



Jaarstukken 2020

Regius College Schagen

Inhoud

Bestuursverslag	5
Voorwoord	5
Hoofdstuk 1	Vorm, visie en verantwoording 8
1.1	Juridische structuur en organisatiestructuur 8
1.2	Kernwaarden en visie 10
1.3	Het jaarverslag 10
1.4	Horizontale verantwoording 11
1.5	Meldingen vertrouwenspersonen en klachten 12
1.6	Jaarverslag Raad van Toezicht (B3) 13
1.7	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 17
Hoofdstuk 2	Onderwijs & Kwaliteit 19
2.1	Kengetallen leerlingen 19
2.2	Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro 20
2.2.1	Sector havo/vwo 21
2.2.2	Sector vmbo/praktijkonderwijs 30
2.3	Passend onderwijs 38
2.4	Regius als netwerkorganisatie 39
2.5	Kwaliteitszorg 41
Hoofdstuk 3	Personeel & Organisatie 44
3.1	Inleiding 44
3.2	Kengetallen personeel 44
3.3	Aantrekkelijk werkgeverschap 52
3.4	Prestatiebox 54
3.5	Ontwikkeling Functiemix 54
3.6	Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) 56
3.7	Arbeidsomstandigheden 57
Hoofdstuk 4	Beheer & Financiën 59
4.1	Financiën & subsidies 60
4.2	Informatiebeveiliging & privacy (IBP) 63
4.3	Beheer & verantwoording (B1) 65
4.4	Financiën 67
4.5	Continuïteitsparagraaf (A) 74
4.6	Investeringsbeleid 76
4.7	Treasurybeleid 76
4.8	Financiële kengetallen 76
Verklarende woordenlijst 79	
Hoofdstuk 5	Jaarrekening 2020 81

Bestuursverslag

Voorwoord

Het onwerkelijke jaar 2020 ligt achter ons. Een jaar waarin het COVID-19 virus ons allemaal enorm heeft beziggehouden. Helaas zal zeker het eerste halfjaar van 2021 ook niet zonder zorgen zijn over het onderwijs en de gezondheid van de medewerkers en leerlingen.

COVID-19

Per 16 maart 2020 moesten alle scholen sluiten. Lokalen leeg, aula's leeg, geen drukke gangen. Tijd om daar bij stil te staan was er niet. Nederland sloot zich op in een 'intelligente lockdown'. Er werd met man en macht gewerkt aan de vormgeving van Regius op afstand. Het feit dat de docenten een laptop van school hebben, leerlingen een Chromebook en dat de digitale onderwijs infrastructuur adequaat is, maakt dat tijdens deze crisis de basis op orde is.



In 1937 gebruikte men in de VS, tijdens een polio-uitbraak, radio om kinderen onderwijs op afstand te geven. Dit om te laten zien hoe technologie kan worden gebruikt in tijden van crisis. Pioniers in hun tijd. Alleen de technologie is nu anders!

Het annuleren van de eindexamens leidde bij veel examenkandidaten en collega's tot extra druk. Gelukkig hebben de examenresultaten daar niet

onder geleden. Vanaf juni konden de scholen weer gedeeltelijk open en na de zomervakantie weer helemaal. Vanwege het stijgend aantal besmettingen is eind oktober een mondkapjesplicht ingevoerd op school.

Vanaf medio december moesten de scholen opnieuw sluiten met uitzondering van: de PTA-toetsen in de bovenbouw van alle opleidingen, het onderwijs aan eindexamenkandidaten en de leerlingen van het praktijkonderwijs, het onderwijs in de beroepsgerichte vakken in de bovenbouw van vmbo basis/kader. Ook de zgn. kwetsbare leerlingen bleven welkom op school.

De COVID-19 pandemie laat een enorme betrokkenheid zien van collega's naar leerlingen en naar elkaar. Er wordt in de huidige omstandigheden veel gevraagd van docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en leidinggevenden. De situatie verandert steeds opnieuw. Er is binnen de school een constante interne dialoog ontstaan – veelal ook in het weekend en tijdens de vakanties – over passende oplossingen voor de uitdagingen die zich in steeds wisselende gedaanten voordoen. De waardering voor de collega's is groot voor de wijze waarop, in deze ingewikkelde omstandigheden, men werkt aan het bieden van zo goed mogelijk onderwijs aan onze leerlingen.



Samenwerkingsverband en (extra) ondersteuning

Medio 2020 is een groot deel van de personeelsleden van het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland voor passend onderwijs overgegaan naar de aangesloten scholen. Het personeelsbestand van het Regius College Schagen is hierdoor met circa 11 medewerkers (8,1 fte) gegroeid. De transitie van deze medewerkers vanuit het SWV wordt gecompenseerd middels hogere bijdragen vanuit het Samenwerkingsverband en is daarmee kostenneutraal. Als gevolg van deze ontwikkeling kan het Regius College (in de toekomst) nog beter invulling geven aan de ambities met betrekking tot de extra ondersteuning van leerlingen die dat nodig hebben.

In het najaar van 2019 is er een convenant tussen het kabinet en de sociale partners afgesloten waardoor de scholen middelen ontvangen die o.a. kunnen worden uitgegeven aan ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leerkrachten, begeleiding van zij-instromers en/of onderwijsinnovatie. In december 2019 zijn deze Convenantgelden, ongeveer €500.000, ontvangen ten behoeve van besteding in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. In het voorjaar van 2020 zijn er in de sectoren plannen ontwikkeld vooral gericht op extra ondersteuning van leerlingen en daarmee werkdrukverlichting van de collega's. Meer informatie is te vinden in paragraaf 2.2.

Leerlingendaling

Het leerlingenaantal daalt (130 t.o.v. 2019), voornamelijk als gevolg van demografische ontwikkelingen. Deze daling zet de komende jaren door (zie hoofdstuk 2). Leerlingendaling heeft in algemene zin tot gevolg dat budgetten onder druk komen te staan. Voor het verzorgen van onderwijs aan minder leerlingen is relatief meer personeel nodig. Tevens nemen de kosten voor het OOP en de materiële kosten in relatieve zin toe. Voorsorteren op kostenbesparende maatregelen in de toekomst is vanwege deze ontwikkeling onvermijdelijk.

Voorgenomen bestuurlijke fusie Regius College en Trinitas College

In 2019 zijn verkennende gesprekken van start gegaan tussen het Regius College en het Trinitas College. In maart 2020 is deze verkenning afgerond met het vertrouwen dat samenwerking tussen beide organisaties meerwaarde kan hebben. Beide RvT's hebben vervolgens hun goedkeuring gegeven aan het besluit om te starten met een onderzoeksfase.

In oktober 2020 is de onderzoeksfase afgerond met een hoofdlijnennotitie, gebaseerd op deelnotities. Vanwege de grote hoeveelheid informatie is er ook nog een samenvatting gemaakt. In de hoofdlijnennotitie is een concept voorgenomen intentiebesluit opgenomen waarin de bestuurders tot de conclusie komen dat samenwerking meerwaarde heeft en dat een bestuurlijke fusie (dus geen scholenfusie) de samenwerkingsvorm is waarmee de meerwaarde en de geformuleerde ambities maximaal gerealiseerd kunnen worden. Gedeelde ambities zijn om in de toekomst – in het belang van leerlingen, ouders en medewerkers – de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende diensten op het huidige hoge peil te houden en waar mogelijk te versterken, de breedte van het onderwijsaanbod te borgen en een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Tijdens hun vergaderingen in december 2020 hebben de (G)MR-en instemming en de RvT's goedkeuring verleend aan het intentiebesluit. Door middel van bevestiging van dit besluit committeren het Regius College en het Trinitas College zich voor 2021 aan een:

- uitwerkingsfase waarin een bestuurlijke fusie zal worden voorbereid;
- besluitvormingsfase waarin finale besluitvorming plaatsvindt met inachtneming van de bevoegdheden van de betrokken interne en externe organen;
- uitvoeringsfase waarin de genomen besluiten juridisch worden geëffectueerd.

Als de bovenstaande fasen met een positief resultaat worden afgerond, zal er met ingang van 1 januari 2022 sprake zijn van een nieuwe, solide organisatie die meer slagkracht heeft om de uitdagingen en risico's, die de leerlingendaling en het lerarentekort de komende jaren met zich meebrengen, aan te gaan.

Financiën

De financiële continuïteit van het Regius College is in 2020 nooit in gevaar geweest. De lumpsum staat niet ter discussie. We sluiten 2020 af met een positief resultaat van €385.000. Deze afwijking t.o.v. de begroting 2020 (–€50.000) heeft twee belangrijke oorzaken.

De geoormerkte subsidies nemen toe met €154.000 als gevolg van hogere subsidies in het kader van Sterk Techniekonderwijs en zij-instroom trajecten.

Uiteraard zijn er extra uitgaven geweest die verband houden met de COVID-19 pandemie (o.a. hygiënemaatregelen). Daartegenover staan echter meer personele en facilitaire besparingen. Per saldo is er sprake van €193.000 besparingen. De belangrijkste besparing daarbinnen is de daling van de personeelskosten (o.a. geen vergoeding personeel voor werkweken en kennis-makingsdagen, minder reiskosten en externe scholing).

Tot slot bedanken wij iedereen voor hun bijdrage aan deze jaarstukken.

Maart 2021

C.A.M. de Schepper en A.H. Hoekstra

College van Bestuur

Hoofdstuk 1 Vorm, visie en verantwoording

1.1 Juridische structuur en organisatiestructuur

De Stichting Regius College Schagen heeft tot doel de instandhouding van twee scholen: het Regius College Schagen (brinnummer 16CX) en het Regius College Emmalaan praktijkonderwijs (brinnummer 19SQ). Formeel is er sprake van twee scholen, organisatorisch vormen de scholen één onderwijsorganisatie, bestaande uit twee onderwijssectoren (havo/vwo en vmbo/praktijkonderwijs). Er vindt geen allocatie plaats van middelen op schoolniveau. De organisatie wordt als een geheel aangestuurd en er is dus geen onderscheid in bovenschools en de separate brinnummers.

De stichting kent een Raad van Toezicht model, waarbinnen er een scheiding is tussen bestuurlijke en toezichthoudende bevoegdheden. Het College van Bestuur (CvB) vormt het bevoegd gezag en heeft alle bestuurlijke taken en bevoegdheden die in de Wet op het Voortgezet Onderwijs zijn vastgelegd. Het CvB bestaat uit twee leden: mevrouw C.A.M. de Schepper en de heer A.H. Hoekstra (voorzitter).

Conform de Code Goed Onderwijsbestuur worden hieronder de nevenfuncties van de leden van het CvB vermeld.

