaancentrum en worden uitgenodigd voor een loopbaangesprek. In dit gesprek wordt de ondersteuningsvraag van de student verhelderd en een traject op maat aangeboden.

Nazorg

Op het gebied van nazorg zijn verschillende mogelijkheden, namelijk:

- Coachgesprekken met kwetsbare jongeren bij het vinden van een vervolgopleiding of werk en het aanbieden van de juiste begeleiding.
- Verbeteren van vaardigheden gericht op het zoeken en vinden van werk en studie.
- In de lessen LOB (loopbaanoriëntatie) wordt aandacht besteed aan sollicitatievaardigheden zoals het schrijven van een sollicitatiebrief, het maken van een cv en het voeren van sollicitatiegesprekken.
- Het verbeteren van persoonlijke omstandigheden die in de weg staan bij het vinden van studie of werk.
- Het aanbieden van een digitale Tool waardoor zelfstandig gezocht kan worden naar informatie en makkelijk contact gelegd kan worden in het vinden van hulp en begeleiding.
- De studenten worden na hun afstuderen gebeld. In dit nazorg gesprek wordt gevraagd of het werk of de opleiding voldoet aan hun wensen en of ze nog extra ondersteuning nodig hebben.

Samenwerking met partners bij de begeleiding naar studie en werk

Er is een samenwerking gerealiseerd met diverse partijen, zodat de juiste hulp en ondersteuning geboden kan worden. Voor de begeleiding en nazorg zijn we intensiever gaan samenwerken verschillende instanties. Hierbij valt te denken aan het leerwerkloket van Foodvalley, Werkkracht. UWV, Doorstroompunt, Vloww (begeleiding van jongeren met autisme) Your cube (begeleiding bij stage en persoonlijke ontwikkeling) ondersteunen bij de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dit netwerk komt één keer per maand samen bij de matchtafel om casuïstiek van moeilijk plaatsbare jongeren te bespreken, zodat de juiste begeleiding wordt geboden.

Financiële problemen/huisvesting

Sommige studenten hebben onvoldoende financiële middelen om hun studie(middelen) te kunnen bekostigen. Zij kunnen hulp krijgen bij het aanvragen van een vergoeding van de studiekosten (zie hoofdstuk mbo-studentenfonds). Ook studenten die op zoek zijn naar passende woonruimte, om welke reden dan ook, kunnen ondersteuning krijgen. Zij worden doorverwezen naar de juiste instanties zoals Kamers met kansen, die kunnen helpen bij het vinden van de juiste woonruimte. Door de stagnerende woningmarkt zien we de wachtlijsten voor een geschikte woning toenemen.

Aangepaste examinering

Wanneer er aanpassingen gedaan moeten worden bij het examen (bijvoorbeeld meer tijd, een stille werkruimte), dan wordt de student geholpen om alle daarvoor benodigde documenten in te dienen bij de examencommissie.

Verzuim

Er is zicht op het verzuim bij Dulon College en Technova College. Wanneer er geen contact kan worden gelegd, krijgt de student een huisbezoek. Er is regelmatig contact met de leerplichtambtenaar en de doorstroomcoördinator. Daarnaast is er regelmatig overleg tussen de verzuimcoaches en de onderwijs-



afdelingen. De situaties van leerlingen met (langdurig) verzuim worden regelmatig doorgenomen en indien nodig worden er maatregelen genomen.

Aansluiten bij het onderwijs en breder kijken dan Dulon College en Technova College

We sluiten aan bij thema's binnen de school als socialisatie en persoonsvorming, kansengelijkheid stage discriminatie, meedenken bij de Onderwijscode. We sluiten aan bij regionale thema's en ontwikkelingen (zoals het regionale vsv-programma en Iedere jongere op de juiste plek) Niet alleen op locatie is aandacht voor het uitwisselen van ervaringen en kennis. We delen kennis en ervaringen over onze mbo-scholen heen door tweejaarlijkse studiemiddagen te organiseren voor collega's die betrokken zijn bij studentenzorg en -ondersteuning.

Astrum College

Wanneer studenten aangemeld worden bij studentondersteuning vanuit hun opleiding, wordt dit bijgehouden met een aanmeldijst. Het gaat hierbij om studenten die tijdens hun opleiding een vorm van ondersteuning nodig hebben. Het komt voor dat een student meerdere ondersteuningsvragen heeft en in het totaal aantal aanmeldingen meerdere keren wordt meegeteld.

De aanmeldingen die worden bijgehouden zijn:

- Dyslexie en dyscalculie: studenten die een faciliteitenpas of aanpassingen voor het examen nodig hebben. Dit wordt geregeld door de RT'er.
- Extra ondersteuning vanuit RT'er
- Bpv-ondersteuning studenten in kwetsbare positie: naast de reguliere begeleiding vanuit de opleiding kan een student meer ondersteuning nodig hebben vooraf en tijdens de stage.
- Lokaal 10 voor studenten die niet in de huidige opleiding kunnen blijven en minderjarig zijn
- Studentenfondsaanmeldingen en administratieve verwerking ([zie paragraaf 2.3.8 Studentenfonds](#))
- Studentondersteuning voor sociaal-emotionele, psychische en lichamelijke problematiek
- Studiekeuze en loopbaanondersteuning
- Collegiale consultatie en extra ondersteuning van zorgcoördinator
- Groepstrainingen gericht op preventieve aanpak zoals mbo Goede Start, faalangst, sociale vaardigheden, beter slapen doe je zo, omgaan met hooggevoeligheid
- Schoolmaatschappelijk werker (vanuit Incluzio), daar waar de ondersteuningsvraag groter is dan studentondersteuning kan bedienen
- Aanmeldingen jeugdarts

Aantal aanmeldingen studentondersteuning 2023

Dyslexie/ dyscalculie	46
RT	6
Bpv-ondersteuning kwetsbare studenten	63
Lokaal 10 (vanwege langdurig zieke collega en geen vervanging heeft Lokaal 10 dit jaar niet gedraaid)	0
Studentondersteuning voor sociaal-emotionele, psychische en lichamelijke problematiek	208
Studiekeuze en loopbaanondersteuning	87
Groepstrainingen	42
Zorgcoördinator	28
Schoolmaatschappelijk werker	8
Jeugdarts	20
Totaal aantal aanmeldingen bij Studentondersteuning kalenderjaar 2023	508

Daarnaast is het team studentondersteuning betrokken bij de verdiepende intake (73 verdiepende intakes in 2023). In september 2023 hebben we voor het eerst de studiekeuzecheck gedaan. De analyse op de aanmeldlijsten laat zien dat tijdens de coronapandemie de vraag voor ondersteuning toenam. Met name bij studiekeuze en loopbaanbegeleiding en Studentondersteuning voor sociaal-emotionele en psychische problematiek waren meer ondersteuningsvragen. Tijdens en na de pandemie hebben we tijdens het jaar ingezet op preventief handelen (bijvoorbeeld door het aanbieden van (groeps)trainingen). Hiermee hebben we bereikt dat het aantal aanmeldingen in 2023 lager was dan in 2021-2022. Het aantal is weer vergelijkbaar met de jaren voor de coronapandemie.

2.3.7 Voortijdig schoolverlaters (vsv)

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 onderwijs-deelnemers (tot 23 jaar) die aan het begin van het schooljaar ingeschreven staan. Op basis van de voorlopige gegevens over 2022-2023 (rapportage-maand dec+) is het aantal vsv'ers afgenomen ten opzichte van voorgaand schooljaar. Voor het eerst in jaren is er sprake van een afname van vsv'ers. In maart 2024 worden de voorlopige vsv-cijfers over schooljaar 2022-2023 bekend gemaakt door DUO. Vervolgens zal er intern een analyse gemaakt worden op deze cijfers per niveau en locatie.

Analyse vsv

De landelijke cijfers over 2022-2023 van vsv zijn op het moment van schrijven nog niet bekend. Uit maandelijkse rapportages blijkt dat landelijk het percentage vsv'ers op alle niveaus is toegenomen. De grootste toename is zichtbaar op niveau 2. In COG is bij Entree en niveau 3 ook een toename van vsv zichtbaar. Op niveau 2 en 4 is sprake van een daling van vsv. Ten opzichte van de landelijke cijfers scoren we op alle niveaus, Entree uitgezonderd, beter. De sterke stijging van het percentage vsv bij Entree wordt veroorzaakt door het grote aantal NT2'ers (70% in de BOL-opleiding), die meer tijd nodig hebben om een diploma te behalen en dus vertragen. De vertragers behaalden in februari alsnog hun diploma en konden op dat moment in het jaar minder makkelijk instromen bij een nieuwe opleiding, waardoor ze opgeteld werden bij het vsv-percentage van 2022-2023 (36,2%).

TABEL 21: Vsv-percentages

	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	mbo van COG	Landelijk	Streefnorm	mbo van COG	Landelijk	Streefnorm	mbo van COG	Landelijk	Streefnorm
Entree	19.85%	21,58%	22.80%	31,2%	24,37%	22.60%	36,22%	Nnb	22.6%
Niveau 2	8.42%	8,92%	9.71%	11,07%	11,23%	9.58%	9,98%	Nnb	9,58%
Niveau 3	3.82%	4,16%	3.99%	4,60%	5,51%	3.89%	5,03%	Nnb	3,89%
Niveau 4	3.23%	3,29%	3.34%	4,20%	4,57%	3.25%	3,91%	Nnb	3,25%

Programma vsv regio (Eem) Vallei

Sinds 2008 zijn onderwijsinstellingen en gemeenten verplichte wettelijke partners om voortijdig schoolverlaten in een regio te voorkomen en te bestrijden. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft in datzelfde jaar deze samenwerking binnen een regio verstevigd door de regio's te vragen een convenant af te sluiten, waarin instellingen van voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs die gezamenlijke verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk nemen.

Op dit moment is het regionale programma Eem Vallei 2020 – 2024 actief. Dit programma bestaat voor de regio Vallei uit verschillende programmalijnen, namelijk:

Programmalijn 1 – vo-mbo (doorlopende leerlijnen)

Programmalijn 2 – Preventie uitval

Programmalijn 3 – Toeleiding Arbeidsmarkt

De mbo-scholen van COG zijn als contactschool aangehaakt bij het regionale programma Eem Vallei. In 2023 zijn we met name bezig geweest met:

- Toetsingskader plusvoorzieningen
- Voortgang congruente regio Vallei VSV/ RMC
- Website RMC/VSV
- Een dekkend ondersteuningsaanbod voor jongeren in de regio Foodvalley
- Samenwerking VSV gelden OCW en SZW
- Lopende projecten
- Wet 'van school naar duurzaam werk' en de voorbereiding op het nieuwe programma 2025-2029

Iedere jongere op de juiste plek

In de arbeidsmarktregio Foodvalley zijn verschillende activiteiten en projecten, zowel lokaal als regionaal ontwikkeld om jongeren ondersteuning te bieden op het gebied van school en (toeleiding naar) werk. Om de beschikbare gelden hiervoor (bijvoorbeeld gelden uit aanpak Jeugdwerkloosheid, (nazorg) voor schoolverlaters en vsv) goed te besteden is ervoor gekozen onderzoek te doen naar de ondersteuningsbehoefte van jongeren (in kwetsbare positie) in de leeftijd van 16-27 jaar in de regio Foodvalley. Aan de hand van de aanbevelingen is een kapstok opgesteld waaraan nieuwe en lopende projecten getoetst kunnen worden en waarmee het gesprek wordt gevoerd om te komen tot een gezamenlijke regionale aanpak.

De mbo-scholen hebben in 2023 deel uitgemaakt van de projectgroep en daarmee het onderzoek begeleid. Op dit moment nemen de scholen zitting in de klankbordgroep 'Iedere jongere op de juiste plek' om nieuwe projecten te beoordelen, te monitoren, de samenwerking met het regionale vsv-programma vanuit OCW te versterken en de belangen vanuit het mbo te behartigen op weg naar het nieuwe regionale programma (naar aanleiding van de nieuwe wet 'van school naar duurzaam werk'.

2.3.8 Studentenfondsen

In deze paragraaf worden de aanvragen van het Studentenfonds toegelicht.

TABEL 22: Aanvragen van het Studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: 17 Over 51 mutaties Toewijzingen: 17	€ 5.730	€ 337 (gemiddelde hoogte bedrag per toewijzing)
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 48 Over 105 mutaties Toewijzingen: 48	€ 4.384	€ 91 (gemiddelde hoogte bedrag per toewijzing)
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen: Nieuw in 2023: 63 Toewijzingen (2023): 63	€ 28.674 (Bedrag over totaal lopend 2023 – 108)	€ 263
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	€ -	€ -
Overig: Hieronder vallen aanvragen die niet in bovenstaande categorieën passen, maar naar mening van het bevoegd gezag wel in aanmerking kunnen komen voor vergoeding vanuit het Studentenfonds. Bijvoorbeeld studenten die voldoen aan de criteria van categorie 3, maar 18 jaar of ouder zijn.	Aanvragen: 5 Toewijzingen: 5	€ 5.699	€ 175 (voor de 18+ studenten) € 5.000 apart berekend

Toelichting categorieën

Categorie 1

In de verantwoording wordt het gemiddelde bedrag van de aanvragen gevraagd. Dit geeft een vertekend beeld, omdat de studenten van de (Centrale) Studentenraad niet altijd maandelijks een declaratie indienen. Vaak gaat het om een verzameldeclaratie van drie of vier maanden achter elkaar. Daarom is ervoor gekozen om het aantal studenten dat in 2023 een aanvraag heeft ingediend te noemen en daarnaast ook het aantal mutaties. Het bedrag dat deze studenten vergoed krijgen is € 10 per uur met een maximum van 6 uur in de maand.

Categorie 2

Hier gaat het (grotendeels) over de mbo-ambassadeurs. Ook hier is gekozen om het aantal studenten dat in 2023 een aanvraag heeft ingediend te noemen en daarnaast ook het aantal mutaties. Het bedrag dat deze studenten vergoed krijgen is € 10 per uur met een maximum van 6 uur in de maand.

Categorie 3

In deze categorie wordt de grootste hoeveelheid aanvragen gedaan. De wet geeft aan dat het Mbo Studentenfonds is ingericht voor studenten van 18 jaar en jonger. Tegelijk wordt gezegd dat, wanneer er een goede onderbouwing is, het bevoegd gezag ook andere doelgroepen mag ondersteunen. COG heeft er daarom voor gekozen om deze categorie in eerste instantie te omschrijven voor de doelgroep zoals benoemd in de wet, namelijk: 18-. Maar omdat we zien dat er ook studenten van 18 jaar en ouder zijn die ondersteuning nodig hebben bij het kunnen volgen van onderwijs, is ervoor gekozen deze aanvragen bij uitzondering ook goed te keuren. Omdat de aanvragen voor 18+ grotendeels gaan over onvoldoende financiële middelen, worden dezelfde criteria gehanteerd als bij 18-. Met hierbij een toevoeging, namelijk: voordat een aanvraag wordt toegekend, wordt er eerst gekeken welke (financiële) ondersteuning buiten het fonds mogelijk is (zoals studiefinanciering bij DUO). Als

niets toereikend is, dan kan de aanvraag door COG worden toegekend. Deze studenten worden apart benoemd in deze verantwoording onder categorie 5.

Categorie 4

Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieoverbrenging hebben opgelopen. In deze categorie zijn er dit jaar geen aanvragen geweest.

Categorie 5

Wettelijk gezien mag het bevoegd gezag aanvragen die buiten bovenstaande categorieën vallen ook toekennen, mits hier een goede onderbouwing voor is. De aanvragen die niet direct vallen onder de eerdergenoemde categorieën vallen bij COG onder categorie 5: Overig. De meeste aanvragen binnen deze groep zijn inhoudelijk vergelijkbaar met categorie 3, maar hier gaat het om studenten van 18 jaar of ouder. Voor wat betreft lesgeld en/of leermiddelen gaat het voor de periode 01-01-2023 tot 01-01-2024 om twee studenten van Astrum College, twee studenten van Dulon College (waarvan één Entree). Het gaat hierbij om een bedrag van € 698,84. Daarnaast is er een aanvraag toegekend van een student die een grote studieschuld niet meer kon terugbetalen. Door de hoogte van het bedrag is ervoor gekozen deze op te nemen in de categorie 'overig' omdat dit een te vertekend beeld zou geven binnen de overige aanvragen. Dit ging om een bedrag van € 5.000.

Laptops

De uitleen van laptops komt niet in het (interne) overzicht van de verantwoording, alleen de laptops die zijn aangeschaft vanwege specifieke eisen voor de opleiding (zoals IT & Development). Deze laptops komen, na uitleen, weer terug in beheer van de afdeling ICT en worden vervolgens (waar mogelijk) ook weer ingezet ten behoeve van het mbo Studentenfonds. Wanneer studenten hun laptop niet inleveren aan het einde van hun opleiding en na meerdere acties vanuit de locatie, wordt de dagwaarde van de laptop afgeschreven van

het budget Mbo Studentenfonds. In 2023 ging dit om een bedrag van € 0 omdat de laptops die niet zijn ingeleverd ook al waren afgeschreven.

Toegekende aanvragen

Het aantal afgewezen aanvragen staat op dit moment op nul, omdat dat er voorafgaand aan het doen van een aanvraag al ondersteuning plaatsvindt. Studenten komen bij de slb'er met een hulpvraag of direct bij de ondersteuner van het Studentenfonds en krijgen daar de informatie die zij nodig hebben om een aanvraag te doen. Als aan de voorkant al blijkt dat de student geen aanspraak kan maken op het fonds, wordt er met de student gekeken naar andere mogelijkheden. Dit betekent dat de aanvragen die daadwerkelijk binnenkomen dus ook (vaak) worden toegekend.

2.3.9 Schorsing en verwijdering

De school kan maatregelen opleggen aan de student wanneer hij de regels overtreedt. De regels staan beschreven in het studentenstatuut. Het statuut is in het najaar 2023 is aangepast op de nieuwe wet 'Verbeteren rechtspositie van de mbo-student'. Als de school besluit tot een schorsing of verwijdering, wordt de student uitgenodigd om te worden gehoord over het voorgenomen besluit de student te schorsen. Als de student minderjarig is, worden zijn ouders ook uitgenodigd. De procedure schorsen en verwijderen kent een opbouw in stappen van een waarschuwing voorgenomen besluit tot schorsing tot de bevestiging van een definitieve verwijdering. Alle stappen worden schriftelijk vastgelegd en zijn voorzien van een verwijzing naar de mogelijkheid voor een klacht of beroep. De procedure schorsen en verwijderen is ontwikkeld volgens de wet 'Verbeteren rechtspositie van de mbo-student'.

Overzicht verwijdering en schorsing bij Astrum College

Verwijdering/schorsing	Aantal	Opleidingsdomein
Verwijdering 18+	Geen	Geen
Verwijdering 18-	Geen	Geen
Schorsing 18+	1 student	Juridische Dienstverlening
Schorsing 18-	2 studenten	Media & Vormgeving
Waarschuwing 18+	Geen	Geen
Waarschuwing 18-	Geen	Geen

Overzicht verwijdering en schorsing bij Dulon College

Verwijdering/schorsing	Aantal	Opleidingsdomein
Verwijdering 18+	2 studenten	Entree en Business College
Verwijdering 18-	Geen	Geen
Schorsing 18+	2 studenten	Entree en VEVA
Schorsing 18-	3 studenten	Business College
Waarschuwing 18+	1 student	Welzijn
Waarschuwing 18-	1 student	Vavo
Schorsing 18-	1 student (na waarschuwing)	Vavo

Bij Technova was er in 2023 geen sprake van schorsing of verwijdering.

2.3.10 Gelijke kansen (Alliantie)

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

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

- Schulden
- (Gezonde) voeding
- Diversiteit
- Stagediscriminatie

In de GKA in Ede is de Kwalificatieklas toegankelijk voor leerplichtige havo- en vwo-leerlingen die dreigen uit te vallen. Er is een groep leerlingen die niet in staat is (cognitief of sociaal-emotioneel, gedrag) om zijn havo- of vwo-diploma te halen. Om deze jongeren toch een kans te bieden op een startkwalificatie kunnen zij instromen in de kwalificatieklas bij Dulon College.

De ervaringen zijn positief. De kwalificatieklas biedt een goede optie voor vo-leerlingen die nog leerplichtig zijn, naar bijvoorbeeld:

- (Tijdelijk) willen werken
- Een tussenjaar willen
- Moeten wachten op een nieuwe opleiding, maar al wel de keuze hebben gemaakt

In 2023 hebben vier havisten gebruik gemaakt van de kwalificatieklas vanuit de Gelijke Kansen Alliantie.

COG ziet een groeiende behoefte (populatie) voor de kwalificatieklas. Er wordt op verschillende manieren gekeken naar uitbreiding van deze behoefte, zoals:

- Inventarisatie mogelijkheden M-jaar (Mind the Gap).
M-jaar is een jaar voor aankomend studenten ná het eindexamen van de middelbare school vmbo-tl en kader en voor (derde- en vierdejaars) havisten die liever een mbo-opleiding doen. M-jaar is een jaar vóór de definitieve keuze van de beroepsopleiding.
- Inrichting overbruggingsklas
- Leerlingen die met een overgangsbewijs (3-4 havo) toelaatbaar zijn op mbo-niveau 4, maar nog niet direct kunnen starten met hun opleiding. Zij zijn wel leerplichtig en kunnen in een overbruggingsklas oriënteren op een mbo-opleiding of meer leren over hun talenten.

2.3.11 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Toegankelijkheid en het toelatingsbeleid van het mbo van COG volgt de landelijke richtlijnen met betrekking tot het toelatingsbeleid. Dat betekent dat iedere aankomende student die zich aanmeldt en voldoet aan de toelatingscriteria geplaatst kan worden bij een opleiding van het mbo. Meldt de student zich voor 1 april aan, dan kan dit in principe bij de opleiding van zijn voorkeur, tenzij er een numerus fixus geldt, waarbij het moment van aanmelden bepaalt of er nog plaats is. Wanneer de student niet voldoet aan de aanvullende eisen, die volgens landelijke regelgeving bij een aantal opleidingen gesteld mogen worden, kan dit ook leiden tot een afwijzing. Wanneer een student zich wel op tijd aanmeldt, maar niet geplaatst kan worden, dan heeft de student recht op studiekeuzeadvies om zo een goed passend alternatief te vinden. Een aankomend student die voldoet aan de vooropleidingseisen, maar zich te laat aanmeldt, kan geplaatst worden op de opleiding van zijn keuze mits er plaats

is. Anders kan de student bij een andere opleiding van de COG mbo's worden toegelaten. Na plaatsing worden er individuele kennismakingsgesprekken gevoerd, soms aangevuld met groepsbijeenkomsten. Dit heeft als doel de student beter te kunnen te plaatsen en de benodigde informatie uit te wisselen voor eventuele extra ondersteuning. De ingetreden wet "Verbeteren rechtsbescherming van de mbo-studenten" heeft ertoe geleid dat de onderwijs-overeenkomst per 1 augustus 2023 is afgeschaft en vervangen door een bewijs van inschrijving. Voor inschrijving vindt er een onderzoek "Passend Onderwijs" plaats volgens genoemde wet.

2.3.12 Interne en externe audits

In onze kwaliteitszorgsystematiek werken wij met interne audits. Wij voeren team en thema-gerichte audits uit. Bij het selecteren van teams voor een audit gaan wij uit van de volgende overwegingen:

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

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

Sinds 2021 werken we samen met de Kloostergroep, een samenwerking tussen enkele mbo-instellingen op het gebied van audit. Door deze samenwerking kunnen de auditoren uit de auditpool ook ervaring opdoen in auditen bij andere mbo-instellingen. In 2023 hebben vier collega's deelgenomen aan een audit bij een ander mbo. Daarnaast woont de auditpool jaarlijks in het najaar een scholingsdag van de Kloostergroep bij. Voor 2023 zijn verschillende audits uitgevoerd, zowel audits op de onderwijskundige kwaliteit alsook op de interne processen. In onderstaand overzicht staan de uitgevoerde audits genoemd.

Astrum College	13-10-2022	25727 Marketing & Communication specialist/ 25148 medewerker marketing en communicatie
Dulon College	24-11-2022	25491 Verzorgende IG
Dulon College	15-12-2022	25412 Coördinator sport- en bewegingsagogie
Astrum College	26-1-2023	25498 Helpende zorg en welzijn
Technova College	23-2-2023	25717 AV-specialist/25194 AV-specialist
Technova College	30-3-2023	25670 Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen

Reflectie op de uitkomsten van de audits zijn beschreven in [hoofdstuk 2.1 Onderwijskwaliteit COG-breed](#).

2.3.13 Onderwijsprogramma en ontwikkeling middelbaar beroepsonderwijs

Opleidingenportfolio

Het proces rondom het opleidingenportfolio is in 2023 herzien. Dit met als doel om het proces eenvoudiger en minder foutgevoelig in te richten. Hierbij is het proces meer flexibel ingericht, om in te spelen op vragen vanuit de arbeidsmarkt. Het overzichtsdocument van het opleidingsportfolio is aangepast, waarbij onder andere het aanbod aan LLO-trajecten is opgenomen, zodat er in COG één bron is waar ons aanbod in te vinden is.

Als onderdeel van het gewijzigde proces worden nu ook verschillende afdelingen betrokken bij het starten van een nieuwe opleiding op één van onze locaties. Hierbij wordt gekeken naar de uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en organiseerbaarheid. In 2024 wordt er vervolg gegeven aan de implementatie van het herziene proces. Ook wordt er ingezet op een strategische analyse van het opleidingenportfolio.

Het opleidingenportfolio van de verschillende locaties ziet er als volgt uit:

Technova College

Het opleidingsaanbod van Technova College richt zich op techniek, IT en creativiteit.

BOL: 23

BBL: 23

Dulon College

Dulon College biedt een breed scala van opleidingen van niveau 1 tot en met 4 aan.

BOL: 45

BBL: 30

Astrum College

Astrum College biedt opleidingen aan van sport & bewegen tot media & ICT en van zorg & welzijn tot Horeca en commercieel.

BOL: 22

BBL: 8

Het Perron

Het Perron is een locatie met vo- en mbo-onderwijs onder één dak. Er worden niveau 2 mbo- opleidingen aangeboden.

BOL: 6 mbo-opleidingen en 6 opleidingen waarbij een doorlopende leerlijn mogelijk is.

BBL: 7 mbo-opleidingen en 6 opleidingen waar VMR mogelijk is.

Leerpark Arnhem

Leerpark Arnhem is een locatie met vo- en mbo-onderwijs onder één dak.

Er worden niveau 2 mbo-opleidingen aangeboden, waarbij er een doorlopende leerlijn mogelijk is.

BOL: 10 mbo-opleidingen waarbij ook een mogelijkheid is tot doorlopende leerlijn.

BBL: 8 mbo-opleidingen waarbij ook een mogelijkheid is tot doorlopende leerlijn.

[Zie Bijlage 4](#) voor een uitgebreider beeld per locatie en per domein.

Onderwijscode

De Onderwijscode is een meerjarig project. In 2023 hebben we besloten deze onderwijsontwikkeling gefaseerd uit te werken en in te voeren. Opleidingen van niveau 1 en 2 leveren het curriculum op in modules aan het eind van schooljaar 2023-2024. In het startportfolio generiek wordt inzichtelijk wat het startniveau van de student is met betrekking tot de generieke vakken (rekenen, Engels en Nederlands). Dit wordt ingevoerd door alle opleidingen voor de start van schooljaar 2024-2025. Opleidingen niveau 3 en 4 krijgen iets langer tijd om hun onderwijs te modulariseren. Hoewel het project een langere looptijd kent dan gepland, zijn er ook een aantal mijlpalen behaald. Zo is er professionaliseringsaanbod beschikbaar voor collega's van het mbo en bedrijfsvoering, en is informatie hierover gebundeld op een intranetpagina. Om tot flexibilisering van het onderwijs te komen (met behulp van IT-systemen) is de studentreis in kaart gebracht en beschreven.

Keuzedelen

De mbo's van COG wijken niet af van de wettelijke aanbodverplichting van keuzedelen. Een student kan een verzoek voor een niet gekoppeld keuzedeel indienen. Er zijn dit jaar enkele nieuwe keuzedelen aangeboden. De volledige lijst van aangeboden en nieuwe keuzedelen is te vinden in [Bijlage 5](#).

Burgerschap

Onderwijs op het mbo betekent meer dan studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt. Alle mbo-studenten, zowel jongeren als volwassenen, worden opgeleid voor een beroep én uitgedaagd om volwaardig deel te nemen aan de maatschappij. Dit doen we op de mbo-scholen door te werken aan de burgerschapsvorming van onze studenten en door het vormgeven van burgerschapsonderwijs. Met behulp van de Onderwijscode is het borgen van de socialisatie en persoonsvorming van studenten de afgelopen twee jaar een belangrijk uitgangspunt geworden bij het (her)ontwerpen van ons onderwijs.

Vooruitlopend op de landelijke ontwikkelingen rondom burgerschap, zoals de publicatie van de nieuwe kwalificatie-eisen en de verduidelijkte burgerschapsopdracht, hebben we in 2023 gewerkt aan het versterken van de vakgroepen burgerschap op de verschillende mbo-locaties en het borgen van de inspanningsverplichting.

In navolging van Astrum College en Dulon College hebben burgerschapsdocenten van Technova College deelgenomen aan een burgerschapsdag waar zij de visie op burgerschapsvorming vertaald hebben naar het burgerschapsonderwijs op hun locatie. Op de verschillende locaties vindt regelmatig vakgroepoverleg plaats, waarin afstemming gezocht wordt over de inhoud en de borging van het burgerschapsonderwijs op locatie. Daarnaast vindt regelmatig afstemming plaats tussen de kartrekkers burgerschap en adviseur onderwijs. Om de inspanningsverplichting en de ontwikkeling van studenten nog beter zichtbaar te maken, is gewerkt aan een voorstel voor het doorontwikkelen van het portfolio burgerschap. Hier wordt in 2024 een vervolg aan gegeven.

Om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het mbo is, als vervolg op de nulmeting van 2021 een vervolgonderzoek gedaan onder burgerschapsdocenten. Tijdens dit onderzoek zijn burgerschapsdocenten bevraagd over de visie, inhoud, organisatie en verantwoording van het burgerschapsonderwijs bij COG. Ook zijn burgerschapsdocenten bevraagd op hun behoefte aan professionalisering, de inbreng van studenten en het werkveld bij het vormgeven van het burgerschapsonderwijs. De uitkomsten van dit onderzoek zijn besproken met de kartrekkers burgerschap en in de vakgroepen op de locaties en hebben als input gediend voor het teamplan burgerschap. Een meer uitgebreide beschrijving van de resultaten van het onderzoek is te lezen in [Bijlage 6](#).

Numerus fixus

Een opleiding dient een verzoek in tot het instellen van een numerus fixus bij het College van Bestuur. De onderbouwing ligt vaak in het beperkte aanbod stageplekken of is afhankelijk van gemaakte afspraken in de regio. Er zijn een aantal opleidingen met een numerus fixus bij COG. In onderstaand overzicht staan de opleidingen met een numerus fixus voor schooljaar 2023-2024 vermeld.

Crebo	Opleidingsnaam	Niveau	Leerweg	Locatie	Aantal beschikbare opleidingsplaatsen	Motivatie
25607	Medewerker ICT Support	2	BOL	Dulon College	18	Arbeidsmarktperspectief, aantal bpv-plekken
25718	Fotograaf	4	BOL	Technova College	50 (2 x 25)	Arbeidsmarktperspectief, aantal bpv-plekken, beperkte capaciteit
25719	Medewerker Fotografie	2	BOL	Technova College	36 (2 x 18)	Arbeidsmarktperspectief, aantal bpv-plekken, beperkte capaciteit
25690	Beveiligder 2	2	BOL	Dulon College en Astrum College	90	Aantal bpv-plekken
25691	Beveiligder 3	3	BOL	Dulon College en Astrum College	20 Dulon College 20 Astrum College	Aantal bpv-plekken
25409	Handhaver toezicht en veiligheid	3	BOL	Dulon College	30 jonger dan 18 30 ouder dan 18	Aantal bpv-plekken
25599	Aankomend medewerker grondoptreden	2	BOL	Dulon College	75	Landelijke afspraken met Defensie
25498	Helpende zorg en welzijn	2	BOL	Astrum College	55	Aantal bpv-plekken
25498	Helpende zorg en welzijn	2	BOL	Dulon College	45	Aantal bpv-plekken
25592	Allround mediamaker	3	BOL	Technova College	18	Afspraken Gelderse ROC's
25415	Sport- en bewegingsleider	3	BOL	Astrum College	58	Beperkte opleidingscapaciteit en met name faciliteit
25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport	4				
25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid	4				
25724	Assistent Business Services	2	BOL	Dulon College	20	Beperkt aantal bpv-plekken en geringe arbeidsmarktkansen
25607	Medewerker ICT Support	2	BOL	Leerpark Arnhem	25	Beperkt aantal bpv-plekken en beschikbare ICT-docenten

Onderwijstijd

COG hanteert de wettelijke uitgangspunten voor onderwijsteams om af te wijken van de urennorm waarbij, op basis van de kwaliteit en het didactisch concept van de opleidingen, wordt besloten of afwijken van de wettelijke urennorm mogelijk is. Voor de niveau 2 BOL-opleidingen van Leerpark Arnhem is besloten om af te wijken van de minimale BOT-tijd, waarbij gekozen is voor meer bpv-tijd. Het didactisch concept van deze opleidingen sluit aan bij de behoefte van de studenten, waarbij in het onderwijs een duidelijke koppeling is gemaakt met de beroepspraktijk.

We zien daarnaast dat steeds meer onderwijsteams gebruik maken van de mogelijkheden om maatwerk toe te passen voor individuele en groepen studenten, bijvoorbeeld door het verkorten van de opleidingsduur. Dit gebeurt op basis van eerder verworven kennis en vaardigheden van de student. Met de inzet op de Onderwijscode is er een toenemende behoefte bij onderwijsteams om de ruimte in onderwijstijd te verkennen. Dit sluit aan bij het voorstel om meer ruimte te bieden binnen de onderwijstijd, in het wetsvoorstel beroeps-onderwijs-arbeidsmarkt.

Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt

Vanwege continue ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het van groot belang dat ons onderwijs goed aansluit op de arbeidsmarkt en dat onze studenten goed voorbereid zijn op een leven lang ontwikkelen.

Instromen in een beroep na afronding van een mbo-opleiding is de start van een leven lang ontwikkelen als werknemer. We willen onze studenten tijdens hun mbo-opleiding daarom prikkelen om nieuwsgierig te blijven. In de pijler ‘blended leren’ hebben wij aandacht voor het leren in een rijke leeromgeving. Door een optimale mix van contexten te bieden, waarin de student zich kan ontwikkelen als (beginnend) beroepsbeoefenaar, wordt de student voorbereid



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

Naast het ontwikkelen van beroepsvaardigheden is er aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. Zo worden studenten opgeleid die hun talent kunnen ontdekken en ontwikkelen, en daarbij in staat zijn om zelf regie te nemen. Onze studenten zijn na hun opleiding goed voorbereid op vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en kunnen een waardevolle rol vervullen in de samenleving. Het project Life Skills op Astrum College is een voorbeeld dat hierop inspeelt; het ontwikkelen van lifeskills (levensvaardigheden), aangeboden in lifeskilldagen. Bij COG sluiten we met ons opleidingenportfolio en keuzedelen aan op de vraag die er is op de arbeidsmarkt in de regio. Aan het opleidingenportfolio zijn producten toegevoegd voor bij- en omscholing, [zie 2.3.17 Leven Lang Ontwikkelen](#). De komende jaren willen we hier nog meer op in gaan zetten, door nog meer de samenwerking in de regio op te zoeken en de vragen bij de bedrijven op te halen. Het project 'Groeien als educatieve partner voor LLO in de regio', vanuit de toekende subsidie van de LLO-Katalysator, biedt ook de nodige ruimte om ons onderwijs de komende jaren beter te laten aansluiten op de vraag van de regio.

2.3.14 Onderzoek

Vanuit COG zijn we actief partner in de regionale samenwerking 'Gelderse Professionaliseringsagenda' (GPA). Binnen deze samenwerking participeren we in twee onderzoeken: het door NRO gesubsidieerde onderzoeksproject 'Docenten maken het verschil! Beroepsgerichte didactiek als fundament voor goed beroepsonderwijs' en de Monitor Leren en Lesgeven met ICT. Ook is er vanuit de GPA een samenwerking met het lectoraat Leren en Lesgeven met ICT en Responsief Beroepsonderwijs vanuit de HAN Academie Educatie.

We zijn aangesloten bij het practoraat 'Verschillen Waarderen' vanuit de Federatie Christelijk mbo. Het practoraat is gericht op de vraag hoe medewerkers van de mbo's elkaar en studenten kunnen leren en toerusten om verschillen tussen mensen en hun waarden te waarderen en met elkaar in

dialogoog te gaan. Daarnaast zijn er diverse individuele onderzoeken van docenten in het kader van hun studie. In 2024 willen wij verder inzetten op het stimuleren en aanmoedigen van onderzoek, waarbij onderzoek bijdraagt aan de innovatie en ontwikkeling van het onderwijs.

2.3.15 Internationalisering

Internationalisering speelt een cruciale rol in het onderwijs van het mbo bij COG en draagt bij aan een verrijkende leeromgeving voor studenten en docenten. Intensieve en structurele samenwerking met buitenlandse scholen, organisaties en bedrijven stelt het mbo in staat om studenten en docenten uit te rusten met internationale competenties. Hierdoor kunnen studenten hun horizon verbreden en zich voorbereiden op een wereldwijde arbeidsmarkt. Deelname aan uitwisselingsprogramma's, stages en gezamenlijke projecten versterkt hun interculturele vaardigheden en vergroot hun wereldbeeld. Door internationalisering worden ook andere competenties ontwikkeld zoals taalvaardigheid, flexibiliteit en zelfstandigheid.

Elke mbo-student krijgt tijdens zijn opleiding de kans om een internationale ervaring op te doen. In 2023 zijn er 139 buitenlandse studentenstages gerealiseerd in onder andere Spanje, Malta, Italië en Duitsland, maar ook in Roemenië en Ethiopië. Ruim 500 studenten namen deel aan een internationale studiereis van Astrum College, Dulong College en Technova College naar onder andere Marokko, Hongarije en Portugal.

Ook onze docenten en medewerkers dienen internationaal competent te zijn. Door internationale stages en deelname aan Europese samenwerkingsprojecten ontwikkelen zij culturele en taalvaardigheden, worden zij flexibeler en doen zij professionele kennis op.

Onderwerpen als digitalisering, innovatief onderwijs en gepersonaliseerd leren worden verkend, vergeleken en ontwikkeld in samenwerking met buitenlandse

partnerscholen. In 2024 deden 63 collega's een internationale ervaring op; tijdens buitenlandstages en -reizen, maar ook in Erasmus+ projecten met als thema's inzet van educatieve technologie (VR, AR, robotica), begeleiding op de werkplek (Zorg & Welzijn) en digitalisering van de onderwijsorganisatie.

2.3.16 Examenorganisatie

Terugblik 2023

Vanaf schooljaar 2022-2023 is er één centrale examencommissie (CEC) benoemd. Hiermee heeft de examencommissie een professionaliseringsslag gemaakt door de deskundigheid van de verschillende examencommissie te bundelen, taken gestructureerd en gelijkgericht uit te voeren en efficiënter te werken. Alle aangeleverde examenplannen zijn volgens de werkafspraken en kwaliteitseisen vastgesteld door de CEC. De kwaliteit van de bij de examencommissie aangeleverde plannen schoot in het verleden soms nog te kort, maar eerder in gang gezette interventies hebben merkbaar een positief effect. De exameninstrumenten voldoen aan de inhoudelijk en toetstechnische kwaliteitseisen. De beroepsgerichte exameninstrumenten komen veelal tot stand via route 1, volgens het beleid van het mbo van COG en deels via route 2 en 3. Voor meer uitleg over de routes, zie: [Hoe werk je met de drie routes voor valide exameninstrumenten? - Onderwijs en examinering](#) Bij de laatstgenoemde routes is het nog steeds een aandachtspunt dat de teams de instrumenten niet altijd aanleveren volgens de juiste route.

Er zijn afgelopen jaar ruim 2.000 diploma's op deugdelijke gronden verstrekt. Het op orde krijgen van de diplomadossiers voordat deze worden ingediend bij de examencommissie blijft een aandachtspunt.

Kwaliteitsbeeld 2023

Er zijn verbetermaatregelen gerealiseerd op basis van de drie gekozen focuspunten voor examinering die in lijn zijn met de Onderwijscode.

1. Het formuleren van een visie op examinering in aansluiting op de visie op onderwijs.
2. Het ontwikkelen van kwaliteitseisen en een bijbehorende kwaliteitsmeetlat passend bij de nu. Het uitvoeren van een kwantitatieve en kwalitatieve nulmeting op basis van deze kwaliteitsmeetlat, met daarbij behorende conclusies en aanbevelingen.
3. Het opzetten van het projectplan en tijdslijn voor 'Digitalisering en automatisering van examinering'.

Naast deze focuspunten zijn er zowel op locatie als COG mbo-breed bijeenkomsten rondom examinering om te leren met en van elkaar. Voor alle locaties is er een aanbod gedaan voor het volgen van een assessorentraining, met een verplichtend karakter. Daarnaast hebben alle taaldocenten, Nederlands en Engels een aparte assessorentraining gevolgd voor het beoordelen van productieve taalvaardigheden (schrijven, spreken en gesprekken voeren). Er zijn een aantal risico's en aandachtspunten wat betreft de kwaliteit van de examinering. Deze risico's staan beschreven in het jaarverslag van de CEC. Dit beeld komt overeen met de gegevens van de nulmeting op basis van de kwaliteitsmeetlat. De CEC is naar aanleiding daarvan een onderzoek gestart om meer zicht te krijgen op de deskundigheid van assessoren en examenafname in de praktijk. Er is bij de CEC voldoende vertrouwen in de wijze waarop de examens worden afgenomen en beoordeeld.

Vooruitblik en focuspunten 2024

Vanuit de verzamelde data worden in 2024 de kwaliteitseisen voor borging en afsluiting geformuleerd, passend bij de visie op examinering. Teams krijgen ondersteuning om de examinering voorafgaand aan het te doorlopen proces in te richten aan de hand van de visie op examinering en gestelde kwaliteitseisen voor borging en afsluiting.

Er wordt verder ingezet op de dialoog tussen bevoegd gezag, de examencommissie, de lijn en de onderwijsteams. Met als doel om met elkaar in verbinding te komen, waardoor we elkaar beter verstaan en ook zorgen dat de verbeteringen structureel tot stand komen en gemonitord kunnen worden. De CEC wil meer zicht en grip krijgen op de examenprocessen en het monitoren daarvan.

2.3.17 Leven lang ontwikkelen

Algemene ontwikkelingen binnen COG

In 2027 is COG educatieve partner in de regio Foodvalley en Gelderland-Midden op het gebied van LLO, voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers en overheden. Dat betekent dat regionale spelers ons zien als een partij die maatwerkoplossingen biedt voor scholingsvraagstukken.

Afgelopen jaar is aan de hand van deze vastgestelde visie voor LLO gewerkt aan een business case voor LLO. Deze is vastgesteld door directie en bestuur. Aansluitend is vanuit deze business case verder gewerkt aan een subsidie-aanvraag bouwsteen 3 LLO-Katalysator; gericht op het professionaliseren van de eigen (decentrale LLO-) organisatie, met als doel educatieve partner voor LLO te kunnen zijn in de regio. De subsidie is begin 2024 toegekend.

Afgelopen jaar is verder gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van het LLO-proces, van vraag tot nacalculatie. Wat betreft het automatiseren van processen moeten nog de nodige stappen gezet worden.



De samenwerking op het gebied van LLO over de verschillende mbo-locaties heen is afgelopen jaren verbeterd. Tijdens het driewekelijkse overleg wordt de nodige informatie met elkaar gedeeld. Algemene thema's rond LLO, zoals skills en microcredentials volgen we en we onderzoeken hoe we hier in 2024 vorm aan kunnen geven.

Regionaal en landelijk

Regionaal en landelijk zijn er veel initiatieven waar COG (ook) in 2023 opnieuw of voor het eerst aan deel heeft genomen.

- Samenwerking in de provincie Gelderland rond het thema LLO; mbo, hbo en universiteiten en enkele branche vertegenwoordigers hebben zich uitgesproken over gewenste samenwerking rond LLO. Vanuit deze samenwerking zal er naar alle waarschijnlijkheid in april 24 een aanvraag gedaan worden voor subsidie.
- Actieve betrokkenheid COG bij de Industriecoalitie.
- Hestra, een samenwerking van verschillende ROC's en de HAN in de regio krijgt meer inhoud. In gezamenlijkheid is een plan opgesteld en subsidie aangevraagd. Deze is helaas afgekeurd.
- De kerngroep gekoppeld aan de Human Capital Agenda Regio Foodvalley, waar vanuit het adviesteam en vanuit Knooppunt Techniek
- Bestuurlijk zijn er afspraken gemaakt om samen te werken met de CHE. Deze samenwerking heeft afgelopen jaar gestalte gekregen in het efficiënt samenwerken in de regio Gelderland, uitwisseling van kennis en informatie rond de subsidieaanvraag LLO-Katalysator.
- In de regio Foodvalley is er sprake van een startende samenwerking tussen COG-CHE en de WUR. Afspraken en invulling van activiteit(en) moeten nog plaats vinden.
- Daarnaast er is samenwerking in de regio gezocht tussen ROVC, Knooppunt Techniek en COG, gericht op vraagstukken rond de energietransitie.
- In samenwerking met RMT en Leerwerkloket regio Foodvalley staat de Mbo

Praktijkverklaring steeds steviger in de regio. De verdieping en verduurzaming zal in 2024 komen te liggen op een sterkere verbinding met SBB, WSP en andere regionale partners. Daarnaast zal met de komst van de ontwikkelpaden de vraag toenemen.