Lid CvB	Nevenfuncties
de heer A.H. Hoekstra	▪ bestuurslid Voion (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds VO) ▪ lid Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN) ▪ Cao-onderhandelaar VO-raad ▪ lid bestuur Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland ▪ lid portefeuillehouders overleg sociaal en economisch domein Kop van Noord-Holland ▪ voorzitter TOPgroep (samenwerkingsverband VO onderwijsbestuurders in Noord-Holland Noord) ▪ lid Raad van Toezicht Stichting Tabijn
mw. C.A.M. de Schepper	▪ lid van de Raad van Commissarissen van de Stichting Heemz.org ▪ lid Raad van Advies Schager Uitdaging ▪ lid TOPgroep (samenwerkingsverband VO onderwijsbestuurders in Noord-Holland Noord) ▪ lid Stuurgroep Academische Opleidingsschool Noord-Holland West ▪ voorzitter bestuur Stichting Oudhollandse Kerken

De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht, dat wil zeggen op alle aspecten van de onderwijsorganisatie en daarbij alle relevante belangen in overweging nemend. De RvT bestaat uit vijf personen. In dit jaarverslag is het jaarverslag van de RvT opgenomen.

Het Regius College Schagen is een regionale openbare scholengemeenschap met, per 1 oktober 2020, 3.135 leerlingen (19SQ-143 en 16CX-2.992) en een breed aanbod aan opleidingen van praktijkonderwijs tot en met gymnasium.

Het Regius College is gehuisvest op een Campus en kiest voor kleinschaligheid binnen herkenbare en logische eenheden met een eigen identiteit in vier gebouwen:

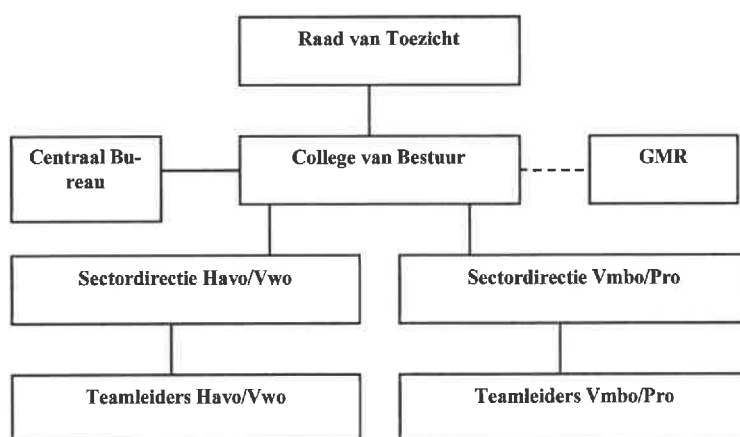
- Regius College Wilhelminalaan: havo, atheneum en gymnasium;
- Regius College Oranjelaan: vmbo theoretische leerweg;
- Regius College Emmalaan: onderbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en praktijkonderwijs;
- Regius College Hofstraat: bovenbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.



Bij het Regius College Schagen werken per 31 december 2020 415 medewerkers, verdeeld over twee sectoren (havo/vwo en vmbo/pro) en het centraal bureau. Elke sector heeft een sectordirectie en teamleiders. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs- en personeelsbeleid in hun team.

Samenstelling van de sectordirecties per 31 december 2020

mevrouw I.M.C. Tjio	sectordirecteur havo/vwo
de heer F.T. Broersen	adjunct-sectordirecteur havo/vwo
heer J. Klei	sectordirecteur vmbo/pro
mevrouw A.C.M. van Diepen	adjunct-sectordirecteur vmbo/pro



1.2 Kernwaarden en visie



De snelle en vaak onvoorspelbare ontwikkelingen in de wereld om ons heen maken de toekomst minder goed planbaar. Soms zijn plannen al achterhaald voor de inkt op het papier is gedroogd. De kernwaarden op basis waarvan we werken kennen een langere houdbaarheid. Ze helpen ons om in veranderende omstandigheden toch op koers te blijven. Het Regius College wordt getypeerd aan de hand van twee kernwaarden die vier jaar geleden zijn geformuleerd en onverkort – ook in de Regius Koers 2022 – van kracht zijn.

Kernwaarden

Aandacht voor elkaar

Je wordt gezien. Medewerkers en leerlingen kennen elkaar. Je mag zijn wie je bent, we gaan respectvol met elkaar om. De sfeer van veiligheid en vertrouwen biedt een goede basis om samen te leren en te werken in klassen, teams, secties en andere groepen. Aandacht voor elkaar is ook weten dat niemand hetzelfde is, dat de een soms een steuntje in de rug nodig heeft en bij de ander de lat iets hoger mag worden gelegd.

Werken aan goede resultaten

Resultaten zijn in eerste instantie mooie cijfers en een goed diploma. Op het Regius College is het meer: je talent breed ontwikkelen, het beste uit jezelf halen. Resultaten zijn ook gedrag en vaardigheden die je ontwikkelt om succesvol te zijn bij een vervolgopleiding, in een beroep en in de samenleving.

Visie

Het Regius College biedt leerlingen een goede opleiding op het niveau dat ze aankunnen en die gericht is op een vervolgopleiding of loopbaan passend bij hun mogelijkheden en wensen. Naast kennis en inzicht willen we de leerlingen toerusten met vaardigheden waardoor ze het geleerde kunnen toepassen en verantwoordelijkheid leren dragen.

De leerlingen krijgen brede vorming door middel van een keur aan activiteiten op cultureel, maatschappelijk, creatief en sportief gebied. Als openbare school hebben we geen voorkeur voor één bepaalde opvatting, we hebben aandacht voor én bieden ruimte aan iedere leerling en iedere medewerker.

1.3 Het jaarverslag

Ook in 2020 zijn de sectorplannen, de teamplannen en de beleidsvoornemens met betrekking tot het secundaire proces (personeel en beheer) geëvalueerd, in relatie tot de ambities uit de Regius Koers 2022. Gedetailleerde evaluaties vormen de verantwoordingsdocumenten die jaarlijks worden besproken in het overleg tussen het CvB en de sectordirecties en binnen de sectoren.

Verder is er sprake van periodieke verantwoording op basis van verantwoordingsitems die worden uitgewerkt in rapportages. De set verantwoordingsitems is voor een deel dynamisch van aard en zal steeds worden aangepast aan de fase van ontwikkeling van de organisatie en de behoefte aan informatie van o.a. de toezichthouder.

1.4 Horizontale verantwoording

Horizontale verantwoording staat voor verantwoording afleggen aan de direct betrokkenen en belanghebbenden in de omgeving van de onderwijsorganisatie. In een transparante wereld stellen leerlingen, ouders, burgers, gemeenten, werkgevers en de media vragen over wat er in de school gebeurt. Terecht, want zij mogen wat van de school vinden. Op een verjaardagsfeest, in de supermarkt, op het schoolplein, maar ook in meer formele omgevingen als het tienminutengesprek, de vergadering van de (G)MR, de leerlingenraad of bij een werkbezoek van de gemeenteraad; altijd kunnen er vragen op ons afkomen.

Anderen moeten kennis kunnen nemen van wat wij doen op een manier die bij hen past. Het Regius College vervult immers een maatschappelijke taak en krijgt daar middelen voor uit de publieke kas. Anderen mogen wat van onze school vinden, het hoort zelfs bij onze rol hen uit te nodigen om wat van ons te vinden. Dit is ook in ons eigen belang. Het gaat namelijk om het vertrouwen in en de waardering voor ons werk. Daarnaast gaat het om het vertrouwen dat de samenleving in het (voortgezet) onderwijs als geheel heeft. Dat is een verantwoordelijkheid van iedereen die in de sector werkt.

Het Regius College is transparant over haar kwaliteit. Met 'Scholen op de Kaart', waarbij alle cijfermatige informatie over scholen in het VO verzameld wordt in één systeem, biedt het Regius College inzicht in zijn resultaten en geeft invulling aan de horizontale verantwoording. Deze informatie, afkomstig van externen (o.a. de onderwijsinspectie) en van de school zelf, wordt op basis van twintig indicatoren gevisualiseerd en geactualiseerd. De link naar 'Scholen op de Kaart' is geplaatst op de website van de school.

Het Regius College ziet ouders als partners binnen de driehoek school, leerling en ouders. Betrokkenheid van ouders bij het onderwijsleerproces op school is cruciaal bij het behalen van goede leerresultaten van hun kinderen. Daarnaast betrekken we ouders bij onze kwaliteitscyclus.

Dit komt tot onder andere tot uitdrukking in de wijze waarop we ouders actief betrekken bij medezeggenschap in de GMR en de sectorraden (MZR). Daarnaast zijn er per locatie deelouderraden (DOR) en/of klankbordgroepen.



1.5 Meldingen vertrouwenspersonen en klachten

Meldingen vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben onderstaande meldingen ontvangen en zijn regelmatig gevraagd om advies. Zij hebben hier met betrokkenen en teamleiders/sectordirectie gesprekken over gevoerd. In veel gevallen wordt hiermee een officiële klacht voorkomen.

Soort melding (via vertrouwenspersoon)	2017	2018	2019	2020
Pesterijen	6	12	10	5
Ongewenste intimiteiten fysiek	6	7	1	1
Ongewenste intimiteiten verbaal	6	10	3	3
Internet intimidatie	4	6	9	0
Intimidatie per sociale media	8	17	26	5
Homo intimidatie	0	1	1	0
Agressie/geweld	2	4	7	4
Discriminatie	2	3	0	2
Adviezen	35	69	23	25
Gemis aan erkenning	2	9	19	3
Totaal aantal meldingen	71	138	99	48

Er is vanaf 2018 veel aandacht besteed om de vertrouwenspersonen binnen de school te profileren als 'vertrouwd persoon', iemand bij wie mensen hun verhaal veilig achten en waardoor er geen officiële melding plaatsvindt. Deze profilering heeft geleid tot een stijging van het aantal meldingen in 2018. De vertrouwenspersonen volgen jaarlijks scholing om te beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om collega's, leerlingen en ouders professioneel op te vangen en te begeleiden in de klachtenprocedure.

De meldingen die in 2020 zijn gedaan bij de vertrouwenspersonen hebben niet geleid tot officiële klachten.

Klachten

In bijna alle gevallen worden klachten, in goed onderling overleg, afgehandeld binnen de sector door de docent, de mentor en/of de teamleider. Soms is het meningsverschil echter zo fundamenteel, dat iemand een schriftelijke klacht indient bij de sectordirectie. Een klacht dient op een effectieve manier te worden opgelost, waarbij ook de sectordirectie ervan uit gaat, dat klachten in de regel in onderling overleg kunnen worden opgelost. Mocht dit uiteindelijk niet naar tevredenheid worden opgelost, dan heeft de klager vervolgens altijd de mogelijkheid de klacht voor te leggen aan het bevoegd gezag (College van Bestuur). In 2020 zijn er geen klachten neergelegd bij en afgehandeld door het CvB.

1.6 Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)

Toezihtsfilosofie

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op alle aspecten van de Stichting Regius College Schagen en in het bijzonder op de realisatie van de doelstellingen, zoals genoemd in de statuten van de stichting en in De Regius Koers. Daarnaast vervult de Raad van Toezicht de rol van werkgever ten opzichte van het College van Bestuur (CvB) en functioneert de Raad van Toezicht als klankbord voor het CvB, door mee te denken, vragen te stellen en feedback te geven. Het CvB is, vanuit de rol van bevoegd gezag, eindverantwoordelijk en aansprakelijk.

De Raad van Toezicht baseert zich bij zijn handelen op de toezichtfilosofie zoals deze is vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht van het Regius College. Daarnaast handelt de Raad van Toezicht conform de Code Goed Onderwijsbestuur van het Voortgezet Onderwijs.