- In november 2022 is de aftrap geweest van het project 'Anders verantwoord' van bewijsmateriaal LLO' in samenwerking met Kennispunt Mbo Onderwijs & Examinering en Kennispunt Mbo Leven lang ontwikkelen met als doel: kunnen we het startportfolio en het proces er omheen zo inrichten dat de student naast vrijstelling voor onderwijs ook vrijstelling voor examinering krijgt? Met in achtname de borging van de kwaliteit van de examinering.
 - Extern heeft COG op de volgende wijze bijgedragen aan dit project: Toolkit Anders Valideren LLO, deelname COG aan diverse landelijke bijeenkomsten, expertise landelijk ingezet
 - Intern heeft dit project het volgende opgeleverd: route om te komen van vrijstelling voor onderwijs tot examinering, Inhoudelijk uitgewerkte procedure om een startportfolio te vullen naar voorbeeld MZ, Ingevuld (digitaal) startportfolio MZ, kwaliteitsborgingsdocument voor de examencommissie en een beleidsnotitie over anders verantwoord.
- Ontwikkelpaden Kinderopvang. COG is in de regio Foodvalley aangehaakt bij de samenwerkingspartners Leerwerkloket en WSP om de werkgeversvraag te onderzoeken en hierop in te spelen. Als dit succesvol is volgen meerdere branches.

Astrum College

In 2023 heeft Astrum College een heel aantal verkorte BBL-opleidingen aangeboden, waaraan weer veel mensen hebben mogen deelnemen. Hieronder geven we per opleiding het aantal deelnemers aan.

TABEL 23: Overzicht (on)bekostigde BBL-opleidingen

Opleiding	Aantal bekostigd	Aantal onbekostigd
Verzorgde IG	5	0
Helpende zorg en welzijn	23	0
Verpleegkundige	50	1
Verzorgende IG	156	2
Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	1	18
Begeleider maatschappelijke zorg	7	0
Begeleider gehandicaptenzorg	0	1
Begeleider specifieke doelgroepen	0	16

TABEL 24: Overzicht maatwerktrajecten Astrum College

Traject	Aantal groepen	Deelnemers
Helpende + keuzedeel	2	Open inschrijving
Cursus regiebegeleider de Zeeg	1	De Zeeg Arnhem
Teamdag	1	De Zeeg Arnhem
Werkbegeleiding STMG	2	STMG Stichting Thuiszorg Midden Gelderland
Werkbegeleiding Kalorama	2	't Höfke en Veste Brakkestein
Methodisch werken	1	Monte Bello Velp
Trilogie voor werkbegeleiders	2	Open inschrijving
Werkbijeenkoms voor leerbedrijven	2	Open inschrijving

Dulon College

In 2023 heeft de verdere verdieping van het startportfolio generiek plaatsgevonden bij alle BOL- en BBL-opleidingen. Daarnaast is het begin gemaakt met het startportfolio Beroepsvaardigheden bij een klein aantal opleidingen (Welzijn en Zorg) met de wens om dit in schooljaar 2024-2025 verder uit te breiden (Project Anders Valideren). Door middel van het startportfolio kunnen werkenden ervaring en kennis die zij al hebben aantonen, waardoor zij vrijstelling van onderwijs en waar mogelijk examinering krijgen.

De leereenheden van de opleiding Maatschappelijke Zorg (niveau 3 en 4) hebben in 2023 een vlucht genomen (totaal 27 personen van diverse regionale werkgevers zijn gestart met gemiddeld 2 leereenheden per traject). Dit individuele traject is een mooi voorbeeld gebleken voor de LLO-visie van COG. Met name de teams Zorg en Welzijn hebben in 2023 bij diverse regionale opdrachtgevers de volgende (maatwerk) trajecten ontwikkeld en verzorgd.

Net als in 2022 is er in 2023 weer een Meet en Greet Zorg en Welzijn georganiseerd in samenwerking met de regionale partners en werkgevers bij Dulon College voor 99 bezoekers. Deze bijeenkomst was ook de start van het oriëntatieprogramma voor 22 deelnemers van WZW om zij-instromers goed te laten landen bij hun werkgever.

In oktober heeft Dulon College een bijeenkomst georganiseerd voor de werkgevers uit de ouderen- en gehandicaptenzorg om de behoefte in kaart te brengen voor de mbo-certificaten van de Verzorgende IG niveau 3 en Helpende Zorg en Welzijn niveau 2. Deze gaat in 2024 een verder vervolg krijgen.

In 2023 hebben Dulon College en Technova College samen 27 deelnemers een praktijkverklaring (mbo) mogen uitreiken.

TABEL 25: Overzicht maatwerktrajecten Zorg & Welzijn

Deelnemers	Aantal groepen
De Gelderhorst	1
Pro Persona	3
Zorgrunners	1
Hospice Wageningen en Renkum	2
Ons Bedrijf	2
ICARE	3
Open inschrijving Helpende Plus	2

Technova College

De vraag naar lasopleidingen blijft groot. Begin 2023 waren er drie volledige groepen en vanaf oktober 2023 zijn er weer drie groepen gestart met een totaal van 24 kandidaten. De bedrijven waar zij van afkomstig zijn:

Wienerberger Wolfswaard, Cornelissen Metaaltechniek bv, Erba Plaatbewerking BV, Hardeman B.V., Ommeren Metaaltechniek BV, De Rooij Metaaldesign, Hazeleger Metaal bv, DKC Installatietechniek, Thomassen Chassisbouw, Ales Metaaltechniek, Impact Recruitment bv, Covebo, Rassport bv, Crosby, IP Lifting, Vlastuin Rolling Equipment, Terberg Machines BV, EMG Metaal BV, Tanatex Chemicals, Aproned, Van Dijk Metaaldesign BV, BWS Metaal, Van Mourik Group, Emerson, De Nooij Stainless, ITN, HC Waterbeheersing, Ruiters BV, Brink Paardenstallen en Alers BV.

In 2023 heeft afdeling Mechatronica een maatwerktraject basiskennis Elektrotechniek verzorgd. Buiten de reguliere lasopleidingen om hebben we ook nog een bedrijfstraining elektroden lassen verzorgd. Ook is er een in-company een cursus tekening lezen verzorgd.

Ook binnen de afdeling bouwkunde zijn er de nodige ontwikkelingen. In een samenwerking met Revabo zijn er diverse kandidaten gestart met een opleiding timmerman en tegelzetter in het kader van de leerloopbaanpaden. Het aantal kandidaten voor deze trajecten is ten opzichte van 2022 verdubbeld.

De ontwikkeling van het keuzedeel monteur laadpalen EV is inmiddels afgerond en daar kunnen we in 2023 mee aan de slag. Ondanks veel inspanningen heeft dit nog niet geleid tot aanmeldingen. Daarnaast is bij hetzelfde project in samenwerking met Spring, de opleiding monteur elektrotechnische installaties en eerste monteur elektrotechnische installaties verder modulair gemaakt. Deze wordt inmiddels aangeboden in de derde leerweg en ook is het mogelijk om uit deze opleiding losse modules te volgen.

We bieden nog steeds de VCA-trainingen inclusief examen aan voor onze studenten, en kandidaten uit het bedrijfsleven. De vraag naar korte cursussen zoals tekening lezen, draaien en frezen in de vorm van opfriscursussen neemt toe. We blijven hier zoveel mogelijk invulling aangeven.

In oktober 2023 hebben we wederom samen met een aantal bedrijven een stagemarkt/banenmarkt georganiseerd gericht op mechatronica. Dat was een mooi succes en alle bedrijven waren enthousiast en willen graag bij een volgende editie weer meewerken. Zo proberen we de contacten met het bedrijfsleven te intensiveren en ook verder uit te bouwen.

We constateren nog steeds een grote krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn bedrijven op dit moment terughoudend door de economische ontwikkelingen en de onrust in de wereld. Bedrijven hebben het op dit moment nog steeds zo druk dat zij moeizaam personeel kunnen vrijmaken voor een cursus of training. De werkdruk voor het werkzame personeel is erg hoog.

In 2023 is er een stuurgroep ontstaan, gericht op mechatronica en bouw, waar inmiddels acht bedrijven aan deelnemen, zo ook Technova College. Het doel is en blijft om samen met deze bedrijven te inventariseren waar de behoefte ligt in het opleiden van personeel.

2.4 Knooppunt Techniek

Knooppunt Techniek is een netwerkorganisatie die onderwijs, bedrijfsleven en overheid bij elkaar brengt. De regio Foodvalley wordt primair gezien als het werkgebied, maar Knooppunt Techniek heeft ook veel verbinding met netwerken uit aanpalende regio's. Daarnaast is er contact met provinciale initiatieven en landelijke opererende organisaties als brancheclusters en opleidingsfondsen. De doelstelling waarmee Knooppunt Techniek ooit startte staat nog steeds:

- Verhogen van de aandacht voor de instroom in de technische beroepsopleidingen en daarnaast ontwikkelingen die plaatsvinden in het bedrijfsleven
- Zorgdragen voor een sterke verbinding tussen het technisch beroepsonderwijs en de technische sectoren in de regio Foodvalley, waardoor het beroepsonderwijs sneller zijn onderwijs kan aanpassen aan de technologische ontwikkeling in het omringende bedrijfsleven

Knooppunt Techniek sluit met zijn activiteiten aan bij de doelstellingen van het landelijke TechniekPact. In 2023 vierde het TechniekPact zijn tweede lustrum en tijdens de verjaardag werd geconcludeerd dat er nog werk ligt. De aandacht voor het opleiden in de techniek is groter geworden, er is meer aandacht voor het vakmanschap, maar de vergrote aandacht heeft het tekort – mede doordat de vraag naar technisch geschoold personeel blijft groeien – nog onvoldoende doen afnemen. Zowel de demografische ontwikkeling en ook de grote maatschappelijke opgaven waarvoor Nederland staat zijn reden om onverminderd in te zetten op het vergroten van de instroom. Ondertussen richten we ons daarbij niet meer alleen op de instroom van onderaf. Er is vergrote aandacht voor zowel zij-instroom als behoud van mensen in de technische sectoren.

Positie in de stichting COG

Knooppunt Techniek is al een aantal jaar een zelfstandig projectonderdeel in de COG-organisatie. Zowel de fysieke als de organisatorische locatie is in 2023 veranderd. Eerder had Knooppunt Techniek een eigen, meer neutrale en herkenbare plek op de Reehorsterweg in Ede. Als gevolg van verhuisbewegingen rondom de nieuwbouw van Dulon College werd een tijdelijk eigen onderkomen gezocht op de Kenniscampus in Ede. Ondertussen is Knooppunt Techniek gehuisvest in Technova College. Het College van Bestuur heeft in het najaar gekozen voor een organisatorische positionering van Knooppunt Techniek in Technova College. Bij deze keuze speelden enkele overwegingen een belangrijke rol. De sterke positie van het Knooppunt in de regio, waardoor ze ook zaken kan doen voor andere scholen en instanties, moest behouden blijven. Tegelijkertijd zou de verbondenheid met de technische opleidingen van COG nog verder versterkt kunnen worden. Er is door Technova College en Knooppunt Techniek gekozen voor een groeimodel. In 2024 wordt actief gewerkt aan het vormgeven en versterken van de samenwerking, waarbij Knooppunt Techniek ook de werkzaamheden, die niet uitsluitend voor Technova College worden uitgevoerd, kan voortzetten.

Activiteiten

Ook in 2023 was Knooppunt Techniek betrokken bij een groot aantal initiatieven. Veelal heeft Knooppunt Techniek de rol van aanjager of kwartiermaker en in veel gevallen verzorgt Knooppunt Techniek het project- of programmamanagement. De financiering is afkomstig vanuit verschillende bronnen.

Onderstaand enkele trajecten die zijn gefinancierd uit externe bronnen:

(Netwerk)bijeenkomsten

Techniekpact Knooppunt Techniek heeft onder de noemer 'organiserend vermogen' middelen beschikbaar vanuit Provincie Gelderland. Met deze middelen organiseerde Knooppunt Techniek bijeenkomsten waarin onderwijs en bedrijfsleven elkaar ontmoetten. Daarnaast werden, veelal in samenwerking met opleidingsbedrijven, brancheclusters en scholen, evenementen georganiseerd. Enkele voorbeelden hiervan zijn de Bouwinspiratiedag, Dag van de Bouw, de Techniekdag en TechDay.

Knooppunt Techniek verbindt niet alleen binnen de regio, maar zorgt ook dat de regio is aangesloten bij bovenregionale initiatieven. Knooppunt Techniek richt zijn activiteiten op focusgebieden van de regionale Human Capitalagenda; er wordt zowel regionaal, als provinciaal ingezet op de energietransitie en de bouwopgave.

Energietransitie Academie

In de Human Capital Agenda van de regio Foodvalley staat de energietransitie centraal. Knooppunt Techniek kreeg de opdracht om onderzoek te doen naar de opzet van een Energietransitie Academie. Bij de Academie zou de vraag en aanbod bij elkaar moeten komen. Behoeften werden in kaart gebracht en er werd geïnventariseerd in hoeverre het onderwijsaanbod aansloot bij de vraag. In 2024 zal de Energietransitie Academie verder gaan als Platform-P. Binnen het platform werken opdrachtgevers, opdrachtnemers en opleiders aan het opleidingsvraagstuk rond de energietransitie.

DigiLab regio Foodvalley

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

In 2023 heeft het DigiLab het label Smart Makers Academy binnengesleept. In deze Academy wordt laagdrempelig en informeel geleerd.

Sterk Techniekonderwijs

Het programma Sterk Techniekonderwijs (STO) krijgt na 2023 een vervolg. In de afgelopen jaren is er veel energie gestoken in het professionaliseren van docenten, het aanpassen van de leeromgeving en het werven van leerlingen voor de technische profielen. STO krijgt een vervolg en in 2023 zijn de eerste stappen gezet die tot een plan moet leiden voor de periode 2025-2029.

TechnoDiscovery

TechnoDiscovery is een zelfstandige, publiek-privaat gefinancierde stichting; Knooppunt Techniek verzorgt zowel het programmamanagement als de uitvoering. In 2023 heeft TechnoDiscovery meer dan 6000 leerlingen uit het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs mogen ontvangen in Technova College. De nadruk van het programma ligt op het ontdekkend leren. Docenten uit het primair onderwijs kregen ook een programma aangeboden.

2.5 Kennisexpertisecentrum Scala

Het team van Scala bestond in 2023 uit 25 zorgspecialisten (orthopedagogen, psychologen, logopedisten, schoolmaatschappelijk werkers, verzuimcoaches en begeleiders passend onderwijs). De medewerkers verrichtten hoofdzakelijk diensten voor Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College en Leerpark Arnhem. Binnen deze scholen werkten de specialisten nauw samen met de



ondersteuningsteams en de schoolleiding. Daarnaast was Scala – op beperkte schaal – ook actief op andere vo-scholen (onder andere het Beekdal College en het Dorenweerd College). Scala was in 2023 ook verantwoordelijk voor het project ‘aankpak verzuim’ dat uitgevoerd wordt in opdracht van het Samenwerkingsverband De Verbinding (Arnhem/De Liemers) en het project OWRS (onderwijs aan Woonwageningen- Roma-, Sintileerlingen) in opdracht van de gemeente Arnhem.

In de loop van 2023 is binnen COG gesproken over de toekomst van Scala. De directeurs van de vo-scholen van COG gaven aan dat zij de meerwaarde van Scala als expertisecentrum voor meerdere scholen erkennen en dat zij Scala graag in de huidige vorm gecontinueerd zouden willen zien. Op verzoek van het College van Bestuur is in het najaar het gesprek op gang gekomen over de mogelijkheden om de samenwerking tussen Scala, het Onderwijs Service Centrum (van Het Perron) en de ondersteuningsteams van de mbo-locaties te versterken. Naar verwachting zal in de loop van 2024 een besluit worden genomen over de toekomstige positionering van Scala binnen COG.

In de zomer kondigde de teamleider van Scala haar vertrek aan (in verband met pensionering). In november is een nieuwe teamleider benoemd. Zij treedt per 1 maart 2024 in dienst.

Wat betreft aandachtspunten viel in 2023 op dat er veel leerlingen werden aangemeld met internaliserende problematiek (zoals depressiviteit of automutilatie). Daarnaast was opvallend dat er veel problemen waren met groepsdynamiek, met name in de onderbouw. Hierop moest vaak extra worden ingezet omdat de gebruikelijke aanpak onvoldoende effect had. Mogelijk is dit nog steeds een gevolg van de coronaperiode. Bij de verzuimcoaches ontstond door het grote aantal aanmeldingen een wachtlijst, wat zeer onwenselijk is maar niet voorkomen kon worden.

3 Personeel en organisatie

3.1 Personele ontwikkelingen, formatie en kengetallen

In onderstaande tabellen is een overzicht gegeven van de formatie binnen COG. De totale formatie is een optelsom van de COG-onderdelen:

- Astrum College
- Bovenschoolse ondersteuning (GD vo en GD mbo)
- Dulon College
- Het Perron
- Leerpark Arnhem
- Technova College
- Thomas a Kempis College
- Titus Brandsma College

TABEL 26: FTE

Datum: 31-12-2023

	Vast	Tijdelijk	Extern	Totaal
bo	145	33	18	196
mbo	251	63	6	320
vo	266	83	10	358
Best. Laag	1	2		3

TABEL 27: Leeftijdscategorieën¹

Datum: 31-12-2023

	Man		Vrouw		Totaal	
Leeftijdscategorie	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal
20 <= x < 30	36	50	53	71	89	121
30 <= x < 40	98	117	104	141	202	258
40 <= x < 50	94	117	110	155	205	272
50 <= x < 60	97	113	130	176	227	289
60 <= x < 70	82	100	70	96	152	196
70 <= x < 80	2	6	0	1	2	7

1. Directieleden in het mbo vallen onder het OBP. In het vo vallen zij onder het OOP.

TABEL 28: Functiecategorieën (classificaties)

Datum: 31-12-2023

Classificatie	bo	mbo	vo	totaal	totaal %
Directieleden	1	0	4	5	0%
Leraar in opleiding	0	3	9	12	1%
Managementteam	0	0	5	5	0%
Medewerkers niet in loondienst	2	0	5	7	1%
Ondersteunend en Beheerspersoneel	80	42	0	122	11%
Onderwijs ondersteunend personeel	169	53	84	306	27%
Onderwijzend Personeel	2	333	353	688	60%
Totaal	254	431	460	1.145	
Totaal %	22%	38%	40%	100%	100%

TABEL 29: Functieverdeling van docenten in aantallen over de carrièrepatronen LB, LC en LD (intern)

Datum: 31-12-2023

	LB	LC	LD	Totaal	Totaal %
mbo	202	101	0	303	47%
vo	224	76	39	339	53%
Totaal	426	177	39	642	100%
Totaal %	66%	28%	6%	100%	

TABEL 30: Instroom in 2023 in fte per functiecategorie

Alleen interne medewerkers

Classificatie	bo	mbo	vo
Leraar in opleiding	0	2	5
Onderwijs ondersteunend personeel	20	9	14
Onderwijzend personeel	0	23	41
Ondersteunend en Beheerspersoneel	2	2	0

TABEL 31: Uitstroom in 2023 in fte per functiecategorie

Alleen interne medewerkers

Classificatie	bo	mbo	vo
Leraar in opleiding	0	0	5
Onderwijs ondersteunend personeel	11	5	12
Onderwijzend personeel	0	42	44
Ondersteunend en Beheerspersoneel	7	4	0

De topstructuur bestaat uit het CvB en de directie. Hierin is de verdeling man – vrouw als volgt: 38% man (5 personen) en 62% vrouw (8 personen).

3.2 Toelichting formatie per onderdeel

Formatie vo

Het aantal medewerkers in dienst bij de COG vo-scholen is redelijk stabiel. Voor de vo-scholen in Arnhem en Velp zien we een lichte daling ten gevolge van de wijziging van Scala. Zij vallen met ingang van 1 januari 2023 onder bovenschoolse ondersteuning. Voor Het Perron geldt dat de medewerkers van Overstag met ingang van 1 juni 2023 zijn overgegaan naar het Samenwerkingsverband. Deze ontwikkelingen zijn ook terug te zien in de inzet van fte's. Dit was 235 fte (dit was 251 fte in 2022) op de scholen van de vo-scholen in Arnhem en Velp (voorheen Arentheem Scholengroep) en 116 fte (was 127 fte) op Het Perron. Van deze formatie betreft gemiddeld 7,3 fte (het betreft 3,0 fte OP en 4,3 fte inzet OOP) inzet van NPO-gelden.

In 2023 bedraagt de omvang van de uitstroom van medewerkers op de scholen van Thomas a Kempis College, Titus Brandsma College en Leerpark Arnhem met ongeveer 35 fte. Voor iets meer dan de helft (19,8 fte) betreft dit medewerkers die op eigen verzoek ontslag nemen. Voor 1,1 fte betreft het ontslag op eigen verzoek uitstroom in verband met (vervroegd) pensioen.

De uitstroom op Het Perron bedroeg in 2023 ongeveer 21 fte. Het betreft voor meer dan de helft (12,3 fte) uitstroom door ontslag op eigen verzoek. Daarnaast betreft het voor een kleine 3 fte uitstroom op eigen verzoek in verband met (vervroegd) pensioen.

Bij de ontslagen op eigen verzoek gaat het in de meeste gevallen om medewerkers die een andere onderwijsbaan vinden. De baan is aantrekkelijker omdat bijvoorbeeld elders een hogere functie uitgevoerd kan worden of omdat er minder reistijd (en daarmee reiskosten) is.

We hebben binnen het vo in 2023 te maken gehad met twee sterfgevallen in de teams. Met deze gebeurtenissen is met aandacht en zorgvuldigheid omgegaan, zowel naar leerlingen als naar het team.

Formatie mbo

Het aantal fte in 2023 is ten opzichte van 2022 is met 51 fte gedaald. De daling is grotendeels toe te schrijven aan de wijziging van de organisatiestructuur. De onderwijs gerelateerde ondersteunende diensten zijn vanaf 1 januari 2023 toegevoegd aan de bovenschoolse ondersteuning.

Daarnaast heeft het mbo in 2023 geanticipeerd op de te verwachte daling van de studentenaantallen in de komende jaren. Door het vrijwillige vertrek van medewerkers inclusief het vertrek in verband met (vervroegd) pensioen (66%), het niet verlengen van contracten (32%) in combinatie met het niet invullen van vacatures is de uitstroom hoger dan de instroom van medewerkers (14 fte).

Er zijn teams samengevoegd en we modulariseren en flexibiliseren het onderwijs, zodat we met het onderwijs effectiever kunnen inspelen op de vraag van de studenten. Ook biedt dit ons kansen in anders kijken naar formatie en bemensing. In 2024 gaan we hiermee door.

Formatie bo

De formatie bij bovenschoolse ondersteuning is in 2023 hoger dan de jaren ervoor. Dit komt door een organisatiewijziging: Scala, het Adviesteam en Studentenzaken maken per 1 januari 2023 deel uit van bovenschoolse ondersteuning. In 2024 hopen we op deze manier de bo-formatie te bestendigen in onze inrichting en aansturing.

3.3 Professionalisering

Professionalisering mbo

In 2023 is de Professionaliseringspagina op SharePoint gelanceerd. De bedoeling van de Professionaliseringspagina is om het cursusaanbod dat we nu voor medewerkers van het mbo aanbieden, beter vindbaar te maken. De trainingen zijn gegroepeerd per thema (Assessoren, Begeleiden van studenten, Flexibiliseren en Examineren, Pedagogische en didactische vaardigheden, Burgerschap en Persoonsvorming, Beurzen en scholingsovereenkomst, Schrijf- en Taalhulpjes, AI in het onderwijs). Naast trainingen die we inkopen zijn er ook een aantal (gratis) online trainingen en werksessies te volgen (OnderwijsArena en Doorloopjes, AI-trainingen). In de bibliotheek staan E-boeken over onderwijsontwikkeling, beroepsbeeld en didactiek/pedagogiek te vinden.

Naast professionalisering via bovenstaande pagina zijn er diverse themabijeenkomsten georganiseerd, zoals examinering, Onderwijscode, kwaliteitszorg over de locaties heen en in de locaties. In het kader van de Onderwijscode zijn er een-, twee-, en driedaagses georganiseerd. Op deze dagen wordt door onderwijsteams onderwijs ontwikkeld aan de hand van de gemaakte beleidsafspraken die vastgelegd zijn in de Onderwijscode. Deze dagen worden begeleid door adviseurs en vinden (veelal) plaats op een externe locatie met de teams. In de teams hebben medewerkers ook ruimte en tijd om hun professionalisering vorm te geven.



In 2023 zijn er mbo-breed twaalf trainingen georganiseerd, gericht op docent-professionalisering. In totaal hebben 123 medewerkers (waaronder drie teams) zich ingeschreven, waarvan 107 medewerkers daadwerkelijk hebben deelgenomen. Aan de online trainingen van de OnderwijsArena is door 10 medewerkers deelgenomen.

De Professionaliseringpagina is in de periode 23 september-21 december door 475 unieke bezoekers in totaal 3596 keer bekeken. Sinds de lancering van de pagina hebben 99 potentiële deelnemers zich via een formulier op de pagina opgegeven voor een training of cursus die in 2023-2024 is of wordt aangeboden. In onderstaande tabellen staat een specificatie van inschrijvingen per locatie/bedrijfsonderdeel, en voor welk soort trainingen.

TABEL 32: Docentenprofessionalisering

Training	Astrum College	Dulon College	Het Perron	Leerpark Arnhem	Technova College	Titus Brandsma College & Thomas a Kempis College	Totaal
Basis assessor	3	18	4				25
Opfris assessor		11	3		4		18
Basis taalassessor		3	3	1	4		11
Slb basis	1	6		1	1	1	10
Slb verdiepend		4			3		7
Ped-did. Masterclass		2				1	3
Curriculumontwerp vernieuwonderwijs	1	1					2
Totaal	5	45	10	3	12	1	76

TABEL 33: Soort opleiding

Training	Bedrijfs-voering	Astrum College	Dulon College	Technova College	Totaal
Masterclass Vertrouwenspersoon-Klachtenfunctionaris	1		3	1	5
NLP introductie	1	1	2	2	6
NLP gevorderd met coachingstraject	4				4
Effectieve Schrijfvaardigheden	6				6
Online vergaderen	2				2
Totaal	14	1	5	3	23

In 2023 volgden 8 medewerkers een tweedegraads lerarenopleiding, waarvan drie medewerkers in dit kalenderjaar zijn gestart. Een deel van de instromende docenten komt uit het bedrijfsleven. Om hen bevoegd te maken voor het mbo volgen 12 medewerkers de opleiding Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG), waarvan 6 medewerkers in 2023 zijn gestart. Om te voldoen aan de bekwaamheidseisen voor instructeurs zijn 3 medewerkers gestart met de opleiding voor instructeur niveau 4 en heeft 1 medewerker de opleiding afgerond.

Het ministerie van OCW heeft in 2023 7 lerarenbeurzen toegekend aan bevoegde docenten die een bachelor- of masteropleiding volgen.

Professionalisering vo

Op de vo-scholen vindt het grootste gedeelte van de professionaliserings-activiteiten vraag gestuurd en informeel plaats. De ervaring leert dat dit succesvolle manieren van professionaliseren zijn. Daarnaast organiseren we jaarlijks een COG vo-conferentie voor alle medewerkers van de vo-scholen met als doel elkaar te ontmoeten en van en met elkaar te leren.

Medewerkers van de vo-scholen hebben onbeperkt toegang tot het aanbod van de OnderwijsArena. De OnderwijsArena biedt webinars, themasessies, Meesterlezingen en leergangen aan. Het onderwijs van de OnderwijsArena wordt verzorgd door docenten die opgeleid zijn tot trainer en zelf nog dagelijks onderwijs verzorgen.

Leerpark Arnhem, Thomas a Kempis College en Titus Brandsma College maken deel uit van de inmiddels erkende opleidingsschool Alium. Aan docenten, die studenten van de lerarenopleidingen begeleiden, worden jaarlijks diverse scholingsmogelijkheden geboden. Naast de basiscursus en de verdiepingscursus wordt ook de cursus coachen op kwaliteit en beeldcoachen aangeboden. De schoolopleiders van Thomas a Kempis College en Titus Brandsma College hebben in 2023 succesvol het registratietraject van Velon (de vereniging van, voor en door lerarenopleiders) doorlopen en staan nu geregistreerd in het Beroepsregister Lerarenopleiders.

Titus Brandsma College is de afgelopen jaren gegroeid. We proberen jonge collega's binnen te halen die passen bij de visie van de school. Hiervoor hebben we onze vacatureteksten aangepast. We hopen hiermee grip te houden op de krimpende arbeidsmarkt. Waar er vroeger voor een beperkt aantal vakken een tekort was aan docenten, geldt dit nu voor alle vakken. Titus Brandsma College is een school in ontwikkeling en we ontwikkelen ook ons onderwijs door. Daar zoeken we passende collega's voor die ons verder

willen helpen met de ontwikkeling van nieuwe vakken. Daarvoor halen we ook regelmatig zij-instromers in de school en we laten hen proeven aan het onderwijs. Zij brengen relevante ervaring mee uit het bedrijfsleven. Bij Titus Brandsma College worden veel leraren opgeleid. Bij Alium heeft Titus Brandsma College een voortrekkersrol.

In 2023 heeft Het Perron doelbewust en effectief geïnvesteerd in de professionele ontwikkeling van de medewerkers en daarmee het onderwijs. Individuele scholing, gefinancierd uit het cao-budget, bood de medewerkers de mogelijkheid tot specialisatie, wat resulteerde in een versterking van de vakinhoudelijke kennis en pedagogische vaardigheden. Tegelijkertijd zijn er schoolbreed succesvol trainingen ingezet om formatief handelen als integraal onderdeel van onze onderwijspraktijk te implementeren. Deze gezamenlijke inspanningen hebben geresulteerd in een meer uniforme aanpak van beoordelingen, gericht op het optimaliseren van het leerproces.

Een opvallend element in het professionaliseringsprogramma van Het Perron was het intensieve gebruik van het online leerplatform E-wise. Hierdoor zijn er flexibele en toegankelijke leermogelijkheden gecreëerd, wat essentieel is in deze tijd van verandering. Medewerkers konden plaats- en tijdonafhankelijk en op eigen tempo kennis uitbreiden en nieuwe vaardigheden verwerven.

Daarnaast heeft de vakgerichte professionalisering, gefinancierd uit het STO-budget, op zowel individueel als teamniveau bijgedragen aan een verrijking van de expertise binnen Het Perron. Door gerichte investeringen is niet alleen de vakinhoudelijke kennis vergroot, maar ook de samenwerking binnen vakgroepen versterkt. Dit heeft geresulteerd in een dynamische leeromgeving waarin medewerkers elkaar inspireren en ondersteunen.

Deze gecombineerde inspanningen zijn een goede voorbereiding op de uitdagingen en kansen die er voor Het Perron liggen. We zijn ervan overtuigd dat de verworven kennis en vaardigheden zullen bijdragen aan een continue verbetering van ons onderwijs en de optimale ontwikkeling van onze leerlingen en studenten.

Professionalisering BO

In 2023 is er alleen op individueel niveau gebruik gemaakt van actief scholingsaanbod en van scholing die COG heeft vergoed. Voor de komende jaren zal daar meer op gewezen worden en in worden geïnvesteerd. Vanuit het strategisch perspectief vinden we het logisch dat we ook bij bovenschoolse ondersteuning meer aanbodgericht kunnen werken in professionalisering.

3.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2023 is, in samenwerking met partner Effectory, onder alle medewerkers van het mbo, bedrijfsvoering en onderwijskundige ondersteuning de tevredenheid gemeten. In het vo heeft dit jaar geen meting plaatsgevonden.

Het onderzoek is door 75,9% van de genodigde medewerkers ingevuld. In de totaalscores is over de hele linie een dalende lijn zichtbaar. Er ligt vooral een uitdaging om de bevologenheid en betrokkenheid van medewerkers te vergroten, onder meer door het stellen van duidelijke organisatiedoelstellingen waar men zich aan kan verbinden. Medewerkers hebben behoefte aan ontwikkelmogelijkheden en waardering. De werkomgeving, de sfeer en het vertrouwen in het team zijn als trojspunten genoemd. De resultaten zijn in de teams besproken en daar zijn concrete acties op ondernomen. Zo is er bijvoorbeeld geïnvesteerd in het aanstellen van onderwijsmanagers, zodat er nu leiding en sturing is – met als gevolg meer aandacht voor de medewerkers. En naar aanleiding van de vragen naar de aandacht van het CvB voor het MTO en hun aandeel over ontevredenheid over bijvoorbeeld het ontwikkelperspectief en waardering voor medewerkers heeft een gesprek plaats gevonden tussen het CvB en een afvaardiging van de teams. De locatiedirectie is bij alle teams geweest om de samenhang der dingen duidelijk te maken, er wordt jaarlijks een menukaart aan geboden met mogelijkheden voor deelname aan verschillende activiteiten op het gebied van vitaliteit en gezondheid, een team heeft een workshop “werkgeluk” gevolgd.

Vanuit goed werkgeverschap en aandacht voor alle medewerkers zijn we dit jaar een samenwerking gestart met OpenUp, een online platform waar medewerkers laagdrempelig toegang hebben tot themasessies en individuele consulten op het vlak van mentaal welzijn.



3.5 Uitgaven uitkeringen

Zoals wettelijk verplicht worden de ex-medewerkers begeleid door de case-managers met ondersteuning van de HR-adviseur. De ervaring leert dat ook met externe begeleiding die wij inkopen het lastig blijkt deze groep te re-integreren. In 2024 zullen we met talent- en loopbaancentrum mbo Gelderland (nu in oprichting) de collega’s in deze groep, intensiever gaan begeleiden. We hebben vertrouwen dat deze directe begeleiding kan helpen in het eerder vinden van passend werk en het dempen van de uitkeringen.

Uitkeringen mbo

In 2023 is met 4 medewerkers een vaststellingsovereenkomst overeengekomen, waarvan 3 in het kader van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid. Aan allen is de wettelijke transitievergoeding uitbetaald. Geen van de vaststellingsovereenkomsten heeft geleid tot een (vervolg)uitkering, anders dan een WGA-uitkering. Aan alle medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst niet is verlengd is de wettelijk transitievergoeding uitbetaald.

Uitkeringen vo

Binnen het vo zijn twee vaststellingsovereenkomsten opgesteld in verband met verwachte boventalligheid, het betreffen vervroegde uittredingen met een uitkering op grond van de tijdelijke regeling vervroegde uittreding. Er is één vso gesloten door volledige arbeidsongeschiktheid. Dit betrof een WGA-toekenning van de 60+ regeling waarbij de transitievergoeding volledig is gecompenseerd door het UWV.

Uitkeringen BO

Er zijn bij bovenschoolse ondersteuning geen medewerkers uit dienst gegaan die onder de RVU vallen. Wel zijn er een drietal vso’s gesloten voor medewerkers die een IVA- of WGA-uitkering kregen. De transitiekosten die hiermee gemoeid zijn worden vergoed door het UWV.

3.6 Verzuim

TABEL 34: Verzuimpercentage

Verzuimpercentage	2022	2023
vo	7,03	8,83
mbo	7,07	7,80
bo	7,98	6,59
Totaal COG	7,16	7,97

TABEL 35: Verzuimfrequentie

Verzuimfrequentie	2022	2023
vo	2,02	1,97
mbo	1,17	1,02
bo	1,06	0,79
Totaal COG	1,52	1,39

In 2023 is het verzuimpercentage toegenomen en de frequentie gedaald ten opzichte van 2022. De stijging geldt voor alle onderdelen van COG, met uitzondering van de bovenschoolse ondersteuning. De daling van de frequentie geldt voor alle onderdelen, waaruit geconcludeerd kan worden dat medewerkers minder vaak ziek zijn, echter wel voor een langere periode.

Verzuim mbo

Ten opzichte van 2022 is het verzuimpercentage in 2023 licht gestegen. Daarentegen is de verzuimfrequentie gedaald. In de verzuimduurklassen heeft een verschuiving plaatsgevonden. Het kortdurend verzuim is licht gedaald en het langer verzuim (> 43 dagen tot langer dan 2 jaar) is substantieel toegenomen, waarbij sprake is van een relatief hoog medisch gerelateerd verzuim. In 2024 daalt het verzuim naar verwachting door meerdere IVA/WGA toekenningen van het UWV.

Genomen maatregelen: verzuim en werkdruk

Ziekmelding en casemanagement zijn belegd bij de leidinggevende met heldere procesbeschrijving (inclusief verzuimsysteem). Vanaf januari 2024 is de nieuwe arbodienstverlening gestart, waarbij het verzuim sneller wordt gemonitord door vroege analyse over de prognose van verzuim, zodat tijdig kan worden geanticipeerd met eventuele interventies. Interventies zijn onder andere:

- Het aanbieden van een workshop “Regie op Verzuim” aan alle leidinggevenden en HR-adviseurs (maart 2024)
- Actief en zo snel mogelijk inzetten op werkhervatting en re-integratie door de leidinggevende (casemanager), volgens de richtlijnen van de nieuwe arbodienstverlening
- Medewerkers informeren en bewust maken van hun verantwoordelijkheid bij re-integratie
- Optimale inzet van arbo-expertise (bijvoorbeeld bedrijfsarts, arbeidsdeskundige)



Astrum College, Dulon College en Technova College hebben het predicaat “gezonde school”. Daarnaast wordt aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid, waaronder OpenUp, een online platform waar medewerkers laagdrempelig toegang hebben tot themasessies en individuele consulten op het vlak van mentaal welzijn.

Verzuim vo

Bij Leerpark Arnhem, Thomas a Kempis College en Titus Brandsma College is het verzuim in 2023 gestegen ten opzichte van het verzuim in 2022. De stijging van het verzuimpercentage betreft zowel het OP als het OOP. De verzuimfrequentie van het OP is in 2023 gelijk aan die in 2022. Deze is wel fors te noemen. De verzuimfrequentie van het OOP is daarentegen wel fors gestegen. De gemiddelde verzuimduur van het OP is in 2023 nagenoeg gelijk aan die in 2022. De gemiddelde verzuimduur van het OOP is gedaald van ca. 35 dagen in 2022 naar 14,5 dagen in 2023. Het langdurig verzuim wordt veroorzaakt door fysieke problematiek (50%), psychische problematiek (30%) en werk gerelateerde problematiek (20%). Bij de scholen wordt regelmatig voor de verzuimbegeleiding een psycholoog en een arbeidsdeskundige ingezet. Beiden worden ook preventief ingezet om verzuim te voorkomen. Ten aanzien van het hoge frequente verzuim is het van belang acties te gaan ondernemen, zoals onderzoek naar de oorzaken, monitoring van het verzuim in de komende maanden en het voeren van frequent verzuimgesprekken.

Ten opzichte van 2022 is het verzuimpercentage bij Het Perron met een aanzienlijke toename van 1,4% gestegen naar 8,8%. Na een daling van 1,5% in 2022 (7,4%) is het percentage in 2023 weer nagenoeg gelijk aan het percentage van twee jaar geleden (8,9%). De meldingsfrequentie is afgenomen en de verzuimduur fors gestegen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er sprake is van meer langdurig verzuim. Grotendeels is de verzuimoorzaak medisch gerelateerd. De verzuimbegeleiding is optimaal ingezet waar gerichte interventies bij Bureau Van Zimmeren onderdeel van zijn. Binnen de functie-categorie OP is het verzuimpercentage (9,32%) hoger dan bij de functie-categorie OOP (8,08%).

Ook de meldingsfrequentie van OP (2,04%) ligt hoger dan bij OOP (1,45%) maar de verzuimduur is wel lager. Aan de hand van deze cijfers kan gesteld worden dat er binnen de functie-categorie OP vaker sprake is van kort tot middellang verzuim en bij de functie-categorie OOP juist meer middellang tot lang verzuim te zien is.

Verzuim bovenschoolse ondersteuning

Bij de bovenschoolse ondersteuning is het verzuim over geheel 2023 licht gedaald. Dit komt met name doordat een aantal langdurig zieken een UWV-uitkering hebben en dus uit dienst zijn. Daarnaast heeft ook de begeleiding van zieken meer aandacht gekregen. Helaas moeten we wel concluderen dat het verzuim in het laatste kwartaal (in lijn met het landelijk ziekteverzuim) met 1 procentpunt is opgelopen. Het aantal langdurig zieken wegens puur medische redenen is relatief ook hoog. Dit heeft onze aandacht, maar is lastiger te beïnvloeden.

3.7 Strategische personeelsbeleid en -planning

Strategisch personeelsbeleid –en planning (mbo)

In 2023 is een aantal onderzoeken samengebracht in het rapport 'COG mbo Goed functionerend naar de toekomst'. De adviezen en aanbevelingen zijn geborgd in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. In de Kwaliteitsagenda staan de ambities, beoogde resultaten en maatregelen beschreven om wendbaar en innovatief onderwijs te stimuleren. Daarbij is aandacht voor de werkdruk, professionalisering, inschaling, loopbaanbeleid en inductie van het onderwijs-personeel. We zorgen ervoor dat het HR-beleid hierop aansluit, waardoor medewerkers zich kunnen ontwikkelen en professionaliseren, zodat ook zij gaan en blijven meebewegen in de veranderende omgeving.

Strategisch personeelsbeleid –en planning (vo)

De inzet van collectieve werkdrukmiddelen is afgestemd met de medezeggenschapsraad. Ook is een uitvoeringsregeling levensfasebewust beleid opgesteld. We stemmen ons personeelsbeleid af op ontwikkelingen in de markt. Zo houden we bij de werving van nieuw personeel rekening met de krapte op de arbeidsmarkt door ruimte te creëren voor zij-instromers, met name voor de praktijkvakken. Ook zorgen we voor een goede begeleiding van leraren in opleiding.

3.8 Participatiebanen

Participatiebanen mbo

In het mbo is één arbeidsmarktparticipant werkzaam in een administratieve rol voor 20 uur per week. De arbeidsparticipant wordt ingeleend op detacheringsbasis vanuit een externe instantie. Gezien de dynamiek en complexe vraagstukken in het onderwijs, de dynamische werkomgeving en de vraag om veel begeleidingsuren is het lastig om een arbeidsmarktparticipant te plaatsen in een onderwijsomgeving.

Participatiebanen vo

Bij Leerpark Arnhem is één participatiebaan. Er is geen wijziging ten opzichte van voorgaande jaren. Voor de scholen geldt dat zij zeer beperkt zijn in de mogelijkheden om participatiebanen te realiseren sinds de bovenschoolse ondersteuning is verbijzonderd.

Participatiebanen bovenschoolse ondersteuning

Bij bovenschoolse ondersteuning zijn er ook geen wijzigingen in aantallen. Gezien de nieuwe inrichtingen hebben we ervoor gekozen terughoudend te zijn met formatie-uitbreiding. De meeste arbeidsparticipanten werken in de teams Facilitair & Huisvesting (7), daarnaast ook bij Finance en Control (1) en bij IT (1). We hebben één medewerker die extern was ingehuurd en nu zelf in dienst is genomen waardoor per saldo de loonkosten iets daalden.

3.9 Meldingen vertrouwenspersoon

In 2023 zijn er wat personele wijzigingen geweest bij de vertrouwenspersonen binnen COG. Alle rol-vacatures zijn inmiddels op opgevuld. In oktober hebben we een bijeenkomst gehad met de vertrouwenspersonen waarbij er afspraken gemaakt zijn over intervisiebijeenkomsten en scholing van vertrouwenspersonen. Het Handboek Klachten is doorgenomen en we hebben besproken dat alle locaties meedoen aan de week tegen pesten.

Meldingen vertrouwenspersonen mbo

In 2023 zijn 15 meldingen binnengekomen bij de interne vertrouwenspersonen op Astrum College, Dulon College en Technova College. De aard van de meldingen varieert van pesten, ongewenst gedrag social media/mobiele telefoon en verbaal seksueel gedrag tot verbale agressie en geweld en LHBTI+ discriminatie. Daarnaast zijn er 11 klachten binnengekomen over de schoolorganisatie. Het gaat hierbij om klachten over de begeleiding en/of beoordeling van een student/leerling, inrichting schoolorganisatie en een klacht over communicatie. Ongeveer 54% van de klachten is door een medewerker gedaan, 46% door een student/leerling.

Alle klachten zijn in behandeling genomen, afgehandeld en afgesloten. Eén klacht is doorverwezen naar de externe vertrouwenspersoon.

Meldingen vertrouwenspersonen vo

Voor het vo worden de meldingen op schooljaarniveau gerapporteerd. In schooljaar 2022-2023 was sprake van 13 meldingen en in schooljaar 2023-2024 was er sprake van 7 meldingen. Dit zijn verschillende meldingen. Bijvoorbeeld een melding van een leerling. Deze hebben we in behandeling genomen en met ouders besproken. Hiermee was die afgesloten. Een andere melding was van een collega. Deze collega wilde er verder helemaal niets mee doen, maar wel besproken hebben. En weer een andere melding was van een ouder en leerling. Dit was vooral om stoom af te blazen. We hebben ouder en leerling het woord laten doen en hiermee was dit ook afgesloten.

Meldingen vertrouwenspersonen bovenschoolse ondersteuning

In 2023 zijn geen meldingen binnengekomen. De vertrouwenspersoon bo is uitgevallen in 2023. Als vervanging is de mogelijkheid gegeven melding te doen bij de vertrouwenspersonen van Dulon College. Mogelijk zijn enkele meldingen rondom handelen in deze cijfers opgenomen.



4 Bedrijfsvoering

4.1 Zaken in 2023 met personele betekenis

In lijn met de nieuwe besturingsfilosofie hebben we in 2023 gekozen voor een nieuwe topstructuur binnen de voormalige afdeling bedrijfsvoering. De scholen worden nu ondersteund vanuit drie afdelingen: Bedrijfsvoering, HR en Onderwijslogistiek. Samen vormen deze afdelingen de bovenschoolse ondersteuning. De afdelingen staan elk onder leiding van een directeur. De drie nieuwe directieposities zijn eind 2023 ingevuld, waarmee het directieteam van COG compleet is.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 voor afdeling HR

Dit jaar stond onder andere in het teken van het kiezen en inrichten van een nieuw HR-informatiesysteem, dat in 2024 in gebruik is genomen. Ook is de overstap gemaakt naar één arbodienstverlener die de hele stichting bedient. We zien deze samenwerking met vertrouwen tegemoet, waarmee we verwachten meer grip te krijgen op het ziekteverzuim en ons samen sterk blijven maken voor een gezond en prettig werkklimaat.

Voor de afdeling HR hadden deze wijzigingen een flinke impact op de capaciteit. Daarnaast had de afdeling te maken met een relatief hoog (medisch) ziekteverzuim. Om de continuïteit van de HR-dienstverlening te waarborgen hebben we ervoor gekozen om extra capaciteit in te zetten met de inhuur van externe professionals.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 voor huisvesting & facilitaire zaken

In 2023 is gestart met de uitvoering van het Integraal huisvestingsplan (IHP). In 2022 is op basis van het rapport van HEvo bevestigd dat het aantal m² wat gebruikt wordt binnen COG veel meer is dan benodigd voor goed onderwijs en ondersteuning. Het CvB heeft in januari 2023 besloten om de onderwijs en ondersteunende activiteiten te concentreren op zeven hoofdlocaties. Overige eigen of huurpanden zullen worden afgestoten of optimaler worden benut. Vijf panden zijn genoemd om te worden afgestoten. Twee panden (pand Reehorsterweg 90, Ede en Kramersgildeplein, Arnhem) zijn in 2023 verkocht en een pand (Bovenbuurtweg 5, Ede) staat te koop en zal naar alle waarschijnlijkheid begin 2024 worden verkocht. Over twee panden (ATLab aan de Gruttostraat, Velp en het pand aan de Zandlaan in Ede) zijn we in gesprek met de respectievelijke gemeenten die de panden in willen zetten voor onderwijsactiviteiten. Voor eind 2024 willen we beide panden verkocht hebben. Door het verminderen van het aantal m² vloeroppervlak is gestart met hergroepering van afdelingen over de bestaande gebouwen. Knooppunt Techniek is geherhuisvest in Technova College, de afdeling studentzaken heeft een plek gevonden bij Dulon College en Technova College en de onderwijsactiviteiten van BBL-zorg zijn geherhuisvest bij Astrum College. Er is een begin gemaakt met de gesprekken over concentratie van de onderwijsactiviteiten die binnen ATLab te Velp plaatsvinden bij Astrum College.

In 2023 is verder gewerkt aan het 'flexwerken' voor de bovenschoolse ondersteuning. Door gebruik te maken van planningstools is het voor de medewerkers gemakkelijk om ruimtes te reserveren. Thuis werken is een blijvende optie geworden.

Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in 2023 over duurzaamheid

Begin 2023 is subsidie (30% van de totale kosten) toegekend aan het verduurzamen van het gebouw van Astrum College. De uitvoering zal plaatsvinden in 2024.

We zijn gestart met het monitoren van het energieverbruik van alle gebouwen. We willen zicht hebben op het verbruik. Eind 2022 zijn we gestart met verlaging van de temperatuur van alle gebouwen tot 19 graden Celsius. Daarnaast worden de gebouwen alleen opengesteld als het rendabel en/of echt nodig is. Dat betekent dat de gebouwen tijdens de vakanties en avonden in principe niet toegankelijk zijn. Dit heeft geresulteerd in significant minder energieverbruik.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 voor afdeling Inkoop

Voor de afdeling Inkoop is in 2023 het inkoopproces verder geoptimaliseerd. Het proces is geprofessionaliseerd door de medewerkers te trainen in het gebruik van de applicatie SpendCloud. Het resultaat is dat we meer in control zijn rond de contracten (COG heeft meer dan 400 contracten in beheer) en de verwerking van facturen. Verdere optimalisatie vindt plaats door de bestelling en facturering verder te automatiseren.

Door de afdeling Inkoop zijn ook in 2023 diverse Europese aanbestedingen ondersteund (contracteigenaren zijn vooral de afdelingen IT, F&H en HR). Met name de hernieuwbouw Dulon College nam een groot deel van deze aanbestedingen in beslag. De managementletter 2023 laat zien dat de inkoopprocessen op rand van “goed” worden gekwalificeerd.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 voor afdeling studentenzaken

De applicatie OSIRIS is in 2023 verder ontwikkeld, waardoor Studentenzaken nu de basis op orde heeft. Vanuit die basis wordt er gewerkt aan verdere

optimalisatie van de processen in samenwerking met het onderwijs.

De processen rond AAR (aan- en afwezigheidsregistratie), debiteuren (in samenwerking met Financiën) en vavo zijn beschreven en er wordt gewerkt om verbeteringen door te voeren. Daarnaast is digitalisering een speerpunt: digitale workflows en digitaal ondertekenen zijn opgestart. Het Roosterbureau bereidt zich voor op verdere flexibilisering van het onderwijs en hoe deze in de systemen/roosters ondersteund kunnen worden.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 voor afdeling IT

Ook in 2023 is gewerkt aan het voorbereiden van het IT-landschap op verdere flexibilisering. Er zijn grote stappen gezet in het opzetten van een Azure Cloud-platform, waarmee we bewegen naar een flexibel in te zetten technisch platform. Ook is er, samen met onderwijs en de andere afdelingen van boven-schoolse ondersteuning, gewerkt aan het verminderen van complexiteit in het applicatielandschap. Dat is bereikt door bewuste keuzes te maken welke applicatie we voor een bepaald gebruikersdoel inzetten en afscheid te nemen van applicaties die voor hetzelfde doel waren ingezet.

In 2023 zijn diverse nieuwe platforms geïntroduceerd. Zo is er voor de afdeling HR gewerkt aan de implementatie van HR2day (actief sinds 1 januari 2024) en hebben we de eerste stappen gezet met de implementatie van een business intelligence-platform (actief begin 2024).

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023 over informatiebeveiliging en privacy

In 2023 is met het vaststellen van de beleidstukken met betrekking tot de governance een basis gelegd om informatieveiligheid verder te borgen in de organisatie. Ook wordt in de governance duidelijk benadrukt dat informatiebeveiliging niet puur acties vraagt van de IT-afdeling, maar dat iedereen hierin een verantwoordelijkheid heeft. Zo is vanuit HR gestuurd op het volgen van de e-learning Privacy Bekwaam. Het doel van de e-learning is om alle mede-

werker bewust te maken van het belang van informatieveiligheid. Bij de huidige medewerkers is gestuurd op het behalen van een certificaat door succesvolle afronding van de e-learning. Tegelijk worden alle nieuwe medewerkers gevraagd deze training met succes te volbrengen. Inmiddels heeft ruim 80% van het personeel de training succesvol doorlopen. Los van het percentage is de grootste opbrengst dat de collega's bewust bezig zijn geweest over de risico's van informatiebeveiliging.

Voor de leerling- en studentenadministraties is een mini-DPIA (Data Protection Impact Assessment; een instrument om privacy risico's van bepaalde gegevensverwerking in kaart te brengen) uitgevoerd en daaruit bleek onder andere dat autorisaties verder aangescherpt moeten worden. Het autorisatiebeleid, dat in 2023 is vastgesteld, gaat daarbij helpen.

Door deelname aan de landelijk cyberoefening OZON2023 hebben we veel ervaring opgedaan hoe in een crisissituatie te handelen. We hebben bij een incident dat in december opspeelde, gezien dat deze oefening heeft bijgedragen aan de oplossing hiervan.

De betrokkenheid van COG bij het cyberprogramma mbo helpt om informatiebeveiliging binnen onze organisatie naar een hoger niveau te brengen en draagt bij aan de continuïteit, kwaliteit en veiligheid van ons onderwijs.

4.2 Team onderwijsadvisering

Het team onderwijsadvisering bestond in 2023 uit 15 medewerkers en maakte onderdeel uit van de (tijdelijke) afdeling Onderwijskundige Ondersteuning. Het team is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de scholen en het CvB op een groot aantal beleidsthema's. In het team werd gewerkt in vijf subteams: kwaliteitszorg, onderwijs, examinering, algemeen beleid en voortgezet onderwijs. In toenemende mate wordt er bij opdrachten ook subteam-overstijgend gewerkt. Belangrijke thema's waar de leden van het team aan hebben bijgedragen in 2023 zijn onder meer:

- Het ontwikkelen van een visie op de basiskwaliteit voor examinering
- De voorbereiding van de aanvraag voor de nieuwe Kwaliteitsagenda (2024 – 2027)
- Het opstellen van een programma voor 'Leven Lang Ontwikkelen'. Hiervoor is in het najaar van 2023 een subsidie aangevraagd in het kader van de LLO Katalysator
- Het ondersteunen van onderwijsteams op de mbo-locaties bij de voorbereiding op de invoering van de Onderwijscode in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025
- Het beleidsmatig uitwerken van de wet rechtsbescherming mbo-student
- Het doorontwikkelen van de examencommissies nieuwe stijl bij de vo-scholen
- Het herijken van de visie op kwaliteitszorg

Verder heeft het team nadere afspraken gemaakt over de manier waarop de afstemming met de onderwijslocaties wordt vormgegeven. In overleg met de onderwijsdirecteuren is besloten om met ingang van het najaar van 2023 te werken met contactpersonen vanuit het team voor iedere locatie. Het team onderwijsadvisering valt met ingang van 2024 onder de nieuwe afdeling Onderwijsondersteuning.

5 Governance

5.1 Governance codes goed bestuur

COG benadrukt het belang van good governance zoals dat ook in de verschillende landelijke branchecodes is vastgelegd. Wij handelen volgens de code goed bestuur mbo en vo. Het CvB handelt waardegedreven. De waarden die in de codes uitgewerkt zijn, zijn: verantwoordelijkheid, samenwerking, integer, openheid en lef.

De bezoldiging van het CvB van COG blijft binnen de kaders van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

5.2 Horizontale verantwoording

Het uitgangspunt van goed onderwijs is de drievoudige kwalificatie. Het onderwijs leidt leerlingen en studenten op voor de arbeidsmarkt, de maatschappij en het vervolgonderwijs. Daarmee creëren de scholen en allen die bij het onderwijs betrokken zijn publieke waarde in het algemeen belang. Hiervoor zijn de juiste belangenafwegingen en het samenspel tussen bestuur en intern toezicht van belang. Het is belangrijk om interne en externe stakeholders goed en tijdig te betrekken. Voor een goed verloop van dit samenspel is vertrouwen in elkaar en vertrouwen in onze belanghebbenden cruciaal. In onderstaande tabel hebben wij een overzicht opgenomen met daarin onze externe stakeholders waarmee wij regelmatig gesprekken voeren om hen zorgvuldig mee te nemen in organisatiebrede ontwikkelingen.



TABEL 36: Overzicht horizontale dialoog externe stakeholders

Partners	Vorm	Doelstelling	Actoren
Werkveldbijeenkomsten	Periodiek overleg met vertegenwoordigers van de werkgevers	Afstemming beroepspraktijkvorming (bpv) en onderwijs-programma	Docenten en locatieleiding
Branche-regio-combinaties	Overleg, participatie, afstemming	Afstemming opleidingsvraag en aanbod per branche	Locatieleiding
Individuele bedrijven	Bpv-bezoek, maatschappelijke stage, overleg en accountmanagement UPGRADE	Afstemming bpv, feedback aan sluiting onderwijs en arbeidsmarkt, bijscholing medewerkers	Docenten, praktijkbegeleiders en directie
Toeleverend onderwijs po, vo	Voorlichting, oriëntatie en samen onderwijs bieden	Aansluiting toeleverend onderwijs bevorderen	Docenten, decanen, locatieleiding en directie
Vervolgonderwijs mbo, hbo, wo	Samen onderwijs aanbieden	Aansluiting afnemend onderwijs bevorderen	Docenten, locatieleiding, directie en CvB
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Vormgeven van mbo-onderwijs met uitzicht op een baan	Erkennen en begeleiden van leerbedrijven en verstrekken van informatie over arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheid	Docenten, locatieleiding en directie
Regionale meld- en coördinatiepunten vsv	Overleg, doorverwijzing en participatie	Terugdringen uitval	Directie (i.s.m. scholen in de omgeving)
UWV	Regionaal platform arbeidsmarkt en leer- en 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 ons onderwijs en maatschappelijke opgaven	Locatieleiding, directie en CvB
Lerende Regio Arnhem	Deelname als partner in deze samenwerking	Bevorderen aansluiting vmbo-mbo en terugdringen vsv	Docenten, decanen, directie en CvB
Samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal	Samenwerking binnen de regio met als doel passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen en schooluitval te voorkomen	Elke leerling binnen de samenwerking krijgt, liefst dicht bij huis, het onderwijs en ondersteuning die nodig is.	Docenten, zorgcoördinatoren en directie
Samenwerkingsverband (SWV) De Verbinding Passend Onderwijs	Samenwerking in de regio met als doel passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen en schooluitval te voorkomen	Elke leerling binnen de samenwerking krijgt, liefst dicht bij huis, het onderwijs en ondersteuning die nodig is.	Docenten, zorgcoördinatoren en directie

Partners	Vorm	Doelstelling	Actoren
Economic Board Food Valley	Bestuurlijk overleg tussen overheid, onderwijs en ondernemers	Hoe kunnen we de beste omstandigheden scheppen voor een welvarende regio	CvB
Lokale overheden	Bestuurlijk overleg gemeente Arnhem, Ede, Rheden, Veenendaal en andere vormen van overleg en afstemming huisvesting vo	Aansluiten op regionale en lokale ambities, onder andere werk gelegenheid, terugdringen vsv en leer- en werkloket	Locatieleiding, directie en CvB
Ondernemerskringen	Deelname, presentaties, beursvloer	Opleidingsvragen en regionale ontwikkelingen afstemmen	Locatieleiding, directie en CvB
CKmbo	Overleg en beoordeling	Bespreken voortgang kwaliteitsafspraken mbo/werkagenda mbo	Directie en CvB
VNO-NCW	Overleg en participatie	Afstemming over scholingsvraagstukken	Directie en CvB
Andere ROC's	Bestuurlijk overleg	Macrodoelmatigheid en samenwerking bevorderen	CvB

N.B. Dit overzicht is geen limitatieve opsomming van alle verschillende vormen van afstemming die we kennen.

5.2.1 Samenwerking met andere ROC's

Samenwerking met andere ROC's vindt plaats en deze is verschillend van aard en omvang. Het gaat over onderwijsinhoudelijke zaken, is organisatorisch van aard of handelt over studentenkwesties. Inhoudelijk wordt er gewerkt met ROC's in de regio ten aanzien van studentenwerving voor het domein Zorg & Welzijn. Ontwerpen van leereenheden wordt ook met deze ROC's gedaan op initiatief van werkgevers in de regio. ROC's die de opleidingen voor Defensie aanbieden werken landelijk samen op inhoud van onderwijs. Bij deze samenwerking is Defensie nadrukkelijk betrokken. In de techniek werken ROC's regionaal en landelijk samen bij het aanvragen van subsidies. Regionaal is er ten slotte sprake van samenwerking bij het overschrijven van studenten, dit gebeurt incidenteel als een student op een ROC niet langer ingeschreven kan blijven.

Het Gelders mbo-overleg, bestuurlijk over onder andere doelmatigheid. Het Gelders mbo en de Academie Educatie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen maken zich samen sterk voor de ontwikkeling van een actueel samenhangend en toegankelijk opleidings- en professionaliseringsaanbod voor mbo-docenten, ten behoeve van de kwaliteit van het Gelderse beroeps-onderwijs voor nu en de toekomst.

5.3 Raad van Toezicht

COG wordt bestuurd door het College van Bestuur. Op het bestuur wordt toezicht gehouden door de Raad van Toezicht. De taken van deze raad omvatten vier speerpunten: toezichthouden, het werkgeverschap, sparring-partner en netwerken. In het jaarverslag doet de RvT verslag van een aantal wettelijk noodzakelijke zaken. Hieronder staan de hoofdpunten in het afgelopen jaar 2023. Naast de wettelijke kaders en de vigerende governance code zijn voor COG de bevoegdheden van de RvT beschreven in het reglement RvT en het toezichtskader (link). In 2023 hebben wij de twee governance codes besproken op basis van de onderliggende waarden.

De leden van de raad en de rollen

In 2023 zijn er geen wijzigingen geweest in de samenstelling van de raad. Marko Otten was de voorzitter en Victoria Simonsz-Van Krieken vicevoorzitter van de raad. In 2023 is de volgende interne taakverdeling gehanteerd:

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

Aan het eind van het jaar is de vergoeding van de leden van de raad vastgesteld op basis van het advies van de concerncontroller. De vergoedingen lagen in 2023 onder het maximum WNT en dat handhaven we ook dit jaar. De vergoeding is inclusief eventuele gemaakte onkosten. De RvT is in 2023 meerdere keren samengekomen. De COKI is drie keer bijeengewees, de auditcommissie zes keer en als gehele raad acht keer. Alle keren samen met het CvB, nadat wij eerst een intern beraad hebben gehad.

De vergaderingen van de commissies zijn ter voorbereiding op de voltallige vergadering van de raad.

Ons eigen functioneren is in het najaar geëvalueerd in aanwezigheid van het CvB en externe begeleiding. De onderlinge rollen zijn besproken. Met vertrouwen wordt vooruitgekeken naar de aankomende wijzigingen in de raad. Het ingestelde vooroverleg met alleen de raad wordt als waardevol gezien. Wat professionalisering van de raad betreft wordt vooral ingezet op gezamenlijke training uit kostenoverweging en om als team te groeien.

Eind 2023 hebben we twee nieuwe leden geworven, namelijk Ayse Terzi, gemeenteraadslid in Nijmegen en werkzaam in het hoger onderwijs en Jurriën Koops, geboren in Ede en directeur van de Algemene Bond Uitzend-ondernemingen. Na het aankomende vertrek van Marko Otten zal de raad bestaan uit zes leden verdeeld over drie commissies. Victoria Simonsz-van Krieken zal het voorzitterschap op zich nemen en Jan Willem Meinsma wordt vicevoorzitter. De diversiteit van de raad is enigszins toegenomen. Het perspectief onderwijs en arbeidsmarkt is versterkt.

De raad als werkgever

Er is frequent contact tussen de voorzitter RvT en de voorzitter CvB over de gang van zaken. Eenmaal in het jaar wordt een gesprek gevoerd tussen de renumerationcommissie en de leden van het CvB afzonderlijk op basis van de door hen geschreven reflectie. In dat gesprek worden eventuele aandachtspunten benoemd. Naast dit jaargesprek wordt ook een gesprek met beide bestuurders gezamenlijk gevoerd over de wijze waarop zij de gezamenlijke taak vervullen. De informatie uit deze gesprekken is gedeeld met de overige leden van de RvT. We zijn tevreden over het bestuur en over hun onderlinge samenwerking.

Beide bestuurders krijgen een jaarlijkse verhoging van het salaris op basis van de door de overheid aangereikte normen. We hebben ook een akkoord gegeven op hun declaraties. De declaraties hadden betrekking op reiskosten woon-werkverkeer en op dienstreizen; declaraties voor andere uitgaven zijn niet ingediend. Bij de nevenfuncties wordt gelet op potentieel strijdig belang. In voorkomende gevallen wordt een potentiële nevenfunctie afgeraden, zoals een rol in het toezicht bij een leverancier.

De raad als toezichthouder

Toezichthouden doen wij via formele stukken en door ons te laten bijpraten en aanwezig te zijn bij activiteiten. De werkbezoeken voorafgaande aan onze vergaderingen geven een mooi beeld van de verschillende onderwerpen die spelen en welke mensen daarbij betrokken zijn. In 2023 zijn we ontvangen door Het Perron, het adviesteam COG en Leerpark Arnhem. We hebben ook deelgenomen aan een aantal gemeenschappelijk activiteiten van COG. Onze vergaderingen vinden plaats op diverse locaties van COG.

Op 2 oktober 2023 hebben we samen met het bestuur overleg gehad met het Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO). Daarin zijn de uitdagingen waar COG voor staat besproken en hoe we samen tot een goed plan komen. Op 9 maart 2023 hebben we een overleg gehad met de GMO zonder het bestuur en op 20 juni 2023 met de studentgeleding.

De Strategische Koers COG 2023 – 2026 ‘De kracht van aandacht’ is ter goedkeuring aan ons voorgelegd. Deze goedkeuring hebben wij verleend met de constatering dat de RvT in een eerder stadium betrokken had kunnen worden.

De in begin 2023 goedgekeurde begroting en het jaarplan zijn door ons gevolgd via de trimesterrapportages. Deze worden eerst voor besproken in de auditcommissie en in de COKI. Aan de voorbespreking nemen wisselend

relevante medewerkers deel zoals directeurs van scholen en beleidsmedewerkers.

We constateren dat er goede voortgang wordt gemaakt op veel onderwerpen en dat het eigenaarschap bij de directie verder is toegenomen. We hebben vanuit beide commissies de suggestie meegegeven om naast de beschrijving van de feitelijke voortgang een eigen reflectie van het bestuur toe te voegen en eventuele actiepunten te benoemen.

In de auditcommissie bespraken we onder andere de voorspoedige voortgang van de hernieuwbouw van Dulon College, de voortgang van het strategisch huisvestingsplan en de langjarige ontwikkeling van de liquiditeiten. In de COKI bespraken we onder andere de verankering van informatiebeveiliging en privacy, het effect van het opheffen van de verzachtende maatregelen ten tijde van de coronapandemie, de resultaten van het onderwijs en de mogelijkheden tot kruisbestuiving tussen vakken. Rondom het meerjarenperspectief hebben wij het contrast besproken tussen lange termijn bezuinigingen en het gegeven dat COG nu al enkele jaren geld overhoudt.

Daar waar zorg is over de resultaten bespraken we de analyses en actiepunten. We zien in de scholen en tijdens deze bijeenkomsten met hoeveel toewijding de teams werken aan onderwijskwaliteit en het welzijn van leerlingen en docenten.

Het jaarverslag en de jaarrekening over het voorgaande jaar zijn door ons beoordeeld en goedgekeurd. Daarbij hebben we het bestuur decharge verleend voor het gevoerde financiële beleid. De begroting voor 2024 en de meerjarenbegroting zijn door ons goedgekeurd voor het eind van het jaar. Ook heeft het bestuur de instemming van de medezeggenschap op tijd ontvangen.

In onze opdracht controleert de accountant de jaarstukken en geeft een oordeel over de interne beheersing. Met van Van Ree accountant hebben wij een overeenkomst die loopt tot juni 2026. De door de accountant opgeleverde rapportages worden door ons met de accountant besproken. Wij bevragen het bestuur op de opvolging van de aanbevelingen. In de afgelopen jaren zijn wederom grote stappen gezet. In het bijzonder noemen wij de verbetering in de omgang met de verklaringen omtrent gedrag.

Het proces van de totstandkoming van de jaarrekening is naar ons oordeel goed verlopen. Wel heeft het College van Bestuur op ons aangegeven de meerjarenbegroting bijgesteld, zodat de risico's rondom de energielasten niet onnodig drukten op de meerjarenresultaten. De accountant ondersteunt ons ook in de beoordeling van de rechtmatig en doelmatigheid van ingezette financiële middelen. Wij hebben geen afwijkingen geconstateerd op dit vlak. Dit punt komt ook jaarlijks terug bij het bespreken van de kaderbrief en de begroting.

In 2023 zijn we wederom sterk betrokken geweest bij de hernieuwbouw van Dulon College. Maandelijks zijn we geïnformeerd over de voortgang.

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

De raad als sparringpartner van het bestuur, onze adviesfunctie

Tijdens de vergaderingen zijn meerdere onderwerpen voorbijgekomen, waarbij met het bestuur gespard is over de aanpak. In 2023 heeft zich dat vooral gericht op de weerbaarheid van de studenten, de medewerkers en de organisatie COG.

In het voorjaar van 2023 hebben wij met het bestuur een strategisch beraad gehad over de lange termijn positie van COG in een bewegend krachtenveld. Het was enerzijds een bevestiging van de gekozen koers en anderzijds het blijvend voorbereid zijn op nieuwe ontwikkelingen. Een van de thema's is de plaats van Leven Lang Ontwikkelen met wel een opdracht vanuit de overheid en tegelijkertijd beknellende regelgeving.

De raad als ondersteuner in het Netwerk

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

Waardering

Tot slot van dit verslag spreken wij onze waardering uit voor de resultaten die in verslagjaar 2023 zijn bereikt, in het bijzonder de waarde gedreven besturing, de stappen die op het gebied van verduurzaming worden gezet, ook buiten de tot nu toe voorspoedige hernieuwbouw van Dulon College. We waarderen de wijze waarop CvB en directies in gezamenlijkheid de delicate begrotingsuitdagingen zijn aangegaan en de wijze waarop de organisatie de kwaliteit van het onderwijs bewaakt. De RvT deelt de zorgen die het CvB heeft rond hoog ziekteverzuim en de maatschappelijke, sociaal-emotionele ontwikkelingen bij studenten en leerlingen. Vanaf onze kant willen wij als RvT alle medewerkers, de directie en het bestuur bedanken voor hun inzet, passie, betrokkenheid en professionaliteit.

5.4 GMO

Het Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO) bestaat uit vertegenwoordigers van de decentrale medezeggenschapsorganen. In het GMO worden zaken besproken die de hele stichting aangaan. De belangrijkste gesprekspartner van het GMO is het College van Bestuur, maar het GMO heeft ook gesprekken met de vakbonden, de Raad van Toezicht en andere gremia binnen én buiten de stichting.

In het GMO werken we met drie commissies: financiën, Human Resources (HR) en governance. In elke commissie zijn het voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en de bovenschoolse ondersteuning vertegenwoordigd. De commissies zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke voorbereiding van onderwerpen die vervolgens altijd ter besluitvorming in de plenaire vergadering van het GMO worden besproken. In 2023 waren onder andere de volgende onderwerpen aan de orde in het GMO:

- Stand van zaken hernieuwbouw Dulon College
- Strategische huisvesting en afstoting van kleine panden
- Nieuw allocatiemodel en masterplan financiën
- Thuiswerkbeleid
- Wijziging topstructuur bovenschoolse ondersteuning
- Strategisch perspectief 2023-2026
- Zorgen over de leerlingaantallen in het mbo
- Handboek Klachten COG
- Contract en dienstverleningsplan Arbo Unie

Verder heeft een afvaardiging van het GMO zitting genomen in de benoemingsadviescommissie voor de aanstelling van twee nieuwe leden van de RvT, van wie één op bindende voordracht van het GMO zitting neemt. Ten slotte is het GMO vertegenwoordigd geweest in de benoemingsadviescommissie voor de aanstelling van de nieuwe directeurs bovenschoolse ondersteuning.

5.5 OR Bedrijfsvoering

Als gevolg van de nieuwe besturingsfilosofie en de hieruit voortkomende oprichting van het bedrijfsonderdeel bovenschoolse ondersteuning is de OR Bedrijfsvoering opgeheven en de OR bovenschoolse ondersteuning opgericht. In het voorjaar van 2023 is het nieuwe reglement opgesteld en zijn er verkiezingen gehouden. Dit heeft geleid tot een uitbreiding van de bezetting van de OR van drie naar zeven leden. De zeven leden zijn medewerkers uit zes verschillende afdelingen van de bovenschoolse ondersteuning. We zijn erg blij met deze uitbreiding. De OR BO is na de zomervakantie van 2023 gestart. De vertegenwoordiging van de OR BO in het GMO is uitgebreid van twee naar drie leden. Aan elke commissie van het GMO (dagelijks bestuur, HR en financiën) neemt nu een lid van de OR BO deel.

Naast de dossiers die in het GMO zijn behandeld, hebben we als OR BO:

- Ingestemd met de vakantieregeling Bedrijfsvoering
- Ons ingezet voor de beschikbaarheid van flexplekken per afdeling. Dit heeft geresulteerd in het huidige vlekkenplan.
- Ons ingezet voor opbergfaciliteiten op de flexplekken. Medio december was hier een oplossing voor gerealiseerd.
- Steeds opnieuw, mede naar aanleiding van gesprekken hierover met de achterban, aandacht gevraagd voor het functiebouwwerk van de bo en de actualisatie ervan. Alle medewerkers van de bo hebben in november een e-mail met een voorstel over actualisatie van het functiehuis ontvangen. We hebben als OR de vragen die we ten aanzien van het voorstel hebben, bij de werkgever neergelegd.
- Als lid van de benoemingsadviescommissies deelgenomen aan de sollicitatieprocedures voor de drie nieuwe directeurs voor de bo.
- De conceptregeling voor de IKB-uren bo ontvangen en besproken. We gaan ervanuit dat we begin 2024 een aangepaste conceptregeling ter instemming voorgelegd krijgen.

5.6 GMR Arentheem College

Het jaar 2023 bouwde voor de MR van de Arentheem Scholengroep voort op het overgangsjaar 2022. De raad is tot de zomer samen opgetrokken in het opstellen van nieuwe statuten. Ook werden COG-brede aangelegenheden nog samen besproken. Wel zijn de leden van de individuele scholen al meer als drie losse raden gaan functioneren. Daarom volgt hieronder een korte toelichting per school op wat zij gedaan hebben.

Leerpark Arnhem

Bij Leerpark Arnhem zijn we in 2023 aan de slag gegaan om vorm te geven aan het zijn van een locatieraad. Voor het eerst in jaren hebben we weer een ouderlid mogen verwelkomen. Ook lukte het begin 2023 om twee leerlingleden aan te trekken. Samen mochten we op tal van beleidszaken advies en/of instemming verlenen. Voor de zomer waren de implementatie van de vrijeschool, de besteding van de werkdrukgeden en de nieuw in te stellen schoolregels en overgangsnormeringen de meest opvallende zaken. Na de zomer vroegen de begroting en de wijziging van de lestijden voor de onderbouw van het vmbo onze aandacht. Voorop staat dat we om de drie weken het gesprek voeren met de locatiedirecteur over tal van zaken. Zo kunnen we als personeelsvertegenwoordiging garant staan voor een goede vertegenwoordiging van eenieder op het Leerpark.

Thomas a Kempis College

De MR van Thomas a Kempis College heeft dit jaar goed samengewerkt om de belangen van de ouders, leerlingen en medewerkers op onze school te behartigen. Terugbrengen van de ervaren werkdruk onder het personeel was hierin een belangrijk aandachtspunt. De ontwikkeldagen zijn nu telkens gepland voor het begin van de toetsweek én docenten behouden het recht om per jaar 40 uur vrij op te nemen. Voor een volgend schooljaar zouden wij deze opties wellicht willen uitbreiden. Daarnaast heeft een afvaardiging van de MR

zitting genomen in de benoemingsadviescommissie van onze nieuwe directeur om erop toe te zien dat het benoemingsproces zorgvuldig verloopt. Ook heeft de MR verschillende aanvullingen voorgesteld op het smartphone-beleid. Voor ons was het belangrijk dat maatregelen consequent zouden worden gehandhaafd én dat het personeel niet te veel belast zou worden met de handhaving en uitvoering van de plannen. Naar onze mening is nu aan beide voorwaarden voldaan. Tot slot zijn wij nog in gesprek met de directeur over eventuele extra faciliteiten voor onze examentrainingen tijdens de meivakantie.

Titus Brandsma College

Januari: strategisch perspectief COG 2023-2026

Het document is besproken binnen de MR zonder dat dit tot bijzondere vragen of opmerkingen heeft geleid.

Februari/maart: werkdrukmiddelen

Via een enquête en een werkmiddag heeft de personeelsgeleding onderzoek gedaan naar waar werkdruk wordt ervaren. Later is op een heidag besloten hoe de werkdrukmiddelen uitgegeven zouden worden. Dit moet vooral gezocht worden in het aantrekken van externen die helpen surveilleren in pauzes en toetsweken en bij examens en helpen met het voorbereiden van de toetsweken (kopiëren, toetsen in enveloppen doen et cetera.).

Maart: cao werktijd

We hebben veel gediscussieerd over de 50 uur ontwikkeltijd waar docenten volgens de cao recht op hebben. Uiteindelijk zijn deze deels als taakuren op de formatiekaarten terechtgekomen en deels in uitgeroosterde (halve) dagen uitgekeerd. De roostermaker heeft per personeelslid uitgezocht hoeveel uitgeroosterde dagdelen deze gebruikt heeft en de rest van de tijd op de formatiekaart gezet. Dit verschilt van personeelslid tot personeelslid door verschillende werktijdfactoren en de verschillende weekdagen waarop men niet werkt.

April: SEL en LB wordt LEF

De MR heeft goedkeuring verleend dat de vakken SEL en LB samengaan in het vak LEF. Er wordt niet bezuinigd op het totaal aantal uren, sterker nog: deze worden vanuit de NPO-gelden het eerste half jaar in klas 1 zelfs uitgebreid. In klas 2 blijft het aantal uur hetzelfde.

Mei: schoolkosten

De MR heeft de schoolkosten goedgekeurd. Dit was al in de ouderraad behandeld, wat de voortgang in de MR bespoedigde.

Juni: formatieplan

De MR heeft ingestemd met het formatieplan. Hier zijn wel een aantal kritische vragen aan vooraf gegaan. Er is onder andere gekeken naar de functiemix en het aandeel van niet lesgevende afdelingsleiders hierin.

Gedurende het eerste half jaar: invaluren

Invaluren worden niet goed geregistreerd door Zermelo. Dit heeft tijdens het schooljaar 2022-2023 tot vele gesprekken tussen de personeelsgeleding en de directie geleid. Dit had vooral te maken met de registratie van opvang van lokaal 108 (ziekmeldingen/verwijdering/nablijven), dit kon Zermelo om de een of andere reden niet aan. In juni is de personeelsgeleding akkoord gegaan dat de invaluren niet meer twee keer per jaar, maar alleen nog maar aan het eind van het schooljaar worden uitbetaald (of overgezet naar de formatiekaart van het volgende schooljaar, al naar gelang de keuze van de individuele docent). Later het schooljaar is er discussie geweest dat docenten werkdrukmiddelen hebben ingezet voor het aannemen van een externe, terwijl docenten nog steeds twee keer mogelijke invaluren in het rooster hebben staan. Ook is er discussie geweest of docenten wel in moeten vallen in lokaal 108 (ziekmeldingen/verwijdering/nablijven). Volgens de personeelsgeleding is dit in eerste instantie een taak van afdelingsleiders en niet van docenten. Het invallen als een OOP-er er niet zitting kan nemen, zou onzes inziens dus in

eerste instantie door de afdelingsleiders gedaan moeten worden. Uitkomst is dat de directie op zoek gaat naar een fulltime pedagogisch medewerker.

Juni tot en met september: kleine wijzigingen PTA en examenreglement

Er zijn enkele kleine wijzigingen in het PTA en examenreglement besproken en goedgekeurd.

September: persoonlijk budget

Er klopt weinig van de persoonlijke budgetten. Zermelo kan dit niet goed registreren en bij een aantal docenten die ervoor kozen deze uren op de formatiekaart te zetten is dit per abuis niet gebeurd. Dit heeft tot in december een hoop werk voor de directie en de roostermaker (die ook formatiekaarten bijhoudt) opgeleverd. Met de invoering van de nieuwe HR-applicatie HR2day zou de externe registratie van het persoonlijk budget met ingang van 2024 weer moeten kloppen.

September: taalbeleid en werken op een vrije dag

In de eerste schoolweek zijn introductiedagen en wordt er van iedereen (vrijwel iedereen is mentor) verwacht dat hij er is. Ook van parttimers, terwijl de uren voor de opstartdagen wel naar werktijdfactor op de formatiekaarten komen. Een aantal docenten gaat het gesprek aan met hun leidinggevende, een aantal moppert alleen en een aantal weet niet wat te doen. Er is afgesproken dat er volgend schooljaar in het eerste weeknieuws wordt gecommuniceerd hoe hiermee om te gaan als docent en op welke eventuele compensatie men recht heeft.

September: determinatiebeleid

De MR heeft het nieuwe determinatiebeleid goedgekeurd. Het is nu meer volgens de slaag-/zakregeling voor het havo. Het was op Titus in het verleden iets strenger dan dat.

September: jaaragenda (personeelsgeleding) MR

Samen met de directie hebben we een jaaragenda opgesteld nadat de vaste vergaderdagen van het GMO bekend waren geworden.

September/oktober: pauzesurveillance

Rokende leerlingen en aanhang verplaatsen zich steeds verder buiten de school. De directie leek het (in samenspraak met Presikhaaf University, die maatschappelijk werk binnen de school verricht) een goed idee dat docenten tijdens pauzes voortaan in de buurt surveilleren en leerlingen daar ook aanspreken op roken/vapen en het eventueel afnemen van de leerlingen. Dit houdt juridisch natuurlijk geen stand. Na overleg met de MR en diverse docenten is dit plan losgelaten.

Oktober: gesprek personeelsgeleding-directie over inzet werkdrukmiddelen

Sommige zaken vanuit de werkdrukmiddelen zijn niet gelukt (niemand gevonden). Andere worden niet zo ervaren (ondanks inzet extra invaller van buitenaf), het extra uur voor mentoraat is verloren gegaan in de nieuwe opzet voor het mentoraat. Er zal dus een evaluatie moeten plaatsvinden over welke gelden wel en niet besteed zijn, wat er met eventueel resterende gelden gebeurt en in hoeverre dit de werkdruk daadwerkelijk verlaagd heeft.

Oktober: activiteitenplan basisvaardigheden

De MR is akkoord gegaan met het activiteitenplan basisvaardigheden en de nulmeting, die nodig waren voor de subsidiebasisvaardigheden.

Oktober/november: begroting Titus Brandsma College

Net als bij het formatieplan waren ook bij de begroting veel kritische vragen, onder andere over de factor 'uitgaven OP ten opzichte van de totale inkomsten'. Dit was moeilijk uit de begroting te halen. Uiteindelijk bleek deze verhouding wel in orde en volgens de landelijke gemiddelden.

December: voorlichting over medezeggenschap, taakbeleid en formatiekaarten door de personeelsgeleding

De personeelsgeleding geeft jaarlijks voorlichting aan beginnende docenten. Dit betreft de medezeggenschap op Titus Brandsma College en bij COG, alsook het taakbeleid gekoppeld aan de formatiekaarten.

December: pilot onderwijstijd

Titus Brandsma College is voornemens deel te nemen aan de pilot onderwijstijd. Hierbij krijgen scholen ondersteuning om in minder tijd dezelfde of betere resultaten te boeken. Het idee is dat de lessen die je als docent minder geeft aan een klas een-op-een worden omgezet in extra voorbereidingstijd. De MR is positief maar ziet ook haken en ogen. Afsproken wordt dat het docententeam zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd.

December: vakantierooster 2024/2025

De MR heeft ingestemd met het vakantierooster voor schooljaar 2024-2025.

December: planning studiedag op roostervrije dag

Er is begin 2024 een studiedag gepland op een dag dat docenten eigenlijk uitgeroosterd zijn volgens de cao (ontwikkeltijd). De roostervrije dag is nu op 27 februari 2024.

December: Handboek Klachten COG

De MR is akkoord gegaan met de nieuwe versie van het Handboek Klachten COG.

December: resultatengids Titus Brandsma College

De MR heeft de resultatengids van de school besproken.

5.7 MR Het Perron

Leerlingenraad

De kosten voor uitjes zijn hoog. De directie bestudeert mogelijkheden om een tijdelijke tegemoetkoming te zoeken, bijvoorbeeld uit coronagelden. Op 10 oktober 2023 is de gedragscode weer ondertekend. De wethouder met de portefeuille onderwijs, de heer D. Lichtenberg, was samen met de leerlingenraad, de voorzitter van de MR en leerlingen (deels via livestream) aanwezig bij deze bijeenkomst.

Open dagen

De open dagen zijn door de ervaringen met de coronaregels anders dan voor de pandemie. Er zijn rondleidingen gehouden, waarbij de ouders en leerlingen langs alle belangrijke plekken in het gebouw kwamen. Het voordeel hiervan was dat er veel gericht en rustiger informatie over de school gegeven kon worden.

Ouderraad

Het Perron heeft een ouderraad waarvan meerdere ouders van leerlingen van Het Perron lid zijn.

(P)MR

Begin 2023 is het taakbeleid vastgesteld in samenwerking met personeel en een externe organisatie. De PMR en het personeel hebben ingestemd met het taakbeleid.

Er is een trajectklas gestart vanwege ernstig probleemgedrag. De MR stemde in met de start van de trajectklas en we zien dat deze noodmaatregel voldoende heeft gewerkt voor zowel de leerlingen als het personeel.

De MR stemde in met het formatieplan en de overgangsnormen en het PTA.

De collectieve werkdruggelden worden in samenspraak met het personeel en een werkgroep vormgegeven. Het adviesrapport basisvaardigheden is begin oktober aangeboden. De MR heeft hier unaniem mee ingestemd. Visie en beleid voor burgerschap en digitale vaardigheden worden ontwikkeld.

De PMR stemde unaniem in met de gewijzigde procedure LB-/LC-functie; de samenstelling van de commissie is aangepast en transparanter geworden.

De MR heeft dit jaar met krapte te maken gehad in de bezetting. Er wordt voor 2024 eerder actief geworven onder ouders en personeel.

De PMR adviseert positief over de inzet van de 50 uur persoonlijke ontwikkeltijd (vastgelegd in de cao), en die volledig persoonlijk inplanbaar te maken. De PMR stemde ook unaniem in met de eindafrekening arbeidsmarkttoelage; er wordt net als vorig schooljaar een percentage berekend voor eventuele collega's die instromen. Komen er geen nieuwe collega's, dan wordt het herrekend en met terugwerkende kracht uitgewerkt.

In de vergadering van december was Anne de Koning voor de eerste keer aanwezig. We hebben op deze vergadering uitgebreid het bezoek van de Onderwijsinspectie besproken. We zijn trots op het resultaat dat we samen bereikt hebben.

We stemden in met de vakantieregeling van 2024-2025, de verdeling van de laatste NPO-gelden en met het Handboek Klachten COG. De leerlingenraad vroeg om beter inzicht in de weg naar hulp als je bijvoorbeeld een klacht hebt. De MR heeft geadviseerd het Handboek Klachten om te zetten in een overzichtelijk stroomschema en dit in een mentorles te behandelen.

5.8 OR mbo

Het jaar 2023 was een jaar met belangrijke veranderingen, ook voor de OR van Astrum College, Dulon College en Technova College. Zo was er de uiteindelijke instemming op en de invoering van de functie van onderwijsmanager. De OR heeft veel tijd besteed aan het bespreken van deze functie. Dit was ook naar aanleiding van geluiden vanuit de achterban, omdat er nogal wat gevolgen zouden zijn voor de teams. Een ander belangrijk instemmingsverzoek was de Kwaliteitsagenda. De OR heeft aan twee belangrijke pijlers veel aandacht besteed: werkdruk en carrièreperspectief. Op deze twee onderwerpen kon de OR invloed uitoefenen. De OR heeft een achterbanraadpleging gehouden en de resultaten hiervan als eisen ingezet voor de Kwaliteitsagenda. De directie heeft deze eisen, na veel overleggen met de OR, meegenomen in het voorstel voor de Kwaliteitsagenda.

De OR heeft dit jaar twee ongevraagde adviezen gegeven aan de directie. Zo heeft de OR de afdeling HR geadviseerd bijeenkomsten aan te bieden aan werknemers die binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Zo kunnen de betreffende medewerkers zich tijdig voorbereiden op hun pensionering. Ook heeft de OR ongevraagd geadviseerd over de manier van berekenen van de huisvestingslasten van de drie mbo-locaties. De ene locatie komt moeilijker rond dan de andere en dit komt onder andere door de manier van berekenen van de huisvestingslasten.

Het jaar 2023 was ook het jaar van de verkiezingen. Na een zittingsperiode van vier jaar volgde er een spannende verkiezing. Uiteindelijk bleef de samenstelling hetzelfde en na een extra verkiezing voor een niet opgevulde vacature op Technova College werd de OR weer voltallig. Wat betreft scholing hebben we als gehele OR deelgenomen aan een tweedaagse met de OR van het Koning Willem I College en een tweedaagse van het Platform Medezeggenschap mbo.

5.9 Centrale Studentenraad mbo

De Centrale Studentenraad (CSR) is een samengestelde groep uit alle studentenraden van onze mbo-scholen, namelijk Astrum College, Dulon College en Technova College. Elke school heeft een groep studenten die op locatie mee praten over hun eigen gebouw, regels, documenten, nieuwe boeken en de brandoefening bijvoorbeeld. Een aantal van die leden zit ook in de CSR, waar zij hun locatie vertegenwoordigen bij grotere thema's en documenten die alle studenten aangaan.

Activiteiten CSR

De studenten in de CSR hebben als specifieke taak het vormgeven van de formele medezeggenschap in het mbo van COG.

Zo hebben zij in 2023 onder andere instemming/advisering/inspraak gegeven op:

- PTA en examenreglement van de vavo
- Kwaliteitsagenda 2024-2027
- Meerjarenbegroting
- Nieuwe BPvo (stagecontract)
- Handboek Klachten COG
- Studentenstatuten
- Leermiddelenbeleid
- Huishoudelijk reglement

Werving

Tot slot is werving een terugkerend thema. Er is veel verloop bij de studentenraden per locatie, dit merken we ook in de CSR. Daarom zijn wij druk bezig geweest met werving, zodat wij vanuit iedere locatie een goede vertegenwoordiging hebben en daarmee een representatieve gesprekspartner zijn voor de directie en het CvB.

6 Financiën, toekomst en continuïteit

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste ontwikkelingen in de baten en lasten van COG over 2023, en ook de allocatie van de middelen.

De toelichtingen in dit hoofdstuk spitsen zich toe op de onderdelen vo, mbo, bedrijfsvoering (inclusief Knooppunt Techniek) en de bestuurlijke laag. Daarnaast vallen ook de activiteiten van Stichting Contractonderwijs en de Beheersstichting onder de geconsolideerde cijfers van Stichting COG. Bij het samenstellen van de cijfers is rekening gehouden met de onderling te elimineren posten binnen en tussen de verschillende onderdelen. Ook wordt in dit hoofdstuk een toelichting gegeven op het treasurybeleid van COG en de continuïteitsparagraaf.



6.1 Financiële positie op balansdatum

TABEL 37: Verkorte balans

<i>x € 1.000,-</i>	2023	2022
Vaste Activa	75.916	55.720
Vlottende Activa	61.541	44.894
Totaal Activa	137.457	100.614
Eigen Vermogen	78.622	69.899
Voorzieningen	18.957	17.100
Langlopende schulden	23.390	2.900
Kortlopende schulden	16.488	10.715
Totaal passiva	137.457	100.614

Het balanstotaal over 2023 is toegenomen ten opzichte van 2022. Dit heeft voornamelijk te maken de investering in de hernieuwbouw van Dulon College waarvoor ook een financiering is opgenomen. De toename van de kortlopende schulden heeft voornamelijk te maken met, op balansdatum, nog niet betaalde facturen aan crediteuren.

Om te voldoen aan de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (specifiek de verduidelijking in RJ 212 met betrekking tot het onderscheid tussen vervanging van belangrijke bestanddelen van een actief in combinatie met het vormen van

een onderhoudsvoorziening), heeft COG een stelselwijziging doorgevoerd. De kosten van vervanging van belangrijke bestandsdelen voor panden in eigendom worden geactiveerd en niet meer onttrokken aan de voorziening groot onderhoud. De vergelijkende cijfers over het voorgaande boekjaar zijn aangepast aan de gewijzigde waarderingsmethode. Het gevolg van deze stelselwijziging is dat het eigen vermogen met € 2.480 duizend is toegenomen in 2022 door een vermogensmutatie van € 2.055 duizend en resultaatsmutatie van € 425 duizend. De voorzieningen zijn hierdoor afgenomen.