Belangrijk uitgangspunt is dat het handelen van de Raad van Toezicht een toegevoegde waarde heeft. Deze toegevoegde waarde bestaat uit de inbreng en expertise van buiten de organisatie en een opbouwende/kritische houding. De Raad van Toezicht houdt niet alleen toezicht op de feitelijke gang van zaken, maar ook op de strategie en het beleid voor de toekomst. De Raad van Toezicht heeft vanuit zijn statutaire verantwoordelijkheid een aantal bevoegdheden, zoals het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag, het strategisch meerjarenplan van de organisatie en het aanwijzen van een externe accountant (voor 2020 heeft er geen wijziging plaatsgevonden).

Samenstelling

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden die elkaar aanvullen op het terrein van deskundigheden (onderwijs, HRM, financiën, juridisch, bestuurlijk, ondernemerschap) en maatschappelijke achtergronden.

Samenstelling 1 januari 2020	Functie	Commissie	Einde 1e termijn	Einde 2e termijn
de heer G. Westerink	voorzitter (op voordracht RvT)	Remuneratie- commissie	1/1/2018	1/1/2022
de heer M.C. van der Jagt	vice-voorzitter (op voordracht ouders)		1/1/2018	1/1/2022
mevrouw S. Bloom	lid (op voordracht RvT)	Audit- commissie	1/1/2021	1/1/2025
de heer R.C. Kriekaard	lid (op voordracht GMR)	Audit- commissie	1/1/2021	1/1/2025
mevrouw M. Robijns	lid (op voordracht ouders)	Remuneratie- commissie (per 22/6/2020)	1/8/2019	1/8/2023
mevrouw C. Vonk*	lid (op voordracht RvT)	Remuneratie- commissie	1/8/2019	1/8/2023
Mevrouw R. Swierstra	Trainee tot en met mei 2020			

* Mevrouw C. Vonk is per 11 februari 2020 teruggetreden als lid van de RvT.

Conform de Code Goed Onderwijsbestuur worden hieronder de hoofd- en nevenfuncties van alle leden van de RvT vermeld.

Lid RvT	Hoofd- en nevenfuncties
de heer G. Westerink	- Westerink Advies (hoofdfunctie) - Voorzitter Raad van Toezicht Esdégé-Reigersdaal - Lid Raad van Commissarissen Ambulancedienst NHN - Voorzitter bezwarencommissie ROC Kop van Noord-Holland - Vrijwilliger Wonen Plus Welzijn Schagen: buurtbemiddeling - Voorzitter Rode Kruis afdeling Noordkop
de heer M.C. van der Jagt	- Voorzitter Raad van Toezicht Kopgroep Bibliotheken (tot 1/4/2020) - Vrijwilliger bij Boerderij- en Rijtuigmuseum Vreeburg in Schagen - Lid redactie Westfriese Kroniek
mevrouw S. Bloom	- Business controller bij Helder Vastgoed BV/Woningstichting Den Helder (hoofdfunctie) - Vrije Universiteit / PGO Accountancy - Examiner BIV/AO - Steunfractielid CDA Schagen
de heer R.C. Kriekaard	- Lid Raad van Commissarissen SKH Stichting Kinderopvang Haarlem-mermeer in Nieuw-Vennep - Lid van Raad van Toezicht INOS Stichting Katholiek Onderwijs Breda te Breda - Lid Raad van Advies Boekhandel Van Kemenade & Hollaers in Breda
mevrouw M. Robijns	- In het Web - Onderwijs (hoofdfunctie) - Lid Raad van Toezicht Stichting Progresso Amsterdam - Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Amstelronde

Samenwerking Regius College en Trinitas College Heerhugowaard

Op initiatief van de bestuurders van het Regius College en het Trinitas College en met instemming van beide Raden Toezicht, is de mogelijke meerwaarde van samenwerking tussen de twee onderwijsinstellingen verkend. In maart 2020 zijn de opbrengsten van de verkennende fase naar samenwerking op ondersteunende diensten tussen het Trinitas College en het Regius College aangeboden aan de RvT en heeft de RvT ermee ingestemd om een nader onderzoek te starten naar samenwerking tussen het Regius College en het Trinitas College.

In de periode van begin april tot en met medio oktober 2020 heeft vervolgens de onderzoeksfase plaatsgevonden op basis waarvan de besturen van beide organisaties in december een voorgenomen intentiebesluit hebben voorgelegd aan hun GMR en RvT. De RvT heeft instemming verleend aan dit intentiebesluit, dat moet leiden tot een bestuurlijke fusie tussen het Regius College en het Trinitas College.

Gedurende het gehele proces wordt de RvT in de reguliere vergaderingen, en ook tussentijds, geïnformeerd en meegenomen in het proces om zo tot een goede besluitvorming te kunnen komen. Buiten de reguliere vergaderingen om is de Raad van Toezicht in 2020 diverse malen met verschillende gremia bijeengekomen, zowel binnen het Regius College als samen met het Trinitas College.

Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het CvB zijn in 2020 vijfmaal in reguliere Raad van Toezicht vergaderingen bijeengewees. Ter voorbereiding op iedere vergadering is er overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en het CvB. De vergadering start met onderling overleg, in afwezigheid van het CvB. Via de mededelingen bij de vergaderstukken wordt de Raad van Toezicht door het CvB geïnformeerd over de belangrijkste zaken en ontwikkelingen die spelen in de organisatie.

Onderwerpen die in 2020 op de agenda hebben gestaan, zijn onder meer:

- **Financiële rapportages**
De Raad van Toezicht werd via de financiële rapportages geïnformeerd omtrent een aantal vaste bespreekpunten, zoals o.a. de financiële positie, het ziekteverzuim, de leerlingenaantallen en –prognoses en enkele andere aangelegenheden.
- **Jaarstukken 2019**
De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken 2019 behandeld en instemming verleend.
- **Begroting 2021**
De Raad van Toezicht heeft de begroting 2021 behandeld en instemming verleend.
- **Reglement Raad van Toezicht**
Het reglement Raad van Toezicht is op basis van de in februari 2020 gehouden zelfevaluatie van de RvT aangepast.
- **Regius College tijdens de COVID-19 pandemie**
Het CvB heeft de Raad diverse malen uitgebreid geïnformeerd over de maatregelen die er in verband met de COVID-19 pandemie genomen moesten worden. De Raad heeft als klankbord gediend bij het nemen van belangrijke beslissingen.
- **Mogelijke samenwerking Regius College en Trinitas College**
Het CvB heeft de Raad steeds op de hoogte gehouden van alle stappen die gezet zijn in het samenwerkingstraject met het Trinitas College. Het CvB heeft alle belangrijke beslispunten geformuleerd en aan de Raad ter besluitvorming voorgelegd.

Contacten in en buiten de organisatie

De Raad van Toezicht laat zich informeren door het CvB tijdens de plenaire vergaderingen, in de vergaderingen van de commissies en in het periodieke bilaterale overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en het CvB.

Daarnaast vindt de Raad van Toezicht het van belang om ook informatie via andere geledingen binnen (en buiten) de organisatie in te winnen. Hiertoe voert de Raad van Toezicht tweemaal per jaar overleg met de GMR, waarbij er alle ruimte is om met elkaar ideeën en ervaringen uit te wisselen. Ook wordt er regelmatig een van de locaties bezocht en/of worden relevante thema's binnen de school en ontwikkelingen in het onderwijs besproken. De Raad van Toezicht wordt uitgenodigd voor belangrijke activiteiten, zoals de Regiusbrede studiedag, de Open Dag, diploma-uitreikingen en andere bijzondere evenementen. In 2020 hebben veel bijeenkomsten en activiteiten geen doorgang gehad of zijn online gehouden vanwege COVID-19.

Buiten de organisatie bezoeken leden van de Raad van Toezicht bijeenkomsten en cursussen van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Jaarlijks organiseert de Raad van Toezicht een zelfevaluatie. Richtinggevend is daarbij de tekst van de Code Goed Onderwijsbestuur. In februari 2020 is gedurende een tweetal dagdelen een uitgebreide zelfevaluatie gehouden, die werd voorbereid en begeleid door een externe deskundige. Daarbij werd gebruik gemaakt van een evaluatiemodel dat door de VTOI is opgesteld. De discussies tijdens deze dag werden als bijzonder verhelderend ervaren; ze hebben een positief effect gehad op de eensgezindheid binnen de Raad. Naar aanleiding van de zelfevaluatie heeft de RvT een actiepuntenlijst opgesteld, met daarin een aantal praktische afspraken, maar met ook een aantal aanpassingen van het Reglement van de Raad van Toezicht, die in het najaar van 2020 zijn doorgevoerd.

Commissies Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent twee commissies: de auditcommissie en de remuneratiecommissie, die ieder bestaan uit twee leden van de Raad van Toezicht.

Auditcommissie

De auditcommissie bereidt de besluitvorming van de Raad van Toezicht voor over financiële aangelegenheden, waaronder de jaarlijkse goedkeuring van de begroting en de jaarrekening. De auditcommissie heeft een adviserende rol richting de Raad van Toezicht.

De auditcommissie is diverse malen bijeengekomen met het CvB, het hoofd Financiën en/of de externe accountant om stukken als het jaarverslag, de begroting, de managementletter en het accountantsverslag met betrokkenen door te nemen. Ook heeft de audit commissie een gesprek gevoerd met het CvB en het hoofd ICT over ICT en beveiliging binnen het Regius College.

De externe accountants van Flynth waren online aanwezig in de vergadering van de auditcommissie met het CvB over de concept jaarrekening 2019. De accountant was tevens aanwezig in de online vergadering van de Raad van Toezicht waarin de jaarrekening werd behandeld, en gaf daar een nadere toelichting.

Remuneratiecommissie

De primaire taak van de remuneratiecommissie is het voorbereiden van de besluitvorming door de Raad van Toezicht over de beloning van de leden van het CvB en de honorering van de leden van de Raad van Toezicht.

Daarnaast behoren het voeren van ontwikkel- en beoordelingsgesprekken met de leden van het CvB en de rapportage hierover aan de Raad van Toezicht tot de taken van de remuneratiecommissie, evenals het doen van voorstellen betreffende de eigen professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht.

Conform de Code Goed Onderwijsbestuur is vastgesteld dat de Raad van Toezicht geen vorm van belangenverstrengeling bij het handelen van de leden van het CvB heeft geconstateerd.

Remuneratiebeleid CvB

De arbeidsvoorwaarden van het CvB zijn in 2020 niet gewijzigd, anders dan met de loonsverhoging conform de cao.

Remuneratiebeleid Raad van Toezicht

De honorering voor de leden van de Raad van Toezicht is per 1 januari 2020 bijgesteld op basis van een jaarlijkse loonindexatie.

1.7 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van het Regius College bestaat uit twintig leden: acht van de afdeling vmbo, acht van de afdeling havo/vwo en vier leden van het praktijkonderwijs. De personeelsgeledingen van de havo/vwo- en de vmbo-afdeling tellen ieder vier leden, die van het praktijkonderwijs twee leden. De ouder- en leerling geledingen van de havo/vwo- en de vmbo-afdeling bestaan ieder uit vier leden, die van het praktijkonderwijs uit twee leden. De zittingsduur van een lid is vier jaar. Daarna kan een lid zich herkiesbaar stellen zolang het lid althans aan de school en de afdeling die hij/zij vertegenwoordigt, verbonden is.