In de continuïteitsparagraaf worden de kengetallen vanuit de balans verder uiteengezet. Onderstaande tabel geeft een analyse van de herkomst en besteding van de liquiditeit. Ook hier is de invloed van de hernieuwbouw van Dulon College op de investerings- en financieringskasstroom zichtbaar.

TABEL 38: Herkomst en bestedingen van liquiditeit verkort

<i>x € 1.000,-</i>	2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten	19.328	6.246
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-24.853	-10.305
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	20.490	2.900
Mutatie liquide middelen	14.965	-1.159

Deposito

COG heeft ultimo 2023 uitstaande deposito van € 2,5 miljoen met een einddatum van 18-3-2024. In verband met de onzekere rentemarkt, zullen er geen nieuwe activiteiten op korte termijn worden ondernomen met betrekking tot financiële instrumenten.

6.2 Allocatie van middelen

De huidige allocatie van middelen is gebaseerd op het allocatiemodel 2021 & 2022. Na jaren met verschillende afspraken bij de diverse onderdelen over de verdeling van de middelen is afgesproken om per 2021 te werken met een nieuw allocatiemodel. Gezien de grote impact van het allocatiemodel op de onderdelen is gekozen om het model te gebruiken voor twee jaar. In 2022 is het voorlopig model geëvalueerd. Uit de evaluatie bleek dat er geen aanleiding was om de percentages voor 2023 te wijzigen. Echter, er is wel behoefte ontstaan aan de herijking van het model. Deze herijking is in 2023 voor 2024 en verder uitgevoerd met directeuren en de GMR. Dit herijkt allocatiemodel wordt gebruikt vanaf de begroting 2024.

Toegepaste allocatie van middelen van COG in 2023

In het toegepaste model wordt als basis voor de afdracht de ontvangen lumpsum bekostiging vo en mbo gebruikt (exclusief corona-enveloppe (NPO)). Voor de bestuurlijke laag, bestaande uit het College van Bestuur, Raad van Toezicht en concern control worden de kosten in gelijke mate verdeeld over het vo en mbo door hetzelfde percentage (1,22%) toe te passen op de lumpsumbekostiging. Voor bedrijfsvoering dragen het vo en mbo verschillende percentages bij. Een vast percentage voor de materiële huisvestingsuitgaven respectievelijk 8% (vo) en 16% (mbo) en een vast percentage voor de overige werkzaamheden door bedrijfsvoering van de afdelingen Facilitair & Huisvesting (personele uitgaven met onder andere conciërges), HRM, Finance & Control, Inkoop, Marketing & Communicatie, IT en Bestuursondersteuning respectie-

velijk 13,7% (vo) en 19,5% (mbo). We zijn er ons van bewust de allocatie van de totale middelen niet volgens de uitgangspunten zijn. Dat komt omdat in 2022 de besturingsfilosofie is veranderd. Die verandering behelst het verschuiven van taken van het mbo naar COG BV (in geval van studentenadministratie en secretariële ondersteuning), het nieuwe onderdeel Onderwijskundige Ondersteuning waarin de onderdelen Knooppunt Techniek (vanuit COG BV), Scala (vanuit vo) en Onderwijskundig Advies, (Adviesteam vanuit mbo en O&K vanuit vo).

Vooruitlopend op een aanpassing van het allocatiemodel zijn de kosten en opbrengsten in 2023 neutraal overgeheveld. Daarnaast zijn middelen (bijvoorbeeld project NPO en Kwaliteitsagenda) die niet de lumpsumbekostiging betreft volgens het allocatiemodel direct ondergebracht bij COG vo en mbo.

Eventuele nieuwe grote huisvestingsprojecten vallen niet onder de genoemde vaste percentages. Hier wordt een apart percentage voor afgesproken passend in de business case. De scholen hebben zelf de beschikking over de overige subsidies, overige inkomsten en het resterend deel van de lumpsumbekostiging. Deze inkomsten kunnen de scholen inzetten voor het onderwijs en onderwijsondersteuning zoals zorgcoördinatoren, kwaliteitszorg en onderwijsbeleidsmedewerkers evenals de leerling- en studentenadministratie.

In 2023 is geconsolideerd € 78.722 duizend (75,6%) aan personele lasten uitgegeven en € 25.409 duizend (24,4%) aan materiële lasten.

6.3 Analyseresultaat

TABEL 39: Resultaat*(Bedragen in €)*

Baten en Lasten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Rijksbijdragen OCW	104.491.942	98.572.700	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	444.576	426.300	445.318
College-, cursus-, les- en examengelden	1.985.335	1.420.800	1.435.136
Opbrengst werk voor derden	465.239	430.400	543.352
Overige baten	4.090.242	3.677.400	4.141.558
Som der baten	111.477.334	104.527.600	102.817.740
Personele lasten	78.722.211	81.416.500	76.271.145
Afschrijvingen	3.869.952	4.913.500	5.151.778
Huisvestingslasten	10.179.462	13.919.000	10.740.406
Overige lasten	11.359.724	11.000.200	11.872.371
Som van der lasten	104.131.349	111.249.200	104.035.701
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	7.345.985	-6.721.600	-1.217.960
Financiële baten en lasten	1.376.963	-195.900	19.128
Buitengewone bedrijfsvoering			
Buitengewone baten	0	0	0
Buitengewone lasten	0	0	0
Resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering	0	0	0
Saldo exploitatie	8.722.948	-6.917.500	-1.198.833

Baten

In 2023 waren de totale baten € 111 miljoen. Dit is € 9 miljoen meer dan 2022 en € 7 miljoen meer dan begroot. Een belangrijke oorzaak is de toename van de Rijksbijdragen, mede vanwege de loon- en prijscompensatie en diverse subsidies (o.a. basisvaardigheden) welke niet begroot waren. Onderstaande tabel geeft een toelichting op de opbouw van de opbrengsten.

TABEL 40: Herkomst van middelen

(Bedragen in €)	2023	%	Begroot	%
Normvergoeding mbo	49.299.000	44,2%	45.537.000	43,6%
Normvergoeding vo	36.705.000	32,9%	35.106.000	33,6%
Projectgelden mbo	10.788.000	9,7%	10.972.000	10,5%
Projectgelden vo	6.237.000	5,6%	5.426.000	5,2%
Doorbetaling Rijksbijdrage SWV	1.463.000	1,3%	1.532.000	1,5%
Overige overheidsbijdragen	445.000	0,4%	426.000	0,4%
Studentbijdragen mbo	984.000	0,9%	1.076.000	1,0%
Leerling bijdragen vo	1.001.000	0,9%	345.000	0,3%
Opbrengst werk voor derden	465.000	0,4%	430.000	0,4%
Overige baten	4.091.000	3,7%	3.676.000	3,5%
Totaal baten	111.478.000	100%	104.526.000	100%

Normvergoedingen mbo en vo

De normvergoedingen voor het vo en het mbo betreffen de Rijksbekostiging voor de reguliere exploitatie. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op de student- en leerlingaantallen en bij het mbo ook op de diploma-aantallen. De bekostigingssystematiek voor het mbo is gebaseerd op t-2 en voor het vo op t-1. De bekostiging voor het mbo is daarmee gebaseerd op de student- en diploma-aantallen van 1 oktober 2021 en de bekostiging voor het vo op de leerlingaantallen van 1 oktober 2022.

Projectgelden mbo en vo

In 2023 zijn de projectgelden voor het mbo € 0,2 miljoen lager dan begroot. Bij het vo vallen de projectgelden hoger uit dan begroot, dit komt met name door de subsidie Basisvaardigheden (€ 0,5 miljoen). Niet alle middelen hiervoor zijn ingezet, waardoor de bestemmingsreserve toeneemt. Ook zijn er gelden ontvangen voor Praktijkgerichte havo (€ 0,1 miljoen) en Heterogene brugklassen (€ 0,2 miljoen) welke niet begroot zijn.

Doorbetaling Rijksbijdrage SWV

De bijdrage van de SWV's (SWV Passend Onderwijs vo Barneveld-Veenendaal en SWV de Verbinding) waren in 2023 iets lager dan begroot.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

Overige baten

De leerling- en studentbijdrage wijken af van de begroting. Met name bij het vo is conservatief begroot en beperkt uitgegaan van reizen in verband met corona. In 2023 zijn door verruiming van mogelijkheden toch meer reizen en excursies ondernomen, waardoor ook meer leerlingbijdragen zijn ontvangen. De opbrengsten werk voor derden zijn in lijn met de begroting. De overige baten waren € 0,4 miljoen hoger dan begroot door meer vergoedingen van overige instanties zoals VAVO vergoedingen.

Lasten

De lasten zijn € 0,1 miljoen hoger dan in 2022 en € 7 miljoen lager dan begroot. In onderstaande tabel is de verdeling van de lasten zichtbaar.

TABEL 41: Verdeling van de lasten

(Bedragen in €)	2023	%	Begroot	%	2022	%
Personele lasten	78.722.000	75,6%	81.417.000	73,2%	76.271.000	73,3%
Afschrijvingen	3.870.000	3,7%	4.914.000	4,4%	5.152.000	5,0%
Huisvestingslasten	10.179.000	9,8%	13.919.000	12,5%	10.740.000	10,3%
Overige lasten	11.360.000	10,9%	11.000.000	9,9%	11.872.000	11,4%
Som van lasten	104.131.000	100%	111.250.000	100%	104.035.000	100%

De personele lasten zijn € 2,5 miljoen lager dan de begroting. Echter, er is wel sprake geweest van een stijging van de loonkosten als gevolg van de cao-stijging in het vo (10% per 1-7-23) en mbo (7% per 1-7-2023). Daarnaast zijn vacatures niet vervuld, waardoor minder loonkosten zijn gerealiseerd. De ontvangen NPO-middelen zijn (nog) niet geheel in 2023 ingezet. De afschrijvingen zijn hoger dan begroot, door een saldering van de verkoop van de gebouwen van Kramersgildeplein en Reehorsterweg. De huisvestingslasten zijn lager dan begroot door met name lagere energielasten (gas en elektra € 4,7 miljoen). Reden daarvoor zijn de lagere kosten per m³ gas en kWh ten opzichte van prijspeil wat ten tijde van het opstellen van de begroting bekend was. Daarnaast is bewuster omgegaan met het energiegebruik in de gebouwen. Ook heeft door een stelselwijziging in het groot onderhoud voor panden in eigendom een vrijval op de voorziening groot onderhoud (€ 0,4 miljoen) plaatsgevonden.

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

In algemene zin komt het jaarresultaat positief uit, € 8,7 miljoen, waar € 6,9 miljoen negatief begroot was.

6.4 Treasury

Alle treasuryactiviteiten zijn ondergeschikt en dienend aan de missie en visie van de stichting zoals onder andere opgenomen in het strategisch perspectief. Om de treasurycommissie te ondersteunen maken wij gebruik van een externe onafhankelijke adviseur voor inbreng van specifieke kennis van de financiële markt, borging van objectiviteit en onafhankelijkheid en verdere professionalisering van de treasuryactiviteiten. De externe ondersteuning op het gebied van treasury is in 2023 geëvalueerd in de treasurycommissie en vanwege de toegevoegde waarde van de externe ondersteuning, is besloten om deze af te schalen door meer werkzaamheden zelf uit te voeren. De rapportages zijn in eigen beheer samengesteld zoals besloten in 2022. De treasurycommissie heeft in 2023 tweemaal vergaderd. Het CvB en de RvT zijn afgelopen jaar tweemaal geïnformeerd met een treasuryjaarplan en treasuryrapportage waarin onder andere de liquiditeitsprognoses en de ontwikkelingen in de markt zijn opgenomen. Daarnaast heeft de treasurycommissie een voorstel gemaakt voor het treasuryjaarplan 2024.

De volgende acties stonden genoteerd in het treasuryjaarplan 2023. Per actiepunt is aangegeven op welke wijze aan de geformuleerde opdracht invulling is gegeven.

Ten behoeve van de hernieuwbouw van Dulon College is in april 2022 een financiering van € 27,3 miljoen bij de Schatkist aangetrokken. Hiervoor is een hypotheek gevestigd op drie onroerende zaken. De eerste tranche van de lening (€ 3 miljoen) is in december 2022 gestort. In 2023 zijn 5 tranches ontvangen met een totale waarde van € 21,3 miljoen. In 2024 is de laatste tranche van € 3 miljoen. In 2023 heeft een aflossing plaatsgevonden op de eerste tranche van € 100 duizend.

Actie	Actiepunt	Status
1	Monitoren van de taakstelling in de begroting en de bijbehorende liquiditeitseffecten.	Monitoring uitgevoerd in trimesterrapportages en oprichting financiële werkgroep om voortgang te bewaken.
2	Monitoren en beoordelen van het liquiditeitsrisico en renterisico, onder andere. In 2025 en verder, voortkomend uit de lagere exploitatiekasstroom en hoge investeringskasstromen.	Monitoring uitgevoerd in trimesterrapportages en liquiditeitsprognose opgesteld ten behoeve van treasury overleg in juni en december 2023.
3	De overgang naar Schatkistbankieren afronden en evalueren; onder andere het vereenvoudigen van de bankrekeningenstructuur en de processen.	Bankrekeningstructuur is vereenvoudigd door opzegging van diverse bankrekeningen en overgang naar Schatkistbankieren is naar wens gegaan.
4	Monitoren van het intradaglimiet (vindt jaarlijks plaats).	Monitoring is uitgevoerd en geen aanpassingen gedaan.
5	Aantrekken van een deposito bij Schatkistbankieren met een looptijd van (maximaal) 12 maanden en voor een bedrag van (maximaal) € 2,5 miljoen. Ook verdere mogelijkheden verkennen voor beleggen in deposito's via Schatkistbankieren.	Afgesloten op 17 maart 2023 met het aantrekken van een deposito met einddatum 18-3-2024. De andere mogelijkheden zijn onderzocht en er is besloten om geen verdere mogelijkheden te ondernemen in verband met de onzekere rentemarkt.
6	Evalueren van de dienstverlening van de huisbank (Rabobank).	Evaluatie heeft plaatsgevonden in 2023 en de samenwerking wordt gecontinueerd.

In 2023 is volgens het geldende treasurystatuut en de regeling Beleggen en Belenen OCW gehandeld. Vanwege de overstap naar Schatkistbankieren in 2021 is het betalingsverkeer primair ondergebracht bij de Rabobank. De private middelen zijn ondergebracht bij Svenska Handelsbanken. Gezien de ontwikkelingen op de rentemarkten hebben we op het saldo bij de Schatkist een rentevergoeding ontvangen.

Alle tegenpartijen voldoen aan de minimaal vereiste rating (single A) volgens de regeling belenen, beleggen en derivaten 2016 OCW. COG heeft ultimo 2023 uitstaande deposito van € 2,5 miljoen met een einddatum van 18-3-2024 met een rentepercentage van 2,75% (2022: € 0).

6.5 Continuïteitsparagraaf

De verwachte ontwikkeling van de financiële resultaten over 2023 tot en met 2028 is in onderstaande tabel opgenomen. In deze verwachte ontwikkeling is rekening gehouden met de investering in de hernieuwbouw van Dulon College en de daarmee gepaard gaande externe financieringsbehoefte, de

NPO-middelen, het door de directie opgestelde Masterplan (en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen op huisvesting en personeel) en de investeringen in verduurzaming. In afwijking met de begroting van vorig jaar is er sprake van een relatief genormaliseerde stijging van de energielasten, meerjarig gaan we daarom uit van een minder hoge stijging van de energielasten dan in 2023 was begroot.

TABEL 42: Staat van baten en lasten COG geconsolideerd 2024-2028

(Bedragen in €)	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
COG geconsolideerd 2024-2028						
Baten						
Rijksbijdragen	104.491.942	102.148.700	98.920.400	98.240.800	98.787.600	99.316.100
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	444.576	1.698.100	1.251.800	1.248.500	1.247.800	1.215.500
College-, cursus-, les- en examengelden	1.985.335	1.592.600	1.497.700	1.487.900	1.449.600	1.410.800
Baten werk in opdracht van derden	465.239	781.700	916.500	1.034.600	1.084.300	1.084.300
Overige baten	4.090.242	1.694.200	1.702.900	1.694.200	1.668.300	1.668.300
Som der baten	111.477.334	107.915.300	104.289.300	103.706.000	104.237.600	104.695.000
Lasten						
Personele lasten	78.722.211	84.245.700	82.595.300	81.456.300	81.781.800	81.879.600
Afschrijvingen	3.869.952	6.108.500	6.015.300	5.916.400	5.880.600	5.858.100
Huisvestingslasten	10.179.462	8.383.500	7.357.000	7.357.000	7.357.000	7.357.000
Overige lasten	11.359.724	10.479.200	10.062.800	9.070.500	9.074.000	9.052.500
Som der lasten	104.131.349	109.216.900	106.030.400	103.800.200	104.093.400	104.147.200
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	7.345.985	(1.301.600)	(1.741.100)	(94.200)	144.200	547.800
Financiële baten en lasten	1.376.963	55.800	68.700	79.600	91.900	104.200
Belastingen	-	-	-	-	-	-
Saldo exploitatie	8.722.948	(1.245.800)	(1.672.400)	(14.600)	236.100	652.000
Normalisatie						
NPO vo	(993.200)	(1.832.500)	(1.540.000)			
Mbo tijdelijke huisvesting	(1.483.600)	(989.600)				
Genormaliseerd resultaat excl. NPO	6.246.148	1.576.300	(132.400)	(14.600)	236.100	652.000

Inkomsten

We zien in bovenstaand overzicht bij de Rijksbijdragen een licht dalende lijn welke zich vanaf 2027 herstelt. Dit wordt geheel veroorzaakt door de fluctuaties in de student- en leerlingaantallen. Deze zijn zowel bij het mbo als het vo eerst iets dalend en daarna weer stijgend. De afgelopen twee jaren zijn er verschillende extra Rijksbijdragen over coronasubsidies (NPO, EHvK en IOP) ontvangen, het hiervan nog niet bestede deel loopt nu geheel via een bestemmingsreserve en niet meer via de Rijksbijdragen. De baten 'werk in opdracht van derden' laten een stijging zien door de verwachte toename van publiek/private trajecten op het gebied van LLO. Hiervoor is de business case LLO gevolgd.

Uitgaven

De meerjarige personele inzet is gerelateerd aan de verwachte student/leerlingaantallen ontwikkeling en al ingezette personele besparingen vanuit het, door de directie opgestelde 'masterplan'. In het masterplan zijn acties per school opgenomen voor besparingen op de inzet van personeel en voor het verlagen van de huisvestingslasten. Ten aanzien van de in eerdere jaren ontvangen coronasubsidies vinden er in 2024 en 2025 nog uitgaven plaats. Deze uitgaven geven een vertekend beeld van het daadwerkelijke resultaat. Voor 2024 en 2025 bedraagt deze impact respectievelijk € 1,8 miljoen en € 1,5 miljoen. Deze uitgaven betreffen nagenoeg geheel incidentele personele uitgaven. Daarnaast zijn er in 2024 ook nog extra incidentele uitgaven ten aanzien van de tijdelijke huisvesting voor Dulon College. De afschrijvingen laten een stijgende trend zien ten opzichte van afgelopen jaren. Dat heeft er mee te maken dat de hernieuwbouw van Dulon College van 2024 weer mee gaat tellen in de

afschrijvingslast. Meerjarig is er rekening gehouden met investeringen in duurzaamheid. De uitgaven zijn wel meegenomen in de liquiditeit (zie Tabel 44), maar het uitgangspunt is dat de extra kosten (zoals afschrijving van de duurzaamheidsinvesteringen) ten opzichte van de lagere kosten (energiebesparing) per saldo geen effect hebben op de exploitatie.

Ten aanzien van de huisvestingskosten is uitgegaan van de verkoop van vijf panden. Voor het Kramersgildeplein en de Reehorsterweg 90 is het uitgangspunt dat deze panden nog in 2023 zijn verkocht (wat ook het geval is) en zijn daarom buiten de begroting van 2024 gehouden. Voor een belangrijk deel van de overige kosten heeft, mede vanwege het nieuwe allocatiemodel, afstemming plaatsgevonden tussen de ondersteunende diensten en het onderwijs over de nut en noodzaak van deze kosten.

Resultaat

Voor het meerjarenperspectief is zowel bij de inkomsten als uitgaven geen rekening gehouden met een mogelijke prijsindexatie. Het resultaat voor 2024 en verder laat een positiever beeld zien dan het vastgestelde en goedgekeurde addendum MJB 2024-2027 van 25 mei 2023. In de kaderbrief 2024 is opgenomen dat we gezamenlijk streven naar een sluitende exploitatie op COG-niveau en 3% rentabiliteit voor de jaren ná 2025. Hoewel we hebben geprobeerd om vanaf 2025 een rentabiliteit van 3% te realiseren, zoals gesteld in de kaderbrief 2024, is ervoor gekozen, gezien de ontwikkelingen binnen COG, om een 0-lijn als uitgangspunt te houden. De meerjarenbegroting voldoet daaraan.

TABEL 43: Leerling- en studentaantallen

Bron mbo: 1-10-2023 telling is de verwachting van de onderwijsteams in mei 2023. De meerjarenprognose betreft de studentenpopulatie van 1-10-2022 afgezet tegen de relatieve daling/stijging per sectorkamer uit de mbo-planningstool 2023.
Bron vo: op basis van prognose locatiedirectie, augustus 2023.

	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025	1-10-2026	1-10-2027
mbo	6.115	5.923	5.955	5.680	5.684	5.685	5.664
VAVO	192	187	187	190	190	190	190
vo	3.756	3.777	3.806	3.845	3.893	3.886	3.886
Totaal	10.063	9.887	9.948	9.715	9.767	9.761	9.740

De samengevoegde ontwikkeling is zichtbaar in bovenstaande tabel.



TABEL 44: Ontwikkeling fte's COG naar functiecategorie (inclusief percentage van de verhouding)

	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%
Directie	15	2%	15	2%	14	2%	14	2%	14	2%
OP	556	64%	553	64%	550	64%	551	64%	551	64%
OOP	112	13%	110	13%	110	13%	109	13%	109	13%
OBP (excl. Directie)	184	21%	183	21%	183	21%	183	21%	183	21%
Totaal	866	100%	860	100%	857	100%	856	100%	857	100%

TABEL 45: Verwachte verhouding fte's COG naar vast/flexibel/project/vacatures (inclusief percentage van de verhouding) 2024

	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%
Vast	730	84%	729	85%	726	85%	728	85%	729	85%
Flexibel	116	13%	126	15%	128	15%	128	15%	128	15%
Project	8	1%	5	1%	3	0%	0	0%	0	0%
Vacatures	13	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal	866	100%	860	100%	857	100%	856	100%	857	100%

Bovenstaande aantallen zijn het gemiddelde over een jaar. Dit geldt voor beide tabellen. De cijfers laten de ontwikkeling zien over meerdere jaren.

Balans

Hieronder is de balansontwikkeling voor de komende jaren weergegeven.

TABEL 46: Balans 2022-2028

(Bedragen in €)

Meerjarenbalans	Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
ACTIVA							
Vaste activa							
Materiële vaste activa	55.719.913	75.916.200	89.997.413	90.241.113	90.473.713	90.742.113	91.033.013
Financiële vaste activa							
Viottende activa							
Viottende activa excl. liquide middelen	3.181.178	4.862.033	3.181.178 3	3.181.178 3	3.181.178 3	3.181.178 3	3.181.178 3
Liquide middelen	41.713.116	56.678.417	28.479.882	25.247.531	25.152.738	24.732.313	23.479.394
Totaal Activa	100.614.207	137.456.650	121.658.473	118.669.822	118.807.629	118.655.604	117.693.585
PASSIVA							
Eigen Vermogen							
Eigen Vermogen stand 01-01	71.097.779	69.898.947	69.002.757	67.756.957	66.084.557	66.069.957	66.306.057
Resultaat	(1.198.433)	8.722.948	(1.245.800)	(1.672.400)	(14.600)	236.100	652.000
Eigen Vermogen	69.898.947	78.621.894	67.756.957	66.084.557	66.069.957	66.306.057	66.958.057
Vreemd vermogen							
Lening	2.900.000	23.390.000	25.926.000	25.016.000	24.106.000	23.196.000	22.286.000
Voorzieningen							
Voorzieningen	17.100.476	18.957.151	17.260.732	16.854.481	17.916.887	18.438.762	17.734.744
Kortlopende schulden							
Kortlopende schulden	10.714.784	15.519.771	10.714.781	10.714.782	10.714.782	10.714.782	10.714.782
Totaal Passiva	100.614.207	137.456.650	121.658.473	118.669.822	118.807.629	118.655.604	117.693.585



Bovenstaand balansoverzicht is de resultante van de meerjarenbegroting 2024-2028. De uitgangspositie voor de meerjarige balansontwikkeling vanaf 2024 is gebaseerd op de verwachte balans ultimo 2023 op basis van de prognose voor 2023 zoals opgenomen in de trimester I 2023 rapportage. Meerjarige beleidsplannen zijn vooralsnog maar in beperkte mate aanwezig. De balans onderdelen laten een stabiele ontwikkeling zien. Hier is onder andere rekening gehouden met de onderstaande uitgangspunten. We zien dan ook een stabiele ontwikkeling van de afzonderlijke balans onderdelen.

- Vaste activa stijgen door de voorgenomen investeringen in Dulon College en duurzaamheid.
- Ten aanzien van de vlottende activa gaan we uit van een gelijkblijvende situatie.
- Liquide middelen dalen door de hiervoor benoemde investeringen en de NPO-uitgaven in 2024-2025.
- Eigen vermogen daalt in 2024 en 2025 door de inzet van de bestemmingsreserve NPO in deze jaren en door de extra uitgaven voor de tijdelijke huisvesting in 2024. Vanaf 2026 zijn er geen bijzondere ontwikkelingen.
- Vreemd vermogen neemt eerst toe doordat de hernieuwbouw van Dulon College deels wordt gefinancierd met een hypothecaire lening. Door de aflossing daalt deze weer vanaf 2025.
- De voorzieningen betreffen de personele voorzieningen en de voorziening Groot Onderhoud.
- Voor de kortlopende schulden is voor de begroting 2024 en verder het bedrag gelijk gehouden aan de omvang zoals deze ultimo 2022 wordt voorzien.

TABEL 47: Investerings 2024-2028

(Bedragen in €)		Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Categorie						
Gebouwen en terreinen	Dulon College	11.765.400	-	-	-	-
Duurzaamheid	Nieuw en vervanging	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Inventaris/meubilair	Nieuw en vervanging	718.000	706.000	551.000	551.000	551.000
Overige materiële vaste activa	Nieuw en vervanging	1.953.000	1.803.000	1.848.000	1.848.000	1.848.000
Totaal		19.436.400	7.509.000	7.399.000	7.399.000	7.399.000

In de tabel hierboven zijn de voorgenomen investeringen opgenomen. Meerjarige investeringsplannen zijn hier niet voor opgesteld. Gezien de overmaat van beschikbare vierkante meters is de verwachting dat buiten de hernieuwbouw van Dulon College, er geen andere grote investeringen in gebouwen zullen plaatsvinden de komende jaren. De opgenomen investeringen in duurzaamheid betreft een schatting, zowel voor de omvang als ook voor het jaar van investeren. Momenteel worden de mogelijke duurzaamheidsinvesteringen in kaart gebracht door de afdelingen F&H. In het bovenstaand overzicht is een schatting opgenomen.

Kasstroom

We zien dat het saldo liquide middelen een daling laat zien door de voorgenomen investeringen in de nieuwbouw Dulon en de duurzaamheidsinvesteringen. Het saldo blijft de gehele begrotingsperiode boven de signaleringswaarde van de inspectie en COG, zie ook de tabellen 49 en 50. Opmerking hierbij is dat de hoogte van de duurzaamheidsinvesteringen nog een schatting betreft die mogelijk aan de hoge kant is. Met de schatkist faciliteit is het mogelijk om, indien nodig, een kortlopend krediet tegen gunstige voorwaarden op te nemen.

TABEL 48: Kasstroomoverzicht 2022-2028*(Bedragen in €)*

Kasstroom	Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Saldo exploitatie excl. rentebaten	(1.217.960)	7.345.985	(1.301.600)	(1.741.100)	(94.200)	144.200	547.800
Rentebaten/lasten	19.128	1.376.963	55.800	68.700	79.600	91.900	104.200
Afschrijvingen	3.402.343	4.656.489	6.108.500	6.015.300	5.916.400	5.880.600	5.858.100
Dotatie personeelsvoorzieningen	1.298.537	2.173.105	1.250.100	1.250.100	1.250.100	1.250.100	1.250.100
Onttrekkingen personeelsvoorzieningen	(1.430.344)	(1.231.430)	(1.250.100)	(1.250.100)	(1.250.100)	(1.250.100)	(1.250.100)
Dotatie groot onderhoud	2.206.191	915.000	1.400.100	1.400.100	1.400.100	1.400.100	1.400.100
Vrijval vanwege sloop en verkoop 5 panden	(1.024.986)						
Onttrekkingen groot onderhoud	(29.620)	-	(2.358.187)	(1.806.351)	(337.694)	(878.225)	(2.104.118)
Mutaties vlottende middelen	3.022.775	4.091.966	-	-	-	-	
Kasstroom uit operationele activiteiten	6.246.064	19.328.078	3.904.613	3.936.649	6.964.206	6.638.575	5.806.082
Investeringsactiviteiten							
Investeringsactiviteiten in materiële vaste activa	(12.054.397)	(26.213.759)	(19.436.400)	(7.509.000)	(7.399.000)	(7.399.000)	(7.399.000)
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.749.819	1.360.982	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	(10.304.578)	(24.852.777)	(18.186.400)	(6.259.000)	(6.149.000)	(6.149.000)	(6.149.000)
Financieringsactiviteiten							
Aantrekken lening	2.900.000	21.300.000	3.000.000	-	-	-	
Aflossing lening	-	(810.000)	(910.000)	(910.000)	(910.000)	(910.000)	(910.000)
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.900.000	20.490.000	2.090.000	(910.000)	(910.000)	(910.000)	(910.000)
Totale kasstroom	(1.158.514)	14.965.301	(12.191.787)	(3.232.351)	(94.794)	(420.425)	(1.252.918)
Saldo Liquide middelen 01-01	42.871.630	41.713.116	40.671.669	28.479.882	25.247.531	25.152.738	24.732.313
Kasstroom	(1.158.514)	14.965.301	(12.191.787)	(3.232.351)	(94.794)	(420.425)	(1.252.918)
Liquide middelen 31-12	41.713.116	56.678.417	28.479.882	25.247.531	25.152.738	24.732.313	23.479.394

Kengetallen

In het najaar 2021 is een voorstel voor eigen financiële streefwaarden aangenomen en opgenomen in de Meerjarenbegroting. In 2026 zal de berekenings-systeematiek van de streefwaarden worden geëvalueerd en mogelijk geactualiseerd voor 2027 en verder. Bij deze streefwaardes zijn gelijk meegenomen de door de onderwijsinspectie gehanteerde en in 2021 gewijzigde signaleringswaarden, het financieel risicoprofiel van COG en het Schatkistbankieren.

Voor de komende begroting zien de kengetallen er als volgt uit:

Bovenstaande signaleringswaarden worden door de inspectie en de Schatkist gebruikt als risico-indicatoren en signaleringswaarden voor financieel continuïteitstoezicht. De signaleringswaarden van de inspectie gelden voor alle onderwijsbesturen en zijn nadrukkelijk geen normen waaraan deze instellingen moeten voldoen.

TABEL 49: Overzicht signaleringswaarden inspectie en Schatkist 2024-2028

Kengetallen	Signaleringswaarde inspectie	Signaleringswaarde schatkist	Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
1 Solvabiliteit 2	< 0,3	< 0,3	86%	71%	70%	70%	71%	71%	72%
2 Liquiditeit	< 0,75	< 0,5	4,19	3,73	2,95	2,65	2,64	2,61	2,49
3 Rentabiliteit		0,0%	-1,2%	7,80%	-1,1%	-1,6%	0,0%	0,2%	0,6%
4 Bovenmatig vermogen	> 1		0,98	0,83	Neen	Nb	Nb	Nb	Nb
5 Personele lasten/ totale lasten		>80%	73%	75%	77%	78%	78%	79%	79%
6 Debt Service ratio		< 1,5	37,8	12,72	3,5	3,1	4,4	4,7	5,0
7 Interest Coverage Ratio (ICR)		< 2	-248,9	45,74	-2	-4	1	2	3
8 Absolute omvang liquide middelen	€ 2 miljoen		41,7	56,7	28,5	25,2	25,2	24,7	23,5

Verklaringen/Legenda:

- › Solvabiliteit 2: Eigen vermogen (incl. voorzieningen)/Totale vermogen
- › Liquiditeit: (Vlottende activa+ Liquide middelen)/Kortlopende schulden
- › Rentabiliteit: Exploitatieresultaat/totale baten reguliere bedrijfsvoering
- › Debet Service ratio: (Exploitatieresultaat +Rentelasten + Afschrijvingen)/(Rentelasten +Aflossingen)
- › Interest Coverage Ratio: (Exploitatieresultaat + rentelasten)/ Rentelasten

TABEL 50: Overzicht signaleringswaarden COG

Kengetallen	Streefwaarde COG		Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
1 Solvabiliteit 2	1	Norm	45,38	41,06	51,70	50,80	50,84	50,80	50,51
		Waarde	86,47	70,99	85,02	82,94	83,99	84,74	84,69
2 Liquiditeit	>1		4,19	3,73	2,95	2,65	2,64	2,61	2,49
3 Rentabiliteit	2		-1,2%	7,8%	-1,1%	-1,6%	0,0%	0,2%	0,6%
4 Bovenmatig vermogen	<1		0,98	0,83	Neen	Nb	Nb	Nb	Nb
5 Personele lasten/ totale lasten	Geen								
6 Debt Service ratio	>2		37,8	12,72	3,5	3,1	4,4	4,7	5,0
7 Interest Coverage Ratio (ICR)	Geen								
8 Absolute omvang liquide middelen	3	Norm	17,9	18,9	18,4	18,0	18,0	18,0	18,1
		Waarde	41,7	56,7	28,5	25,2	25,2	24,7	23,5

1. 30% solvabiliteit te verhogen met € 7,6 miljoen vanuit het financieel risicoprofiel plus een gelijk aandeel van € 7,6 miljoen voor incidentele uitgaven. De norm is in € miljoen.
2. maximaal -3% per jaar die uitsluitend ingezet kan worden voor incidentele inkomsten en uitgaven.
3. 10% van de opbrengsten aan verhogen met € 7,6 miljoen, zijnde risicobuffer. De norm is in € miljoen.

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

6.6 Risicomanagement, risico's en onzekerheden

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

Het integraal kwaliteitsstelsel

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

De P&C-cyclus

De P&C-cyclus is ondersteunend aan het onderwijsproces en de bedrijfsvoering. In deze cyclus zijn de plan- en verantwoordingsdocumenten opgenomen. Het instrumentarium van deze cyclus bestaat uit:

- Strategisch perspectief 2023-2026
- Kwaliteitsagenda (mbo)
- Kaderbrief
- Locatie-/schoolplannen
- Teamplannen (mbo en bovenschoolse ondersteuning)
- (Meerjaren)begroting en begrotingen per onderdeel
- Tussentijdse (management)rapportages per trimester (per onderdeel voor het CvB en per locatie/school binnen het mbo en vo)
- Maandelijks overzichten financiën, HR, rendementen en studentenvolgsysteem (mbo)

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

Overige gebruikte instrumenten vanuit het integraal kwaliteitsstelsel binnen COG zijn:

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

Risicosessies 2023

In 2023 heeft vooral in teken gestaan van de financiële positie van COG, het project hernieuwbouw Dulon College en de inrichting van de bovenschoolse ondersteuning, waardoor er geen nieuwe risicosessie of actualisatie heeft plaatsgevonden. Wel hebben er risicosessies plaatsgevonden bij het project hernieuwbouw Dulon College waardoor tijdig maatregelen getroffen konden worden om eventuele budgetoverschrijdingen te voorkomen. De risicoscan uit 2021 geeft inzicht op de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen, de werking van de beheersmaatregelen en de netto risico's waarvoor een buffervermogen noodzakelijk is. Dit is vertaald in een financieel risicoprofiel voor COG en wordt nader toegelicht onder belangrijkste risico's en onzekerheden. Hoewel er nog geen update heeft plaatsgevonden, blijven de genoemde risico's actueel. Ook heeft in 2023 een update van de fraude risico-analyse plaatsgevonden en de uitkomsten worden begin 2024 gepresenteerd.

Voor 2023 is geen aanleiding om te veronderstellen dat de risicobeheersings- en controlesystemen ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

Belangrijkste risico's van COG

Door het toepassen van instrumentarium uit het interne risicobeheersings- en controlesysteem worden risico's waar mogelijk beheerst, de kansen op fouten

verkleind en het nemen van verkeerde beslissingen beperkt. Toch blijft de kans bestaan dat een onvoorziene omstandigheid en niet geïdentificeerde risico's zullen voorkomen. Geen enkel systeem van risicobeheersing en interne controle kan absolute zekerheid bieden. Een goed voorbeeld is de stijging van de energielasten in 2023.

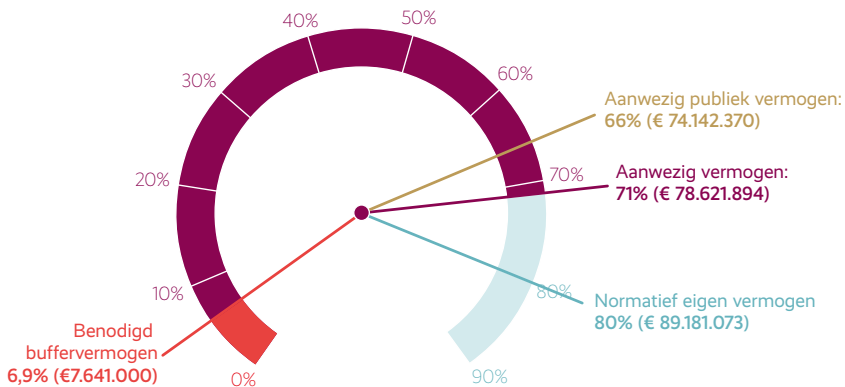
Veel van de financiële risico's kennen een non-financiële oorzaak. Daarbij kan per risico (zoals bijvoorbeeld bij fluctuaties in het leerling-/studentenaantal) sprake zijn van een (grote) diversiteit aan oorzaken. Hieronder worden de risico's gepresenteerd uit de risicoscan (d.d. 10 juni 2021). Hoewel we in 2024 een nieuwe risicoscan uitvoeren, zijn de genoemde risico's nog steeds actueel. De onderstaande nummering van risico's geeft geen volgorde van belangrijkheid aan.

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

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

Hier is ook rekening gehouden met de al getroffen maatregelen om de impact van het risico te mitigeren. Dit resulteert in het onderstaande dashboard (Figuur 4) waarin het berekenende buffervermogen wordt afgezet tegen het aanwezig eigen vermogen ultimo 2023 en het normatieve publiek eigen vermogen.

FIGUUR 4: Risicodashboard ultimo 2023



In tabel 51 is een overzicht opgenomen van het benodigd buffervermogen in verhouding tot de ontwikkeling van het eigen vermogen 2023. Het buffervermogen uit 2023 is gebaseerd op de risico-inventarisatie uit 2021. Hieruit blijkt dat we voldoende vermogen beschikken om eventuele risico's op te vangen.

TABEL 51: Buffervermogen versus eigen vermogen 2023

(Bedragen in €)	Ultimo 2023	% van de totale baten
Buffervermogen	7.641.000	6,9%
Aanwezig vermogen	78.621.894	70,5%
Normatief eigen vermogen	89.181.073	80%
Aanwezig publiek vermogen	74.142.370	66,5%

Onzekerheden

Hernieuwbouw Dulon College

De afgelopen paar jaar was de hernieuwbouw van één van de mbo-colleges één van de genoemde onzekerheden. Ondanks dat dit project zorgvuldig is voorbereid, aanbesteed en nauwlettend wordt gemonitord kan door schaarste in materialen en arbeidskrachten in de bouwsector mogelijk een vertraging en/of aanvullende uitgaven niet worden uitgesloten. Eind 2023 ziet het ernaar uit het project tijdig opgeleverd gaat worden.



Deel B:

Jaarrekening

Grondslagen van de jaarrekening

Algemeen

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. Alle financiële informatie is na rekenkundige bewerking afgerond op gehele getallen. Hierdoor blijven de uitkomsten zo dicht mogelijk bij de werkelijkheid maar wijken de gepresenteerde totalen soms iets af van de som der delen. De jaarrekening is opgesteld op 3 juni 2024.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

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

COG beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de

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

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Vrijval en Stelselwijziging Voorziening groot onderhoud

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

Per component wordt het geplande onderhoud in de jaren voorafgaand aan het voorgenomen onderhoud lineair opgebouwd op basis van de geschatte onderhoudscyclus. In 2023 is door specialisten van Raderadvies het onderhoud opnieuw geschouwd en verwerkt in de voorziening Groot Onderhoud. Van de momenteel aanwezige huisvestingsportefeuille binnen COG is bekend

dat er een aantal panden zullen worden afgestoten in de nabije toekomst (2024). Aan deze panden zal tot het moment van afstoten geen groot onderhoud meer worden uitgevoerd. Dit betreffen panden die geen hoofdlocaties van COG zijn.

In verband met prioritering van werkzaamheden binnen de afdeling F&H en de hernieuwbouw van Dulon College is gedurende 2023 maar een marginaal deel van het geplande onderhoud uitgevoerd. Het niet uitgevoerde onderhoud voor de panden die niet worden afgestoten is doorgeschoven naar 2024. De Meerjaren Onderhoud Planning (MJOP) is opgesteld in 2023 op basis van het geldende prijspeil van 2023. In 2023 heeft daarom geen indexering plaatsgevonden.

Om te voldoen aan de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (specifiek de verduidelijking in RJ212 met betrekking tot het onderscheid tussen vervanging van belangrijke bestanddelen van een actief in combinatie met het vormen van een onderhoudsvoorziening), heeft COG een stelselwijziging doorgevoerd. De kosten van vervanging van belangrijke bestandsdelen worden geactiveerd en niet meer onttrokken aan de voorziening groot onderhoud.

De vergelijkende cijfers over het voorgaande boekjaar zijn aangepast aan de gewijzigde waarderingsmethode. Het gevolg van deze stelselwijziging is een toename van het resultaat met € 136.000 in 2023 en € 424.649 in 2022 ten opzichte van het resultaat onder het oude stelsel. De stelselwijziging is retrospectief verwerkt en leidt tot een toename van het eigen vermogen van € 2.480.241 per 1 januari van het boekjaar en van € 2.055.592 per 1 januari van het voorgaande boekjaar. Deze toename wordt veroorzaakt door de vrijval van belangrijke bestanddelen die waren voorzien in de voorziening groot onderhoud.

In onderstaand overzicht staat de afzonderlijke impact in 2023 en 2022 weergegeven:

(Bedragen in €)

Overzicht Stelselwijziging en Schattingswijziging	2023	2022
Stand 1 januari voor stelselwijziging		11.836.098
Stelselwijziging		-2.055.592
Stand 1 januari na stelselwijziging	10.932.091	9.780.506
Dotatie	915.000	2.206.191
Onttrekking		-29.620
Vrijval		-1.024.986
Stand 31 december	11.847.091	10.932.091
Toelichting effect op resultaat door de stelselwijziging		
Lagere dotatie Voorziening Groot Onderhoud	136.000	424.649



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 2023 is samengesteld uit de volgende onderliggende entiteiten:

1. Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden

Hieronder vallen de volgende onderdelen:

- Bedrijfsvoering
- Bestuurlijke laag
- mbo (ROC A12)
- vo (Arentheem College, Praktijkschool Arentheem & het Perron)

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

3. Beheersstichting ROC A12

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

Grondslagen voor waardering

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen. Investerings boven € 2.500 worden geactiveerd, er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. De afschrijvingen vinden lineair plaats en worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met eventuele restwaarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met duurzame waardeverminderingen. Investerings boven € 2.500 worden geactiveerd met uitzondering van investeringen in computers en fotonica-apparatuur; hierop wordt vanaf € 500 afgeschreven. In 2022 heeft de stichting het afschrijvingsbeleid herijkt. Hieruit volgt dat mobiele telefonie en tablets niet worden geactiveerd, maar direct als kosten worden geboekt.

De afschrijvingen vinden lineair plaats en worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Afhankelijk van het economische claimrecht, het juridisch eigendom en het soort onderhoud worden voor de kosten van periodiek groot onderhoud 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 vanwege het vervallen van de regeling geheel afgewaardeerd. De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

Voorziening Spaarverlof

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

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

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

Voorziening Jubilea

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

Voorziening Wachtgeld

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



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

Voorziening Eigen risicodragerschap

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

Voorziening Seniorenverlof

De voorziening seniorenverlof wordt gevormd voor het op basis van de cao mbo ontstane recht op seniorenuren. De voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de cao alsmede ook het deel van de populatie welke binnen 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 op basis van de schattingswijziging van eerdere uitstroom dan AOW-leeftijd. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.

Voorziening Groot Onderhoud

De voorziening wordt gevormd voor verschillende onderhoudscomponenten. Per component is op basis van het Meerjaren Onderhoudsplan bepaald hoe groot het bedrag in de voorziening moet zijn. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde.

Langlopende schulden

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

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder de kortlopende schulden.

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 baten 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 COG zijn verzekerd via een uitvoeringsovereenkomst met de pensioen-uitvoerder (bedrijfspensioenfonds). De verplichtingen die hieruit voortvloeien bestaan uit de pensioenpremies, welke in de staat van baten en lasten verwerkt zijn. Voor de nog te betalen premies over 2023 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. COG heeft verder geen aanvullende in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen aan de pensioenuitvoerder. 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 2024 113,9%.

De actuele dekkingsgraad 29-12-2023 (110,5%) en dekkingsgraad januari 2024 (111,0%). (Bron: www.ABP.nl)

Huisvestingslasten en overige lasten

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

Vergelijkende cijfers vorig jaar

Voor de vergelijkbaarheid tussen de cijfers over de jaren 2023 en 2022 zijn de vergelijkende cijfers van 2022 daar waar nodig aangepast conform de rubricering van 2023. De aanpassing van de vergelijkende cijfers heeft geen gevolgen voor het resultaat van 2022. Indien de wijziging wel effect heeft op de cijfers dan wordt dit afzonderlijk toegelicht.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Segmentatie

Segmentatie van de balans en baten en lasten heeft, conform RJ 660 Onderwijsinstellingen, plaatsgevonden.