De samenstelling van de GMR per 31 december 2020	
Personeel: de heer V.R. Epskamp, havo/vwo, voorzitter de heer B. Goldbach, havo/vwo mevrouw C. Koopmans, havo/vwo mevrouw L. Blokker, havo/vwo mevrouw S. Bos, vmbo de heer K. Kleine, vmbo, vice-voorzitter de heer D. Krom, vmbo mevrouw E. Mulder, vmbo mevrouw J. van Spaandonk, praktijkonderwijs mevrouw E. de Vries, praktijkonderwijs	Ouders: mevrouw J. Bakker, praktijkonderwijs de heer J.B. Droog, havo/vwo mevrouw S. de Jong, havo/vwo de heer R. Rijkers, vmbo mevrouw A. Blauw Appelman, vmbo Leerlingen: mevrouw S. Komen, havo/vwo de heer D. Ros, havo/vwo vacatures

Vergaderingen

De vergaderingen van de GMR vinden ongeveer eenmaal in de zes weken plaats. De personeelsgeleding van de GMR vergadert minimaal tien dagen voor de GMR-vergadering met het CvB over de agenda en de aan te leveren en gevraagde stukken. Voor overleg over stukken die alleen de personeelsgeleding betreffen, worden deze bijeenkomsten ook benut. In het kalenderjaar 2020 is de GMR acht keer bijeen geweest.

In het eerste gedeelte van de vergadering van de GMR is het CvB aanwezig om eventuele vragen van de GMR over de aangeleverde stukken toe te lichten en mededelingen te doen vanuit het CvB over lopende zaken. In het tweede gedeelte vindt discussie en besluitvorming plaats. Aan het eind van het kalenderjaar heeft de GMR drie vacatures. De leerling geleding voor van het vmbo en vmbo/pro is niet vertegenwoordigd. Het blijkt erg lastig om nieuwe leerlingen te werven. Zeker in de periode van COVID-19.

COVID-19 heeft uiteraard volop op de agenda gestaan. Het bestuur heeft de GMR goed op de hoogte gehouden over de stappen die gezet worden om het onderwijs door te laten gaan. De medezeggenschap heeft in de online-vergaderingen haar ervaringen en tips kunnen delen en mede gestalte gegeven aan het beleid. Zo werd de mondkapjesplicht vroeg ingevoerd op het Regius. Dit heeft duidelijkheid geschapen voor iedereen en gaf een veiliger gevoel voor velen in het gebouw. We kunnen in ieder geval stellen dat iedereen op school zeer zijn best heeft gedaan om het onderwijs door te laten gaan. Nieuwe initiatieven en technologie werden snel gedeeld onder en door het personeel en we mogen trots zijn op iedereen die ondanks deze onzekere tijden zich zo goed heeft ingezet.

Ook de leerlingen slaan zich er goed doorheen, hoewel de leerlingen met problemen toenemen. Hier is aandacht voor vanuit de school en er wordt ook geld uitgetrokken om de hulp te bieden die noodzakelijk is. De COVID-19 situatie vergt in ieder geval veel van de organisatie, personeel en leerlingen.

De begroting en het jaarverslag worden altijd besproken door een financiële commissie. Deze bestaat uit leden van de GMR en een externe met een solide financiële achtergrond. Op deze wijze willen wij de begroting en het jaarverslag kritisch bekijken en de school financieel gezond houden. Ook afgelopen jaar is gebleken dat het Regius College er goed voor staat en dat het grootste deel van de inkomsten ook opgaan aan het primaire proces.

De gesprekken met het Trinitas College zijn in 2020 voortgezet. De besturen van beide scholen hebben alle informatie gedeeld die er is. Er zijn diverse bijeenkomsten geweest met de MR van het Trinitas om te overleggen hoe de medezeggenschap kijkt naar de samenwerking. Beide medezeggenschapsraden hebben zich gezamenlijk laten scholen in het traject besturenfusie door de AOB. Dit heeft waardevolle informatie opgeleverd en een brief met prangende vragen vanuit de medezeggenschap. Uiteindelijk is er een bijeenkomst georganiseerd met een delegatie van de GMR van het Regius en de MR van het Trinitas tezamen met beide besturen en iemand van Beekveld en Terpstra. Hier werden nog diverse vragen gesteld inzake de gevolgen voor het personeel en de leerlingen. De vragen werden in alle transparantie beantwoord. Uiteindelijk hebben beide medezeggenschapsraden duidelijk ja, tenzij gezegd tegen de toekomstige samenwerking. Doelstelling is om per 1 januari 2022 bestuurlijk gefuseerd te zijn waarbij er een nieuwe GMR komt.

Afsluitend wil ik iedereen bedanken voor hun inzet om de school nog verder te krijgen.

drs. V.R. Epskamp, voorzitter GMR

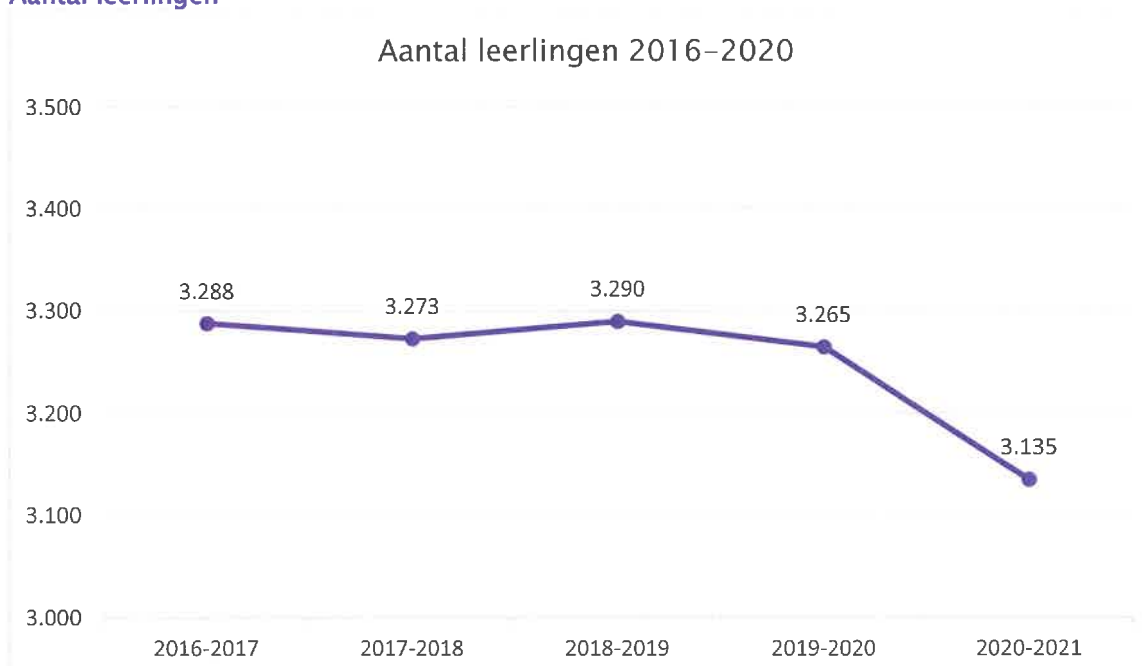
Hoofdstuk 2 Onderwijs & Kwaliteit

2.1 Kengetallen leerlingen

Hieronder een overzicht van het aantal leerlingen in het schooljaar 2020–2021 en de leerlingprognoses voor de periode 2020–2030. De prognose van de leerlingenaantallen is gebaseerd op doorstroomgegevens van de huidige leerlingen, demografische gegevens en gegevens van de basisscholen.

Ook het Regius College krijgt de komende jaren te maken met een autonome daling van het aantal leerlingen als gevolg van demografische ontwikkelingen (zie ook paragraaf 4.4.3 – risico-analyse).

Aantal leerlingen



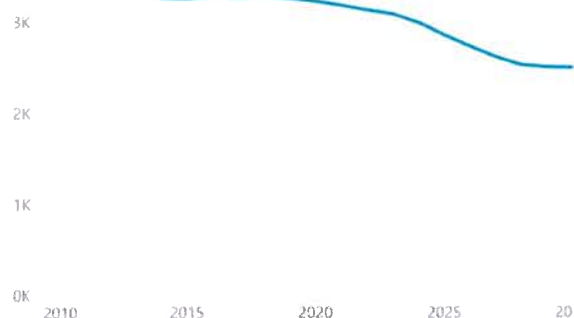
Aantal leerlingen per opleiding en per sector	2018–2019	2019–2020	2020–2021
Praktijkonderwijs	138	139	143
Vmbo BL/KL	728	725	636
Vmbo TL	690	712	730
TL/Havo	60	72	69
Totaal sector Vmbo/Pro	1.616	1.648	1.578
Havo	1058	1.010	1.001
Vwo	616	607	556
Totaal sector Havo/Vwo	1.674	1.617	1.557
Totaal aantal leerlingen	3.290	3.265	3.135

Prognose aantal leerlingen 2020-2030

Onderstaande prognose is afkomstig van VOION (het arbeidsmarktfonds voor de VO-sector). Hoewel tot op heden het leerlingenaantal slechts licht daalt, zal het aantal leerlingen de komende tien jaar forser dalen, tot -25% in de periode tot 2032. In het primair onderwijs in de regio is deze daling al duidelijk zichtbaar.

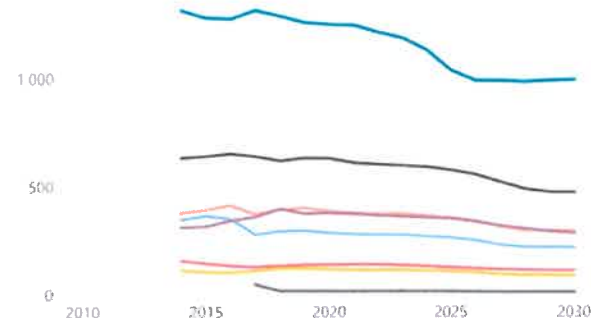
Leerlingen per jaar

Scenario ● Basisprognose



Leerlingen per jaar en schoolsoort

SchoolsoortNaam ● Brugjaar ● HAVO ● Praktijkonderwijs ● VMBO BL



SchoolNaam	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Regius College Emmalaan PRO (19SQ vest 0)	141,67	142,46	143,46	143,71	140,08	135,40	130,02	124,95	120,90	117,65	115,83	115,14
Regius College Schagen (16CX vest 0)	1.702,08	1.701,73	1.673,26	1.642,09	1.616,15	1.570,69	1.499,77	1.442,45	1.389,69	1.340,24	1.316,07	1.309,73
Regius College Schagen (16CX vest 4)	585,15	566,15	559,93	553,40	547,91	534,74	514,75	484,25	454,58	439,76	439,16	439,84
Regius College Schagen (16CX vest 8)	694,72	675,51	668,22	657,09	650,97	631,10	602,30	572,12	542,56	524,91	525,66	525,98
Regius College Schagen (16CX vest 9)	138,98	141,99	138,33	134,56	132,27	122,03	110,95	111,48	111,06	110,42	112,41	111,25
Totaal	3.262,61	3.227,84	3.183,20	3.130,85	3.087,37	2.993,96	2.857,80	2.735,25	2.618,79	2.532,98	2.509,12	2.501,95

De gevolgen van bovenstaande leerlingendaling worden toegelicht in paragraaf 4.4.3 – risico-analyse.

2.2 Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro

Het onderwijs binnen de sectoren havo/vwo en vmbo/pro stond in 2020 in het teken van de sectorbeleidsplannen 2020. In de sectorplannen zijn de beleidsprioriteiten van de Regius Koers 2022 vertaald naar het beleid in de sectoren. De concrete activiteiten zijn vervolgens opgenomen in de teamplannen.

In de jaarverslagen van de sectoren die hieronder zijn opgenomen, worden per ambitie uit de Regius Koers de belangrijkste ontwikkelingen en in 2020 ondernomen activiteiten beschreven. Aan bod komen: ambitie 1 (we werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen)), een deel van ambitie 2 (we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren), een deel van ambitie 3 (we versterken ons professioneel vakmanschap), een deel van ambitie 4 (we hebben de basis op orde), ambitie 5 (we bieden maatwerk) en ambitie 7 (we brengen focus aan en maken keuzes).

Een aantal onderdelen van de ambities ontstijgt de sectoren en wordt op een andere plek in dit jaarverslag verantwoord. Een deel van ambitie 2 (we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren) komt aan de orde in paragraaf 2.4. Een deel van ambitie 3 (we versterken ons professioneel vakmanschap) en ambitie 6 (we zijn een aantrekkelijke werkgever) komen in hoofdstuk 3 aan bod. Een deel van ambitie 4 (we hebben de basis op orde) komt verder aan de orde in hoofdstuk 4.

Gevolgen van de COVID-19 pandemie voor de onderwijskundige ambities

Het COVID-19 virus heeft de wereld, ons land en dus ook het onderwijs in zijn greep. Vanaf maart 2020 heeft dat geleid tot ongekend verstrekende, maar onvermijdelijke besluiten zoals het sluiten van de scholen en het schrappen van de centrale examens. De collega's hebben vanaf dat moment een enorme inspanning geleverd. De laatste weken van het schooljaar konden leerlingen beperkt naar de 'anderhalvemeterschool' en juist deze periode (hybride onderwijs: een deel van de leerlingen op school en een deel les op afstand) zorgde voor veel werkdruk. Er was dan ook opluchting toen bleek dat het verantwoord was om vanaf half augustus onze schooldeuren weer voor alle leerlingen te openen.

Hoe hard er ook gewerkt is aan het alternatief, er gaat niets boven les op school. Onderwijs is, in lijn met onze kernwaarde 'Aandacht met resultaat', vooral contact tussen leerling en docent en tussen leerlingen en docenten.

Eerder dan velen hadden verwacht nam in het nieuwe schooljaar het aantal besmettingen fors toe; de zogenaamde tweede golf waardoor we medio december onze deuren opnieuw moesten sluiten.

Als gevolg van de COVID-19 pandemie zijn in 2020 niet alle onderwijskundige ambities waargemaakt en professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd.

Mondkapjes op en een dikke trui aan op Regius College in Schagen



Leerlingen en medewerkers van het Regius College moeten vanaf maandag een mondkapje dragen op de gangen, in de aula en in andere gemeenschappelijke ruimtes.

Het Regius volgt daarmee de landelijke richtlijn. In de klaslokalen mogen de mondkapjes af, omdat de leerlingen daar anderhalve meter afstand kunnen houden van de medewerkers op school.

De andere maatregelen vervallen zeker niet', meldt directeur Anne Hoekstra in een brief aan alle ouders. En trek een dikke trui aan, voegt de directeur daar aan toe. Want de ramen en deuren staan de komende weken vaker open op het Regius College. Dit om ruimtes goed te ventileren, zodat het coronavirus minder kans heeft.

2.2.1 Sector havo/vwo

Inleiding

Vanaf het schooljaar 2017-2018 geven we op de locatie Wilhelminalaan invulling aan de Regius Koers via de gezamenlijke inspanningen van de werkgroep GVO & het SMT. De werkgroepleden van GVO geven invulling aan de wijze waarop de onderwijsontwikkelingen in de teams vorm krijgen, het SMT bepaalt de kaders.

Het onderzoek naar motivatieverhoging bij leerlingen staat hierbij centraal en leidde tot de drieslag: betekenisvolle lessen, autonomie en keuzevrijheid. Deze drie zijn aangemerkt als "hart van ons onderwijs".

Via de uitvoering van verschillende pilots zijn we gekomen tot differentiëren en formatief werken: twee zijdes van een medaille waarmee nader invulling gegeven kan worden aan de drieslag. Mede door deelname aan het Innovatietraject (Voortgezet Leren) hadden we ons afgelopen schooljaar tot doel gesteld om een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen op het vlak van formatief leren. Daarnaast was het plan om eind vorig schooljaar – met input van leerlingen én collega's – drie scenario's te hebben uitgewerkt, op basis waarvan we dit schooljaar verder konden met de onderwijsontwikkelingen.

De uitbraak van COVID-19 heeft voor dat laatste een stokje gestoken, terwijl anderzijds het formatieve werken bij bepaalde secties/collega's door de noodzaak van afstandsonderwijs juist een boost heeft gekregen.

Aan de hand van de ambities uit de Koers beschrijven we de ontwikkelingen van het afgelopen jaar die wel geëffectueerd zijn.

Regius-scholieren denken mee over aanzien van Schagen in 2030



Hoe moet de gemeente Schagen er over dertig jaar uitzien? Die centrale vraag werd maandagmiddag gesteld aan 180 leerlingen van het Regius College.

Hoogstpersoonlijk riep burgemeester Marjan van Kampen de leerlingen van 4vwo en 4havo op om zich daar vooral mee te bemoeien. „Dat is erg belangrijk. Want als jullie, zoals ik nu, over een jaartje of 42 ook 57 zijn kunnen jullie zeggen dat je toch maar mooi hebt meegewerkt aan de toekomstvisie van Schagen.”

1. We brengen focus aan en maken keuzes¹

In 2019 heeft het Regius College deelgenomen aan het VOION-traject “Over werk(druk) gesproken”. Tijdens dit traject kwam in nagenoeg alle teams naar voren dat zorg voor leerlingen die een meer dan gemiddelde ondersteuningsbehoefte nodig hebben, voor veel werkdruk zorgt.

Er zijn meer factoren genoemd die voor werkdruk zorgen, maar gezien de frequentie waarmee dit onderwerp ter sprake kwam (ook in de hieronder genoemde Notitie CAO-maatregel), hebben we een voorstel voor een Leerlingbalie aan de MZR voorgelegd. Na instemming van de MZR hebben we met ingang van augustus 2020 het plan ten uitvoer gebracht met de middelen die vrijkomen uit het Convenant om werkdruk te verminderen. Er is een medewerker aangenomen die samen met de ondersteuningscoördinator de eerste stappen van het plan heeft uitgevoerd. De medewerker Leerlingbalie kan door mentoren en teamleiders worden ingeschakeld als eerste hulp bij voorvallen en incidenten op het sociaal emotionele vlak. Docenten en teamleiders krijgen daardoor meer tijd voor hun primaire taak.

In de CAO VO 2018-2019 is afgesproken dat er vanaf 1 augustus 2019 in het takenpakket van de leraar 50 uur op jaarbasis wordt vrijgespeeld om in te zetten als ontwikkeltijd. In de teams is gesproken over de concrete invulling bij ons op school. De suggesties zijn samengevat in de Notitie CAO-maatregel (50 uur ontwikkeltijd) op de Wilhelminalaan.

¹ Ambitie 7 uit de Regius Koers

De drie hoofdlijnen uit de besprekingen uit de teams waren:

- de behoefte aan meer ontwikkeltijd wordt niet overal herkend. De ontwikkeltijd gedurende de sectiewerkmiddagen wordt hoog gewaardeerd. De werkdruk in de secties kan wel beter verdeeld worden;
- tijd vrij spelen door anders te organiseren (denk aan lesvrije weken, extra studiedagen, slimmer roosteren, snipperdagen voor collega's);
- focus op verlichting van de taak mentoraat.

De onderwijskundige ontwikkelingen, het VOION-traject en de gesprekken rondom de CAO-maatregel zouden de input hebben gevormd voor het schetsen van drie scenario's. Voor de zomervakantie van 2020 zouden we een scenario kiezen om dit vervolgens in schooljaar 2020-2021 uit te werken.

Door gedeeltelijke sluiting en het werken op afstand ingegeven door de COVID-19 situatie, zijn we nog niet gekomen tot het uitwerken van drie scenario's. Wel hebben we veel ervaring opgedaan op het gebied van afstands- en hybride onderwijs, wat we momenteel als input meenemen in de uitwerking van scenario's.

De examenleerlingen hadden hun lesprogramma bij de start van de gedeeltelijke schoolsluiting zo goed als afgerond. De school-examens konden onder aangepaste omstandigheden worden afgenomen. Door het vervallen van het Centraal Examen is er door de docenten en teamleiders veel werk verzet; ze hebben de toetsen en het PTA aangepast en hebben resultaatverbeteringstoetsen gemaakt en afgenomen. De overige bovenbouwklassen hebben lessen online gevolgd, waarbij er wel mentoractiviteiten op school zijn georganiseerd. In de onderbouw hebben de leerlingen in de periode van 2 juni tot de zomervakantie een derde van hun lessen fysiek gevolgd en twee derde op afstand. In de evaluatie van deze periode kwam naar voren dat een herhaling van hybride onderwijs niet wenselijk is.

2. We bieden maatwerk²

Om recht te doen aan de onderwijsontwikkelingen en de uitkomsten van de gesprekken rondom de 50 uur CAO en het VOION-traject, wilden we vorig jaar drie scenario's schetsen. Om hiervoor input te krijgen vanuit de teams, is er in de teambijeenkomsten informatie opgehaald. Het woord scenario is hierbij vervangen door het woord "lokaal", als beeld hoe het ideale lokaal er voor de collega's uit zou moeten zien.

Oud-leerlingen Regius College geven voorlichting



De decanen van het Regius College moeten zich ook met de toekomst van hun leerlingen bezig houden. Corona of niet, voorlichting over studiekeuze kun je niet zomaar overslaan. En dus gebeurde dit deze keer volledig online.

Oud-leerlingen van het Regius konden vanaf hun studentenkamer, of thuis bij hun ouders, hun presentatie via Google Meet geven. De begeleidende mentoren en hun de leerlingen zaten klaar in de lokalen om de diverse presentaties te volgen. Zo konden ze toch weer een stap zetten op studiekeuzegebied.