B 1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2023 (na verwerking voorstel resultaatbestemming)

ACTIVA

(Bedragen in €)

Vaste activa	2023	2022
Immateriële vaste activa		
Software	1.968	3.847
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	32.049.936	35.477.676
Materiële vaste activa in uitvoering	35.670.670	11.303.398
Inventaris en apparatuur	7.921.984	8.515.980
Overige materiële vaste activa	271.642	419.012
	75.916.200	55.719.913
Financiële vaste activa		
Financiële vaste activa	0	0
Totaal vaste activa	75.916.200	55.719.913
Vlottende activa		
Vorderingen		
Debiteuren	1.212.812	1.474.928
Overige vorderingen	2.586.093	821.921
Overlopende activa	1.063.128	884.329
	4.862.033	3.181.178
Liquide middelen		
Liquide middelen	56.678.417	41.713.116
Totaal vlottende activa	61.540.450	44.894.294
Totaal activa	137.456.650	100.614.207

PASSIVA*(Bedragen in €)*

	2023	2022
Eigen vermogen		
Algemene reserve	69.770.622	60.716.676
Bestemmingsreserve	8.851.272	9.182.271
	78.621.894	69.898.947
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	7.110.060	6.168.385
Overige voorzieningen	11.847.091	10.932.091
	18.957.151	17.100.476
Langlopende schulden		
Overige langlopende leningen	23.390.000	2.900.000
	23.390.000	2.900.000
Kortlopende schulden		
Crediteuren	3.051.323	1.926.111
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.414.143	104.877
Pensioenschulden	905.037	5.008
Overige kortlopende schulden	2.895.794	3.740.554
Overlopende passiva	6.221.311	4.938.238
	16.487.608	10.714.788
Totaal passiva	137.456.650	100.614.207

B 1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2023

(Bedragen in €)

Baten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Rijksbijdragen OCW	104.491.942	98.572.700	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	444.576	426.300	445.318
College-, cursus-, les- en examengelden	1.985.335	1.420.800	1.435.136
Opbrengst werk voor derden	465.239	430.400	543.352
Overige baten	4.090.242	3.677.400	4.141.558
Som der baten	111.477.334	104.527.600	102.817.740
Lasten			
Personele lasten	78.722.211	81.416.500	76.271.145
Afschrijvingen	3.869.952	4.913.500	5.151.778
Huisvestingslasten	10.179.462	13.919.000	10.740.406
Overige lasten	11.359.724	11.000.200	11.872.371
Som der lasten	104.131.348	111.249.200	104.035.700
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	7.345.985	-6.721.600	-1.217.960
Financiële baten en lasten	1.376.963	-195.900	19.128
Saldo exploitatie	8.722.948	-6.917.500	-1.198.832

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2023

(Bedragen in €)

Kasstroom uit operationele activiteiten	2023	2022
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	7.345.985	-1.217.960
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	4.656.489	3.402.343
Mutaties voorzieningen	1.856.675	1.019.779
	6.513.164	4.422.124
Veranderingen in vlottende middelen		
Vorraden	0	0
Vorderingen	-1.680.855	-632.861
Kortlopende schulden	5.772.821	3.655.634
	4.091.966	3.022.772
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	17.951.115	6.226.936
Ontvangen/betaalde interest	1.376.963	19.128
	1.376.963	19.128
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	19.328.078	6.246.064

(Bedragen in €)

Kasstroom uit investeringsactiviteiten	2023	2022
Investerings in materiële vaste activa	-26.213.759	-12.054.397
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.360.981	1.749.819
Toename/afname financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-24.852.778	-10.304.578
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	20.490.000	2.900.000
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	20.490.000	2.900.000
Mutatie liquide middelen	14.965.301	-1.158.514
Beginstand liquide middelen	41.713.116	42.871.630
Mutatie liquide middelen	14.965.301	-1.158.514
Eindstand liquide middelen	56.678.417	41.713.116

Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten

ACTIVA

(Bedragen in €)

Immateriële vaste activa	Verkrijgingsprijs t/m 2022	Afschrijvingen t/m 2022	Boekwaarde per 31-12-2022	Investerings 2023	Desinvesteringen 2023	Afschrijvingen 2023	Verkrijgingsprijs t/m 2023	Afschrijvingen t/m 2023	Boekwaarde per 31-12-2023
Software	37.521	33.676	3.846	-	-28.133	26.255	9.389	7.421	1.968
Totaal	67.200	55.762	11.439	-	-28.133	26.255	9.389	7.421	1.968
Materiële vaste activa		Afschrijvingen en bijz. waarde verminderingen t/m 2022				Afschrijvingen en bijz. waarde verminderingen t/m 2023			
Gebouwen en terreinen ¹	61.329.752	25.852.077	35.477.676	112.160	-1.349.721	-2.190.179 ²	58.416.698	26.366.763 ²	32.049.936
Totaal	61.329.752	25.852.077	35.477.676	112.160	-1.349.721	-2.190.179 ²	58.416.698	26.366.763 ²	32.049.936
Materiële vaste activa in uitvoering	11.303.398	-	11.303.398	24.367.272	-	-	35.670.670	-	35.670.670
Totaal	11.303.398	-	11.303.398	24.367.272	-	-	35.670.670	-	35.670.670
Inventaris en apparatuur									
Inventaris en meubilair	9.717.204	5.390.960	4.326.244	567.096	-5.936	-693.861	9.457.582	5.264.040	4.193.542
Computers	2.926.258	2.051.069	875.189	578.467	-	-559.455	1.947.933	1.053.733	894.202
Machines en apparatuur	9.134.832	5.820.285	3.314.547	565.330	-4.831	-1.040.806	6.638.717	3.804.476	2.834.240
Totaal	21.778.294	13.262.313	8.515.980	1.710.893	-10.767	-2.294.123	18.044.232	10.122.249	7.921.984
Overige materiële vaste activa									
Infrastructuur	1.244.913	825.900	419.012	23.433	-494	-170.309 ²	1.265.052	993.410 ²	271.642
Totaal	1.244.913	825.900	419.012	23.433	-494	-170.309	1.265.052	993.410	271.642
Totaal Activa	95.693.878	39.973.966	55.719.913	26.213.759	-1.389.114	-4.628.356	113.406.042	37.489.843	75.916.200

1. Binnen gebouwen en terreinen zijn twee soorten activa: Gebouwen en terreinen met economische claimrecht van de gemeente met een boekwaarde € 5.480.000 en Gebouwen en terreinen zonder economische claimrecht van de gemeente met een boekwaarde € 26.570.000.

2. Verbouwingen in tijdelijke huisvesting worden afgeschreven op basis van de gebruiksduur en wijken af van bovenstaande percentages.

Desinvesteringen op basis van inventarisatie

In 2023 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 en de daarbij horende verkrijgingsprijs van de verwijderde activa weergegeven.

(Bedragen in €)

Activumgroep	Boekwaarde	Verkrijgingsprijs
Gebouwen en terreinen	1.349.721	3.025.214
Inventaris en meubilair	5.936	826.718
Machines en apparatuur	4.831	3.061.445
Computers	0	1.556.791
Software	28.133	28.133
Infrastructuur	494	3.293

Activeringsgrenzen en afschrijvingspercentages

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

Mobiele telefonie apparatuur en tablets worden niet geactiveerd.

Grond	0%
Terreinen	tussen 3,33% en 10%
Gebouwen en renovatie	tussen 3,33% en 6,66%
Verbouwingen ¹	tussen 6,66% en 10%
Sportvelden	10%
Machines en installaties	tussen 6,66% en 20%

Inventaris en apparatuur

Hard- en software	tussen 20 en 50%
Inventaris en meubilair	tussen 5% en 20%
Infrastructuur	tussen 6,66% en 20%

1. Verbouwingen in tijdelijke huisvesting worden afgeschreven op basis van de gebruiksduur en wijken af van bovenstaande percentages.



WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

(Bedragen in €)

Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	Bedrag	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	49.327.000	01-01-2023
Verzekerde waarde gebouwen	99.188.844	31-12-2023

(Bedragen in €)

WOZ gebouwen en terreinen	WOZ-waarde	Verzekerde waarde
Bovenbuurtweg 5, Ede	360.000	473.152
Bovenbuurtweg 7, Ede	15.259.000	31.664.538
Reehorsterweg 80 (blok A-D), Ede	13.609.000	0
Bovenbuurtweg 9 (blok E/F)	Opgenomen bij Reehorsterweg 80	14.122.869
Reehorsterweg 90, Ede	616.000	1.749.228
Zandlaan 29A, Ede	947.000	3.770.877
Gruttostraat 10, Velp	12.008.000	26.381.804
Reigerstraat 25, Velp	Opgenomen bij Gruttostraat 10	8.459.381
Gruttostraat 1, Velp	942.000	2.824.000
Kramersgildeplein 3, Arnhem	826.000	3.441.105
Sportlaan 13, Veenendaal	4.760.000	6.301.890
	49.327.000	99.188.844

Voor het pand aan Sportlaan 13 te Veenendaal is COG voor 21% eigenaar van het betreffende pand. De panden aan de Reehorsterweg 90 te Ede en Kramersgildeplein 3 te Arnhem zijn verkocht in 2023, maar ultimo 2023 nog wel verzekerd vanuit wetgeving.

Vlottende activa

Vorderingen

(Bedragen in €)

Debiteuren	2023	2022
Saldo per 31 december volgens openstaande postenlijst	1.540.129	1.738.145
Voorziening Dubieuze Debiteuren	-327.317	-263.217
	1.212.812	1.474.928
Stand voorziening per 1 januari	263.217	452.217
Dotatie	140.395	322.378
Onttrekking	-76.295	-511.377
Stand per 31 december	327.317	263.217

In bovenstaand debiteurensaldo zit een bedrag van € 336.000 aan vorderingen studenten/ouders opgenomen.

De berekening van de voorziening dubieuze debiteuren voor het mbo en vo is als volgt:

- De vorderingen worden ultimo boekjaar beoordeeld op inbaarheid. Vorderingen die betrekking hebben op vrijwillige bijdragen mbo worden vanaf het schooljaar 2019/2020 niet meer gefactureerd, het openstaande saldo van oudere schooljaren is geheel afgeboekt ten laste van de gevormde voorziening.
- Voor het vo wordt voor het schooljaar 2023/2024 90% van de vrijwillige bijdragen voorzien en voor oudere jaren 100%.
- Vorderingen (niet zijnde vrijwillige bijdragen) worden voor schooljaar 2023/2024 voorzien voor 20%, voorgaande schooljaren worden voor 50% voorzien.
- De inbaarheid van debiteurenvorderingen van de stichting COG, de Beheersstichting COG en Stichting Contractonderwijs COG worden individueel beoordeeld.

Gedurende 2023 heeft er een gemiddelde onttrekking aan de voorziening Dubieuze Debiteuren plaatsgevonden van posten welke als definitief oninbaar zijn aangemerkt.



(Bedragen in €)

Overige vorderingen	2023	2022
Afrekening Kramersgildeplein 3	1.382.797	0
Openstaande posten iDealNet	381.268	434.761
Nog te factureren detacheringen	121.690	16.983
Afrekening overstag (het Perron)	32.742	313.372
Diversen	667.596	56.805
	2.586.093	821.921
Overlopende activa		
Licenties/ICT	512.709	340.732
Abonnementen/contributies	108.372	308.384
Excursies/buitenlandse reizen	94.242	61.832
Verzekeringen	61.258	97.926
Huur	36.565	17.959
Scholing	12.140	24.828
Diversen	237.842	32.668
	1.063.128	884.329
Liquide middelen		
Kas	1.762	2.030
Rekening courant banken	191.723	152.096
Deposito	2.500.000	0
Spaarrekeningen	7.609.733	7.529.673
Rekening courant schatkistbankieren	46.375.197	34.029.317
	56.678.417	41.713.116

De liquide middelen staan, op één bedrag na ten behoeve van een bankgarantie (Laadperron: € 13.689) en een deposito, ter vrije beschikking. Hiervoor zijn liquide middelen verpand aan de Rabobank.

Gedurende 2021 is stichting COG deel gaan nemen aan het schatkistbankieren via het ministerie van Financiën.

Hiervoor is het grootste deel van de liquiditeiten onder gebracht bij het ministerie van Financiën en wordt een rekening-courant positie aangehouden met het ministerie.

(Bedragen in €)	Saldo 01.01.23	Aankoop 2023	Verkoop 2023	Mutatie- waarde	Saldo 31.12.23
Deposito	0	2.500.000	0	0	2.500.000
	0	2.500.000	0	0	2.500.000

De deposito heeft een looptijd van 1 jaar en zal op 18 maart 2024 vrij komen.

PASSIVA**Eigen vermogen***(Bedragen in €)*

Algemene reserve	Saldo 01.01.23	Bestemming 2023	Overige mutaties 2023	Saldo 31.12.23
Algemene reserve	60.716.676	9.053.946	0	69.770.622
Totaal algemene reserve	60.716.676	9.053.946	0	69.770.622
Bestemmingsreserves Publiek				
Bestemmingsreserve NPO mbo	1.386.659	-1.386.659	0	0
Bestemmingsreserve NPO vo	3.326.412	1.045.336	0	4.371.748
Totaal bestemmingsreserves Publiek	4.713.071	-341.323	0	4.371.748
Bestemmingsreserves Privaat				
Mbo				
Bestemmingsreserve privaat ROC A12	1.000.811	0	0	1.000.810
Ondersteuningsfonds ROC A12	11.418	0	0	11.418
Vo				
Bestemmingsreserve privaat Arentheem Scholengroep	3.525.492	0	0	3.525.492
Overig				
Bestemmingsreserve privaat UPGRADE	-342.001	2.354	0	-339.647
Bestemmingsreserve privaat Beheersstichting COG	273.480	7.971	0	281.451
Totaal bestemmingreserves Privaat	4.469.200	10.325	0	4.479.524
Totaal bestemmingsreserves	9.182.271	-330.998	0	8.851.272
Totaal eigen vermogen	69.898.947	8.722.948	0	78.621.894

Bestemmingsreserves Publiek

Bestemmingsreserve NPO

Vanuit de overheid zijn aan het onderwijs verschillende extra subsidies toegekend inzake het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze gelden zijn bedoeld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het grootste deel van deze subsidies wordt uitgekeerd via de reguliere lumpsum bekostiging. Voor dat deel van de ontvangen subsidie waar in het jaar van ontvangst nog geen uitgaven voor zijn gedaan is een bestemmingsreserve gevormt. Het is de bedoeling dat deze middelen worden besteed in de periode tot en met juli 2025.

Bestemmingsreserves Privaat

Private reserve mbo

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 geadmineistreerd in de financiële administratie.

De reserve ondersteuningsfonds van ROC A12 is gevormd uit de algemene reserve privaat ten behoeve van de aanschaf van leermiddelen voor studenten die niet in staat zijn deze zelf aan te schaffen. Door de komst van de regeling mbo Studentenfonds is er in 2023 geen gebruik gemaakt van deze regeling.

Private reserve vo

Het private deel van de algemene reserve van het Arentheem Scholengroep wordt gevormd uit de resultaten die behaald worden op aanvullende inkomsten van derden. De kosten en opbrengsten worden apart geadmineistreerd in de financiële administratie.

Private reserve UPGRADE en Beheersstichting COG

De resultaten behaald uit de activiteiten van Stichting Contractonderwijs COG en de Beheersstichting COG zijn onttrokken/toegevoegd aan de private algemene reserve. De private reserve UPGRADE vertoont een negatief saldo, hier wordt in 2024 aandacht aan gegeven bij de opheffing. Begin 2024 is besloten om Stichting Contractonderwijs COG en de Beheersstichting COG op te heffen.

(Bedragen in €)	Saldo	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo
Voorzieningen	01.01.23	2023	2023	2023	31.12.23
Personeelsvoorzieningen					
Wachtgeld	876.426	220.376	-380.020	0	716.782
Seniorenverlof	1.652.341	104.200	0	-75.571	1.680.970
Duurzame inzetbaarheid	1.982.662	1.113.909	-291.279	0	2.805.293
Jubilea	834.657	194.003	-62.914	0	965.745
Eigen Risicodragerschap	782.200	540.115	-420.030	0	902.286
Spaarverlof	40.099	500	-1.616	0	38.984
Overige voorzieningen					
Onderhoud	10.932.091	915.000	0	0	11.847.091
Totaal voorzieningen	17.100.476	3.088.105	-1.155.859	-75.571	18.957.151

(Bedragen in €)	Saldo 31.12.23	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Personeelsvoorzieningen				
Wachtgeld	716.782	277.199	430.317	9.266
Seniorenverlof	1.680.970	-19.702	301.988	1.398.684
Duurzame inzetbaarheid	2.805.293	701.323	1.402.646	701.323
Jubilea	965.745	57.678	300.118	607.949
Eigen Risicodragerschap	902.286	424.321	477.965	0
Spaarverlof	38.984	9.746	19.492	9.746
Overige voorzieningen				
Groot Onderhoud	11.847.091	730.646	3.562.767	7.553.678
Totaal voorzieningen	18.957.151	2.181.211	6.495.293	10.280.646

De te verwachten uitputting van de voorziening spaarverlof en duurzame inzetbaarheid is op voorhand niet in te schatten. Vooralsnog is voor het deel dat niet bekend is over de jaren de volgende procentuele verdeling toegepast: 25%, 50% en 25%.

Toelichting personeelsvoorzieningen

Voorziening Wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd ter dekking van de verwachte kosten, die voortvloeien uit wachtgeldverplichtingen, (bovenwettelijke) werkloosheid-verplichtingen en indien van toepassing uitkeringen uit hoofde van de regeling vervroegde uittreding. Jaarlijks vinden dotaties plaats voor zover er nieuwe verplichtingen ontstaan. In het jaar van ontstaan van de verplichting, worden de volledige toekomstige uitgaven gereserveerd. Onttrekkingen vinden plaats op basis van de in het jaar betaalde uitkeringslasten. Indien de desbetreffende personen alsnog werk hebben gevonden en zij uit dien hoofde geen werkloosheidsuitkering ontvangen, vindt (naar rato) vrijval plaats van de reservering op dat moment.

In 2023 is de kansberekening gesplitst in <1 jaar, >1 jaar en <2 jaar en > 2 jaar waarbij de kansen < 1 jaar via een look back zijn bijgesteld. In 2022 waren er twee categorieën < 1 jaar en > 1 jaar. Jaarlijks wordt de hoogte van de verplichting beoordeeld.

Voorziening Seniorenverlof

Uit hoofde van de in 2014 gewijzigde cao mbo bestaat er onder voorwaarden voor de medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 170 uur extra verlof op te nemen. Dit verlof kan niet worden gespaard en geldt naar rato van de werktijdfactor.

Deze voorziening is berekend op basis van de totale populatie welke voldoet aan de gestelde voorwaarden in de cao mbo alsmede ook het deel van de populatie welke binnen 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 een eventueel eerdere uitstroom dan AOW-datum, beiden op basis van historische gegevens.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid

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

Voorziening Jubilea

Deze voorziening is ontstaan op basis van de wettelijke vereisten volgens de regeling jaarverslaglegging. Voor alle personeelsleden is een voorziening getroffen voor (toekomstige) jubilea kosten. Afhankelijk van de te verwachten dienstverbanden is bij de bepaling van de voorziening een kans van effectuering meegenomen. Bij het bepalen van de voorziening is rekening gehouden met een 3% loonstijging en een disconteringsvoet van 2%. In de berekening van de voorziening is uitgegaan van een pensioengerechtigde leeftijd van 67. Voor medewerkers waarbij sprake is van stapsgewijze verhoging naar 67, wordt rekening gehouden met de werkelijke pensioenleeftijd van het individu.

Voorziening Eigen Risicodragerschap

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



Voorziening Spaarverlof

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

Toelichting overige voorzieningen

Voorziening Groot Onderhoud

De voorziening voor groot onderhoud wordt vorm gegeven op basis van de componenten methode. Basis voor de voorziening is het Meerjaren Onderhoudsplan waarin het grote onderhoud voor de volledige levensduur (30 jaar) van de gebouwen per afzonderlijk component wordt weergegeven. Op basis hiervan wordt de jaarlijks benodigde dotatie aan de voorziening Groot Onderhoud bepaald. Per component dient het geplande onderhoud in de jaren voorafgaand aan het voorgenomen onderhoud lineair te worden opgebouwd op basis van de geschatte onderhoudscyclus.

Het meerjaren onderhoud wordt vijf jaarlijks geschouwd door specialisten waarna de gegevens in samenwerking met de afdeling F&H in het MJOP wordt verwerkt. In 2023 heeft een stelselwijziging en schattingswijziging plaatsgevonden. Enerzijds vanwege de beëindiging van de overgangsregeling en anderzijds vanwege een nieuwe schouw door Raderadvies uitgevoerd in 2023. De stelselwijziging is verwerkt in de cijfers van 2022 en 2023 en de schattingswijziging zal in de toekomstige dotaties verwerkt gaan worden in lijn met RJ 145.301.

Deze lening is aangegaan voor de financiering van de hernieuwbouw van het schoolgebouw Dulon College te Ede. Het project Dulon College (exclusief Tijdelijke Huisvesting) vergt een investering van circa € 43,5 miljoen en wordt deels gefinancierd worden met eigen middelen (€ 16,2 miljoen) en deels middels een lening via de Schatkist (€ 27,3 miljoen). COG heeft hiervoor een borgstelling bij het OCW aangevraagd en ontvangen.

(Bedragen in €)

Langlopende schulden

	2023	2022
Langlopende Lening Schatkistbankieren	23.390.000	2.900.000

(Bedragen in €)	01.01.23	Aangeane lening 2023	Aflossingen 2023	Opname kort lopend deel 2023	Saldo 31.12.23
Lening schatkistbankieren	2.900.000	21.300.000	0	810.000	23.390.000
	2.900.000	21.300.000	0	810.000	23.390.000

(Bedragen in €)	Resterende hoofdsom	Aflossing <1 jaar	Aflossing >1-5 jaar	Deel > 5 jaar
Lening schatkistbankieren	24.200.000	810.000	3.240.000	20.150.000

Deze borgstelling stelt COG in staat om de lening aan te trekken bij de Schatkist, waar zij sinds maart 2021 bankiert.

De totale financiering bedraagt een bedrag van € 27,3 miljoen en wordt opgenomen in drie leningdelen. Het eerste leningdeel bedraagt € 3 miljoen en is in december 2022 opgenomen. Dit eerste leningdeel zal in 30 gelijke jaarlijkse termijnen van € 0,1 miljoen worden afgelost, voor de eerste keer op 1 december 2023. Deze kortlopende aflossingsverplichting is opgenomen onder de kortlopende schulden. De rente op leningdeel 1 bedraagt 1,29% en heeft een rentevast periode van 10 jaar zijnde tot 1 december 2032. Het tweede leningdeel ad. € 21,3 miljoen is in 2023 opgenomen in diverse tranches. De rente op leningdeel 2 bedraagt 1,36% en heeft een rentevaste periode gedurende de gehele looptijd van de lening. De lening wordt in 30 gelijke jaarlijkse termijn van 0,7 miljoen afgelost voor het eerst op 1 december 2024.

Deze kortlopende aflossingsverplichting is opgenomen onder de kortlopende schulden. Het derde en laatste leningdeel ad € 3 miljoen wordt 1 februari 2024 opgenomen.

(Bedragen in €)

Kortlopende schulden	2023	2022
Crediteuren		
Crediteuren	3.051.323	1.926.111
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	3.390.376	47.829
Omzetbelasting	23.767	57.048
	3.414.143	104.877
Pensioenschulden		
ABP	905.037	5.008

De verschuldigde Loonheffing en ABP premie over de maand december 2023 zijn in januari 2024 betaalbaar gesteld. In 2022 zijn de verschuldigde loonheffing en ABP premies over de maand december 2022, eind 2022 betaald.

De opgenomen bedragen per balansdatum betreffen de reguliere 12e en de verwerkings (correctie) perioden 13, 14 en 15.

(Bedragen in €)

Overige kortlopende schulden	2023	2022
Kortlopende aflossingsverplichting	810.000	100.000
Hernieuwbouw Dulon College (aannemer)	303.144	1.769.856
Huur units (tijdelijke huisvesting)	256.243	141.570
Onderhoudslasten Technova College	181.329	0
GPA leren met ICT HAN	166.920	0
Personeelsvereniging en Fonds lief en leed	43.385	40.206
Waarborgen studenten	36.121	98.094
Werkdrukmiddelen vo	0	652.345
Voorschotten salarissen	-19.433	4.686
Diversen	1.118.086	933.799
Totaal overige kortlopende schulden	2.895.794	3.740.554

(Bedragen in €)

Overlopende passiva	2023	2022
Vakantiegeld/vakantiedagen	2.903.705	2.369.632
Overloop subsidies OCW/geoormerkt	1.654.584	842.442
Vooruitontvangen opbrengsten	555.213	380.462
Vooruitontvangen cursusgelden mbo	510.077	438.896
Penvoerdersprojecten	228.509	346.279
Bindingstoelage	87.623	109.914
Ontvangen subsidie internationalisering	0	279.005
Vooruitgefactureerde student-/ouderbijdragen	0	115.466
Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs (vavo)	0	5.715
Diversen	281.600	50.427
Totaal overlopende passiva	6.221.311	4.938.238

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Leverancier	Looptijd (tot heden) afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2024
Advitrae Systems B.V.	10	31-12-2024	1 Jaar	€ 17.856	€ 17.856
Advitrae Systems B.V.	9	31-12-2024	1 Jaar	€ 32.372	€ 32.372
AnylinQ B.V.	5	06-04-2026	0 Maand	€ 22.464	€ 22.464
Arbo Unie B.V.	2	31-12-2025	0 Maand	€ 484.000	€ 484.000
ASB Security B.V.	10	31-12-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 859
Axians Communication Solutions B.V.	5	31-07-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 61.826
Bedrijfsfitness Nederland B.V.	13	31-12-2024	2 Maand	afhankelijk van afname	€ 89.103
Betuwe Express B.V.	0	30-09-2024	6 Maand	afhankelijk van afname	€ 85.850
CACI B.V.	6	31-12-2024	6 Maand	€ 73.624	€ 73.624
CCV Holland B.V.	7	31-12-2024	3 Maand	€ 190	€ 190
CIRFOOD Netherlands B.V. (Cormet)	9	31-07-2024	0 Maand	€ 399.603	€ 233.102
Cooperatie SURF U.A.	8	31-12-2024	0 Maand	€ 27.019	€ 27.019
CSU B.V.	6	27-10-2025	6 Maand	€ 645.827	€ 645.827
CWS Nederland B.V.	5	31-12-2024	6 Maand	€ 25.545	€ 25.545
DATAPLACE B.V.	6	31-12-2024	6 Maand	€ 12.252	€ 12.252
De Enk Groen & Golf B.V.	6	30-09-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 30.652
De Meeuw Verhuur Nederland B.V.	6	31-12-2024	3 Maand	€ 82.490	€ 82.490

Leverancier	Looptijd (tot heden) afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2024
de Rolf groep B.V.	3	31-03-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 17.982
Dustin Centralpoint Nijmegen B.V.	2	31-10-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 318.743
Educator B.V.	1	31-12-2024	3 Maand	€ 5.990	€ 5.990
Eneco Zakelijk B.V.	8	31-12-2024	6 Maand	afhankelijk van afname	€ 2.182.973
Exact Software Nederland B.V.	10	31-12-2024	2 Maand	€ 5.415	€ 5.415
Exact Software Nederland B.V.	10	31-12-2024	3 Maand	€ 389	€ 389
Exact Software Nederland B.V.	8	31-12-2024	3 Maand	€ 26.438	€ 26.438
Govers accountants / adviseurs	1	04-03-2024	0 Maand	€ 12.705	€ 2.118
Harmony Documisation B.V.	3	31-12-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 38.594
HOMIJ Technische Installaties B.V. VolkerWessels Vastgoedbeheer	8	31-08-2030	3 Maand	€ 149.680	€ 149.680
INNAX Gebouwen B.V.	2	31-12-2024	4 Maand	afhankelijk van afname	€ 35.864
Iddink Digital B.V.	1	31-12-2024	1 Maand	€ 7.532	€ 7.532
Iddink Digital B.V.	1	31-07-2024	2 Maand	€ 205.472	€ 119.859
IW4 Beheer N.V.	2	30-09-2024	6 Maand	afhankelijk van afname	€ 217.419
KCH Examens B.V.	9	31-12-2024	6 Maand	€ 26.378	€ 26.378
Konica Minolta Business Solutions Nederland B.V.	3	31-12-2024	0 Maand	€ 2.955	€ 2.955
LessonUp B.V.	3	31-12-2024	0 Maand	€ 21.675	€ 21.675
Liberty Mutual Surety	7	31-12-2024	0 Maand	€ 43.834	€ 43.834
Liemers Hendriks Groenvoorziening B.V.	3	30-09-2024	2 Maand	afhankelijk van afname	€ 42.317

Leverancier	Looptijd (tot heden) afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2024
Loyalis Schade N.V.	17	31-12-2024	6 Maand	afhankelijk van afname	€ 285.646
Macaw Nederland B.V.	1	31-12-2024	6 Maand	€ 30.663	€ 30.663
Operator Groep Delft B.V.	3	31-12-2024	3 Maand	€ 26.669	€ 26.669
PortalPlus Cloud Solutions B.V.	3	30-04-2025	0 Maand	€ 43.979	€ 43.979
Presentis B.V.	4	31-12-2024	3 Maand	€ 484	€ 484
Privacy Bekwaam B.V.	3	31-12-2024	3 Maand	€ 6.050	€ 6.050
ProActive Software Nederland b.v.	1	31-12-2024	3 Maand	€ 17.134	€ 17.134
ProActive Software Nederland b.v.	4	31-12-2024	3 Maand	€ 51.270	€ 51.270
Profijt Software B.V.	6	31-12-2024	3 Maand	€ 5.312	€ 5.312
Raet B.V.	1	31-12-2024	0 Maand	€ 10.106	€ 10.106
Recruitee B.V.	2	31-12-2024	1 Maand	€ 12.693	€ 12.693
Renewi Nederland B.V. (Van Gansewinkel Nederland B.V.)	3	31-12-2024	3 Maand	€ 27.912	€ 27.912
Schipper Security B.V.	2	31-12-2024	3 Maand	€ 15.256	€ 15.256
Schoonmaakbedrijf Teunissen B.V.	7	02-07-2024	4 Maand	€ 547.049	€ 273.525
Securitas Beveiliging B.V.	2	31-12-2024	3 Maand	€ 4.289	€ 4.289
Securitas Beveiliging B.V.	2	31-12-2024	3 Maand	€ 1.305	€ 1.305
Securitas Beveiliging B.V.	2	31-12-2024	3 Maand	€ 7.820	€ 7.820
Securitas Beveiliging B.V.	2	31-12-2024	3 Maand	€ 1.305	€ 1.305
Securitas Beveiliging B.V.	20	31-12-2024	3 Maand	€ 671	€ 671

Leverancier	Looptijd (tot heden) afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2024
Securitas Beveiliging B.V.	6	31-12-2024	6 Maand	€ 838	€ 838
Securitas Beveiliging B.V.	20	31-12-2024	3 Maand	€ 340	€ 340
Security Monitoring Centre B.V.	16	31-12-2024	2 Maand	€ 1.073	€ 1.073
Security Monitoring Centre B.V.	21	31-12-2024	2 Maand	€ 1.422	€ 1.422
Security Monitoring Centre B.V.	6	31-12-2024	2 Maand	€ 313	€ 313
Siemens Nederland N.V.	11	31-12-2024	3 Maand	€ 726	€ 726
SLB Diensten B.V.	2	30-03-2024	0 Maand	€ 1.694	€ 424
SLB Diensten B.V.	3	31-08-2024	0 Maand	€ 20.965	€ 13.977
SPIE Building Solutions B.V.	8	31-08-2030	3 Maand	€ 212.973	€ 212.973
Sportfolio App	4	31-07-2025	0 Maand	€ 4.589	€ 4.589
Staples Nederland B.V.	2	31-05-2024	eindigt van rechtswege	afhankelijk van afname	€ 10.606
Stichting Praktijkleren	15	31-12-2024	1 jaar	€ 240.434	€ 240.434
SURFnet B.V.	10	31-12-2024	3 Maand	€ 23.954	€ 23.954
SURFnet B.V.	8	31-12-2024	3 Maand	€ 1.510	€ 1.510
Teach-In Group B.V.	2	30-11-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 8.274
Techtron Service & Inspectie B.V.	13	31-12-2024	3 Maand	€ 27.204	€ 27.204
Ten Brinke Interieurbepanting B.V.	9	31-12-2024	3 Maand	€ 429	€ 429
Ter Horst Milieu B.V.	6	31-12-2024	6 Maand	€ 13.701	€ 13.701
Tesorion Operations B.V.	10	31-12-2024	3 Maand	€ 34.311	€ 34.311

Leverancier	Looptijd (tot heden) afgerond op jaren	Einddatum	Opzegtermijn	Jaarlijkse kosten gedurende looptijd contract	2024
TOPdesk Nederland B.V.	4	31-12-2025	1 Maand	€ 29.185	€ 29.185
Toyota Material Handling Nederland B.V.	15	31-12-2024	1 Maand	€ 293	€ 293
TReNT Infrastructuur B.V.	10	31-12-2027	3 Maand	€ 42.471	€ 42.471
Van Dijk Educatie B.V.	5	31-12-2024	3 Maand	€ 23.709	€ 23.709
Van Dijk Educatie B.V.	7	31-01-2025	0 Maand	€ 947.430	€ 947.430
Van Ree Accountants	3	30-06-2025	6 Maand	€ 120.886	€ 120.886
Vecos Europe B.V.	6	11-07-2024	3 Maand	€ 4.719	€ 2.360
VX Company Software Development B.V.	3	31-12-2024	3 Maand	€ 19.965	€ 19.965
WIS Services B.V.	3	31-12-2024	3 Maand	afhankelijk van afname	€ 37.218
Woordhelder B.V.	9	31-12-2024	3 Maand	€ 2.507	€ 2.507
Xebic Holding B.V.	3	28-02-2025	3 Maand	€ 5.899	€ 5.899
Xebic Holding B.V.	9	31-12-2024	3 Maand	€ 25.425	€ 25.425
Zermelo Software B.V.	7	31-12-2024	3 Maand	€ 15.827	€ 15.827

Op basis van voorgaande contracten is er per balansdatum sprake van een financiële verplichting van € 11,4 miljoen. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 7,9 miljoen, 1-5 jaar € 2,8 miljoen en > 5 jaar € 0,7 miljoen. Voor de contracten waarbij de kosten afhankelijk zijn van de afname is voor de verplichting gerekend met de afname in 2023 naar rato van de looptijd in 2024. 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.

BATEN*(Bedragen in €)*

Rijksbijdragen OCW	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Normvergoeding mbo	49.299.467	45.536.700	49.708.742
Normvergoeding vo	36.704.672	35.105.800	34.129.933
Subtotaal	86.004.139	80.642.500	83.838.675
Geoormerkte projectgelden mbo	466.768	930.000	544.519
Geoormerkte projectgelden vo	315.916	3.340.600	196.446
Niet-geoormerkte projectgelden mbo	10.321.312	10.042.200	4.256.700
Niet-geoormerkte projectgelden vo	5.920.752	2.085.000	5.873.451
Subtotaal	17.024.748	16.397.800	10.871.116
Doorbetaling Rijksbijdrage SWV	1.463.054	1.532.400	1.542.585
Totaal	104.491.942	98.572.700	96.252.376

Bij het mbo was sprake van een daling van 100 studenten in 2021 ten opzichte van 2020. Deze daling valt uiteen in een daling van 150 BOL-studenten en een stijging van 50 BBL'ers, hetgeen resulteert in een lagere lumpsum bekostiging ten opzichte van 2022. Daarnaast heeft de bijstelling van de macrobudgetten in verband met compensatie voor uitgaven vanuit het loonakkoord ten opzichte van de begroting 2023 plaatsgevonden. De niet-geoormerkte projectgelden zijn hoger dan 2022, omdat de Kwaliteitsagenda 2019-2022 pas in 2023 wordt beoordeeld in relatie tot het resultaatafhankelijke deel van de subsidie over 2022. Deze is in 2023 uitgekeerd, waarvoor een subsidie van € 2,5 miljoen opgenomen was in de begroting 2023. De geoormerkte subsidies van 2023 zijn in lijn met 2022, omdat de activiteiten van 2022 zijn doorgezet in lijn met de lopende regelingen.

Bij het vo zijn de leerlingaantallen gestegen ten opzichte van 2022, de inkomsten zijn ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar gestegen. Dit komt met name door de loon- en prijsbijstelling over 2023 van 5,76%, daarnaast hebben het Perron, Leerpark Arnhem en Titus Brandsma College de subsidie Basisvaardigheden ontvangen. Hier is € 0,5 miljoen meer ontvangen. Tevens zijn gelden ontvangen voor Heterogene brugklassen € 0,3 miljoen en voor praktijkgerichte havo-klassen € 0,1 miljoen welke niet zijn begroot.

(Bedragen in €)

Overige overheidsbijdragen en subsidies	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Bijdrage gemeente Rheden	444.576	426.300	445.318
Totaal	444.576	426.300	445.318

(Bedragen in €)

College-, cursus-, les- en examengelden	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Leerlingenbijdragen vo	1.001.321	345.000	451.122
Studentenbijdragen mbo	984.014	1.075.800	984.014
Totaal	1.985.335	1.420.800	1.435.136

Het aantal reizen en excursies zijn gedurende het kalenderjaar weer toegenomen in vergelijking met voorgaand jaar, dit heeft te maken met het einde van de coronabeperkingen. Ten tijde opstellen begroting was hier nog niet volledig rekening mee gehouden.

(Bedragen in €)

Opbrengst werk voor derden	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
NWO	25.021	25.913	25.913
Contractonderwijs	440.217	404.500	517.440
Totaal	465.239	430.413	543.352

In de begroting 2023 was uitgegaan van lagere inkomsten, echter de realisatie is 10% hoger.

(Bedragen in €)

Overige baten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Verhuur onroerende zaken	36.863	40.000	34.912
Detachering personeel	414.435	641.300	591.347
Overige vergoedingen personeel	468.665	140.900	455.311
Vergoeding overige instanties	953.688	614.000	878.841
Externe projectvergoedingen	975.550	1.545.900	1.071.834
Verkoop leermiddelen	339.259	522.500	261.160
Diversen	901.782	172.800	848.154
Totaal	4.090.242	3.677.400	4.141.558

LASTEN

<i>(Bedragen in €)</i>			
Personele lasten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Lonen en salarissen	55.178.928	58.749.696	52.158.575
Premies sociale lasten	7.054.559	6.320.818	7.319.683
Pensioenpremies	7.692.142	6.892.086	8.596.220
Overige personele kosten	3.219.711	3.744.100	3.028.053
Dotatie resp. vrijval personele voorzieningen	2.095.918	1.370.100	1.286.394
Uitzendkrachten/loonkosten derden	4.250.092	4.489.700	4.335.559
Vergoedingen AAW-ZW gelden	-769.139	-150.000	-453.339
Totaal	78.722.211	81.416.500	76.271.145

Verdeling van het gemiddeld aantal werkzame werknemers ultimo boekjaar, berekend op fulltime basis.

Medewerkers FTE	2023	2022
Vo	358	373
Mbo	320	375
Bestuur en bedrijfsvoering	199	149
Totaal	877	897

<i>(Bedragen in €)</i>			
Afschrijvingen	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Gebouwen en terreinen	42.661	2.256.600	753.835
Inventaris en apparatuur	2.294.123	2.377.700	2.429.802
Overige materiële vaste activa	144.054	279.200	218.706
Afboekingen desinvesteringen	1.389.114	0	1.749.435
Totaal	3.869.952	4.913.500	5.151.778

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Door de verkoop van Kramersgildeplein 3 en Reehorsterweg 90 zijn in 2023 de opbrengsten gesaldeerd weergegeven voor € 1,8 miljoen. Dit is in lijn met de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving en is incidenteel.

<i>(Bedragen in €)</i>			
Huisvestingslasten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Huur	2.790.585	2.853.400	2.897.512
Dotatie Voorziening Groot Onderhoud	915.000	665.000	1.181.205
Kosten klein onderhoud en exploitatie	504.583	281.300	461.256
Energie en water	2.701.014	7.141.700	1.228.953
Schoonmaakkosten	1.501.975	1.428.900	1.547.179
Heffingen	335.785	353.800	295.016
Overige huisvestingslasten	1.430.520	1.194.900	3.129.285
Totaal	10.179.462	13.919.000	10.740.406

Dotatie Voorziening groot onderhoud	Werkelijk 2023	Werkelijk 2022
Reguliere dotatie	915.000	1.051.000
Dotatie i.v.m. indexeringskostenstijging	0	1.560.918
Dotatie/vrijval i.v.m. te lage/hoge opbouw	0	-410.252
Vrijval i.v.m. sloop Reehorsterweg 80	0	-211.518
Vrijval i.v.m. afstoten panden	0	-808.943
Totaal	915.000	1.181.205

In de grondslagen en [hoofdstuk 6](#) is de toelichting opgenomen met betrekking tot de stelselwijziging en schattingswijziging.

(Bedragen in €)

Overige lasten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Administratie- en beheerslasten			
Administratie- en beheerslasten	3.999.669	3.870.500	3.747.277
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris en apparatuur	2.275.663	2.306.500	1.747.955
Leer- en hulpmiddelen	2.344.878	1.983.200	1.981.684
Dotatie overige voorzieningen			
Dotatie overige voorzieningen	140.395	0	322.378
Overige	2.599.120	2.840.000	4.073.077
Totaal	11.359.724	11.000.200	11.872.371

(Bedragen in €)

Uitsplitsing accountantskosten	Werkelijk 2023	Werkelijk 2022
Honorarium onderzoek jaarrekening	130.200	146.664
Honorarium andere controleopdrachten	16.176	0
Honorarium fiscale adviezen	0	2.867
Honorarium andere niet-controledienst	4.090	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 advies bij de implementatie van HR2day en aanbesteding schoonmaakdiensten. Dit ongeacht of de werkzaamheden door de externe accountant en de accountantsorganisatie reeds gedurende dat boekjaar zijn verricht.

(Bedragen in €)

Financiële baten en lasten	Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
Rentebaten	1.571.937	0	23.924
Rentelasten	-194.974	-195.900	-4.796
Totaal	1.376.963	-195.900	19.128

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing		
			De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidieverplichtingen		
			Geheel uitgevoerd en afgerond	Afgerond in strijd met subsidieverplichtingen	Onderhanden
41300	Volgnummer				
Subsidieregeling capaciteitentesten 2021-2023	CAP22-14300	24 maart 2022	✓		
Subsidieregeling capaciteitentesten 2021-2023	CAP23-41300	12 april 2023	✓		
02MF					
Studieverlof	1278076	22 augustus 2022	✓		
Zij-instroom	100011199	19 december 2023			✓
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-VO-3929	31 mei 2023			✓
07PK					
Studieverlof	1278746	22 augustus 2022	✓		
Studieverlof	1281730	20 oktober 2022	✓		
Zij-instroom	1279326	22 augustus 2022	✓		
Zij-instroom	1279943	20 september 2022	✓		
Subsidie heterogene brugklassen	SHB322032	15 november 2022	✓		
Studieverlof	1349663	22 augustus 2023			✓
Zij-instroom	100005004	20 april 2023			✓
IFO220042	560132152	22 februari 2022	✓		

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidieverplichtingen		
			Geheel uitgevoerd en afgerond	Afgerond in strijd met subsidieverplichtingen	Onderhanden
Internationalisering funderend onderwijs	IFO23090	9 februari 2023	✓		
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-VO-0782	31 mei 2023			✓
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-VO-3313	31 mei 2023			✓
Praktijkgerichte havo	PHAVO23019	15 augustus 2023			✓
26JT					
Subsidie heterogene brugklassen	SHB322009	15 november 2022	✓		
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2655	11 november 2022	✓		
25PM					
Zij-instroom	100000217	20 juli 2022	✓		
Zij-instroom	100000240	22 augustus 2022	✓		
Studieverlof	1350294	22 augustus 2023	✓		
Studieverlof	1382007	19 december 2023	✓		
Studieverlof	1351264	20 september 2023	✓		
Zij-instroom	100004182	21 februari 2023			✓
Zij-instroom	100006981	22 mei 2023			✓
Zij-instroom	100008892	21 november 2023			✓
Subsidie Nazorg mbo 2022/2024	NMBO23046	18 mei 2023			✓
Subsidie Nazorg mbo 2022/2024	NMBO23013	28 februari 2023			✓

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar			Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot. Kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 jan. verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen 31 -12 verslagjaar
Omschrijving	Kenmerk	Datum									
N.v.t.											
G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar			Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot. Kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 jan. verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Saldo per 31 - 12 verslagjaar
Omschrijving	Kenmerk	Datum									
02MF											
Sterk Techniek Onderwijs - via Meerwaarde, zij verantwoord in model G							€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
25PM											
Subsidie flexibel beroepsonderwijs	FLEX20026	11 december 2020	€ 500.000	€ 500.000	€ 308.087	€ 191.913	€ -	€ 167.988	€ 23.925		
Totaal			€ 500.000	€ 500.000	€ 308.087	€ 191.913	€ -	€ 167.988	€ 23.925		

Maintain & Energy

Voor de nieuwbouw van Technova College is een langdurig contract afgesloten inzake het groot onderhoud en de levering van energie. De verplichting < 1 jaar bedraagt € 0,7 miljoen, 1-5 jaar € 2,9 miljoen en > 5 jaar € 10,0 miljoen. Het contract heeft een looptijd van 25 jaar en zal jaarlijks worden geïndexeerd.

Topsportal

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

De belangrijkste uitgangspunten hierbij zijn:

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

De maximale jaarlijkse kosten van de personele inzet bedragen gedurende de looptijd maximaal € 50.000,-.

Het huurbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met in 2023 14,5%, de verplichting van de huurkosten bedraagt < 1 jaar € 0,46 miljoen, 1 - 5 jaar € 1,9 miljoen en > 5 jaar € 19,9 miljoen.