² Ambitie 5 uit de Regius Koers

Door leerlingen ingerichte lokalen

	☐ Overwegend 09.00-15.00/15.30 uur ☐ Kortere instructie-uren (OB+BB) of langere werkuren (BB) ☐ Minder tussenuren, meer begeleiding (BB) ☐ Meer mogelijkheden huiswerk op school te maken
	☐ Niet alles hoeven volgen, wel regels voor wanneer dat kan ☐ Meer mogelijkheden om extra vakken/activiteiten te kiezen ☐ Coachmomenten op afspraak of uitnodiging ☐ Alle toetsen in PTA rooster, max. 3 per week (BB) ☐ Max. aantal toetsen per week (OB) ☐ Keuze tussen Accent en regulier behouden (OB) ☐ Eigen docent kiezen (op bepaalde uren) (BB)
	☐ Meer gezond eten en drinken ☐ Meer planten en beter/ander licht ☐ Andere inrichting: grotere aula's en picknicktafels buiten ☐ Vaste klassen en band docenten-leerlingen behouden ☐ Beter alternatieven voor strafklas

Vervolgens is deze werkwijze door de leden van GVO aangepast en besproken in alle mentor-klassen. Ook hebben een lid van GVO en de stafmedewerker onderwijs gesprekken gevoerd met leerlingenpanels. Deze input heeft geleid tot een aantal leidende principes die door het SMT zijn opgesteld.

Deze leidende principes zijn wederom vertaald in een interactieve werkvorm (zie hieronder het speelveld). Op de studiedag op afstand van 1 april 2020 zijn de uitkomsten van de lokalen en het speelveld van de leerlingen, de collega's en de leidende principes in de vorm van een film-pje gepresenteerd. Tevens is een link gelegd naar de VOION en CAO-gesprekken.



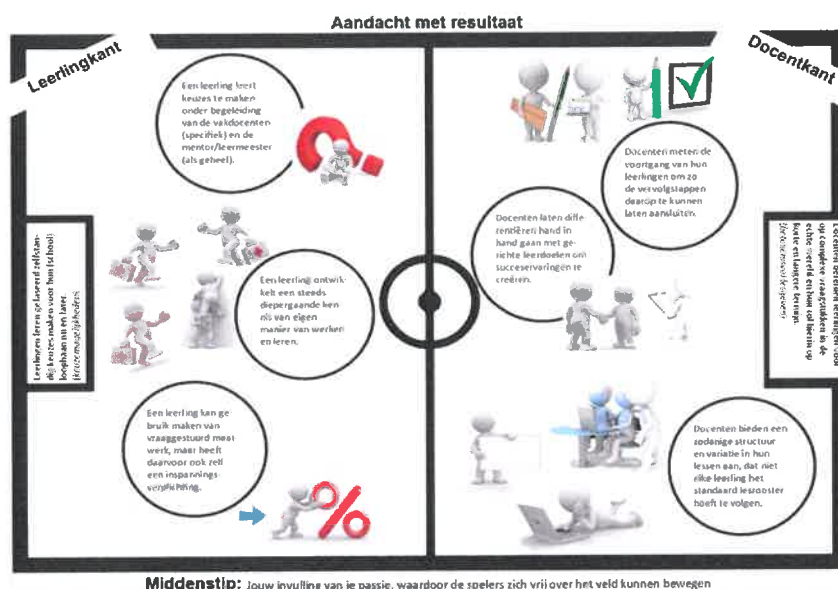
Trends uit de leerlingenpanels

De bouwstenen

Flexibilisering	★ Keuzemogelijkheden, open ateliers, inloopuren ★ Duidelijk onderscheid in essentie en extra ★ Vrijheid in het kiezen van docent bij extra/keuze-uren
Organisatie	★ Vaste start- & eindtijden op school ★ Minder huiswerk, meer op school doen (in studie-/stilteruimte) ★ Rust, stilte en orde tijdens het studeren
Structuur = houvast	★ Structuur in de les (doelgericht en efficiënt) ★ Gestructureerde en interactieve uitleg ★ Variatie in werkvormen binnen de les ★ Voorkomen van overladen programma (in lessen en toetsen)
Vertrouwen in leervermogen leerlingen	★ Positieve benadering & succeservaringen laten beleven ★ Leerlingen betrekken bij de les(stof) ★ Duidelijke instructie en gedifferentieerd hulp bieden

Om invulling te geven aan aandacht met resultaat, hebben we doelen vanuit de docent en vanuit de leerling geformuleerd. Vanuit de leerling is het doel dat zij leren om gefaseerd zelfstandig *keuzes* te maken voor hun (school)loopbaan nu en later. Vanuit de docent is het doel om leerlingen voor te bereiden op complexe vraagstukken in de echte wereld en hun rol hierin op korte en langere termijn, anders gezegd om *betekenisvol* les te geven. Om dit te bereiken willen we werken vanuit de onderstaande leidende principes:

- Een leerling leert keuzes te maken onder begeleiding van de vakdocenten (specifiek) en de mentor/leermeester (als geheel).
- Een leerling ontwikkelt een steeds diepgaandere kennis van eigen manier van werken en leren.
- Een leerling kan gebruik maken van vraaggestuurd maatwerk, maar heeft daarvoor ook zelf een inspanningsverplichting.
- Docenten meten de voortgang van hun leerlingen om zo de vervolgstappen daarop te kunnen laten aansluiten.
- Docenten laten differentiëren hand in hand gaan met gerichte leerdoelen om succeservaringen te creëren.
- Docenten bieden een zodanige structuur en variatie in hun lessen aan, dat niet elke leerling het standaard lesrooster hoeft te volgen.



Echter, nog voordat we over konden gaan tot het ontwerpen van drie scenario's, kregen we de opdracht om onderwijs op afstand in te richten.

Dit heeft in korte tijd een hoop kennis en ervaring opgeleverd. Naast de evaluaties in de teams heeft de stafmedewerker onderwijs docenten geïnterviewd en komt hij tot de volgende conclusie in zijn verslag met de titel "Welke inzichten nemen we mee uit Regius op Afstand?"

Een groot deel van de leerlingen waardeert de grotere mate van keuzevrijheid bij het online leren, maar bijna allemaal missen ze de sociale interactie in de klas. Online leren doen leerlingen niet de hele dag en daarom bestaat het gevaar dat ze worden overvraagd. Docenten moeten alternatieven bedenken waarop ze hun leerlingen kunnen volgen in het leren. Daarbij moeten docenten zich realiseren dat leerlingen het normaal vinden dat een docent hen in de klas observeert, maar niet dat ze online gemonitord worden. De docenten realiseren zich het belang van een heldere instructie en een duidelijke structuur voor de online lessen. Ook blijkt dat docenten meer intensief interacties (chats, groepswork, vragenurtes en persoonlijke gesprekken) moeten inzetten om te voorkomen dat leerlingen afhaken. Zelfs als er gebruik wordt gemaakt van monitoring tools en van live online sessies hebben de docenten toch minder zicht op de ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen.

In zijn algemeenheid heerst er een gevoel van trots op de collega's die in zeer korte tijd vertrouwd moesten worden met leertechnologieën die voor hen (tamelijk) nieuw waren en de organisatie die dat mogelijk heeft gemaakt.

Leerlingen van het Regius College interviewen hun grootouders



SCHAGEN – „Opa's en oma's, je ziet ze op verjaardagen of met kerst, maar hoe vaak spreek je ze nu écht? Bij veel is het antwoord niet zo vaak", zegt Jochem Kaaij in een filmpje voor zijn leerlingen. En dat vindt hij best jammer. Dus gaf de geschiedenisdocent van het Regius College in Schagen de leerlingen van havo en vwo 3 een bijzondere opdracht mee: (video)bel jullie opa's en oma's en interview ze over vroeger.

Hoe zag de jeugd van opa en oma er uit? Wat kunnen ze zich herinneren van de oorlog? En hoe beleven zij de coronacrisis? Een mooie manier om tijdens de quarantaine toch wat tijd door te brengen met opa en oma én tegelijkertijd om te laten zien wat voor historische kwalleit je hebt.

Uit de verhalen komt naar voren dat interactie en samenwerking (tussen leerlingen onderling en met de docent en de docenten onderling) belangrijk zijn om te voorkomen dat leerlingen en docenten in een isolement raken. Verder zijn interactie en samenwerking ook belangrijk voor socialisatie. Het online communiceren (bijvoorbeeld live online) lijkt meer inspannend dan face-to-face communiceren. Online samenwerkend leren blijkt een effectieve manier van leren te zijn (afhankelijk van een aantal factoren). Daarnaast bieden de nieuwe ontdekkingen mogelijkheden op het gebied van flexibilisering, bijvoorbeeld om niet alle lessen door alle leerlingen live te laten volgen, een vergadering bij te wonen op een niet-werkdag of om vakhulp live en online aan te bieden.

3. We werken samen aan nog beter onderwijs³

Nadat de collega's hun ideale onderwijs hebben beschreven, zijn er in de maanden januari-maart gesprekken gevoerd met leerlingen over hun ideale schoolbeeld. In klassenverband en in leerlingenpanels hebben zij door middel van een poster hun ideale lokaal geschetst. Deze werkvorm is gedeeld met en uitgebreid beschreven in een bericht van het landelijke project Voortgezet Leren.

In het kader van maatwerk en om de doorstroomresultaten te verbeteren, zijn we in het schooljaar 2018-2019 gestart met de tweejarige pilot pre-profileren. Bij dit project laten leerlingen in 3 havo na de meivakantie een aantal vakken vallen en werken in de vrijgekomen uren aan de vakken voor hun profielkeuze. Doel is om de motivatie te verhogen, een betere basis te hebben voor het vierde leerjaar en een beter doorstroomrendement. Afgelopen jaar zou het tweede jaar van de pilot zijn, maar door de COVID-19 situatie hebben we de pilot moeten aanpassen. Deze aangepaste vorm waarin leerlingen twee vakken konden laten vallen is toegepast in alle derde klassen, dit noemden we co-profileren.

Omdat het pre-profileren een tweejarige pilot is, zouden we dit schooljaar weer verder gaan met pre-profileren (drie vakken laten vallen na 1 mei en met vier vakken 1 uur meer lesgeven) in de reguliere havo klassen. In december 2020 hebben we in overleg met de MZR besloten om (nog steeds in het kader van een pilot) het pre-profileren in alle derde klassen in te voeren. Het biedt de leerlingen de kans om zich in de laatste periode van het schooljaar te focussen op de vakken die zij in hun profiel hebben gekozen.

4. We versterken ons professioneel vakmanschap⁴

De werkgroepleden van GVO en andere teacher leaders hebben een voortrekkers-, verbindende en inspirerende rol gespeeld in de doorontwikkeling van maatwerk in de brede zin van het woord. Door deelname aan het innovatietraject van Voortgezet Leren hebben we de focus gelegd op de verdere ontwikkeling van formatief werken als middel om te komen tot maatwerk. Vanuit dit traject hebben we de studiedag op 2 maart 2020 met René Kneyber als inleider georganiseerd. Deelname aan het traject zorgde er ook voor dat externen ons scherp hielden op het volgen van de vooropgezette tijdlijn met bijbehorende activiteiten. We zagen dit terug op 1 april tijdens de studiedag.

³ Ambitie 1 uit de Regius Koers

⁴ Ambitie 3 uit de Regius Koers

We hebben samen met Bètapartners⁵, het Martinus College en de Onderwijsarena vier themasessies georganiseerd om te kijken of het concept van Onderwijsarena passend is voor onze school. Een Onderwijsarena is een netwerk waarin docenten van verschillende scholen kennis delen rondom diverse thema's waaronder formatief werken. Door de COVID-19 situatie zijn deze online aangeboden.

In het verlengde daarvan hebben we in september de Regius brede studiedag gelukkig fysiek kunnen organiseren waardoor collega's workshops konden volgen van landelijk bekende en fameuze sprekers als Paul Kirschner, Jitske Kramer en Dominique Sluijsman. De opbrengsten van 'Regius op afstand' en daarmee ook de ervaringen van het formatief werken, hebben we gedeeld tijdens diverse sessies van het Ideeëncafé's. Op uitnodiging van een aantal docenten konden collega's succesvolle apps, werkvormen en ideeën uitwisselen. Tijdens de tweede lockdown is deze vorm van kennisdeling via een digitale meet doorgegaan.

In september 2020 is de laatste tranche mentoren gestart met het trainingsprogramma KED-coaching.

5. We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren⁶

Ook het afgelopen jaar hebben we deelgenomen aan onderstaande netwerken:

Maatwerk	VO-raad en OCW
Schoolinfo/innovatietraject	VO-raad en OCW
Bètapartners	HO-instellingen en VO-scholen
Jet-Net	bedrijven en VO-scholen
PLex	vereniging van examensecretarissen
Vecon Business School	Vecon

Daarnaast participeren diverse collega's in collegiale netwerken waarbij zij kennis uitwisselen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de NVON (Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen), KNAG (Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap), Leerkring werkplekbegeleiders, de NSO-opleidingen teacher leader en Oriëntatie op Leiderschap etc. Nieuw was de participatie aan Innovatie impuls Onderwijs Voortgezet Leren OCW.

Door de COVID-19 maatregelen zijn de fysieke bijeenkomsten van enkele netwerken geannuleerd, andere netwerken zijn doorgegaan door middel van digitale bijeenkomsten.

⁵ In het netwerk Bètapartners werken twee HO-instellingen (UvA en VU) samen met 46 VO-scholen, bedrijven en maatschappelijke instellingen aan de kwaliteit en actualiteit van het bètaonderwijs in de regio Amsterdam, Noord-Holland en Flevoland. Bètapartners verbindt het voortgezet en hoger onderwijs, waarbij de aansluiting tussen VO en HO en docentenprofessionalisering centraal staan.

⁶ Ambitie 2 uit de Regius Koers

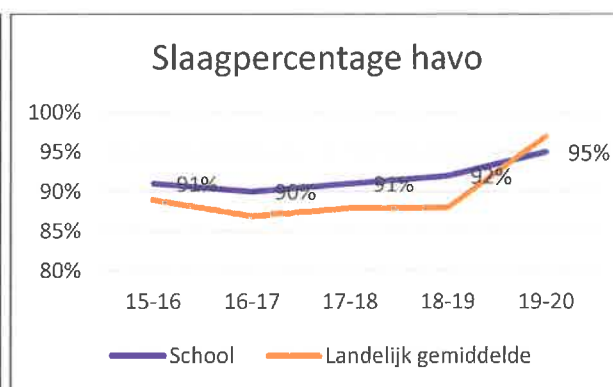
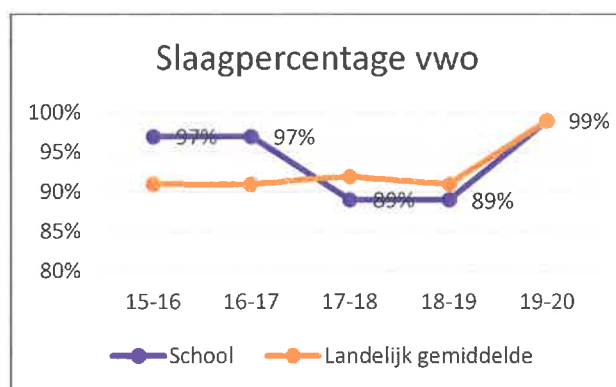
6. We hebben de basis op orde⁷

Vanuit het perspectief van externe verantwoording met de indicatoren van de inspectie als meetlat, is de basis op orde. In juni hebben we de indicatoren van de Inspectie nagelopen. Er is zorg over met name de doorstroom in de bovenbouw van de havo. Mede om die reden is ervoor gekozen om de doorlopende toetsing in de bovenbouwklassen bij de tweede lockdown op school mogelijk te maken.

Examenresultaten 2020

Opleiding	Slaagpercentage	
	Regius	Landelijk
Havo	95 %	97 %
Vwo	99 %	99 %

Betekenis van de kleuren: **groen**: hoger dan of gelijk aan het landelijk gemiddelde/binnen de norm, **grijs**: lager dan het landelijk gemiddelde)



De slagingspercentages van het havo/vwo wijken niet of nauwelijks af van het landelijk beeld en behoeven derhalve geen nadere duiding.

⁷ Ambitie 4 uit de Regius Koers

2.2.2 Sector vmbo/praktijkonderwijs

Vmbo afdelingen

Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen)

Samen werken aan nog beter onderwijs gebeurt in het gehele team, als sectie of als ontwikkelteam. In de ambities van de secties worden de elementen differentiëren en formatief werken beschreven. In de door de secties ontwikkelde maatwerkprogramma's is een groter keuzeaanbod uitgewerkt. Het accent heeft het afgelopen jaar meer gelegen op de intensieve, ondersteunende programma's en beperkter op verrijkende programma's.

Door onderwijs ontwikkelteams zijn in het kader van talentontwikkeling de pilot tl/havo brugklassen en de pilot pre-profileren vmbo bl/kl uitgewerkt.

De pilot vmbo tl/havo houdt in dat alle brugklassen vmbo tl veranderen in tl/havo brugklassen. De ondersteuningsprogramma's voor de leerlingen die doorstromen van vmbo tl naar de havo worden nu nog los aangeboden. Deze worden geïmplementeerd in de plusuren (maatwerkuren) bij de verschillende vakken. Door deze werkwijze van uitgestelde determinatie krijgen alle leerlingen een jaar langer de mogelijkheid om te laten zien welk opleidingsniveau passend is. Voor een verdere uitwerking zie de beleidsnotitie "De tl/havo brugklas 2021-2022".

De pilot pre-profileren houdt in dat de leerling vmbo bl/kl na leerjaar 1 al kan kiezen voor de richting techniek of leefstijl (o.a. zorg). Door meer uren techniek of zorg & welzijn te bieden aan deze groep, werken we aan het verhogen van het niveau richting uitstroom naar techniek of zorg en daarbij aan het vergroten van de motivatie.

Beide pilots zijn goedgekeurd door de MZR en zullen starten medio augustus 2021. De invoering van pre-profileren is een jaar later dan gepland omdat de voorbereidingen voor deze vervroegde profielkeuze door de COVID-19 periode niet heeft kunnen plaatsvinden. Wel is bij ouders en leerlingen een enquête uitgezet, de uitkomsten worden meegenomen in de startfase.

Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren

Er is dit jaar Regiusbreed kennis gedeeld door middel van de Regius Academie en de sectoroverstijgende studiedag Regius Open. Op de locatie zelf waren er studiemiddagen, teamoverleggen en sectieoverleggen waarbij de collega's van de onderwijsontwikkelgroepen per locatie een verbindende en voortrekkersrol hebben.

Vmbo-leerlingen van het Regius College Schagen cum laude geslaagd



SCHAGEN – Ze kon het niet uitstaan: haar eindcijfer voor economie was een 8,4. Afgerond nét geen negen. Dus herkanste Elisa Vriendjes (16) uit Warmenhuizen een van haar schoolexamens. En met succes.

Niet dat ze die negen per se nodig had op haar eindijst. Sterker nog: ze is een van de vijf leerlingen van vmbo kader op het Regius College die cum laude zijn geslaagd. En dat is haar ook nog eens gelukt naast het runnen van haar eigen bedrijf, Elisa's Patisserie. De 16-jarige bakt prachtige taarten, cupcakes en andere lekkernijen.

De vijf leerlingen zijn geslaagd, met vlag en wimpel. Allen hebben ze gemiddeld een acht of hoger gehaald voor hun profielvakken. Teamleider Nynke Mensink vertelt dat ze dit binnen haar jaren dat ze al in het onderwijs zit nog nooit heeft meegemaakt. „En het is echt een treffer dat het er nu vijf tegelijk zijn.”

Docenten maakten gebruik van nascholingsfaciliteiten die geboden worden door samenwerkingsverbanden en/of vakverenigingen en de organisaties gericht op Sterk Techniek Onderwijs, de Nieuwe Leerweg, de doorlopende leerlijn vmbo-mbo en studiedagen gericht op sociaal emotionele ondersteuning voor leerlingen tijdens de COVID-19 pandemie.

Ook leidinggevend ontwikkelen zich samen zowel intern tijdens de Ochtenden als extern door deelname aan leernetwerken van bijvoorbeeld de NSO en de VO-academie. Een teamleider, een lid van de sectordirectie en twee docenten hebben een rol binnen het project Sterk Techniek Onderwijs. In samenwerking is een plan voor het technologielokaal uitgewerkt (realisatie augustus 2021). Vier teamleiders volgen een managementopleiding bij de NSO. Door de COVID-19 maatregelen zijn de fysieke bijeenkomsten van enkele netwerken niet doorgegaan, andere netwerken zijn doorgegaan door middel van digitale bijeenkomsten.

De leerlingenraden komen volgens een vaste structuur bijeen. De teamleiders en begeleidende docenten betrekken hen vaker bij evaluaties en de onderwijsontwikkelingen zoals de keuze van de plusprogramma's.

De Deelouderraad (DOR) kwam een aantal keren per jaar bij elkaar om thema's die door de ouders zijn ingebracht te bespreken. De DOR heeft de verbinding gezocht met de deelouderraad van de sector havo/vwo en is in deze samenstelling bijeen geweest. De themabijeenkomst over omgaan met pubers die in april 2020 gepland stond, is uitgesteld vanwege COVID-19.

Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

Binnen alle opleidingen nemen de groep teacher leaders, de leerkring werkplekbegeleiders en de collega's die een taak hebben binnen de onderwijsontwikkelgroepen, een verbindende en inspirerende rol in als het gaat om het doorontwikkelen van maatwerk. Er wordt binnen alle opleidingen gewerkt met gedeeld leiderschap, gedeelde verantwoordelijkheid.

Het resultaat is dat het draagvlak voor ontwikkelingen is verstevigd. Dit is zichtbaar tijdens de teamontwikkeldagen: naast de teamleiders nemen ook andere collega's een rol op zich. Het delen van opbrengsten van 'Regius op afstand', succesfactoren van formatief werken, analyse deelname maatwerk, enquêtes voor leerlingen en ouders gericht op maatwerk en pre-profiëren, zijn voorbeelden hiervan.

Iedere collega bespreekt met zijn teamleider hoe hij bijdraagt aan de ontwikkelingen van de sector en wat daarbij zijn scholings- en/of ondersteuningsbehoefte is. Docenten die ondersteuning nodig hebben gericht op het verstevigen van hun pedagogisch- en didactisch handelen worden bezocht en krijgen begeleidingsgesprekken. Dit is een onderdeel van de vaste begeleidingsroute (klassenbesprekingen-zorgbespreking met ondersteuningscoördinatoren-groepsbezoeken).