Garantstelling

Stichting COG is vanaf 1 januari 2018 eigen risicodragers geworden voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De verantwoordelijkheid voor de betaling van WGA uitkeringen en reïntegratiekosten ligt hierbij geheel bij de COG en is ook niet verder extern afgedekt. Nationale Borg staat garant voor het overnemen van de uitkeringsverplichting mocht COG hier niet meer toe in staat zijn. Hiervoor wordt een jaarlijkse vergoeding in rekening gebracht afhankelijk van de verwachte loonsom. De betaalde vergoeding van 2023 bedroeg € 50.392.

Nieuwbouw Dulon

Vanuit het contract voor de hernieuwbouw van Dulon College is de openstaande verplichting ultimo 2023 € 8.256.396.

Overig

Er is een verschil van inzicht met een energieleverancier over de financiële afwikkeling van een contract

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum is het besluit genomen (januari 2024) om de stichtingen Stichting Contractonderwijs COG en de Beheersstichting COG op te heffen. De opheffing zal in 2024 uitgevoerd gaan worden.

In maart 2024 is de locatie Bovenbuurtweg 5 verkocht aan derden. De verkoop is boven de boekwaarde en daarmee is geen bijzondere waardevermindering gerealiseerd. Het boekresultaat uit de verkoop wordt verantwoord in 2024.

Verantwoording Wet Normering Topinkomens 2023

1.a. Bezoldiging topfunctionarissen

(Bedragen in €)	J.J. van Dijk Voorzitter CvB	P.C. Satter Lid CvB
Functiegegevens 2023		
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	0,9
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging 2023		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	169.863	127.847
Beloningen betaalbaar op termijn	22.869	20.422
Subtotaal	192.732	148.268
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	202.000	181.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	192.732	148.268
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldige betaling	N.v.t.	N.v.t.

(Bedragen in €)	J.J. van Dijk Voorzitter CvB	P.C. Satter Lid CvB
Functiegegevens 2022		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1-0,9
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging 2022		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.076	132.592
Beloningen betaalbaar op termijn	23.788	22.177
Subtotaal	188.864	154.769
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	194.335
Bezoldiging	188.864	154.769
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Per 1 december 2022 is de omvang dienstverband van P.C. Satter gewijzigd van 1,0 naar 0,9 fte.		

De scores ten aanzien van de complexiteitspunten bedragen per categorie:

Onderdeel	Aantal complexiteitspunten
Gemiddelde totale baten (in €, tweede jaar voorafgaande aan verslagjaar)	8
Aantal leerlingen, studenten of deelnemers (tweede jaar voorafgaande aan verslagjaar)	3
Gewogen aantal onderwijssoorten (met een maximum van 5 complexiteitspunten)	5
	16

Op basis van het aantal van toepassing zijnde complexiteitspunten is het bezoldigingsmaximum van klasse F van toepassing zijnde € 202.000.

(Bedragen in €)

1c Toezichthoudende topfunctionarissen	M.Otten	Prof. dr. J.H. Walma van der Molen	V. Simonsz-Van Krieken	M.G. Brouwer	J.W. Meinsma
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Vice Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12
Bezoldiging					
Bezoldiging	19.873	13.249	13.248	13.248	13.248
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200	20.200	20.200
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	19.873	13.249	13.248	13.248	13.248
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldige betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

(Bedragen in €)

Gegevens 2022	M.Otten	Prof. dr. J.H. Walma van der Molen	V. Simonsz- Van Krieken	M.G. Brouwer	J.W. Meinsma
Functiegegevens	Vice-voorzitter RvT/ Voorzitter RvT ¹	Lid RvT	Lid RvT/ Vicevoorzitter RvT ¹	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12	01.01– 31.12
Bezoldiging					
Bezoldiging	17.703	12.875	12.875	12.875	12.875
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.984	19.600	19.600	19.600	19.600
Bezoldiging	17.703	12.875	12.875	12.875	12.875

¹ Per 1 april 2022 is M. Otten benoemd tot voorzitter RvT, V. Simonsz-Van Krieken is benoemd tot Vicevoorzitter.

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 2023).

3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Model E: verbonden partijen

(Bedragen in €)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code	Eigen vermogen 31-12-2023	Resultaat 2023	Omzet 2023	Verklaring art. 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
Beslissende zeggenschap									
Stichting contractonderwijs COG	Stichting	Ede	1	-339.646	2.354	-875	nee	n.v.t.	ja
Beheersstichting COG	Stichting	Ede	4	281.451	7.971	12.000	nee	n.v.t.	ja
Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs									
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Barneveld-Veenendaal 25-11	Stichting	Barneveld	4				nee		nee
Samenwerkingsverband de Verbinding	Stichting	Arnhem	4				nee		nee

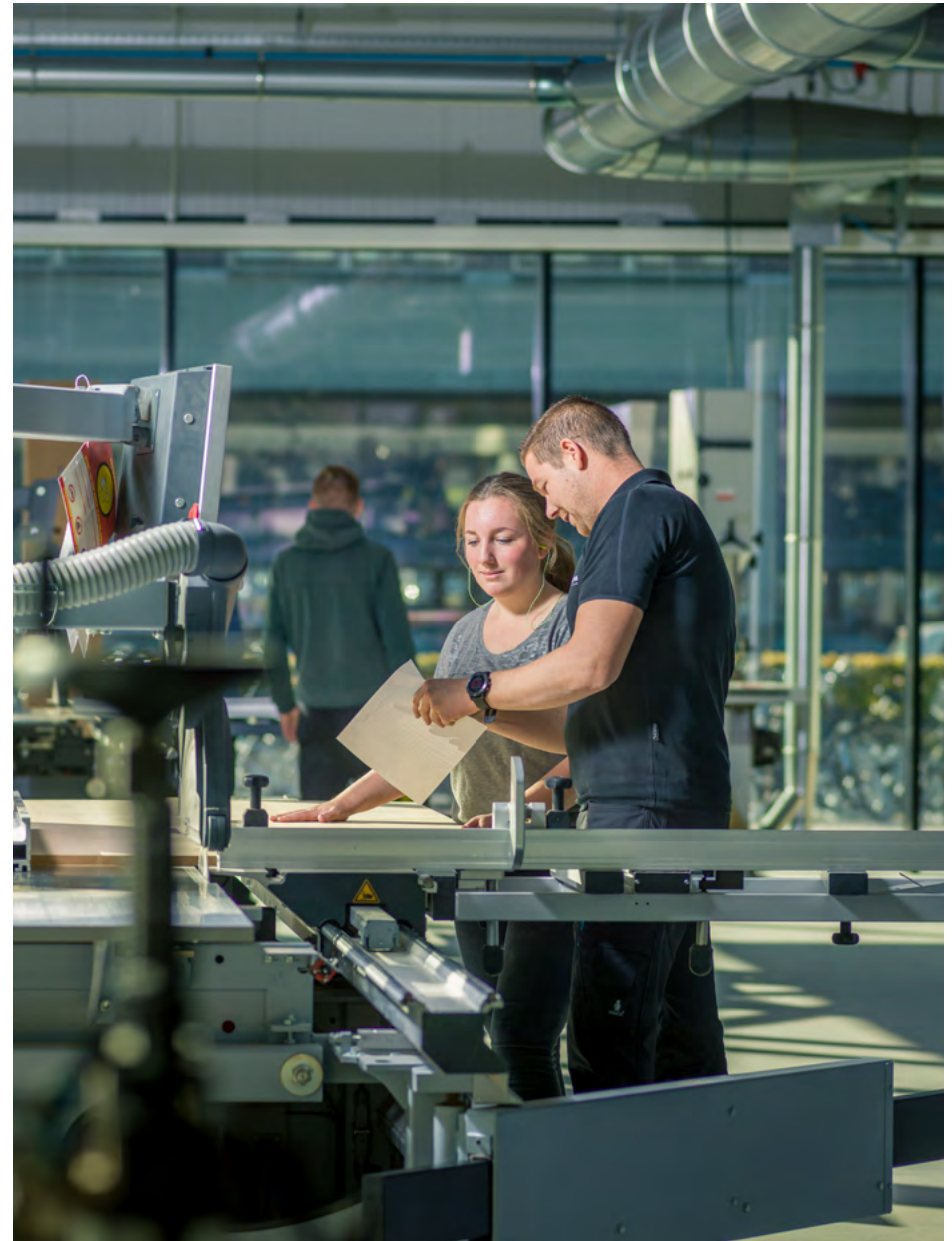
Voorstel bestemming van het exploitatieresultaat

(Bedragen in €)

	Totaal COG
Resultaat	8.722.948
Resultaatbestemming	
Algemene reserve	9.053.946
Private algemene reserve	10.325
Bestemmingsreserve NPO mbo	-1.386.659
Bestemmingsreserve NPO vo	1.045.336
Totaal	8.722.948

Er is geen sprake van een statutaire regeling omtrent winstbestemming.

Het voorstel winstbestemming is in het bovenstaande verloopoverzicht verwerkt.



Grondslagen van de enkelvoudige jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, waaronder de richtlijnen van de “RJ 660 Onderwijsinstellingen”.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede voor de toelichting op de onderscheiden activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

De enkelvoudige jaarrekening is exclusief de Stichting Contractonderwijs COG en de Beheersstichting COG.

Rekening Courant

De Rekening Courant verhoudingen hebben betrekking op onderlinge verrekeningen binnen de onderdelen van stichting COG. In de geconsolideerde jaarrekening worden deze verhoudingen geëlimineerd.

Vergelijkende cijfers vorig jaar

Ter vergelijking zijn de cijfers over het voorgaande boekjaar 2022 opgenomen.

(Bedragen in €)

Verloopoverzicht enkelvoudig eigen vermogen stichting COG	Saldo 01.01.23	Bestemming 2023	Overige mutaties 2023	Saldo 31.12.23
Algemene Reserve	60.716.675	9.053.946	0	69.770.622
Bestemmingsreserves publiek	4.713.071	-341.323	0	4.371.748
Bestemmingsreserves privaat	4.537.721	0	0	4.537.721
Totaal	69.967.467	8.712.623	0	78.680.090

(Bedragen in €)

Opbouw eigen vermogen stichting COG	Werkelijk 2023	Werkelijk 2022
COG	69.770.622	60.716.675
Mbo (ROC A12)	1.012.229	2.398.889
Vo (Arentheem College, Praktijkschool Arentheem & het Perron)	7.897.240	6.851.901
Enkelvoudig eigen vermogen stichting COG	79.344.784	69.967.465
Aansluiting eigen vermogen		
Enkelvoudig eigen vermogen stichting COG	78.680.090	69.967.465
Stichting Contractonderwijs COG	-339.646	-342.001
Beheersstichting COG	281.451	273.483
Totaal eigen vermogen stichting COG	78.621.895	69.898.947

Enkelvoudige balans per 31 december 2023 (na verwerking voorstel resultaatbestemming)

ACTIVA

(Bedragen in €)

Vaste activa	St. COG 2023	St. COG 2022
Immateriële vaste activa		
Software	1.968	3.847
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	32.049.936	35.436.397
Inventarissen en apparatuur	7.921.984	8.509.275
Overige materiële vaste activa	271.642	419.012
Materiële vaste activa in uitvoering	35.670.670	11.303.398
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	0	0
	75.916.200	55.671.929
Vlottende activa		
Vorderingen		
Debiteuren	1.212.812	1.303.497
Rekening courant deelnemingen	264.495	147.681
Overige vorderingen	2.586.093	812.559
Overlopende activa	1.063.128	884.329
	5.126.528	3.148.066
Liquide middelen		
Liquide middelen	56.472.117	41.565.967
Totaal Activa	137.514.845	100.385.962

PASSIVA

(Bedragen in €)

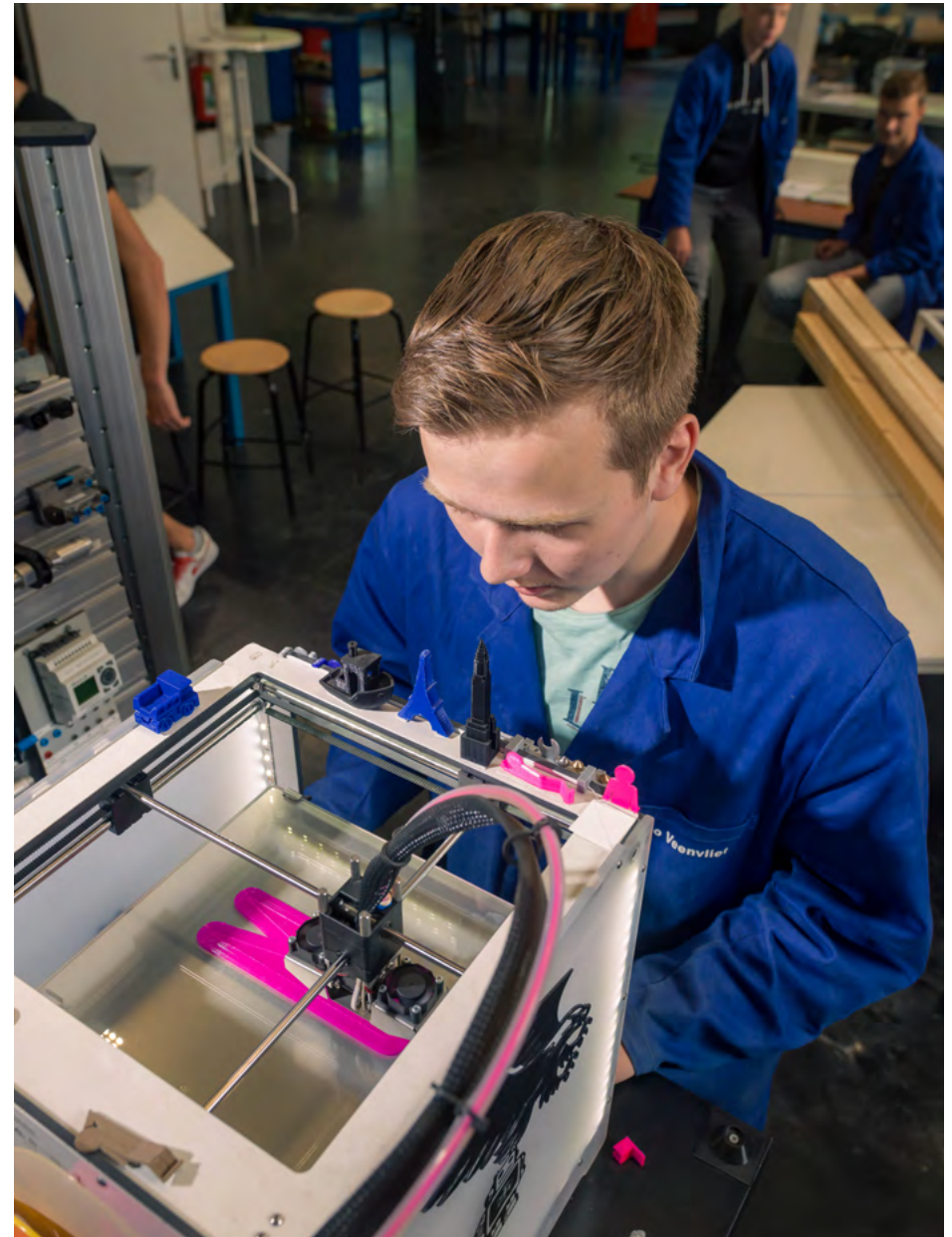
	St. COG 2023	St. COG 2022
Algemene Reserve	69.770.622	60.716.675
Bestemmingsreserves publiek	4.371.748	4.713.071
Bestemmingsreserves privaat	4.537.721	4.537.721
	78.680.090	69.967.467
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	7.110.060	6.163.288
Overige voorzieningen	11.847.091	10.932.091
	18.957.151	17.095.379
Langlopende schulden		
Overige langlopende schulden	23.390.000	2.900.000
	23.390.000	2.900.000
Kortlopende schulden		
Crediteuren	3.051.323	1.926.111
Rekening courant deelnemingen	0	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.414.143	104.877
Pensioenschulden	905.037	5.008
Overige schulden	2.895.794	3.728.032
Overlopende passiva	6.221.311	4.659.091
	16.487.607	10.423.118
Totaal Passiva	137.514.845	100.385.962

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2023

(Bedragen in €)

Baten	St. COG 2023	St. COG 2022
Rijksbijdragen OCW	104.491.942	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	444.576	445.318
College-, cursus-, les- en examengelden	1.985.335	1.435.136
Opbrengst werk voor derden	466.114	531.358
Overige baten	4.078.242	4.198.610
Som der baten	111.466.209	102.862.798
Lasten		
Personele lasten	78.722.211	76.275.830
Afschrijvingen	3.907.733	5.147.376
Huisvestingslasten	10.147.017	10.870.499
Overige lasten	11.353.588	11.886.353
Som der lasten	104.130.548	104.180.059
Resultaat gewone bedrijfsvoering	7.335.660	-1.317.261
Rentebaten/lasten	1.376.963	19.128
Buitengewone baten	0	0
Buitengewone lasten	0	0
Resultaat exploitatie	8.712.623	-1.298.133

Het enkelvoudige resultaat van COG wijkt af van het geconsolideerde resultaat. De Stichting Contractonderwijs COG en de Beheerstichting blijven in bovenstaand overzicht buiten beschouwing.





Segmentatie per 31 december 2023

Vanaf jaarverslag 2021 is de segmentatie afwijkend vorm gegeven ten opzichte van voorgaande kalenderjaren. Deze wijziging in segmentatie heeft twee oorzaken, namelijk:

- de herinrichting van de interne organisatie;
- de segmenten bedrijfsvoering en bestuurlijke laag zijn niet in een exacte verdeling toe te rekenen naar de segmenten vo en mbo.

Onderlinge doorbelastingen worden in de kolom Totaal stichting COG geëlimineerd, in de afzonderlijke kolommen van de onderdelen niet. Hierdoor is het totaal van de afzonderlijke kolommen gezamenlijk ongelijk aan de kolom Totaal stichting COG.



(Bedragen in €)	Bedrijfsvoering ¹ 2023	mbo ² 2023	vo ³ 2023	Totaal stichting COG 2023
Baten				
Rijksbijdragen OCW	32.173.011	40.741.347	34.495.885	104.491.942
Overige overheidsbijdragen en subsidies	463.644	398.901	1.625.381	444.576
College-, cursus-, les- en examengelden	43	1.474.307	510.986	1.985.335
Opbrengst werk voor derden	11.375	429.718	25.021	466.114
Overige baten	723.335	1.594.598	785.651	4.078.242
Som der baten	33.371.408	44.638.871	37.442.924	111.466.209
Lasten				
Personele lasten	17.243.201	29.027.535	32.451.475	78.722.211
Afschrijvingen	2.243.257	1.056.660	607.814	3.907.733
Huisvestingslasten	10.146.945	72	0	10.147.017
Overige lasten	3.797.025	7.980.924	3.561.743	11.353.588
Som der lasten	33.430.428	38.065.191	36.621.032	104.130.548
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-59.020	6.573.680	821.892	7.335.660
Buitengewone lasten	0	0	0	-339.646
Rentebaten/lasten	1.376.963	0	0	1.376.963
Resultaat exploitatie	1.317.943	6.573.680	821.892	8.712.623

(Bedragen in €)	Bedrijfsvoering 2023	Bestuurlijke laag 2023	Totaal Bedrijfsvoering 2023
Baten			
Rijksbijdragen OCW	31.141.367	1.031.644	32.173.011
Overige overheidsbijdragen en subsidies	463.644	0	463.644
College-, cursus-, les- en examengelden	43	0	43
Opbrengst werk voor derden	11.375	0	11.375
Overige baten	723.305	31	723.336
Som der baten	32.339.734	1.031.675	33.371.409
Lasten			
Personele lasten	16.152.560	1.090.641	17.243.201
Afschrijvingen	2.243.114	143	2.243.257
Huisvestingslasten	10.146.945	0	10.146.945
Overige lasten	4.153.230	-356.205	3.797.025
Som der lasten	32.695.849	734.579	33.430.428
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-356.115	297.096	-59.019
Rentebaten/lasten	1.376.963	0	1.376.963
Resultaat exploitatie	1.020.848	297.096	1.317.944

1. Het onderdeel bedrijfsvoering bestaat uit de twee operationele eenheden: Bedrijfsvoering en Bestuurlijke laag.
De onderlinge verdeling voor kalenderjaar 2023 is weergegeven in de tabel hiernaast.

2. ROC A12

3. Arentheem, Praktijkonderwijs en Het Perron

Segmentatie per 31 december 2022

<i>(Bedragen in €)</i>	Bedrijfsvoering¹ 2022	mbo² 2022	vo³ 2022	Totaal stichting COG 2022
Rijksbijdragen OCW	27.557.390	34.368.262	34.383.181	96.252.376
Overige overheidsbijdragen en subsidies	348.748	0	96.570	445.318
College-, cursus-, les- en examengelden	0	984.014	451.123	1.435.136
Opbrengst werk voor derden	0	501.840	15.600	531.358
Overige baten	803.711	1.964.574	2.444.963	4.198.610
Som der baten	28.709.849	37.818.690	37.391.437	102.862.798
Lasten				
Personele lasten	11.381.068	31.876.431	32.438.647	76.275.830
Afschrijvingen	3.411.580	1.148.593	587.203	5.147.376
Huisvestingslasten	11.279.025	0	0	10.870.499
Overige lasten	4.076.348	6.259.969	3.203.021	11.886.353
Som der lasten	30.148.021	39.284.993	36.228.871	104.180.059
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.438.172	-1.466.303	1.162.566	-1.317.261
Rentebaten/lasten	19.128	0	0	19.128
Resultaat exploitatie	-1.419.044	-1.466.303	1.162.566	-1.298.133

1. Het onderdeel bedrijfsvoering bestaat uit de twee operationele eenheden: Bedrijfsvoering en Bestuurlijke laag. De onderlinge verdeling voor kalenderjaar 2022 is weergegeven in de tabel op de volgende pagina.

2. ROC A12

3. Arentheem, Praktijkonderwijs en Het Perron

<i>(Bedragen in €)</i>	Bedrijfvoering 2022	Bestuurlijke laag 2022	Totaal Bedrijfvoering 2022
Baten			
Rijksbijdragen OCW	26.577.290	980.100	27.557.390
Overige overheidsbijdragen en subsidies	348.748	0	348.748
College-, cursus-, les- en examengelden	0	0	0
Opbrengst werk voor derden	0	0	0
Overige baten	803.457	254	803.711
Som der baten	27.729.495	980.354	28.709.849
Lasten			
Personele lasten	10.764.846	616.221	11.381.067
Afschrijvingen	3.411.409	171	3.411.580
Huisvestingslasten	11.279.025	0	11.279.025
Overige lasten	3.807.274	269.075	4.076.349
Som der lasten	29.262.554	885.467	30.148.021
Resultaat gewone bedrijfvoering	-1.533.059	94.887	-1.438.172
Rentebaten/lasten	19.128	0	19.128
Resultaat exploitatie	-1.513.931	94.887	-1.419.044

(Bedragen in €)

Aansluiting enkelvoudig versus geconsolideerd exploitatie resultaat stichting COG	Werkelijk 2023	Werkelijk 2022
Resultaat mbo	6.573.680	-1.466.303
Resultaat vo	821.892	1.162.566
Resultaat exploitatie Bedrijfvoering	1.020.848	-1.089.282
Resultaat exploitatie Bestuurlijke laag	297.096	94.887
Subtotaal enkelvoudig exploitatie resultaat stichting COG	8.713.515	-1.298.132
Resultaat exploitatie Stichting Contractonderwijs COG	2.354	-1.197
Resultaat exploitatie Beheersstichting COG	7.971	100.498
Totaal geconsolideerde exploitatie resultaat stichting COG	8.723.840	-1.198.831



Deel C: **Overige gegevens**

Afkortingenlijst

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg	OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
BOL	Beroepsopleidende leerweg	OPP	Ontwikkelingsperspectief Plan
Bpv	Beroepspraktijkvorming	OP	Onderwijzend Personeel
CE	Centraal examencijfer	OPR	Ondersteuningsplanraad
CBE	Commissie van Beroep voor de Examens	OR	Ondernemingsraad
CEC	Centrale examencommissie	OWRS	Onderwijs aan Woonwagen- Roma-, Sintileerlingen
CSR	Centrale studentenraad	PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
CvB	College van bestuur	PTA	Programma van toetsing en afsluiting
DPIA	Data Protection Impact Assessment	POBV	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld – Veenendaal
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	PTO	Programma van toetsing
Fte	Fulltime-Equivalent (een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt)	ROC	Regionaal opleidingscentrum
GKA	Gelijke Kansen Alliantie	RvT	Raad van toezicht
GMO	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan	RT	Remedial teaching
GPA	Gelderse Professionaliseringsagenda	SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
HAN	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	SE	Schoolexamencijfer
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs	SKK	Startklaarklas
HR	Human Resource	Slb	Studieloopbaanbegeleiding
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie	SOP	Schoolondersteuningsprofiel
IHP	Integraal huisvestingsplan	STO	Sterk Techniekonderwijs
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs	SWV	Samenwerkingsverband
LLO	Leven Lang Ontwikkelen	SZW	Ministerie voor Sociale Zaken en Welzijn
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding	Vavo	Voortgezet algemeen volwassenonderwijs
LRA	Lerende Regio Arnhem	Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (basis, kader, gemengd-/ theoretische leerweg)
Mbo	Middelbaar Beroepsonderwijs	Vo	Voortgezet onderwijs
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	Vsv	Voortijdig schoolverlaten
MR	Medezeggenschapsraad	Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
OBP	Ondersteunend en Beheerspersoneel	WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	WSP	Werkgeversservicepunt

Colofon

Samenstelling

Suzanne Bethlehem
Christian Bouman
Rita Daamen
Daan Diepeveen
Saskia Geerdink - Hoekstra
Joop Hazeleger
Jan Kleijbergen
Martine Kleingeld
Klaartje Koorn
Stephanie Lawson
Annet Leeftang
Arnold Looijen
Bianca Oudendag
Renske Postuma
Femmy Rave
Desirée Sim Zecha
Dineke Stigter
Donny Talsma
Mylène Thomas
Leenderd van der Deijl
Gerrit van der Heijden
Mariëlle van der Spek
Steef van Grinsven
Cora Vinke
Lonneke Wensink
Bart Jan Westerhof
Sander Witjes

Redactie

Desirée Sim Zecha, Kimberly van de Braak

Beeldmateriaal

Afdeling marketing en communicatie COG

Drukwerk

Repro Dulon College

Vormgeving

Bas van Noppen,
Basisvorm dtp & grafische vormgeving

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.

Contactgegevens

Christelijke Onderwijs Groep Valle & Gelderland Midden

Reehorsterweg 80
Postbus 78, 6710 BB Ede
info@cog.nl

College van Bestuur

- J.J. van Dijk (Jan Jacob)
- P. Satter (Pauline)

Algemeen telefoonnummer: 0318 66 41 00
www.cog.nl

Astrum College

Gruttostraat 10, 6883 CN Velp
Brinnummer 25PM
Directeur: D. Talsma – Peters (Donny)
Algemeen telefoonnummer: 026 36 33 833
info@astrumcollege.nl
www.astrumcollege.nl

Dulon College

Reehorsterweg 80, 6717 LG Ede
Brinnummer 25PM
Directeur: F. Rave (Femmy), C. Vinke (Cora)
Algemeen telefoonnummer: 0318 45 55 00
info@duloncollege.nl
www.duloncollege.nl

Het Perron

Sportlaan 11-13, 3905 AD Veenendaal
Brinnummer 02MF
Directeur: D. Diepeveen (Daan)
Algemeen telefoonnummer: 0318 50 96 00
info@hetperron.nl
www.hetperron.nl

Leerpark Arnhem

IJssellaan 89, 6826 DM Arnhem
Brinnummer 07PK & 26JT
Directeur: G. Kersten (Geke)
Algemeen telefoonnummer: 026 36 29 152
algemeen@leerpark-arnhem.nl
www.leerpark-arnhem.nl

Technova College

Bovenbuurtweg 7, 6717 XA Ede
Brinnummer 25PM
Directeur: J. Kleijbergen (Jan)
Algemeen telefoonnummer: 0318 45 51 00
info@technovacollege.nl
www.technovacollege.nl

Thomas a Kempis College

Thomas A Kempislaan 25, 6822 LR Arnhem
Brinnummer 07PK
Directeur: Y. Balk (Yvonne)
Algemeen telefoonnummer: 026 44 52 447
algemeen@thomasakempis-arnhem.nl
www.thomasakempis-arnhem.nl

Titus Brandsma College

Reigerstraat 25, 6883 ER Velp
Brinnummer 07PK
Directeur: H. Breeuwer (Heidy)
Algemeen telefoonnummer: 026 36 33 836
algemeen@titusbrandsma-velp.nl
www.titusbrandsma-velp.nl

Goedkeuring jaarrekening door Raad van Toezicht

Datum van goedkeuring door de zittende leden van het RvT op 3 juni 2024:

Mevrouw
V. Simonsz-Van Krieken
Voorzitter
Raad van toezicht

De heer
drs. J.W. Meinsma
Vicevoorzitter
Raad van toezicht

Mevrouw
prof. dr. J.H. Walma
van der Molen
Lid Raad van toezicht

De heer
drs. M.G. Brouwer
Lid Raad van toezicht

De heer
drs. J.H. Koops
Lid Raad van toezicht

Mevrouw
A. Terzi, PhD
Lid Raad van Toezicht



Deel D: **Bijlagen**

Bijlage 1:

Verantwoording investeren met publieke middelen in private activiteiten

Detacheren personeel (stichtingsbreed)

Het grootste deel van de detacheringen bij COG betreft onderwijzend of nauw met het onderwijs verbonden functies en valt daarmee onder de genoemde voorwaarden. Dit kan zonder btw worden gefactureerd. Wanneer detacheren niet tot de bekostigde wettelijk taak kan worden gerekend en als concurrentievervalsing wordt gezien, dan verplicht de Beleidsregel het hanteren van een integrale kostprijs met btw-facturatie. Dit geldt ook voor detacheringen van niet onderwijzend personeel die tevens niet nauw met het onderwijs zijn verbonden.

Classificatie volgens beleidsregel	Publiek/private activiteit
Omvang baten 2023	€ 156.400
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	€ 158.600
(Risico-)beleid en beheer	Een position paper is opgesteld met kaders en gedeeld met medewerkers en de accountant. Ook zijn specifieke kaders afgesproken voor de calculatie van de kostprijs en is er een procesmodel opgezet.
Juridische en organisatorische inbedding	De baten zijn gefactureerd vanuit de stichting en zijn uitgevoerd vanuit het standaardproces van detacheren waarbij ook de aard van detachering wordt getoetst.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De inzet voor de medewerkers zijn projecten (IT cybersecurity en overgang vo naar mbo) welke gerelateerd zijn aan het onderwijs of ten goede komen aan het onderwijs van COG. Daarmee zien wij het als een meerwaarde de private activiteiten uit te voeren.

Kantine- en horecavoorzieningen (stichtingsbreed)

Op alle hoofdlocaties bij COG wordt een kantine uitgebaat. Het uitbaten geschied niet door COG zelf maar wordt in alle gevallen uitbesteed aan een externe partij. COG heeft het welbevinden van studenten en medewerkers hoog in het vaandel staan, waardoor dat op alle locaties het gezonde kantine principe wordt nagestreefd. De externe partij is verantwoordelijk voor het aangeboden assortiment en het benodigde personeel, COG stelt hiervoor de cateringruimte met apparatuur beschikbaar. De regelgeving ten aanzien van kantine- en horecavoorzieningen is voor het mbo anders dan voor het vo. Voor het mbo is onverlet de beleidsregel van toepassing en wordt deze activiteit als privaat gezien. Voor het vo ligt dit anders, de huisvesting wordt hier bekostigd door de gemeente en niet door de instelling zelf zoals binnen het mbo. Daarnaast is de doelstelling en verantwoording dusdanig verschillend dat deze activiteit anders wordt gerangschikt.

Kenmerkend is dat een kantine- en horecavoorziening binnen het vo soberder van aard is en het assortiment minder uitgebreid dan bij het mbo. Binnen het vo van COG zijn de faciliteiten in beginsel niet geopend buiten de reguliere pauze-tijden en ook niet toegankelijk voor externe personen. Dit alles maakt dat deze activiteit binnen het vo kan worden gezien als onderdeel van de publieke taak.

Bij COG is sprake van drie gemengde locaties waar zowel vo- als ook mbo-onderwijs wordt gegeven. Deze hebben een overwegend vo-karakter.



Voor de verschillende locaties van COG zijn overeenkomsten met drie verschillende aanbieders afgesloten. Alle overige dienstverlening (onder andere catering en verzorgen recepties) buiten deze kantine/horeca overeenkomsten (voor alle aanbieders) worden afzonderlijk gefactureerd door de verschillende aanbieders. De hier genoemde kantine- en horecavoorzieningen worden in de beleidsregel voor het mbo aangemerkt als private activiteit. De contracten zijn voor zowel het mbo als vo aangegaan op basis van aanbesteding, zodoende leidt deze activiteit niet tot oneerlijke concurrentie.

Bij de mbo-locaties zijn in 2023 geen inkomsten vanuit de cateringvoorziening en worden de verbruikskosten door de cateraar gefactureerd.

Classificatie volgens beleidsregel	Private activiteit (mbo)
Omvang baten 2023	€ 0
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	Op basis van een inschatting voor de Europese aanbesteding bedraagt de omvang van publieke middelen circa € 128.500 (mbo) op jaarbasis.
(Risico-)beleid en beheer	Een position paper is opgesteld met kaders en gedeeld met medewerkers en de accountant. In de Europese aanbesteding wordt nu gekeken naar de mogelijkheden om dit binnen de kaders te kunnen uitvoeren.
Juridische en organisatorische inbedding	De catering is uitbesteed aan een externe partij die gebruik maakt van de huisvesting van de locaties. Voor de vo-scholen valt dit buiten de beleidsregel. Voor het mbo is in 2023 geen vergoeding ontvangen voor de publieke middelen.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De cateringvoorziening wordt gezien als een faciliteit die bijdraagt aan het welbevinden van leerlingen, studenten en medewerkers van COG. Daarnaast wordt geprobeerd om een gezonde voedingsomgeving op de scholen aan te bieden voor een betere voedingskeuze.

Werkzaamheden autotechniek**(Technova College, Het Perron en Leerpark Arnhem)**

Bij COG wordt zowel via het mbo als het vo een opleiding motorvoertuigen-techniek aangeboden. Hierbij wordt ook de mogelijkheid geboden aan derden om klein onderhoud of een winterbeurt aan auto's te laten uitvoeren door studenten/leerlingen. Deze werkzaamheden kwalificeren zich volgens de beleidsregel als privaat. In 2023 valt deze onder de overgangsbepaling. In 2023 is deze mogelijkheid niet benut.

Verhuren van ruimte (stichting breed)

Bij het verhuren van ruimte dient, net als bij de kantine- en horecavoorziening, ook een splitsing gemaakt te worden tussen mbo en het vo. Voor het mbo vindt deze verhuur plaats op basis van een van een integraal tarief per m² welke in samenspraak met de afdeling F&H wordt bepaald. Voor het vo wordt de verhuur van ruimte gezien als een publiek-private activiteit, vanuit doelmatig beheer is deze verhuur toegestaan, waarbij marktconforme prijzen worden gehanteerd.

Classificatie volgens beleidsregel	Mbo private activiteit, vo is een publiek-private activiteit
Omvang baten 2023	Mbo-panden € 3.318 en vo-panden € 33.544
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	Uitgaande van baten bedragen de kosten circa € 3.250 (mbo) en € € 32.870 (vo).
(Risico-)beleid en beheer	Voor private activiteiten wordt een risico-opslag van 2% gehanteerd. Jaarlijks wordt op basis van de gemiddelde kosten een tarief per m ² vastgesteld. De afdeling F&C ziet erop toe dat de juiste tarieven worden gefactureerd.
Juridische en organisatorische inbedding	De baten zijn gefactureerd vanuit de stichting.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Er is binnen de stichting sprake van een structurele overcapaciteit in m ² en onder andere door de verkoop van panden en door extra onderwijsaanbod wordt de structurele overcapaciteit verlaagd. Ook bij vernieuwbouw wordt rekening gehouden met het verlagen van het aantal m ² .

Praktijkleren (Dulon College)

Praktijkleren is geen door OCW bekostigde vorm van opleiding en wordt daarom als volledig privaat aangemerkt. Zie de praktijkverklaringen die genoemd staan, zie [2.3.17 Leven lang ontwikkelen](#). Praktijkleren wordt gezien als een stuk praktijkvorming en valt daarom onder de onderwijsvrijstelling en wordt zonder btw gefactureerd.

Classificatie volgens beleidsregel	Private activiteit
Omvang baten 2023	€ 17.154
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	€ 13.455
(Risico-)beleid en beheer	Hier zijn procesafspraken over gemaakt. Voor een offerte-traject wordt gebruik gemaakt van een vast calculatiemodel. In dit model wordt gebruik gemaakt van een integrale kostprijsberekening middels vastgestelde tarieven inclusief een risico-opslag. De calculatiemodellen worden bij de afdeling F&C voor akkoord aangeboden.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten zijn onderdeel van het Dulon College en uitgevoerd vanuit stichting COG. Deze locatie is opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrapportages.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Door praktijkmensen gebruik te laten maken van de cursussen is het mogelijk om kennis uit te wisselen (halen en brengen) die gebruikt kan worden bij de uitvoering en doorontwikkeling van techniek-onderwijs.

Lege stoelenvergoeding BBL-zorg (Astrum College en Dulon College)

Bij de opleiding BBL-zorg komt het voor dat er een zogenaamde 'lege stoelen vergoeding' in rekening wordt gebracht. De opleiding BBL-zorg is onderdeel van onze bekostigde taak, de studenten lopen mee in de reguliere telling en het mbo ontvangt hiervoor ook de Rijksbekostiging. Lesprogramma en examinering wordt volledig gevolgd volgens de reguliere opleiding zorg. Deze lege stoelen vergoeding heeft de schijn van een privaat karakter maar wordt geheel toegerekend aan het publieke deel van de opleiding, aangezien de studenten voor Rijksbekostiging in aanmerking komen en hiermee onderdeel zijn van de bekostigde wettelijke taak. Overschotten of tekorten hiervan kunnen dus niet leiden tot een private winstbestemming. De lege stoelenvergoeding wordt volledig tot het reguliere publieke traject gerekend.

Classificatie volgens beleidsregel	Publieke activiteit
Omvang baten 2023	€ 229.747
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	De lege stoelvergoeding wordt juist gehanteerd als het aantal studenten niet de kosten van de opleiding dekken. Deze opbrengsten zorgen ervoor dat het team kosten-dekkend de opleiding kan verzorgen. Dit is vooral het geval als een bedrijf of instelling een groep studenten in een kleine klas de opleiding wil laten volgen. Hierdoor kan de omvang van de geïnvesteerde publieke middelen niet apart worden vermeld.
(Risico-)beleid en beheer	Beheer van de vergoeding wordt door de business controller uitgevoerd.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten zijn onderdeel van het Astrum College en Dulon College en uitgevoerd vanuit stichting COG. Beide locaties zijn opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrapportages.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De vergoeding wordt geheel toegerekend aan het publieke deel van activiteiten.

Diverse cursussen (Technova College, Dulon College en Astrum College)

Astrum College, Dulon College en Technova College bieden maatwerk cursussen. Deze cursussen zijn niet Rijksbekostigd en daarom volledig privaat. Voor deze cursussen wordt een integrale kostprijs berekend. Voor deze trainingen en cursussen wordt een minimale groepsomvang gehanteerd alvorens deze van start gaat.

Classificatie volgens beleidsregel	Private activiteit
Omvang baten 2023	€ 182.816
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	€ 164.535
(Risico-)beleid en beheer	Hier zijn procesafspraken over gemaakt. Voor een offerte-traject wordt gebruik gemaakt van een vast calculatiemodel. In dit model wordt gebruik gemaakt van een integrale kostprijsberekening middels vastgestelde tarieven inclusief een risico-opslag. De calculatie-modellen worden bij de afdeling F&C voor akkoord aangeboden.
Juridische en organisatorische inbedding	De baten worden vanuit de stichting gefactureerd. De baten komen terecht bij de locatie waar de cursussen hebben plaatsgevonden. Astrum College, Dulon College en Technova College hebben allemaal een afzonderlijke kostenplaats. Deze zijn opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrapportages.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De meeste cursussen worden in overleg met het bedrijfsleven gegeven. Hierdoor blijven onze medewerkers nauw betrokken met het bedrijfsleven en blijft de kennis van medewerkers aansluiten bij de actuele praktijk.



MakersLab (Technova College)

Als regionale aanbieder van mbo techniekonderwijs voelt COG zich verantwoordelijk voor een hogere instroom in het techniekonderwijs. In de digitale werkplaats experimenteren we met nieuwe technieken, en geven zo een belangrijke invulling aan het onderwijs. Met het MakersLab zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met bedrijven en instellingen. Op deze manier willen we de aansluiting op de toekomstige werkomgeving vergroten. Met de nadruk op doen en experimenteren, ondersteunen we makers om het beste uit zichzelf te halen. Het MakersLab is onder andere aangesloten bij het Tech4Food.

Bij het MakersLab kunnen ook externe partijen gebruik maken van de aanwezige apparatuur. Over het MakersLab zijn wij van mening dat hier sprake is van aantoonbare meerwaarde voor het bekostigd onderwijs en daarom publiek. Het MakersLab is een vast onderdeel van het lesprogramma binnen Technova College en is niet meer weg te denken bij het uitwerken van projecten uit het lesprogramma. Hiernaast wordt het MakersLab ook gebruikt voor rondleidingen en technieklessen aan po-/vo-leerlingen om deze kennis te laten maken met en te enthousiasmeren voor het techniekonderwijs. Deze po-/vo-scholen kunnen hier een abonnement voor afsluiten, waardoor ze een aantal technieklessen (kennismaking) kunnen volgen. Dit onderdeel is dusdanig nauw met onze kerntaak verbonden als kweekvijver voor onze latere studenten en überhaupt naamsbekendheid in de regio. Daarom wordt dit onderdeel gezien als publiek.

Ook andere bezoekers kunnen gebruik maken van de faciliteiten van het MakersLab. Voor het gebruik van de faciliteiten en eventueel de begeleiding van instructeurs worden de daadwerkelijke kosten op basis van een integrale kostprijs in rekening gebracht. Dit onderdeel wordt gezien als privaat.

Classificatie volgens beleidsregel	Publiek-private activiteit
Omvang baten 2023	€ 6.990 (publiek) € 2.312 (privaat)
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen	€ 121.317
(Risico-)beleid en beheer	Het makerslab heeft een coördinator en diverse aanstellingen. Verder zijn diverse stagiaires verbonden aan het lab.
Juridische en organisatorische inbedding	De baten worden vanuit de stichting gefactureerd. MakersLab is onderdeel van Technova College en heeft een afzonderlijke kostenplaats. Deze eenheid is opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrapportages.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Door andere bezoekers gebruik te laten maken van de faciliteiten is het mogelijk om kennis uit te wisselen die gebruikt kan worden bij de uitvoering en doorontwikkeling van techniekonderwijs.



Leerrestaurant (Astrum College)

Vanuit het team Horeca, Toerisme & Recreatie wordt voor het onderdeel horeca ook een leerrestaurant (La Rana) geëxploiteerd. Het leerrestaurant La Rana is nodig om onze horecaopleiding uit te kunnen voeren. Het restaurant is nodig voor de studenten om te oefenen en een bepaalde mate van praktijkervaring op te doen. Bij La Rana kunnen naast studenten en interne medewerkers ook buitenstaanders gebruik maken van een maaltijd in het restaurant tegen een gereduceerd tarief. Hier wordt via de website ook actief voor geadverteerd. Het deel dat betrekking heeft op de eigen studenten en medewerkers wordt gezien als wettelijke taak en daarom publiek, het deel dat betrekking heeft op externe gasten is als privaat aan te merken.

Classificatie volgens beleidsregel	Publiek-private activiteit en valt onder de overgangsbepalingen 2023
Omvang baten 2023	€ 31.693 (dit is zowel interne als externe omzet)
Inschatting van de kosten die samenhangen met de uitvoering dan wel ontwikkeling van de private activiteiten.	€ 51.479
(Risico-)beleid en beheer	Bij de bepaling van de verkoopprijzen wordt rekening gehouden dat het een leerbedrijf is waarbij de kwaliteit wisselend van aard kan zijn. Hierdoor wordt er niet gewerkt met een vast opslagpercentage op de inkopen. De verspilling in de keuken is hoger doordat het een leerbedrijf is. Wel wordt in het curriculum rekening gehouden met het aanbod en worden de kosten daar waar mogelijk zo laag mogelijk gehouden.
Juridische en organisatorische inbedding	De baten worden vanuit de stichting gefactureerd. La Rana is onderdeel van Astrum College en heeft een afzonderlijke kostenplaats. Deze eenheid is opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrappportages.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Het leerrestaurant La Rana is nodig om onze horecaopleiding uit te kunnen voeren.

Knooppunt Techniek

De verantwoording van de activiteiten van Knooppunt Techniek staan in een aparte paragraaf (zie 2.4 Knooppunt Techniek) beschreven. Over Knooppunt Techniek zijn wij van mening dat hier sprake is van aantoonbare meerwaarde voor het bekostigd onderwijs en daarom publiek. In alle gevallen gaat het erom dat het onderwijs dichterbij het bedrijfsleven gebracht wordt en andersom. Voor het onderwijs zit de kwalitatieve meerwaarde in de verbinding met de omgeving, het inbrengen van up-to-date (technologische ontwikkelingen) in het onderwijs, het netwerk dat nodig is voor stages, het professionaliseren van docenten en het vergroten van aandacht voor de techniek waardoor kinderen in het po en (v)mbo een beter beeld krijgen van de mogelijkheden.

Naast deze rol binnen onze wettelijke taak fungeert Knooppunt Techniek bij een aantal initiatieven als extern programma manager. Deze werkzaamheden worden gezien als niet nauw met het onderwijs verbonden en moeten als privaat worden aangemerkt. Hier dient met btw gefactureerd te worden.

Classificatie volgens beleidsregel	Private activiteit
Omvang baten 2023	€ 6.156
Omvang van de geïnvesteerde publieke middelen en de mutatie daarvan in het verslagjaar	€ 6.156
(Risico-)beleid en beheer	Knooppunt Techniek is een aparte eenheid binnen stichting COG met budgetverantwoordelijkheid. De eenheid is opgenomen in de reguliere planning en control cyclus van maandrapportages.
Juridische en organisatorische inbedding	In de organisatie is een directeur, projectcoördinator en projectleiders werkzaam. Het is een zelfstandig project-onderdeel in de organisatie en fysiek in het Technova College gevestigd.
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Het onderdeel heeft een aantoonbare meerwaarde, omdat het aansluit bij de landelijke doelstellingen van het Techniekpact en werkzaamheden uitvoert in het kader van Foodvalley. Het is een wezenlijk onderdeel van het Strategisch beleidsplan.

Bijlage 2: Kwaliteitsagenda

2a. Ambities en behaalde resultaten Kwaliteitsagenda

AMBITIE 1:

We hebben taakvolwassen teams die hun onderwijs vormgeven op basis van een visie op het onderwijs en de didactiek, pasaend bij de doelgroep, systematisch werken volgens de PDCA-cyclus, een professionele dialoog voeren over het onderwijs en de taken en rollen adequaat verdelen. Dat komt tot uitdrukking in goede onderwijsprestaties en positieve kwaliteitsoordelen.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022	Behaald resultaat 2023 incl aanvulling over 2022
› Team- en locatie-verbeterplannen › in uitvoering of uitgevoerd. › Afgesproken (tussentijdse) › resultaten (o.a. JOB en onderwijsprestaties) behaald.	› Team- en locatie-verbeterplannen uitgevoerd. › Onvoldoendes verbeterd tot voldoende.	› Alle teams beschikken over een teamplan met een visie op onderwijs en een SWOT. De ambities uit de teamplannen sluiten aan bij de ambitie van de locatie/organisatie. Door het format teamplan kunnen steeds meer teams hun ambities, doelen en acties SMART formuleren en is er door de teams meer focus aangebracht waardoor ze zich richten op wat beter moet (max. 6 ambities). › Teams houden door systematische evaluatie zicht op de voortgang op de ambities. Met name is er aandacht voor de Plan en de Do. Voor de Check en de Act missen vaak nog concrete handvaten om dit goed uit te voeren. Teams vinden het lastig om te achterhalen of acties effect hebben gehad en hoe men hier zicht op krijgt. › In de periode 19-22 zijn er 20 opleidingen (niveau x bccode) onvoldoende. Dit is een verslechtering ten opzichte van de 17 onvoldoende opleidingen in 18-21. › De studententevredenheid over zowel de instelling als de opleiding is in 2022 gestegen t.o.v. 2020 blijkt uit de JOB. Op de vraag welk rapportcijfer studenten de school geven, wordt gemiddeld het cijfer 6,74 gegeven (6,59 in 2020). Ten opzichte van de landelijke resultaten (rapportcijfer 6,6) scoort ROC A12 ruim één tiende punt hoger. Studenten beoordelen hun opleiding met gemiddeld een 6,91, dat is ook meer dan de vorige meting (6,84). En ook één tiende punt hoger dan het gemiddelde rapportcijfer in Nederland van een 6,8.	› Beschrijving 1e alinea is in 2022 en 2023 behaald. › 2e alinea is deels groen/ deels oranje: Van de PDCA wordt de PD goed uitgevoerd. We zien dat teams goed kijken naar welke doelen ze hebben bereikt vanuit hun teamplannen en welke niet. Een aantal teams komt tot een PDCA-cyclus en dat is een mooie volgende stap. Daarnaast worden interne audits uitgevoerd bij de onderwijs-teams zodat zij zicht krijgen op hun onderwijskwaliteit en concrete ontwikkelpunten krijgen aangereikt om deze te verbeteren. Van de teams die de afgelopen twee jaar zijn ge-audit horen wij terug dat het een waardevolle manier is om inzicht te krijgen in de gebieden waarop verbetering mogelijk is en dat het als positief wordt ervaren voor ontwikkeling. › 3e alinea blijft oranje maar wel met de volgende toelichting: Landelijk was er een daling in 2021/2022 t.o.v. 2020/2021 op Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. Zo ook COG-mbo, maar we zijn minder gedaald dan het landelijk gemiddelde op alle 3 de indicatoren. Daarnaast scoren we in 2021/2022 boven de benchmark op alle 3 de indicatoren. Zie data in Word-bijlage, pagina 2. Daarbij zien we dat de gestelde ambitie om alle opleidingen op voldoende te scoren, wel erg hoog geweest. › 4e alinea is eigenlijk groen; hierop zijn we wel verbeterd.
Overige teams voeren volgens plan teamplan uit en scoren voldoende.	Alle teams scoren voldoende (studie-succes) en voeren planmatig teamplan uit	› Het studiesucces is voor het eerst sinds lange tijd verslechterd. Voor het driejaars-gemiddelde over schooljaar 2018-2019 tot en met 2020-2021 waren de gemiddelde resultaten voor niveau 2, 3 en 4 op instellingsniveau voor alle genormeerde indicatoren voldoende (gebaseerd op interne cijfers). Het laatste opbrengstjaar (2021-2022) laat voor alle niveaus een – soms forse – afname zien op alle indicatoren. › Bij de onvoldoende opleidingen zijn veelal analyses uitgevoerd om de reden achter de onvoldoende resultaten te kunnen verklaren. Verbeteringen zijn ingezet, maar hebben nog geen effect op de rendementcijfers. Mogelijk dat corona hierop van invloed is.	De trimesterrapportage 3 van 2022 zegt: Van invloed zijn geweest op de verslechterde resultaten studiesucces: rolonduidelijkheid in de teams, verhoogd ervaren werkdruk, door grote workload en privé-invloeden. Onvoldoende functionerende systemen/ hulpmiddelen (bv. Osiris), waardoor de werkdruk verhoogd is en een systeem als Osiris leverde in deze periode nog niet de informatie die voor de teams nodig was. Het systeem QlikView was ontoereikend als managementinformatiesysteem voor de onderwijsteams. In 2022 is een nieuwe aanbesteding geïnitieerd met externe partijen om in 2023 efficiëntere dashboards te maken voor de onderwijsteams. Daarnaast zijn NPO-middelen ingezet voor het verlagen van Coronagerelateerde werkdruk; de rol van teamleiding is beter geïntegreerd of er waren al Onderwijsmanagers. Teams hebben scherpere keuzes gemaakt in de werkverdeling.

AMBITIE 2:

We zorgen voor een goede aansluiting op het toeleverend onderwijs, ondersteunen studenten bij hun studiekeuze en begeleiden ze bij de overstap naar het mbo.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022	Behaald resultaat 2023 incl aanvulling over 2022
Met 1/3 van de vo-scholen zijn er afspraken over de aansluiting van het vo en het mbo.	Met 2/3 van de vmbo scholen zijn er afspraken over de aansluiting tussen vmbo en mbo.	Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de intakeprocedure om de uitval op grond van verkeerde studiekeuze te verminderen. Met alle vo-scholen in de regio is goed contact over de aansluiting tussen vo en mbo.	Deze ontwikkeling heeft zich doorgezet in 2023.
Het percentage studenten dat passend geplaatst is, is toegenomen van 88,6% naar 89,1%.	Het percentage studenten dat passend geplaatst is, ligt op het landelijk gemiddelde.	Vorig jaar bleek na analyse dat ROC A12 bovengemiddeld veel studenten in domeinen hebben waar geen niveau 4-opleiding voor is (denk aan veiligheid en defensie). Hierdoor kan een grote groep studenten per definitie niet passend geplaatst worden (vmbo- g/t studenten bijvoorbeeld). Daarnaast is een andere verklaring dat het aandeel studenten op een niveau 4 opleiding (dat per definitie passend geplaatst is ongeacht vooropleiding) bij ROC A12 lager is dan gemiddeld in Nederland. Hierdoor weegt de niet passende plaatsing van niveau 2 en 3 bij ROC A12 zwaarder dan landelijk.	

AMBITIE 3:

Door gedifferentieerd en uitdagend onderwijs (gebaseerd op een gedegen onderwijsvisie, een onderwijsconcept en een didactische visie) en door goede begeleiding van docenten, SLB'ers en LOB'ers stellen we studenten in staat succesvol te studeren en door te stromen naar een baan of opleiding die past bij hun wensen of mogelijkheden én reduceren we uitval.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022
De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over lessen is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over lessen is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4 (vijfpuntsschaal).
De score voor de JOB indicator vaardigheden en motivatie is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs en begeleiding 2a is op instellingsniveau gestegen van 3,4 naar 3,5.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over onderwijs en begeleiding 2a is op instellingsniveau gelijk gebleven met 3,4 (vijfpuntsschaal).
De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,4 naar 3,5.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,5 naar 3,6.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over loopbaanbegeleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,5 naar 3,7 (vijfpuntsschaal).
De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,3 naar 3,4.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,2 naar 3,3.	De score voor de JOB indicator tevredenheid over begeleiding tijdens de opleiding is op instellingsniveau gestegen van 3,2 naar 3,5 (vijfpuntsschaal).
Het aantal studenten dat uitstroomt uit de opleiding vanwege studie- en beroepskeuze-gebonden factoren is t.o.v. de nulmeting (2018-2019) gedaald met 5%.	Het aantal studenten dat uitstroomt uit de opleiding vanwege studie- en beroepskeuze- gebonden factoren is t.o.v. de nulmeting (2018-2019) gedaald met 10%.	De uitstroom vanwege studie- en beroepskeuzegebonden factoren is in 2021-2022 gedaald met 5,9% t.o.v. de nulmeting in 2018-2019.
Minimaal 60% van de deelnemers aan de Startklaarklas vervolgt hun loopbaan op het mbo.	Minimaal 70% van de deelnemers aan de Startklaarklas vervolgt hun loopbaan op het mbo.	Ja, in 20-21 is 91% van de studenten uit de startklaarklas uitgestroomd naar onderwijs (binnen en buiten ons ROC). In 21-22 was dit percentage 89%.
Ingevoegde kpi in midterm kwalificatiewinst. Stijgende lijn en minimaal op landelijk percentage.	De kwalificatiewinst ligt op het landelijk gemiddelde	De kwalificatiewinst bij ROC A12 is iets gedaald van 83% in 2020 naar 81% in 2021, en is ook aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde van 88%. Gezien de lagere score op passende plaatsing is de score op kwalificatiewinst niet heel afwijkend. Studenten die 'niet passend' geplaatst worden halen hoogstwaarschijnlijk op diezelfde opleiding een diploma waardoor kwalificatiewinst ook lager uitvalt.
Er is een besluit genomen over het aanbieden van (onderdelen van) de Entree opleiding in het vmbo, over uitbreiding van het aantal vakmanschapsroutes en over de beroepshavo.	Geen beoogd resultaat omschreven	Er ligt een convenant/ samenwerkingsovereenkomst met scholen voor praktijk-onderwijs in de regio voor het aanbieden van de Entreeopleiding in het vo. Het betreft Het Streek, Pantarijn en Meerwaarde en vo-scholen binnen de stichting. In de regio Arnhem is de samenwerking met de vo-scholen georganiseerd binnen de LRA. De beroepsHAVO wordt reeds aangeboden.
VSV (Geen officiële indicator Kwaliteitsagenda) Ingevoegde kpi in midterm	Onder streefnormen	Zie paragraaf VSV

AMBITIE 4:

We bieden een passend aanbod voor excellente studenten.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022
Tenminste 6 opleidingen doen mee aan Skills-wedstrijden	Tenminste 10 opleidingen doen mee aan Skills	11 opleidingen hebben deelgenomen aan de Skills-wedstrijden.
Er zijn minimaal 5 opleidings' overstijgende' verrijkmingsmodules	Er zijn minimaal 8 verrijkmingsmodules	Bij bijna iedere opleiding is er een mogelijkheid om te versnellen. De excellente studenten zijn voldoende in beeld en krijgen d.m.v. maatwerk de mogelijkheid om sneller hun diploma te behalen, bijvoorbeeld eerder op stage gaan of opdrachten van het volgende jaar al kunnen maken. Team Zorg Dulon heeft in samenwerking met het Hoornbeeck College een verrijkmingsmodule ontwikkeld. Bij Technova College kunnen excellente studenten onderdeel uitmaken van het raceteam (samenwerking tussen verschillende opleidingen). Op Astrum college kunnen studenten er bij 5 opleidingen voor kiezen om 2 diploma's in drie jaar te halen
	Internationale stages voor 40 studenten	In 2022 zijn 110 studenten op internationale stage gegaan.
Nieuwe Maatregel	Minimaal 5 studenten, die zich inzetten als lid van een studentenraad, ambassadeur mbo zijn of een andere wezenlijke bestuurlijke of maatschappelijke rol hebben in het belang van de school, hebben een ontwikkeltraject op participatie en medezeggenschap doorlopen.	Binnen de (Centrale) Studentenraad is er aandacht voor de (door)ontwikkeling van de leden, met name op bestuurlijk niveau. Dat gebeurt op verschillende manieren, namelijk door: › Het uitnodigen van externen op thema om op die manier goed voorbereid te zijn op de verantwoordelijkheid van het geven van advies; › Regelmatig contact en afstemming met de jurist; › Het volgen van trainingen bij JOB mbo En om de periode van minimaal 1 jaar lid van de studentenraad te bevestigen bieden we de mogelijkheid een training te volgen, namelijk de Young Leaders training. Dit is een training voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar oud waarin zij nieuwe skills ontwikkelen, leren hoe het is om een rolmodel te zijn en wordt er samen een gaaf evenement georganiseerd.

AMBITIE 5:

Wij stimuleren de doorstroom met het hbo.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022
Er zijn afspraken met hogescholen over maatregelen om het studiesucces van onze afgestudeerden in het hbo, de afstemming tussen de begeleiding in het mbo en hbo en de voorbereiding op het hbo te verbeteren en over mogelijkheden om de doorstroom naar het hbo te verhogen.	De afspraken zijn uitgevoerd of in uitvoering	De studenten kunnen gebruik maken van het keuzedeel voorbereiding hbo. Op basis van de nieuwe instroomeisen van de PABO worden nieuwe doorstroommodules ontwikkeld. › Bouwkunde: In de opleiding is mogelijkheid tot het volgen van wiskunde en mechanica op de HAN. › Mechatronica studenten kunnen extra traject volgen bij Hogeschool Windesheim
Ingevoegde kpi in midterm percentage doorstroom mbo-hbo. Minimaal op landelijk percentage	Verbetering percentage doorstroom (2019 34,3%)	In 2020-2021 is de doorstroom landelijk gedaald met 2,2 procentpunt. De doorstroom binnen ROC A12 is gedaald met 1 procentpunt. Er wordt in 2020-2021 nog wel onder het landelijk gemiddelde gescoord (31,97% om 34,14%)

AMBITIE 6:

We bieden een passend aanbod voor educatie van statushouders en werkzoekenden.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022
Er zijn convenanten met gemeenten over het aantal trajecten voor statushouders en werkzoekenden en de vormgeving van deze trajecten.	De in de convenanten afgesproken trajecten worden uitgevoerd	Het convenant Startcollege is op 21 december 2022 ondertekend door alle vo scholen in de regio. Hierin is afgesproken dat het onderwijs voor nieuwkomers gezamenlijk wordt vormgegeven en dat hiervoor ook gezamenlijk de verantwoordelijkheid wordt gedragen.

AMBITIE 7 (I):

We hebben een goed functionerende interne zorgstructuur, waarin kwetsbare jongeren zoveel mogelijk in de eerste lijn begeleid worden.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022	Behaald resultaat 2023 incl aanvulling over 2022
Er is in het MTO een nulmeting uitgevoerd naar de tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden.	De tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden is toegenomen tov de nulmeting	In het MTO van 2022 is de vraag over 'tevredenheid van docenten over hun bekwaamheid om kwetsbare jongeren te begeleiden' niet meer opgenomen. Het team Onderwijsondersteuning biedt training/ scholing aan onderwijsteams zodat zij beter in staat zijn om eerstelijns zorg te bieden. Teams vragen zelf ook meer om scholing over hoe om te gaan met studenten met een bepaalde beperking.	Hier ontbreekt de maatregel: "We investeren in de expertise van docenten en SLBers op het gebied van de begeleiding van kwetsbare jongeren, zodat meer kwetsbare jongeren adequaat kunnen worden opgevangen in de eerste lijn" Maar er heeft dus wel scholing plaatsgevonden voor betere begeleiding in de eerste lijn. Voorstudieloopbaanbegeleiders in de onderwijsteams zijn er basis en gevorderde trainingen verzorgd door het team Studentondersteuning (en niet door Onderwijsondersteuning). Ook wordt op specifieke vragen van onderwijsteams over de begeleiding van studenten met specifieke problematiek scholing aangeboden. Er is goed contact tussen de studentondersteuning en de SLB'ers in de onderwijsteams, waardoor de lijnen kort zijn. Hierdoor kan er betere begeleiding geboden worden aan de student wanneer dat nodig is. Aanbod van de ondersteuning wordt aan de start van het schooljaar onder aandacht gebracht bij alle onderwijsteams. Daarnaast heeft het team studentenondersteuning deelgenomen aan de 3-daagse op de onderdelen socialisatie en persoonsvorming. Dit gaf inzicht aan de onderwijsteams in doorverwijzingsmogelijkheden naar Studentondersteuning/ Studentenzorg. Instroom in de zgn Startklaarklas is gedaald in december 22 omdat de onderwijsteams beter in staat zijn de hulpvragen van de studenten zelf op te lossen. › Intensief contact tussen studentenzorgcoördinator opleiding en adviseur passend onderwijs. - Wekelijks overleg studenten passend onderwijs - In gezamenlijkheid optrekken bij complexe casuïstiek - Intensief contact met studenten / ouders / verzorgers / ketenpartners. › Scholing docententeams - Externe scholing over gedragsproblematiek - Interne scholing SLB'ers - Interne scholing Iriszorg: Preventie-programma op het gebied van verslavingszorg aan team studentondersteuning, signaleren, bespreekbaar maken en doorverwijzen. › Adviseur Passend onderwijs adviseert SLB'er en docententeam over handelingsadviezen ten behoeve van de ondersteuningsvraag van een student. › Adviseurs Passend Onderwijs geven desgewenst voorlichting over handelingsadviezen op de BPV-bedrijven › 6x keer per jaar overleg studentenzorgcoördinatoren over thema's aangaande studentenondersteuning › Aansluiting van team studentenondersteuning bij ontwikkeling van thema 'Socialisatie & personalisatie' vanuit de Onderwijscode.

AMBITIE 7 (II):

Hoeveelheid studenten in tweede lijn.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022	Behaald resultaat 2023 incl aanvulling over 2022
Afname doorstroming eerste lijn/tweede lijn?	Teams zijn door extra middelen en hulp vanuit studentenzorg meer in staat hulp te bieden in de eerste lijn (klas).	› Er zijn trainingen gegeven aan onderwijsteams over begeleiding van studenten met een beperking. › Over de gehele linie daalt de doorstroom van eerste lijn naar tweede lijn niet, omdat er problematieken bij studenten zijn toegenomen/ verzwaaard. › Met behulp van subsidies wordt door het team studentenondersteuning een digitaal loopbaancentrum opgestart (eind febr. 23 gereed). Studenten krijgen online informatie (o.a. met behulp van animaties) over instroom, doorstroom en uitstroom. De nadruk ligt op uitstroom, waarbij kwetsbare studenten hulp kunnen vinden bij zoeken van een nieuwe opleiding of hulp bij arbeidstoeleiding. Dit digitale loopbaancentrum wordt uitgebreid in het 2023.	De maatregel: "We verbeteren de signalering en doorverwijzing van kwetsbare jongeren vanuit de eerste naar de tweede lijn en we brengen de tweede lijn dicht bij de klas" staat hier niet beschreven, maar er heeft dus wel scholing plaatsgevonden. De teams Studentondersteuning hebben trainingen gevolgd in methode "Act", samen met studenten om de veerkracht/weerbaarheid van studenten te verhogen. De teams studentondersteuning bieden studiekeuzesprekken aan bij de open dagen en rondom de intake. 3 Weken na start opleiding wordt de studiekeuzecheck aangeboden zodat studenten in geval van verkeerde keuze beter begeleid kunnen worden in het vinden van een passende opleiding. Daarnaast is er in samenwerking met gemeente, leerplicht en de schakelroute een start gemaakt met een digitaal loopbaancentrum (instroom-doorstroom-uitstroom), waar nu nog het accent ligt op uitstroom. Hiermee worden kwetsbare studenten extra ondersteund in het vinden van een baan of vervolgopleiding. Dit loopbaancentrum is nog niet helemaal af. Dit wordt in 23/24 afgerond en aangevuld met een fysiek loopbaancentrum in de nieuwe KA-periode.

AMBITIE 8:

We actief participeren in regionale samenwerkingsverbanden om kwetsbare jongeren passende zorg/begeleiding te bieden op weg naar onderwijs, arbeidsmarkt of maatschappij.

Stand van zaken 2020	Beoogd resultaat 2022	Behaalde resultaat 2022	Behaald resultaat 2023 incl aanvulling over 2022
Er is een regionale schakelvoorziening opgericht.	De schakelvoorziening is geëvalueerd en duurzaam gemaakt	De schakelvoorziening loopt voor niveau 2, 3 en 4 in de regio Arnhem. De ontstane netwerkorganisatie in de regio Foodvalley is succesvol als het gaat om het bieden van de juiste zorg voor kwetsbare jongeren.	Het opzetten van een Lerende Regio Vallei is niet gerealiseerd, maar er is wel een netwerkorganisatie opgericht die BMC de opdracht tot een onderzoek heeft gegeven. De opdracht was gericht op de mogelijkheden tot het realiseren van betere samenwerking en een doelmatiger aanbod van ondersteuning aan kwetsbare jongeren. ROCA12 participeert in beide regio's in de VSV-programma's. In regio Vallei zijn we contactschool. Daarnaast participeren we in Arnhem in de Lerende Regio Arnhem; ons bestuur vervult hierin het voorzitterschap. Er is een samenwerking met vo om te komen tot een START college, in de regio Food Valley afstemming met partners waaronder gemeente om studenten in een kwetsbare positie tijdens school en daarna te begeleiden naar werk en hen in staat te stellen het werk te behouden. Er is overleg met scholen voor Voortgezet Onderwijs om te komen tot een passende opleiding voor met name kwetsbare jongeren. Andere ondernomen activiteiten zijn: › Team studentenondersteuning participeert in het VSV- overleg › Team studentenondersteuning neemt deel aan VSV -themadagen. › Startklaarklas en studieloopbaanadvies wordt ingezet ter voorkoming van VSV. › Team studentenondersteuning zet zich in om VSV bij een student te voorkomen en begeleid waar nodig naar een alternatieve opleiding en/of leerwerktraject › Aanwezigheid op Open Avonden van team Studentenondersteuning/Studiekeuze om uitval te voorkomen › Studiekeuzecheck wordt door het team Studentenondersteuning ingezet om uitval te voorkomen (preventief) › Team studentenondersteuning onderhoudt nauw contact met leerplicht, RMC, Gemeente en het samenwerkingsverband. › Bij persoonlijke problematiek worden counselors ingezet om uitval of stagnatie van studie te voorkomen. Indien nodig wordt contact gelegd met de ketenpartners. › Counseling biedt ook faalangsttraining. › Het Leerwerkloket is een belangrijke samenwerkingspartner
Met vier grote bedrijven zijn er afspraken gemaakt over het verbinden van de opleiding en begeleiding van kwetsbare jongeren met de praktijk (o.a. creëren van hybride leeromgevingen), het plaatsen van kwetsbare jongeren in bpv-plaatsen of leerbanen en het optimaliseren van de arbeidsmarktoeileiding.	Voor elk domein zijn er met drie grote bedrijven afspraken gemaakt over het verbinden van de opleiding en begeleiding van kwetsbare jongeren met de praktijk (o.a. creëren van hybride leeromgevingen), het plaatsen van kwetsbare jongeren in bpv-plaatsen of leerbanen en het optimaliseren van de arbeidsmarktoeileiding.	Teams investeren in de goede matching tussen kwetsbare studenten en de leerbedrijven, zodat de studenten tijdens de BPV goed kunnen worden begeleid. Er zijn voldoende mogelijkheden om kwetsbare jongeren te plaatsen.	In de trimestergesprekken wordt genoemd dat de onderwijsteams geen moeite meer hebben met het vinden van BPV-plaatsen voor kwetsbare jongeren.

AMBITIE 9:

Ons onderwijs aansluit bij de behoeften van en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en biedt studenten een goede basis voor een leven lang ontwikkelen en om in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

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

AMBITIE 10:

Ons opleidingsaanbod is (macro)doelmatig.

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

2b. Financiële verantwoording Kwaliteitsagenda

Kwaliteitsagenda 2019-2022

(Bedragen x € 1.000)

Speerpunt	Ambitie	Resultaat	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Totaal begroot	Totaal gerealiseerd	Begroting 2023	Realisatie 2023
Door-ontwikkelen kwaliteit en organisatie	1. ROC A12 heeft taakvolwassen teams die hun onderwijs vormgeven op basis van een visie op het onderwijs en de didactiek, passen bij de doelgroep, systematisch werken volgens de PDCA-cyclus, een professionele dialoog voeren over het onderwijs en de taken en rollen adequaat verdelen. Dat komt tot uitdrukking in goede onderwijsprestaties en positieve kwaliteitsoordelen (inspectie, interne audits en JOB monitor).	+/-	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.700	1.000	1.700	4.000	5.400	1.645	1.809
	Totaal		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.700	1.000	1.700	4.000	5.400	1.645	1.809
Iedere student op de juiste plaats	2. We zorgen voor een goede aansluiting op het toeleverend onderwijs, ondersteunen studenten bij hun studiekeuze en begeleiden ze bij de overstap naar het mbo.	+/-	50	50	50	50	50	75	50	75	200	250	82	84
	3. Door gedifferentieerd en uitdagend onderwijs (gebaseerd op een gedragen onderwijsvisie, een onderwijsconcept en een didactische visie) en goede begeleiding door docenten, SLB-ers en LOB -ers stellen we studenten in staat succesvol te studeren en door te stromen naar een opleiding of baan die past bij hun wensen en mogelijkheden en reduceren we uitval.	+/-	750	1.075	750	1.075	750	1.075	750	1.075	3.000	4.300	1.234	1.440
	4. We bieden een passend aanbod voor excellente studenten.	+	250	187,5	250	187,5	250	187,5	250	187,5	1.000	750	411	251
	5. We stimuleren de doorstroom naar het hbo.	+/-	50	50	50	50	50	50	50	50	200	200	82	67
	6. We bieden een passend aanbod voor educatie van statushouders en werkzoekenden	+	400	400	400	400	400	600	400	600	1.600	2.000	658	670
	Totaal		1.500	1.762,5	1.500	1.762,5	1.500	1.987,5	1.500	1.987,5	6.000	7.500	2.467	2.512

(Bedragen x € 1.000)

Speerpunt	Ambitie	Resultaat	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Totaal begroot	Totaal gerealiseerd	Begroting 2023	Realisatie 2023
Kwetsbare jongeren	7. We hebben een goed functionerende interne zorgstructuur, waarin kwetsbare jongeren zo veel mogelijk door de eerste lijn (in de klas) begeleid worden.	+/-	375	525	375	525	375	525	375	525	1.500	2.100	617	703
	8. We participeren actief in regionale samenwerkingsverbanden om kwetsbare jongeren passende zorg/begeleiding te bieden op weg naar onderwijs, arbeidsmarkt of maatschappij.	+	125	125	125	125	125	125	125	125	500	500	206	167
	Totaal		500	650	500	650	500	650	500	650	2.000	2.600	823	870
Opleiden voor de regionale arbeidsmarkt van de toekomst	9. Ons onderwijs sluit aan bij de behoefte van en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en biedt studenten een goede basis voor een leven lang ontwikkelen en om in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	+/-	875	1.125	875	1.125	875	1.125	875	1.125	3.500	4.500	1.439	1.507
	10. Ons opleidingsaanbod is (marcro)doelmatig	+	125	25	125	25	125	25	125	25	500	100	206	33
	Totaal		1.000	1.150	1.000	1.150	1.000	1.150	1.000	1.150	4.000	4.600	1.645	1.540
	Instellingsbrede maatregelen		500	500	500	500	500	500	500	500	2.000	2.000	822	671
	Totaal		4.500	5.062,5	4.500	5.062,5	4.500	5.987,5	4.500	5.987,5	18.000	22.100	7.402	7.402

Toelichting financiële verantwoording kwaliteitsagenda

De financiële realisatie op de volgende thema's is lager dan verwacht:		Totaal besteed gehele looptijd	Inzet
Ambitie 4	› Een passend aanbod voor excellente studenten, onder andere op het gebied van internationalisering, minder uitgevoerd als gevolg van het coronavirus.	€ 750.000	Interne organisatie "Internationalisering", bijdrage aan studenten op internationale stages, interne begeleiding vakwedstrijden
Ambitie 10	› Macrodoelmatig opleidingsaanbod tussen de Gelderse ROC's is niet verder uitgerold omdat de huidige situatie, na overleg, als voldoende doelmatig is beoordeeld.	€ 100.000	Inzet beleidsmedewerkers
De financiële realisatie op de volgende thema's is hoger dan verwacht:			
Ambitie 1	› De aansturing in de teams lijkt in 2019 onvoldoende resultaten op te leveren. Daarop is het effect van de wijze van organiseren van en in de teams onderzocht. Op basis van de uitkomsten uit het onderzoek zijn teams samengevoegd en is de functie van onderwijsmanager toegevoegd aan het functiebouwwerk. De taken en rollen in de teams zijn vervolgens aangepast en daar waar nodig heeft professionalisering plaatsgevonden door externe deskundigen.	€ 5.400.000	Inzet intern personeel; onderzoek en begeleiding door externe partij, professionalisering
Ambitie 2	› De band met vo scholen is verstevigd met als doel studenten meer te ondersteunen bij hun studiekeuze en VSV te verminderen.	€ 250.000	Organisatie decanendagen en scholenmarkten, workshops op toeleverende scholen

De financiële realisatie op de volgende thema's is lager dan verwacht:		Totaal besteed gehele looptijd	Inzet
Ambitie 3	› Scholing ten aanzien van ontwikkeling van een visie op onderwijs heeft plaatsgevonden teneinde deze om te zetten in een visie op didactiek, passend bij het beroep waarvoor studenten worden opgeleid. Deze scholing is op teamniveau ingezet om het rendement maximaal te laten zijn.	€ 4.300.000	Scholing ten aanzien van visie op onderwijs en didactiek, cursus ontwerp van curricula
	› Om didactische vaardigheden op het terrein van digitale vaardigheden van docenten te verstevigen zijn i-coaches aangesteld in het onderwijs. Zij hebben collega docenten op individueel niveau begeleid.		Scholing van docenten tot i-coach en inzet van i-coaches in de teams
	› De monitoring van onderwijsresultaten en VSV is geïntensiveerd. Teams zijn ondersteund in het lezen van data, maken van analyses en monitoring van effecten. Deze ondersteuning is uitgevoerd door experts vanuit het team advies/ondersteuning.		Locatiebrede sessies tav oorzaken van VSV en interpreteren van data
	› Omdat studenten vlak na start van de opleiding aangeven verkeerd te hebben gekozen zijn loopbaangesprekken ontwikkeld en uitgevoerd.		Loopbaangesprekken en workshops aan studenten. Studiekeuzecheck in 2022-2023 check ingevuld door 576 studenten. Met 51 studenten nav uitkomst individuele gesprekken gevoerd, in 6 tal gevallen studenten begeleid in studiekeuzetraject
	› De rol van SLB-er is steviger gepositioneerd in de curricula met als doel om studenten in staat te stellen succesvol te studeren en eventueel door te stromen naar een vervolgopleiding.		Rol van de slb-er is opnieuw beschreven en op geleide daarvan professionalisering voor slb-ers.
	› Voor studenten die niet gemotiveerd zijn voor de opleiding maar wel een startkwalificatie willen behalen is een brede kwalificatieklas ontwikkeld. Via maatwerktrajecten worden studenten toegeleid naar een startkwalificatie.		Begeleiding door slb-ers van studenten naar maatwerktraject. Curriculum aangepast aan maatwerktrajecten en modules geschreven.
Ambitie 5	› We stimuleren doorstroom naar het hbo.	€ 50.000	Samenwerking met hbo scholen inzake doorstroommodules, in het bijzonder doorstroom naar de PABO
Ambitie 6	› Met het ISK (vo in de regio) en de gemeente zijn voorbereidingen getroffen voor de vorming van een Startcollege.	€ 2.000.000	Convenant is afgesloten
	› In teams voor niveau 1 en 2 is waar nodig een docent NT 2 toegevoegd zodat studenten sneller in de gelegenheid komen om het onderwijs maximaal te kunnen volgen.		Meer inzet nt 2 docenten

De financiële realisatie op de volgende thema's is lager dan verwacht:		Totaal besteed gehele looptijd	Inzet
Ambitie 7	› De personele bezetting bij studentenzorg is verhoogd om de begeleiding van het toegenomen aantal kwetsbare jongeren te kunnen bieden.	€ 2.100.000	Extra personeel op studentenzorg voor meer begeleidingsuren vanwege complexe problematiek
	› Met name voor niveau 2 zijn de SLB groepen verkleind, is het aantal uren SLB toegenomen teneinde uitval te voorkomen.		Inzet van extra slb docenten
	› Voor SLB-ers is interne scholing, ook op geleide van de aanpassing van de rol, ingezet die ook voor overige docenten beschikbaar was.		Trainingen door zorgteam aan studenten (faalangst, sociale vaardigheden, beter slapen doe je zo, omgaan met hooggevoeligheid), gericht op preventie
	› Ten aanzien van omgaan met gedragsproblematiek van studenten is er externe scholing aangeboden. Interne scholing door deskundigen uit de GGZ heeft eveneens plaatsgevonden.		Traingen aan medewerkers ten aanzien van gedragsproblematiek (verslaving, methode Act)
Ambitie 8	› We participeren actief in regionale samenwerkingsverbanden om kwetsbare jongeren passende zorg/begeleiding te bieden op weg naar onderwijs, arbeidsmarkt of maatschappij.	€ 125.000	Samenwerking met vo om te komen tot een START college, in de regio Food Valley afstemming met partners waaronder gemeente om studenten in een kwetsbare positie tijdens school en daarna te begeleiden naar werk en hen in staat te stellen het werk te behouden. Overleg met scholen voor Voortgezet Onderwijs om te komen tot een passende opleiding voor met name kwetsbare jongeren.
Ambitie 9	› In het kader van een Leven Lang Ontwikkelingen zijn onderwijsproducten ontwikkeld, uitgevoerd en bijgesteld. Denk hierbij aan praktijkverklaringen, certificeerbare eenheden en losse modules voor met name het domein Zorg & Welzijn.	€ 4.500.000	Onderwijsontwikkeling uitgevoerd door onderwijsteam

Bijlage 3: Studiesucces mbo

		Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
Niveau - Beroepsopleiding		2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
Oordeel	Niveau 2	77,18%	71,94%	76,89%	↗	73,08%	69,32%	73,40%	↗	85,78%	82,74%	85,56%	↗
	2 - bc031 AV-productie	76,67%	68,42%	60,71%	↘	72,73%	69,23%	54,17%	↘	92,59%	71,43%	72,00%	↗
	2 - bc080 ICT support	85,71%	72,22%	71,05%	↘	84,38%	67,74%	63,33%	↘	93,33%	90,00%	79,41%	↘
	2 - bc089 Keuken	25,00%	66,67%	80,00%	↗	25,00%	60,00%	83,33%	↗	33,33%	100,00%	100,00%	=
	2 - bc165 Particuliere beveiliging	79,57%	81,58%	78,22%	↘	77,30%	80,95%	77,95%	↘	88,27%	89,33%	85,41%	↘
	2 - bc172 Podium- en evenemententechniek	–	–	0,00%	–	–	–	0,00%	–	–	–	0,00%	–
	2 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	75,00%	79,07%	80,85%	↗	73,91%	78,05%	78,05%	=	75,00%	80,43%	86,49%	↗
	2 - bc297 Fastservice	100,00%	66,67%	100,00%	↗	100,00%	75,00%	100,00%	↗	100,00%	100,00%	100,00%	=
	2 - bc301 Dienstverlening	81,48%	68,88%	79,41%	↗	75,86%	66,21%	75,76%	↗	86,79%	77,88%	89,05%	↗
	2 - bc311 Machinaal houtbewerken	–	100,00%	100,00%	=	–	–	100,00%	–	100,00%	100,00%	100,00%	=
	2 - bc314 Bediening	100,00%	100,00%	0,00%	↘	100,00%	100,00%	50,00%	↘	–	–	50,00%	–
	2 - bc324 Metaalbewerken	58,33%	61,54%	58,33%	↘	58,33%	54,55%	61,54%	↗	100,00%	55,56%	62,50%	↗
	2 - bc325 Metselen	100,00%	100,00%	100,00%	=	100,00%	100,00%	100,00%	=	100,00%	–	100,00%	–
	2 - bc326 Meubels en (scheeps) interieurs maken	80,00%	61,11%	75,00%	↗	66,67%	41,67%	64,71%	↗	88,89%	84,62%	100,00%	↗

Jaarresultaat					Diplomaresultaat				Startersresultaat			
Niveau - Beroepsopleiding	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
2 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	85,71%	75,00%	100,00%	↘	85,71%	70,00%	100,00%	↗	90,91%	60,00%	–	–
2 - bc353 Tegelzetten	0,00%	18,18%	25,00%	↗	0,00%	18,18%	25,00%	↗	80,00%	25,00%	85,71%	↗
2 - bc355 Timmeren	55,17%	69,44%	55,88%	↘	43,48%	38,89%	36,36%	↘	73,33%	83,87%	69,44%	↘
2 - bc359 Retail operationeel	64,10%	79,55%	88,46%	↗	64,10%	80,85%	85,71%	↗	78,79%	90,32%	88,46%	↘
2 - bc371 Elektrotechnische installaties	80,00%	38,89%	52,17%	↗	57,14%	23,08%	52,17%	↗	70,00%	61,90%	84,21%	↗
2 - bc372 Werktuigkundige installaties (montage)	100,00%	40,00%	100,00%	↗	100,00%	50,00%	100,00%	↗	100,00%	100,00%	100,00%	=
2 - bc381 Industrieel produceren met hout	100,00%	88,89%	90,48%	↗	100,00%	80,00%	86,67%	↗	100,00%	100,00%	100,00%	=
2 - bc413 Mechatronica	100,00%	80,00%	75,00%	↘	100,00%	85,71%	66,67%	↘	100,00%	100,00%	100,00%	=
2 - bc416 Logistiek	73,68%	69,23%	87,50%	↗	76,19%	70,37%	85,00%	↗	86,67%	81,25%	92,86%	↗
2 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	76,92%	77,78%	82,61%	↗	70,00%	75,00%	69,23%	↘	80,00%	95,24%	88,24%	↘
2 - bc488 Business services	50,00%	78,95%	73,91%	↘	35,71%	69,23%	64,71%	↘	82,76%	94,74%	82,35%	↘

		Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
Niveau - Beroepsopleiding		2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
Oordeel	Niveau 3	72,81%	66,99%	73,95%	↗	76,20%	71,45%	76,40%	↗	83,74%	83,20%	85,38%	↗
	3 - bc058 Mediamaken	88,89%	46,67%	100,00%	↗	91,67%	60,00%	100,00%	↗	85,71%	0,00%	–	–
	3 - bc089 Keuken	33,33%	100,00%	33,33%	↘	33,33%	100,00%	50,00%	↘	50,00%	100,00%	75,00%	↘
	3 - bc165 Particuliere beveiliging	50,00%	66,67%	44,44%	↘	78,57%	100,00%	100,00%	=	–	–	–	–
	3 - bc172 Podium- en evenemententechniek	75,00%	100,00%	50,00%	↘	80,00%	100,00%	66,67%	↘	100,00%	100,00%	80,00%	↘
	3 - bc189 Schoonheidsverzorging	70,00%	50,00%	83,33%	↗	85,71%	57,14%	100,00%	↗	88,89%	66,67%	100,00%	↗
	3 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	77,27%	58,33%	70,37%	↗	68,75%	53,13%	60,00%	↗	88,57%	77,14%	70,83%	↘
	3 - bc223 Verzorgende IG	76,51%	70,68%	76,76%	↗	78,15%	76,11%	80,36%	↗	83,75%	84,57%	89,44%	↗
	3 - bc298 Precisietechniek	100,00%	100,00%	–	–	100,00%	100,00%	–	–	–	–	–	–
	3 - bc300 Travel, leisure & hospitality	85,71%	66,67%	87,50%	↗	83,33%	80,00%	87,50%	↗	100,00%	50,00%	100,00%	↗
	3 - bc303 IT systems and devices	56,25%	65,22%	88,57%	↗	60,00%	82,35%	85,71%	↗	62,50%	83,33%	77,78%	↘
	3 - bc310 Maatschappelijke Zorg	77,78%	66,18%	65,22%	↘	82,98%	67,80%	65,57%	↘	91,18%	84,21%	88,46%	↗
	3 - bc311 Machinaal houtbewerken	100,00%	100,00%	–	–	100,00%	–	100,00%	–	–	–	–	–
	3 - bc314 Bediening	60,00%	0,00%	75,00%	↗	60,00%	0,00%	75,00%	↗	60,00%	80,00%	50,00%	↘
	3 - bc324 Metaalbewerken	12,50%	100,00%	44,44%	↘	25,00%	100,00%	57,14%	↘	75,00%	100,00%	66,67%	↘

		Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
	Niveau - Beroepsopleiding	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
	3 - bc326 Meubels en (scheeps) interieurs maken	83,33%	92,59%	84,21%	↘	86,36%	92,00%	83,33%	↘	90,00%	92,31%	89,47%	↘
	3 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	83,33%	71,43%	92,31%	↗	77,78%	60,00%	87,50%	↗	84,62%	87,50%	83,33%	↘
	3 - bc337 Pedagogisch werk	64,00%	65,79%	69,05%	↗	67,50%	72,41%	66,67%	↘	83,33%	86,36%	82,50%	↘
	3 - bc350 Sport en bewegen	78,26%	76,47%	71,11%	↘	82,61%	76,47%	72,50%	↘	50,00%	100,00%	–	–
	3 - bc355 Timmeren	71,43%	84,00%	88,24%	↗	84,62%	86,96%	93,75%	↗	100,00%	100,00%	75,00%	↘
	3 - bc356 Publieke veiligheid	69,09%	64,29%	76,54%	↗	69,57%	61,36%	73,91%	↗	80,00%	81,82%	74,29%	↘
	3 - bc358 Retail advies	70,37%	36,11%	45,45%	↗	87,50%	41,67%	55,56%	↗	100,00%	66,67%	85,71%	↗
	3 - bc371 Elektrotechnische installaties	91,67%	78,57%	76,00%	↘	86,67%	77,78%	80,95%	↗	94,12%	95,00%	95,00%	=
	3 - bc381 Industrieel produceren met hout	80,00%	75,00%	91,67%	↗	87,50%	83,33%	100,00%	↗	100,00%	100,00%	100,00%	=
	3 - bc388 Commerce	82,35%	59,09%	50,00%	↘	76,92%	52,94%	55,56%	↗	100,00%	57,14%	50,00%	↘
	3 - bc413 Mechatronica	66,67%	57,14%	85,71%	↗	66,67%	72,73%	85,71%	↗	66,67%	50,00%	100,00%	↗
	3 - bc416 Logistiek	66,67%	60,00%	33,33%	↘	80,00%	75,00%	100,00%	↗	75,00%	75,00%	100,00%	↗
	3 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	52,00%	72,00%	64,29%	↘	54,55%	72,22%	73,08%	↗	85,00%	89,29%	100,00%	↗
	3 - bc488 Business Services	70,59%	68,42%	92,31%	↗	66,67%	50,00%	90,48%	↗	76,47%	90,00%	80,00%	↘

		Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
Niveau - Beroepsopleiding		2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
Oordeel	Niveau 4	70,87%	68,39%	73,08%	↗	73,57%	71,14%	75,32%	↗	86,87%	84,89%	83,71%	↘
	4 - bc031 AV-productie	70,59%	60,94%	79,35%	↗	72,06%	66,10%	79,78%	↗	84,13%	86,27%	82,93%	↘
	4 - bc089 Keuken	75,00%	75,00%	42,86%	↘	75,00%	75,00%	42,86%	↘	100,00%	100,00%	33,33%	↘
	4 - bc113 Mbo-Verpleegkundige	68,42%	61,95%	73,91%	↗	74,29%	64,81%	80,95%	↗	87,25%	77,97%	87,88%	↗
	4 - bc172 Podium- en evenemententechniek	91,67%	100,00%	100,00%	=	91,67%	100,00%	100,00%	=	80,00%	100,00%	100,00%	=
	4 - bc189 Schoonheidsverzorging	77,78%	58,33%	90,91%	↗	77,78%	58,33%	90,91%	↗	75,00%	60,00%	100,00%	↗
	4 - bc300 Travel, leisure & hospitality	76,19%	92,31%	83,33%	↘	76,19%	92,31%	83,33%	↘	69,23%	100,00%	100,00%	=
	4 - bc303 IT systems and devices	68,63%	74,55%	93,75%	↗	71,43%	78,85%	93,75%	↗	86,96%	90,00%	96,15%	↗
	4 - bc310 Maatschappelijke Zorg	64,35%	69,91%	75,71%	↗	68,87%	74,53%	77,37%	↗	82,80%	81,52%	81,61%	↗
	4 - bc313 Retail management	66,67%	36,36%	53,33%	↗	67,65%	39,13%	53,33%	↗	79,17%	71,43%	62,50%	↘
	4 - bc323 Mediavormgeving	79,10%	60,47%	69,64%	↗	80,30%	62,50%	70,91%	↗	87,50%	82,93%	78,79%	↘
	4 - bc326 Meubels en (scheeps) interieurs maken	85,71%	75,00%	50,00%	↘	100,00%	75,00%	100,00%	↗	-	50,00%	-	-
	4 - bc328 Middenkader engineering	80,39%	82,86%	76,92%	↘	80,39%	82,86%	80,56%	↘	89,66%	97,50%	90,32%	↘
	4 - bc333 Ondernemerschap retail	40,00%	0,00%	50,00%	↗	40,00%	0,00%	50,00%	↗	83,33%	87,50%	-	-
	4 - bc334 Ondernemer horeca/ bakkerij	25,00%	66,67%	33,33%	↘	25,00%	66,67%	33,33%	↘	72,73%	87,50%	80,00%	↘
	4 - bc337 Pedagogisch werk	80,56%	72,73%	74,85%	↗	82,86%	74,82%	76,65%	↗	94,77%	88,50%	88,46%	↘

		Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
	Niveau - Beroepsopleiding	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Trend
	4 - bc350 Sport en bewegen	54,10%	35,19%	45,00%	↗	55,17%	36,73%	45,00%	↗	88,72%	90,00%	81,13%	↘
	4 - bc381 Industrieel produceren met hout	75,00%	100,00%	0,00%	↘	100,00%	100,00%	–	–	–	–	100,00%	–
	4 - bc388 Commercie	64,00%	57,45%	69,09%	↗	69,57%	61,36%	71,70%	↗	81,58%	71,88%	72,73%	↗
	4 - bc405 Werkvoorbereiden/ uitvoeren	71,43%	73,68%	77,78%	↗	83,33%	82,35%	87,50%	↗	92,86%	60,00%	100,00%	↗
	4 - bc409 Middenkader bouw en infra	40,00%	92,86%	80,95%	↘	40,00%	92,86%	80,95%	↗	68,75%	100,00%	83,33%	↘
	4 - bc425 Software development	44,07%	67,74%	62,50%	↘	46,43%	68,25%	61,82%	↗	85,45%	83,87%	75,44%	↘
	4 - bc426 Elektrotechnische systemen en installaties	66,67%	75,00%	57,14%	↘	80,00%	85,71%	80,00%	↘	75,00%	66,67%	100,00%	↗
	4 - bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	100,00%	80,95%	81,82%	↗	100,00%	94,44%	95,00%	↗	100,00%	0,00%	0,00%	=
	4 - bc478 Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	71,43%	66,67%	35,29%	↘	71,43%	66,67%	37,50%	↘	88,24%	90,24%	86,05%	↘
	4 - bc488 Business services	82,07%	77,02%	86,11%	↗	82,61%	77,36%	86,71%	↗	86,47%	86,46%	84,34%	↘
	4 - bc489 Evenementen-organisatie	60,00%	–	–	–	66,67%	–	–	–	100,00%	–	–	–
	4 - bc490 Management transport en logistiek	66,67%	–	–	–	66,67%	–	–	–	–	–	–	–

Niveau - Beroepsopleiding	Hoog	Voldoende	Onvoldoende	Geen oordeel	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat
	4	30	20	25			
2 - bc372 Werktuigkundige installaties (montage)	1	0	0	0	85,00%	89,47%	100,00%
2 - bc381 Industrieel produceren met hout	1	0	0	0	91,67%	86,96%	100,00%
3 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	1	0	0	0	87,14%	87,69%	90,38%
4 - bc172 Podium- en evenemententechniek	1	0	0	0	95,00%	95,24%	91,67%
2 - bc031 AV-productie	0	1	0	0	68,75%	65,88%	78,75%
2 - bc080 ICT support	0	1	0	0	76,15%	72,04%	87,50%
2 - bc165 Particuliere beveiliging	0	1	0	0	79,63%	78,61%	87,53%
2 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	0	1	0	0	78,26%	76,56%	80,31%
2 - bc301 Dienstverlening	0	1	0	0	76,20%	72,06%	84,30%
2 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	0	1	0	0	71,93%	57,89%	90,77%
2 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	0	1	0	0	80,95%	77,78%	81,25%
2 - bc359 Retail operationeel	0	1	0	0	78,52%	77,34%	85,56%
2 - bc416 Logistiek	0	1	0	0	75,71%	75,36%	84,78%
2 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	0	1	0	0	79,31%	70,73%	90,70%
2 - bc488 Business Services	0	1	0	0	68,33%	56,82%	86,15%
3 - bc223 Verzorgende IG	0	1	0	0	74,89%	78,16%	85,71%
3 - bc303 IT systems and devices	0	1	0	0	71,11%	74,67%	72,55%
3 - bc310 Maatschappelijke Zorg	0	1	0	0	69,11%	71,26%	87,41%
3 - bc332 Onderhoud- en verbouwbedrijf	0	1	0	0	84,38%	77,27%	85,19%

Niveau - Beroepsopleiding	Hoog	Voldoende	Onvoldoende	Geen oordeel	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat
3 - bc371 Elektrotechnische installaties	0	1	0	0	82,54%	82,22%	94,74%
3 - bc416 Logistiek	0	1	0	0	57,89%	78,57%	83,33%
3 - bc488 Business Services	0	1	0	0	79,03%	73,91%	81,08%
4 - bc031 AV-productie	0	1	0	0	71,43%	73,61%	84,52%
4 - bc113 Mbo-Verpleegkundige	0	1	0	0	68,13%	73,27%	84,01%
4 - bc189 Schoonheidsverzorging	0	1	0	0	75,00%	75,00%	75,00%
4 - bc300 Travel, leisure & hospitality	0	1	0	0	84,91%	84,91%	81,82%
4 - bc303 IT systems and devices	0	1	0	0	78,57%	81,21%	90,20%
4 - bc310 Maatschappelijke Zorg	0	1	0	0	70,38%	73,93%	81,99%
4 - bc323 Mediavormgeving	0	1	0	0	71,08%	72,67%	83,85%
4 - bc328 Middenkader engineering	0	1	0	0	80,00%	81,15%	92,25%
4 - bc337 Pedagogisch werk	0	1	0	0	75,59%	77,62%	90,91%
4 - bc405 Werkvoorbereiden/uitvoeren	0	1	0	0	73,81%	83,78%	88,46%
4 - bc409 Middenkader bouw en infra	0	1	0	0	72,00%	72,00%	84,00%
4 - bc488 Business Services	0	1	0	0	81,60%	82,10%	85,90%
2 - bc089 Keuken	0	0	1	0	56,25%	56,25%	82,35%
2 - bc324 Metaalbewerken	0	0	1	0	59,46%	58,33%	70,83%
2 - bc353 Tegelzetten	0	0	1	0	18,75%	18,75%	60,00%
2 - bc355 Timmeren	0	0	1	0	60,61%	39,68%	75,26%
2 - bc371 Elektrotechnische installaties	0	0	1	0	55,36%	44,19%	72,00%

Niveau - Beroepsopleiding	Hoog	Voldoende	Onvoldoende	Geen oordeel	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat
3 - bc189 Schoonheidsverzorging	0	0	1	0	61,76%	70,83%	81,82%
3 - bc217 Veiligheid en vakmanschap	0	0	1	0	67,06%	58,82%	79,79%
3 - bc324 Metaalbewerken	0	0	1	0	42,86%	60,00%	78,57%
3 - bc337 Pedagogisch werk	0	0	1	0	66,15%	68,75%	83,70%
3 - bc356 Publieke veiligheid	0	0	1	0	70,83%	69,18%	79,07%
3 - bc358 Retail advies	0	0	1	0	50,00%	63,16%	88,00%
3 - bc388 Commercie	0	0	1	0	63,16%	60,42%	66,67%
3 - bc413 Mechatronica	0	0	1	0	66,67%	75,00%	75,00%
3 - bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	0	0	1	0	62,82%	66,67%	90,16%
4 - bc313 Retail Management	0	0	1	0	54,55%	55,17%	72,22%
4 - bc334 Ondernemer horeca/bakkerij	0	0	1	0	46,15%	46,15%	79,17%
4 - bc350 Sport en bewegen	0	0	1	0	45,13%	45,99%	86,63%
4 - bc388 Commercie	0	0	1	0	63,82%	67,83%	75,73%
4 - bc425 Software development	0	0	1	0	58,19%	59,20%	81,61%
4 - bc478 Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	0	0	1	0	58,93%	60,00%	88,12%
2 - bc172 Podium- en evenemententechniek	0	0	0	1	0,00%	0,00%	0,00%
2 - bc297 Fastservice	0	0	0	1	91,67%	91,67%	100,00%
2 - bc311 Machinaal houtbewerken	0	0	0	1	100,00%	100,00%	100,00%
2 - bc314 Bediening	0	0	0	1	85,71%	87,50%	50,00%
2 - bc325 Metselen	0	0	0	1	100,00%	100,00%	100,00%

Niveau - Beroepsopleiding	Hoog	Voldoende	Onvoldoende	Geen oordeel	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat
2 - bc413 Mechatronica	0	0	0	1	85,71%	84,62%	100,00%
3 - bc058 Mediamaken	0	0	0	1	73,68%	78,79%	54,55%
3 - bc089 Keuken	0	0	0	1	53,85%	63,64%	72,73%
3 - bc165 Particuliere beveiliging	0	0	0	1	56,36%	90,63%	-
3 - bc172 Podium- en evenemententechniek	0	0	0	1	70,00%	80,00%	87,50%
3 - bc298 Precisietechniek	0	0	0	1	100,00%	100,00%	-
3 - bc300 Travel, leisure & hospitality	0	0	0	1	79,17%	83,33%	90,91%
3 - bc311 Machinaal houtbewerken	0	0	0	1	100,00%	100,00%	-
3 - bc314 Bediening	0	0	0	1	60,00%	60,00%	66,67%
3 - bc350 Sport en bewegen	0	0	0	1	74,12%	76,25%	66,67%
3 - bc355 Timmeren	0	0	0	1	80,95%	88,46%	87,50%
3 - bc381 Industrieel produceren met hout	0	0	0	1	83,33%	90,91%	100,00%
4 - bc089 Keuken	0	0	0	1	60,00%	60,00%	71,43%
4 - bc326 Meubels en (scheeps)interieurs maken	0	0	0	1	70,59%	92,31%	50,00%
4 - bc333 Ondernemerschap retail	0	0	0	1	30,00%	33,33%	85,00%
4 - bc381 Industrieel produceren met hout	0	0	0	1	66,67%	100,00%	100,00%
4 - bc426 Elektrotechnische systemen en installaties	0	0	0	1	66,67%	82,35%	80,00%
4 - bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	0	0	0	1	86,21%	96,30%	66,67%
4 - bc489 Evenementenorganisatie	0	0	0	1	88,89%	93,75%	100,00%
4 - bc490 Management transport en logistiek	0	0	0	1	66,67%	66,67%	-

Bijlage 4: Opleidingenportfolio

School	Domein	Aantal BBL	Aantal BOL	VMR BOL	VMR BBL
Technova	79020 Techniek en proces industrie	7	7		
Technova	79000 Bouw en infra	6	2		
Technova	79010 Afbouw, hout en onderhoud	8	2		
Technova	79040 Media en vormgeving		7		
Technova	79050 Informatie en communicatie-technologie		3		
Technova	79060 Mobiliteit en voertuigen	2	2		
Technova	79090 Economie en Administratie		1		
Dulon	79010 Afbouw, hout en onderhoud		2		
Dulon	79050 Informatie en communicatie-technologie	1	1		
Dulon	79080 Handel en ondernemerschap	3	4		
Dulon	79090 Economie en Administratie	7	10		
Dulon	79100 Veiligheid en sport	1	12		
Dulon	79110 Uiterlijke verzorging	0	7		
Dulon	79120 Horeca en bakkerij		2		
Dulon	79130 Toerisme en recreatie	2	3		
Dulon	79140 Zorg en welzijn	6	8		
Dulon	Entree	7	6		
Astrum	79040 Media en vormgeving		1		
Astrum	79050 Informatie en communicatie-technologie		3		

School	Domein	Aantal BBL	Aantal BOL	VMR BOL	VMR BBL
Astrum	79080 Handel en ondernemerschap	0	4		
Astrum	79090 Economie en Administratie	0	8		
Astrum	79100 Veiligheid en sport		5		
Astrum	79120 Horeca en bakkerij	0	6		
Astrum	79130 Toerisme en recreatie		4		
Astrum	79140 Zorg en welzijn	8	8		
Dulon Veenendaal	79140 Zorg en welzijn	3			
Het perron	79080 Handel en ondernemerschap	1		1	
Het perron	79070 Transport, scheepvaart en logistiek	2	2	1	1
Het perron	79060 Mobiliteit en voertuigen	1	1	1	1
Het perron	79140 Zorg en welzijn	1	1	1	1
Het perron	79120 Horeca en bakkerij	1	1	2	2
Het perron	79020 Techniek en proces industrie		1		1
Leerpark Arnhem	79080 Handel en ondernemerschap	1	1	1	1
Leerpark Arnhem	79000 Bouw en infra	1	1	1	1
Leerpark Arnhem	79020 Techniek en proces industrie	3	3	3	3
Leerpark Arnhem	79060 Mobiliteit en voertuigen	1	1	1	1
Leerpark Arnhem	79140 Zorg en welzijn	1		1	
Leerpark Arnhem	79050 Informatie en communicatie-technologie	1		1	
Leerpark Arnhem	79120 Horeca en bakkerij	2	2	2	2

Bijlage 5: Aanbod keuzedelen

Code	Naam keuzedeel
K0003	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening - niveau 2
K0003	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening - niveau 2 - vanaf cohort 2020
K0006	Assisteren bij sport en recreatie - niveau 2
K0006	Assisteren bij sport en recreatie - niveau 2 - vanaf cohort 2020
K0022	Digitale vaardigheden basis
K0022	Digitale vaardigheden basis - vanaf cohort 2020
K0023	Digitale vaardigheden gevorderd
K0023	Digitale vaardigheden gevorderd - vanaf cohort 2020
K0029	Duurzaamheid in het beroep B - niveau 2
K0030	Duurzaamheid in het beroep C - niveau 3
K0031	Duurzaamheid in het beroep D - niveau 4
K0032	Eetcultuur en wensen
K0032	Eetcultuur en wensen - vanaf cohort 2022
K0038	Financiële administratie niveau 2 doorstroom
K0038	Financiële administratie niveau 2 doorstroom - vanaf cohort 2021
K0055	Internationaal I: Bewustzijn interculturele diversiteit
K0055	Internationaal I: Bewustzijn interculturele diversiteit - vanaf cohort 2020

Code	Naam keuzedeel
K0055	Internationaal I: Bewustzijn interculturele diversiteit - vanaf cohort 2020 (K0055-SAV-20)
K0057	Internationalisering en internationaal recht
K0057	Internationalisering en internationaal recht - vanaf cohort 2020
K0058	Juridisch secretaresse
K0058	Juridisch secretaresse - vanaf cohort 2020
K0061	Leidinggeven
K0061	Leidinggeven - vanaf cohort 2020
K0066	Mensen met een licht verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag
K0066	Mensen met een licht verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag - vanaf cohort 2020
K0067	Mensen met niet aangeboren hersenletsel
K0067	Mensen met niet aangeboren hersenletsel - vanaf cohort 2023
K0071	Nederlands 3F
K0072	Ondernemend gedrag - niveau 3 en 4 - t/m cohort 2020
K0072	Ondernemend gedrag - niveau 3 en 4 - vanaf cohort 2021
K0073	Ondersteuning bij de uitvoering van diverse HRM processen - t/m cohort 2020
K0073	Ondersteuning bij de uitvoering van diverse HRM processen - vanaf cohort 2021

Code	Naam keuzedeel
K0077	Organisatie interne evenementen
K0077	Organisatie interne evenementen - vanaf cohort 2021
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap N2 - cohort 2019 en ouder
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap N3/4 - cohort 2019 en ouder
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap - cohort 2020
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap - vanaf cohort 2021
K0082	Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking
K0082	Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking - vanaf cohort 2020
K0116	Verdieping sociale zekerheid
K0116	Verdieping sociale zekerheid - vanaf cohort 2020
K0118	Verzorgende en verpleegtechnische handelingen
K0118	Verzorgende en verpleegtechnische handelingen - vanaf cohort 2021
K0119	Verplegende en verpleegtechnische handelingen
K0119	Verplegende en verpleegtechnische handelingen - vanaf cohort 2020
K0125	Voorbereiding hbo
K0125	Voorbereiding hbo - vanaf cohort 2020
K0136	Zorg en technologie toepassen - niveau 2 / tot en met cohort 2018
K0136	Zorg en technologie toepassen - niveau 2 / cohort 2019
K0136	Zorg en technologie toepassen - niveau 2 / vanaf cohort 2020

Code	Naam keuzedeel
K0137	Zorg en technologie - niveau 3
K0137	Zorg en technologie - niveau 3 / vanaf cohort 2020
K0138	Zorginnovaties en technologie - niveau 4
K0138	Zorginnovaties en technologie - niveau 4 / vanaf cohort 2020
K0152	Expressief talent
K0152	Expressief talent - vanaf cohort 2020
K0159	Jeugd en opvoedhulp
K0159	Jeugd en opvoedhulp - vanaf cohort 2020
K0165	Ondernemerschap mbo
K0165	Ondernemerschap mbo - vanaf cohort 2021
K0180	Verdieping techniek en materialenkennis
K0180	Verdieping techniek en materialenkennis - vanaf cohort 2021
K0184	Voorbereiding hbo kunstonderwijs
K0186	Wijkgericht werken
K0186	Wijkgericht werken - vanaf cohort 2020
K0189	Corporate design
K0189	Corporate design - vanaf cohort 2021
K0202	Internationaal II: werken in het buitenland
K0202	Internationaal II: werken in het buitenland - vanaf cohort 2020

Code	Naam keuzedeel
K0205	Voorbereiding hbo Wiskunde voor de techniek
K0205	Voorbereiding hbo Wiskunde voor de techniek - alleen ICT Ede
K0206	Imagestyling
K0206	Imagestyling - cohort 2020
K0206	Imagestyling - vanaf cohort 2021
K0207	Doorstroom naar niveau 3 zorg en welzijn
K0207	Doorstroom naar niveau 3 zorg en welzijn - vanaf cohort 2020
K0210	Internationaal I: overbruggen (interculturele) diversiteit
K0210	Internationaal I: overbruggen (interculturele) diversiteit - cohort 2020
K0210	Internationaal I: overbruggen (interculturele) diversiteit - vanaf cohort 2021
K0211	Ondernemend gedrag - niveau 1 en 2 - t/m cohort 2020
K0211	Ondernemend gedrag - niveau 1 en 2 / vanaf cohort 2021
K0219	Gezonde leefstijl
K0224	Inspelen op innovaties - niveau 2
K0224	Inspelen op innovaties - niveau 2 - vanaf cohort 2022
K0225	Inspelen op innovaties - niveau 3
K0225	Inspelen op innovaties - niveau 3 - vanaf cohort 2022
K0226	Inspelen op innovaties - niveau 4
K0226	Inspelen op innovaties - niveau 4 - vanaf cohort 2022

Code	Naam keuzedeel
K0230	Bewegen in de buurt
K0230	Bewegen in de buurt - vanaf cohort 2020
K0232	Doorstroom naar sport en bewegen niveau 3
K0233	Ernstig meervoudige beperkingen
K0233	Ernstig meervoudige beperkingen - vanaf cohort 2020
K0233	Ernstig meervoudige beperkingen - vanaf cohort 2023
K0234	Lifeguard
K0235	Sportspecialisatie basis nr. 1
K0243	Supermarkt - niveau 2
K0262	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening - niveau 3
K0262	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening - niveau 3 / vanaf cohort 2019
K0263	ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 4
K0263	ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 4 - vanaf cohort 2020
K0263	ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 4 - vanaf cohort 2023
K0278	Elektro- en installatietechniek voor de bouw
K0279	2D Teken en - t/m cohort 2019
K0279	2D - ME Teken en (cohort 2020 en 2021)
K0279	2D - Teken en - vanaf cohort 2022
K0287	Eerstelijns- en ketenzorg

Code	Naam keuzedeel
K0287	Eerstelijns- en ketenzorg - vanaf cohort 2020
K0288	Specifieke doelgroepen sport en bewegen
K0329	3D Modeling productietekeningen meubelindustrie
K0329	3D Modeling productietekeningen meubelindustrie - vanaf cohort 2020
K0330	Industrieel spuiten van timmerwerk
K0332	Specialisatie procesoperator CNC-gestuurde houtbewerkingsmachines
K0355	Digitaal produceren 3D object
K0368	Basisvaardigheden metaal - t/m cohort 2019
K0368	Basisvaardigheden metaal - Cohort 2020
K0368	Basisvaardigheden metaal - vanaf cohort 2021
K0368	Basisvaardigheden metaal - vanaf cohort 2023
K0391	Illustreren
K0428	Montage eenvoudige houten elementen op de bouwplaats
K0430	Fiscale werkzaamheden in de praktijk
K0430	Fiscale werkzaamheden in de praktijk
K0432	Ervaringsdeskundigheid - tm cohort 2022
K0432	Ervaringsdeskundigheid - vanaf cohort 2023
K0440	Verrijking leervaardigheden
K0457	Architectuur Trainee

Code	Naam keuzedeel
K0457	Architectuur Trainee - vanaf cohort 2020
K0465	Procesoperator CNC-gestuurde houtbewerkingsmachines - t/m cohort 2020
K0465	Procesoperator CNC-gestuurde houtbewerkingsmachines - vanaf cohort 2021
K0466	Specialist vakmanschap bij duurzaam bouwen
K0481	Embedded design
K0495	Fotografie basis - t/m cohort 2019
K0495	Fotografie basis - vanaf cohort 2020
K0497	Mobile application development
K0505	Verdieping software
K0505	Verdieping software - vanaf cohort 2022
K0507	Complementaire zorg
K0507	Complementaire zorg - vanaf cohort 2020
K0512	Lean en creatief
K0516	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken - niveau 2
K0516	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken / niveau 2 - vanaf cohort 2021
K0517	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken - niveau 3
K0517	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken -/niveau 3 - vanaf cohort 2021
K0519	Online marketing en e-commerce
K0530	Journalistiek in AV

Code	Naam keuzedeel
K0553	Zendertechniek - t/m cohort 2019
K0553	Zendertechniek - vanaf cohort 2020
K0610	Weerbaarheid voor beveiligers en handhavers
K0610	Weerbaarheid voor beveiligers en handhavers
K0610	Weerbaarheid voor beveiligers en handhavers - vanaf cohort 2021
K0611	BSO 8 tot 12 jaar
K0611	BSO 8 tot 12 jaar - cohort 2020
K0611	BSO 8 tot 12 jaar - vanaf cohort 2021
K0616	Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen in een kortdurende (acute) opnamesituatie
K0616	Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen in een kortdurende (acute) opnamesituatie - vanaf cohort 2020
K0618	Zorg in instabiele en acute zorgsituaties
K0618	Zorg in instabiele en acute zorgsituaties - vanaf cohort 2020
K0625	Calculeren in de sectortechniek en gebouwde omgeving - tm cohort 2020
K0625	Calculeren in de sectortechniek en gebouwde omgeving - vanaf cohort 2021
K0637	Procesoptimalisatie industrieel produceren met hout - t/m cohort 2020
K0637	Procesoptimalisatie industrieel produceren met hout - vanaf cohort 2021
K0638	Procesoptimalisatie meubelindustrie
K0663	Basis restauratiewerk metselen

Code	Naam keuzedeel
K0664	Basis restauratiewerk timmeren
K0665	Basisvaardigheden elektrotechnische installaties, geschikt voor niveau 2 en 3
K0671	Casco Lijmwerk
K0680	Human interface & cloud computing
K0680	Human interface & cloud computing - vanaf cohort 2020
K0695	Schoonmetselwerk
K0701	Uitzetten en maatvoeren
K0709	Wandtegels lijmen
K0711	Werken met houten bouwconstructies
K0718	Artistiek inzicht - t/m cohort 2019
K0718	Artistiek inzicht - vanaf cohort 2020
K0721	Basis Webdevelopment
K0722	Front-end development
K0730	Programmeren van microcontrollers
K0737	Vorbereiding APK keurmeester - t/m cohort 2019
K0737	Vorbereiding APK keurmeester - vanaf cohort 2020
K0788	Basis programmeren voor games
K0790	Belevingsgericht werken
K0790	Belevingsgericht werken - vanaf cohort 2023

Code	Naam keuzedeel
K0793	BSO 4 tot 8 jaar
K0793	BSO 4 tot 8 jaar - vanaf cohort 2020
K0802	Engels A2/B1
K0803	Engels B1/B2
K0819	Marketing (verdieping)
K0825	Outdoor activiteiten
K0843	Vorbereiding havo economie
K0848	Vorbereiding Wiskunde A
K0857	Bestuurlijke handhaving
K0857	Bestuurlijke handhaving - vanaf cohort 2022
K0877	Persoonlijk profileren
K0877	Persoonlijk profileren - cohort 2020
K0877	Persoonlijk profileren - vanaf cohort 2021
K0879	Specialist leesbevordering 0-12 jaar
K0895	Duurzaam bouwen voor bouwplaats personeel
K0902	Geriatrische revalidatiezorg
K0902	Geriatrische revalidatiezorg - vanaf cohort 2020
K0909	Instructeur dans/bewegen op muziek
K0910	Instructeur Fitness

Code	Naam keuzedeel
K0911	Instructeur gymnastiek
K0913	Instructeur overige sporten
K0914	Instructeur skiën
K0915	Instructeur snowboarden
K0918	Instructeur zwemonderwijs
K0937	Trainer-coach overige sporten
K0940	Trainer-coach voetbal
K0943	Verdieping instructeur
K0948	Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking
K0948	Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking - vanaf cohort 2020
K0957	Bierkennis
K0959	Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs
K0960	Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs
K0961	Duits B1/B2 in het beroepsonderwijs
K0974	Vorbereiding pabo
K0974	Vorbereiding pabo - vanaf cohort 2020
K0984	Engels in het beroepsonderwijs A1/A2
K0988	Geronthopsychiatrie
K0988	Geronthopsychiatrie - vanaf cohort 2020

Code	Naam keuzedeel
K0988	Geronthopsychiatrie - vanaf cohort 2023
K0996	Peercoaching in de praktijk
K0996	Peercoaching in de praktijk - vanaf cohort 2020
K0999	Spaans A1/A2 in het beroepsonderwijs
K1000	Spaans A2/B1 in het beroepsonderwijs
K1001	Spaans B1/B2 in het beroepsonderwijs
K1005	Verdieping in de zorg - niveau 2
K1005	Verdieping in de zorg - niveau 2 / vanaf cohort 2020
K1006	Verdieping palliatieve zorg - tm cohort 2019
K1006	Verdieping palliatieve zorg - cohort 2020
K1006	Verdieping palliatieve zorg - vanaf cohort 2021
K1007	Verslavingszorg
K1007	Verslavingszorg - vanaf cohort 2020
K1012	AV - Dramaproductie
K1057	Handhaving bij verkeerscontrole (was K0712)
K1059	Intake en service (was K0712)
K1062	Mensen met een verstandelijke en visuele beperking
K1062	Mensen met een verstandelijke en visuele beperking - vanaf cohort 2021
K1110	Sportmassage

Code	Naam keuzedeel
K1132	Sportinstructie en activiteiten voor kinderen van 4 - 12 jaar
K1137	Voeding & Hospitality in zorg en welzijn
K1153	Basisinzetbaarheid als militair
K1154	Basis fysieke en mentale fitheid
K1157	Introductie instructie geven bij Defensie
K1158	Introductie leidinggeven bij Defensie
K1167	Werken met kinderen in de gastouderopvang
K1170	Bijzondere eind- en langprofielen maken met conventionele houtbewerkingsmachines
K1180	Standaard eind- en langprofielen maken met conventionele houtbewerkingsmachines
K1189	Positieve gezondheid in de praktijk
K1207	Interactief ontwerpen met BIM
K1225	Basisvaardigheden Advanced Driver Assistance Systems (ADAS)
K1226	Begeleider praktijkleren
K1233	Introductie tot visagie
K1243	Visagie
K1270	Werken met baby's
K1292	Combifunctionaris IKC / Brede School - Vanaf cohort 2020
K1296	Helpende plus - vanaf cohort 2022
K1301	Basis ontwikkelingsgericht werken in de VVE

Code	Naam keuzedeel
K1311	Laadpunten voor elektrische voertuigen
K1313	Orientatie op de politie
K1348	Vorbereiding hbo wiskunde voor de techniek-I-Breed
K1358	Gebiedsgebonden politie en opsporing
K1364	Rekenen mbo-niveau 3
K1365	Rekenen mbo-niveau 4
K1387	Filmen met de DSLR/systeemcamera – basis
K1398	Weerbaarheid voor beveiligers en handhavers
K0798	Duurzaam Vakmanschap Elektrotechnische Installaties geschikt niveau 2 en 3
K1200	Verdieping kraamzorg
K1275	Instructeur Athletic Skills Model
K0156-NIA	Interieurstyling
K0005-NIA	Assisteren bij Facilitaire Diensten
K0798-NIA	Duurzaam vakmanschap Elektrotechnische installaties, geschikt voor niveau 2 en 3
K0024-NIA	Diversiteit
K0081-NIA	Oriëntatie salarisadministratie
K0097-NIA	Solliciteren

Code	Naam keuzedeel
K0101-NIA	Specifieke doelgroepen DA
K0161-NIA	Keuringsklaar maken en voorbrengen
K0244-NIA	Supermarkt (geschikt voor niveau 3 en 4)
K0289-NIA	Triage
K0397-NIA	Methode-ontwikkeling en validatie
K0619-NIA	Achtergronden van biologisch-medisch laboratoriumwerk
K0634-NIA	Laboratoriumrekenen en wiskunde
K0646-NIA	Verdieping Histopathologie
K0059	Klantcontact en verkoop
K0789	Basis wiskunde, natuurkunde en mechanica voor de bouw

Bijlage 6: Resultaten burgerschapsonderzoek mbo

Aanvulling resultaten onderzoek burgerschap

Om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs binnen de mbo-scholen van COG, is juni 2023 onderzoek gedaan onder burgerschapsdocenten. Dit onderzoek was een vervolgonderzoek op de nulmeting uit 2021. Tijdens dit onderzoek zijn burgerschapsdocenten bevraagd over de visie, inhoud, organisatie en verantwoording van het burgerschapsonderwijs binnen COG. Ook zijn burgerschapsdocenten bevraagd op hun behoefte aan professionalisering en de inbreng van studenten en het werkveld bij het vormgeven van het burgerschapsonderwijs. De uitkomsten van dit onderzoek zijn besproken met de kartrekkers burgerschap en binnen de vakgroepen op de locaties en hebben als input gediend voor het teamplan burgerschap.

Visie op burgerschap

Binnen het thema 'Visie op burgerschap' is de respondenten gevraagd in hoeverre zij van mening zijn dat het mbo een heldere visie heeft op burgerschap en burgerschapsonderwijs.

Een gedeelde visie op burgerschap en burgerschapsonderwijs is van essentieel belang, omdat dit de basis vormt en richting geeft aan de vormgeving van het burgerschapsonderwijs binnen onze instelling. Om burgerschapsdocenten te ondersteunen bij het concretiseren van deze visie, hebben burgerschapsdocenten van Astrum College, Dulon College en Technova College een tweedaagse training gevolgd waarin de focus lag op de instellingsvisie op burgerschap. Hoewel deze tweedaagse training zeer positief is ontvangen door docenten, is het percentage docenten dat vindt dat COG een duidelijke visie op burgerschap heeft afgenomen. Dit zou kunnen wijzen op een grotere

bewustwording en kritische reflectie onder docenten met betrekking tot de instellings- en teamvisie op burgerschap als gevolg van deze training.

Het ontwikkelen van een gedeelde en gedragen visie op burgerschap en burgerschapsonderwijs, en de praktische implementatie hiervan, blijft dus een uitdaging. Gezien de voortdurende landelijke ontwikkelingen op het gebied van burgerschap in het mbo is het van belang om de visie op burgerschap en burgerschapsonderwijs en de praktische toepassing daarvan blijvend te evalueren en aan te passen.

Inhoud burgerschapsonderwijs

Binnen het thema 'Inhoud van het burgerschapsonderwijs' zijn respondenten bevraagd over de wijze waarop de dimensies van burgerschap in het onderwijsprogramma zijn geïntegreerd en of er behoefte is aan sturing op inhoud. Ook zijn de respondenten gevraagd naar de aandacht voor kritisch denken en digitaal burgerschap, en of er onderscheid wordt gemaakt in het programma voor BBL- en BOL-studenten.

Een aanzienlijke meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze in verschillende mate verwachten dat de instelling richtlijnen geeft voor de inhoudelijke invulling van het burgerschapsonderwijs. Respondenten geven aan dat de nadruk in het burgerschapsonderwijs steeds meer is verschoven naar het ontwikkelen van houdingaspecten en vaardigheden, ten koste van kennis. Echter, gezien de aanbevelingen van de expertisegroep burgerschap aan het ministerie van OCW, is het waarschijnlijk dat kennis een grotere rol gaat spelen binnen burgerschapsonderwijs. Het is belangrijk om deze ontwikkeling te blijven volgen en het burgerschapsonderwijs hierop af te stemmen.

Respondenten melden dat ze voldoende aandacht besteden aan de ontwikkeling van kritisch denken. De manier waarop dit gebeurt, kan echter reden zijn voor verder onderzoek. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan geen onderscheid te maken in het aanbod en de aanpak van burgerschapsonderwijs tussen BBL- en BOL-studenten. Gezien de verschillen tussen deze doelgroepen, is het van belang na te denken over een differentiatie in het aanbod van burgerschapsonderwijs voor BBL- en BOL-studenten.

Organisatie burgerschapsonderwijs

Binnen het thema 'Organisatie van het burgerschapsonderwijs' zijn de respondenten bevraagd over het lesmateriaal, de mate van flexibiliteit en de samenwerking met externe organisaties binnen het burgerschapsonderwijs.

Uit de enquêteresultaten blijkt dat 93,7% van de respondenten in de toekomst gebruik wil maken van eigen lesmateriaal (eventueel in combinatie met een ingekochte methode en/of in samenwerking met externe partijen). Het ontwikkelen van eigen lesmateriaal kan de lessen nog relevanter maken voor onze studenten, maar dit vergt ook extra tijd en inspanning. Het is van belang om hierbij de landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de herziening van de kwalificatie-eisen en de mogelijke invoering van resultaatverplichtingen nauwlettend te volgen.

Hoewel het aantal respondenten dat activiteiten en projecten organiseert met externe organisaties is toegenomen ten opzichte van 2021, wordt er nog weinig gebruikgemaakt van de mogelijkheid om studenten projectopdrachten te laten uitvoeren tijdens hun stage. Met name voor BBL-studenten kan dit een waardevolle aanvulling zijn.

Verantwoording inspanningsverplichting

Binnen het thema 'Verantwoording van de inspanningsverplichting' zijn de respondenten bevraagd over de mate waarin ze deze verplichting kunnen verantwoorden en waarborgen, en op welke manier ze de ontwikkeling van studenten zichtbaar maken.

Een aanzienlijke meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze de huidige inspanningsverplichting goed kunnen verantwoorden. Desondanks geeft 12,5% van de respondenten aan dat ze dit slechts in beperkte mate kunnen. Het is raadzaam om hierover binnen de vaksecties het gesprek aan te gaan en te onderzoeken wat er nodig is om deze verantwoording te verbeteren. Daarnaast geeft een meerderheid aan dat er meer richtlijnen vanuit de instelling mogen worden gegeven om de inspanningsverplichting van studenten zichtbaar te maken en te waarborgen.

Docenten burgerschap

Binnen het thema 'Docenten burgerschap' zijn de respondenten bevraagd over de duidelijkheid van de bekwaamheidseisen voor docenten burgerschap en hun behoefte aan professionaliseringsactiviteiten. Uit de enquêteresultaten blijkt dat er een sterke behoefte is onder respondenten aan duidelijke bekwaamheidseisen voor burgerschapsdocenten. Daarnaast is er een grote vraag naar nascholing en kennisdeling in interne of externe netwerken.

Inbreng studenten

Binnen het thema 'Inbreng van studenten' is aan de respondenten gevraagd of de inbreng en feedback van studenten worden benut voor het verbeteren en doorontwikkelen van het burgerschapsonderwijs.

Hoewel 75% van de respondenten aangeeft gebruik te maken van de feedback van studenten voor de evaluatie en verbetering van het burgerschapsonderwijs, is dit een afname ten opzichte van 2021. Het blijft essentieel om de inbreng van studenten te benutten.

Teamplan burgerschap

Bovenstaand onderzoek is input geweest bij het opstellen van het teamplan burgerschap waarin de kartrekkers voor COG en voor de verschillende locaties de volgende ambities voor 2023-2024 hebben opgesteld:

- Mbo-scholen van COG: Er is COG-breed afstemming over hoe we de inspanningsverplichting borgen door bewijsstukken in het digitale portfolio.
- Astrum College: Er is een uniform minimaal curriculum opgesteld voor het burgerschapsonderwijs op Astrum College
- Dulon College: Er is een minimaal uniform curriculum opgesteld voor het burgerschapsonderwijs op Dulon College. De inspraak van de vakgroep burgerschap is versterkt door alle (inhoudelijke) besluitvorming met betrekking tot burgerschap op Dulon College te laten verlopen via de vakgroep.
- Technova College: Er is een samenhangende vakgroep Burgerschap op Technova College met een visie die minstens eenmaal per OP bijeenkomt.
- Het Perron: Er is een nulmeting ontwikkeld en geïmplementeerd voor burgerschap.



Bijlage 7: Notitie Helderheid

Kengetallen

Instroom tussen 02-10-2022 en 31-12-2022 ROC A12¹

BOL	10
BBL	68
Totaal	78

Definitie instroom: Bekostigde studenten (excl. vavo) die zich a) tussen 2 oktober en 31 december voor het eerst inschrijven bij de instelling en b) in het voorgaande en huidige teljaar (1-10-2022 en 1-10-2023) geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.

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

BOL	5
BBL	6
Totaal	11

Definitie herinschrijving: Bekostigde studenten (excl. educatie en vavo) die zich inschrijven tussen 2 oktober en 31 december en op 1-10-2022 wel en op 1-10-2023 geen bekostigd mbo-onderwijs volgden bij de instelling.

1. Bron: PowerBI, dashboard Jaarverslag notitie helderheid (instroom, doorstroom, uitstroom), 15 januari 2024

Doorstroom tussen 02-10-2023 en 31-12-2023

Doorstroom andere crebo (zelfde niveau en leerweg)	37
Doorstroom andere leerweg (zelfde crebo en niveau)	20
Doorstroom andere crebo + niveau (zelfde leerweg)	43
Doorstroom andere crebo + leerweg (zelfde niveau)	3
Doorstroom andere leerweg + niveau + crebo	1

Totaal **130**

Definitie doorstroom: Bekostigde studenten (op 1-10-2023) die (zonder/met diploma) overstappen binnen dezelfde instelling naar een ander bekostigde crebo- leerweg en/of niveau.

Uitstroom tussen 02-10-2022 en 31-12-2022	BBL	BOL	Totaal
1. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe absoluut geen invloed op kan uitoefenen.	13	22	35
2. Persoonsgebonden factoren waar de instelling in principe niets kan doen aan de oorzaken, maar in principe en wellicht wel aan de opvang.	3	15	18
3. Instellingsgebonden factoren	5	6	11
4. Studie- en beroepskeuze gebonden factoren	15	35	50
5. Arbeidsmarkt- en (externe) omgevingsfactoren	16	12	28
8. Geen uitval (bv gediplomeerd, of overstap naar onbekostigd onderwijs)	66	30	96
Totaal	118	120	238

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

Mbo-opleidingen voor bedrijven

Het mbo van COG biedt de volgende mbo-opleidingen aan bedrijven aan:

- BBL pedagogisch medewerker
- BBL Dienstverlening Helpende niveau 2 met keuzedeel Helpende plus
- BBL Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg niveau 4
- BBL Begeleider Maatschappelijke Zorg niveau 3
- BBL Verzorgende IG niveau 3
- BBL mbo Verpleegkunde niveau 4
- Certificeerbare eenheden op mbo niveau 2, 3 en 4 op aanvraag.



Toelichting thema's notitie Helderheid COG

Thema's Notitie Helderheid		Toepassing mbo van COG
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.	Het mbo heeft in 2022-2023 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.	Het mbo heeft in 2022-2023 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen.	In schooljaar 2022-2023 zijn er in totaal 800 vrijstellingen in behandeling genomen, en zijn er 758 toegewezen door de examencommissie(s).
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf, maar door instelling of door derde.	In boekjaar 2023 hebben nul mbo 18+ studenten gebruik gemaakt van het Studentenfonds voor les- en cursusgeld.
Thema 5	In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk.	
	A. Uitschrijving kort na 1 oktober.	Een overzicht hiervan is opgenomen onder kengetallen.
	B. Dubbele inschrijving.	Op teldatum 1-10-2023 is er 1 dubbele bekostigbare inschrijvingen mbo-mbo (buiten BRIN). En 15 mbo-vo. Op teldatum 1-10-2022 waren er 136 studenten met een dubbele inschrijving binnen het mbo (één bekostigde inschrijving en één niet bekostigde inschrijving).
	C. Gecombineerde trajecten (basis) educatie/beroepsonderwijs.	Hiervan is geen sprake binnen COG.
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 onder kengetallen. Alle studenten hebben een gewijzigde onderwijsovereenkomst getekend.
	B. Specifieke groepen volgen specifieke trajecten.	De instelling maakt gebruik van startklaarklas(sen) en kwalificatieklas(sen). Hierbij worden studenten ingeschreven op respectievelijk hun voorgaande crebo en de kwalificatiecrebo van een bepaalde richting. Studenten worden geplaatst in de meest passende opleiding met bijbehorende prijsfactor.
	C. Horizontale en verticale stapeling van diploma's.	Er zijn in kalenderjaar 2023 aan 95 studenten twee diploma's uitgereikt. Voor 92 studenten betrof dit horizontale stapeling (zelfde niveau). Voor al deze studenten geldt dat slechts één diploma in aanmerking is gebracht voor outputbekostiging. Voor twee student betrof het een verticale stapeling. Voor deze studenten is het diploma met het hoogste niveau in aanmerking gebracht voor outputbekostiging.
Thema 7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven.	Binnen de stichting worden opleidingen, cursussen en trainingen gegeven. Voor studenten die in aanmerking zijn gebracht voor rijksbijdrage wordt een contract opgesteld met daarin de extra kosten en de verantwoording daarvan. Voor de overige activiteiten (waar de instelling geen rijksbijdrage voor ontvangt) is een overzicht van bedrijven opgenomen in de verantwoording die is geschreven in het hoofdstuk Onderwijs mbo, leven lang ontwikkelen (per locatie staan de activiteiten en bedrijven genoemd).
Thema 8	Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland.	Het mbo heeft in 2023 geen onderwijs verzorgd buiten Nederland.

Bijlage 8: Hoofd- en nevenfuncties CvB en RvT

Overzicht hoofdfuncties en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur Stichting COG in 2023. Op 1 januari 2024 heeft de heer drs. M.A. Otten zijn functie neergelegd en heeft mevrouw V. Simonsz-Van Krieken het voorzitterschap overgenomen. De heer drs. J.W. Meinsma is vanaf 1 januari 2024 vicevoorzitter. De heer drs. J.H. Koops en mevrouw A. Terzi, PhD zijn vanaf 1 januari 2024 aangetreden tot het RvT als lid Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

Hoofdfuncties en nevenfuncties

De heer drs. M.A. Otten

Voorzitter RvT

- › Directeur Marko Otten Advies & Ad Interim, coaching directieleden en bestuurders
- › Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Jados Arnhem
- › Voorzitter Vereniging BegaafdheidsProfielScholen in Nederland

Mevrouw V. Simonsz-Van Krieken

Vicevoorzitter RvT

- › Zelfstandig ondernemer, Victoria in Business (interim-) bestuur en management, strategisch advies, publiek-private samenwerking
- › Directeur-bestuurder Brabant C, investeringsfonds voor cultuur
- › Strategisch adviseur ontwikkeling Vrijheidskwartier Wageningen

Mevrouw prof. dr. J.H. Walma van der Molen

Lid RvT

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

De heer drs. M.G. Brouwer

Lid RvT

- › Directeur Digitalisering & IT 's Heeren Loo
- › Voorzitter Stichting Leven in Schuytgraaf

De heer drs. J.W. Meinsma

Lid RvT

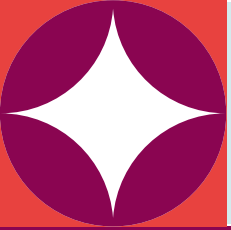
- › Lid College van Bestuur Hogeschool Saxion
- › Lid bestuur Stichting Present Nederland*
- › Voorzitter Raad van Kerken Hilversum*
- › Lid Adviesraad Expertise Centrum Inclusief Onderwijs*
- › Lid Politieonderwijsraad *

* betreft onbezoldigde functie

College van Bestuur

	Nevenfuncties - <i>Qualitate qua</i>	Nevenfuncties - <i>Overig</i>
De heer dr. J.J. van Dijk <i>Voorzitter CvB</i>	<i>Landelijk</i> › Voorzitter sectorkamer Zorg, welzijn en sport SBB* › Voorzitter bedrijfstakgroep Zorg, welzijn en sport mbo Raad* › Voorzitter commissie Governance mbo Raad* › Lid stuurgroep LLO mbo Raad* <i>Regio Arnhem</i> › Voorzitter Lerende Regio Arnhem (LRA)* › Voorzitter stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten regio Arnhem* › Lid alliantievertegenwoordiging Nationaal Programma Arnhem-Oost* › Lid toezichthoudend bestuur en voorzitter auditcommissie SVW De Verbinding <i>Regio Foodvalley</i> › Voorzitter Economic Board* › Lid toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs vo Barneveld - Veenendaal › Lid bestuur Regionaal Werkbedrijf Foodvalley* › Lid stuurgroep Human Capital Agenda* › Lid coördinatieteam van de arbeidsmarktregio * › Lid stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten regio Foodvalley*	› Voorzitter sectortafel Energiesysteem › Adviseur Nationaal Programma Regionale Energiestrategieën › Voorzitter Energiecoöperatie Betuwewind (tot 1 april 2023) › Lid Raad van Toezicht Staatsbosbeheer › Lid Raad van Toezicht SLO (vanaf 1 juli 2023)
Mevrouw P.C. Satter <i>Lid CvB</i>	› Voorzitter mbo Digitaal* › Voorzitter Facilitair Samenwerkingsverband ROC's en beroepscolleges (FSR)* › Voorzitter regiegroep Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA)* › Voorzitter onderwijsoverleg Kenniscampus Ede* › Lid stuurgroep Practoraat Verschillen Waarden* › Lid stuurgroep Opleidingsschool Alium* › Lid ledenraad Coöperatie SURF*	› Voorzitter bestuur Stichting Present Deventer* › Voorzitter Stichting Impact Deventer* › Lid Raad van Toezicht Stichting voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Apeldoorn (vanaf 28 november 2023) › Docente jazzdans

* *betreft onbezoldigde functie*



Onderdeel van COG zijn:

Astrum College • Dulon College • Het Perron • Knooppunt Techniek • Leerpark Arnhem
Technova College • Thomas a Kempis College • Titus Brandsma College • Scala

www.cog.nl