Geen kolderdag of gala dit jaar? Dan maar op sjiek of op skeelers naar de laatste schoolexamens



Leerlingen van het Regius College maakten donderdag hun schoolexamens op een dag die normaal heel feestelijk zou moeten zijn. Want hoe moet dat in tijden van corona met de traditionele kolderdag of het grote galafeest waar iedereen altijd zo naar uitkijkt?

Die konden vanwege corona natuurlijk niet doorgaan en dat is heel teleurstellend voor de schoolexamenkanten. De feestcommissie ging niet bij de pakken neerzitten. Die maffe outfits voor kolderdag en ja, ook de sjieke kleding voor het gala, hingen toch al maanden klaar. Dus waarom niet op deze donderdag aantrekken? Aldus geschiedde, en dat leverde vrolijke beelden op bij het verlaten van het schoolgebouw.

De ondersteuning is uitgebreid met 0,25 fte, er is een gedragsdeskundige aangeworven. Zij schoolt de ondersteuningscoördinatoren en de begeleiders in het doen van groepsbezoeken.

De ontwikkelingen binnen de teams bepalen mede het aanbod in de Regius Academie en de Regiusbrede studiedag Regius Open. Daarnaast is er gelegenheid om naar externe scholingen te gaan (zie ook ambitie 2).

We leren van en met elkaar op alle niveaus vanuit de visie van 'coachend leidinggeven aan leren'. Zoals genoemd worden teamleiders geschoold en ook teacher leaders en oriëntatie op leiderschap leveren een bijdrage aan het verstevigen van deze visie.

Ambitie 4 We hebben de basis op orde

Vanuit het perspectief van externe verantwoording met de indicatoren van de inspectie als meetlat, is de basis op orde. In juni hebben we de indicatoren van de inspectie nagelopen. Er is zorg over met name de doorstroom in de bovenbouw van het vmbo bl/kl. Om deze doorstroom te verbeteren is naast de inzet van extra (maatwerk)lessen om achterstanden weg te werken, gekozen voor inzet van de structuurklas. Met ingang van augustus 2020 krijgen leerlingen met een intensieve ondersteuningsbehoefte een training van twaalf weken gericht op werkhouding en gedrag buiten de reguliere klas. Het doel is dat de leerling weer aan kan haken in de reguliere klas en op koers komt om zijn vmbo-diploma te behalen.

Aangezien de examenleerlingen het minste tijd hebben om achterstanden weg te werken, is de prioriteit bij deze leerlingen gelegd. Daarnaast monitoren de collega's door middel van het overdrachtsformulier in het leerlingvolgsysteem ook de vorderingen en aandachtspunten van alle andere leerlingen. Vanuit de subsidie achterstanden veroorzaakt door de COVID-19, worden de extra lessen die worden gegeven gefinancierd.

Ambitie 5 We bieden maatwerk

Maatwerk is gericht op het afstemmen van het aanbod, kijkend naar wat de leerling nodig heeft. Op het vmbo tl is gewerkt met vervroegd examineren. De ervaringen van leerlingen, ouders en docenten waren zodanig positief dat deze mogelijkheid geboden blijft worden aan leerlingen die daarvoor in aanmerking komen. Naast vervroegd examineren zijn er maatwerkuren, keuzedelen en keuzeworkshops. De inzet van maatwerk verschilt per afdeling en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

Bij ambitie 1 staan de pilots brugklas vmbo tl/havo en pre-profileren beschreven. Voor de uitvoering van de tl/h pilot hebben alle secties een maatwerkprogramma met een plusaanbod ontwikkeld. De resultaten van leerlingen in de reguliere lessen en in de maatwerk lessen maken zichtbaar voor docenten, leerlingen en ouders, welke opleiding passend is bij het niveau van de leerling. De pilot pre-profileren start per 2021-2022 met een techniek klas en een leefstijl klas.

Op alle locaties zijn per augustus 2020 vormen van pedagogisch maatwerk gestart. Bij ambitie 4 staat de structuurklas beschreven. Bij ambitie 7 staan de leerlingbalie en de studieaula/terugkomklas beschreven.

Binnen het LOB-programma leert de leerling bewuster autonome keuzes te maken, het mentoraatsprogramma sluit aan bij het leren maken van keuzes. De mentor draagt in zijn rol als loopbaanbegeleider, samen met de vakdocenten, bij aan 'eigenaarschap en gemotiveerd voor onderwijs' in de gesprekken met leerlingen. De scholing van mentoren en docenten is gericht op coaching en motiverende gespreksvoering. Collega's en met name de mentoren worden hierin geschoold via de Regius Academie en externe scholing.

Het brede aanbod in de eerdergenoemde dakpanklassen is gericht op het vergroten van kansen voor de leerlingen. Ook in de onderbouw van vmbo bl/kl wordt het doorstroomprogramma van vmbo bl/kl naar vmbo tl geïmplementeerd in de maatwerkuren bij de verschillende vakken.

Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

De focus lag het afgelopen jaar op maatwerk (ontwikkelen van maatwerk of het uitbreiden daarvan) gericht op het verhogen van de motivatie en het werken aan betere resultaten. Er is tijdens de klassenbesprekingen cyclisch gewerkt aan het afstemmen van het handelen van de docent op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen en daarbij opbrengstgericht sturen op goede resultaten. Collega's worden intern geschoold door experts. Deze experts worden zoals eerdergenoemd ook ingezet voor klassenbezoeken en ondersteuning bij de klassenbesprekingen.

De scholing was gericht op het ontwikkelen van autonomie–bevorderend taalgebruik (groeitaal) naar de leerlingen en naar elkaar. Op deze wijze is gewerkt aan de professionele cultuur.

Naast de focus op het pedagogisch handelen van de docent stond het didactisch handelen gericht op 'differentiëren' en 'formatief werken' centraal. De COVID-19 veroorzaakte de gedeeltelijke sluiting van de school en het werken op afstand. Hierdoor is de studiedag over de ontwikkelingen op het gebied van formatief werken (8 april 2020) niet doorgegaan. De inhoud van deze studiedag is verplaatst naar 29 september 2020.

Tijdens de ambitiegesprekken hebben ook de secties hun werk geëvalueerd met betrekking tot de ambitie '*We bieden maatwerk*'. Deze evaluatie helpt de secties om de focus te houden en aan het einde van het jaar terug te kunnen kijken op wat gewerkt heeft en wat niet. Verschillende secties hebben ontwikkeltijd gekregen om vanuit een zelfgeschreven opdrachtbeschrijving de ambities te vertalen naar het handelen in de klas.

In 2019 heeft het Regius College deelgenomen aan het VOION-traject Over werk(druk) gesproken. Tijdens dit traject kwam in alle teams naar voren dat zorg voor leerlingen voor werkdruk zorgt. De ondersteuningsvragen zijn per locatie uitgewerkt en goedgekeurd door de MZR.

Wat is dementie? En hoe ga je om met mensen die het hebben? Leerlingen van het Regius College leren het, want Schagen wil 'dementievriendelijk' zijn



SCHAGEN –Wat houdt dementie in? Hoe herken je de signalen? En hoe kun je het beste omgaan met mensen die dementie hebben?

Leerlingen van het Regius College in Schagen leren het. Op initiatief van de gemeente Schagen, die een zogeheten dementievriendelijke gemeente wil zijn. „Daarom vinden we het belangrijk dat onze jongeren leren wat dementie inhoudt”, zegt wethouder Sigge van der Veek. „Door deze gastles weten de leerlingen van het Regius College hoe ze dementie kunnen herkennen en leren hoe ze hiermee om kunnen gaan.”

Voor vmbo tl is gekozen voor een leerlingloket, een laagdrempelig vangnet waar leerlingen met hun vragen terecht kunnen gericht op preventieve ondersteuning. Hiervoor is een medewerker aangenomen. We zien in de eerste resultaten dat door deze inzet escalaties voorkomen kunnen worden. Voor vmbo bl/kl is gestart met een structuurklas (zie ambitie 4).

Op alle afdelingen is ingezet op het terugdringen van verzuim door inzet van het terugkomlokaal/studieaula. Leerlingen komen wanneer ze “nog wat te doen hebben” dezelfde of de eerstvolgende dag terug en halen de gemiste onderwijstijd in.

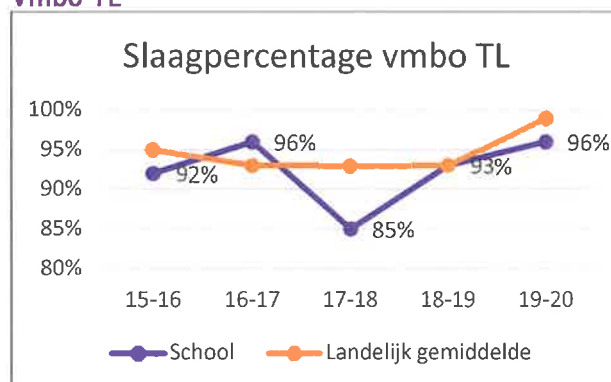
We financieren dit mede uit de gelden die vrijkomen uit het Convenant om werkdruk te verminderen. De opbrengsten worden gedeeld, we kijken daarbij naar locatie overstijgende inzet.

Examens 2019-2020

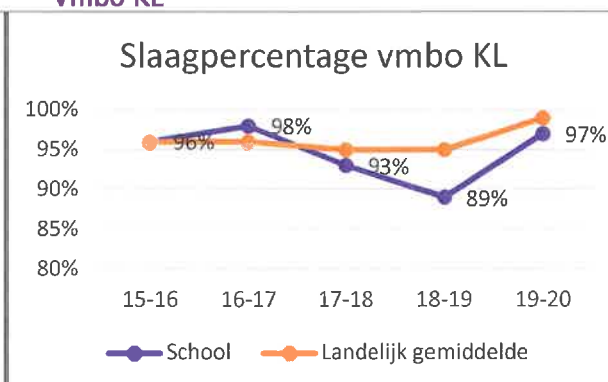
Opleiding	Slaagpercentage	
	Regius	Landelijk
Vmbo BL	96%	99%
Vmbo KL	97%	99%
Vmbo TL	96%	99%

Betekenis van de kleuren: **groen**: hoger dan of gelijk aan het landelijk gemiddelde/binnen de norm, **grijs**: lager dan het landelijk gemiddelde)

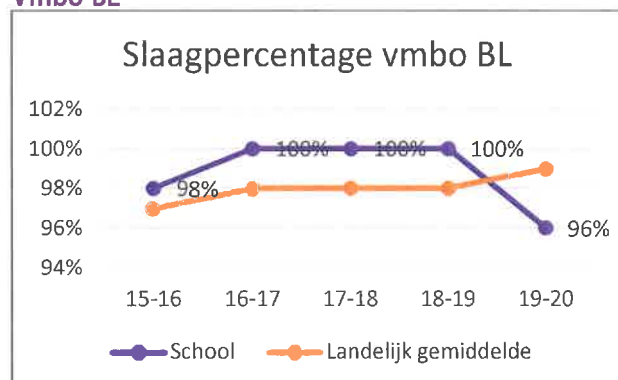
Vmbo TL



Vmbo KL



Vmbo BL



De slagingspercentages van het vmbo wijken nauwelijks af van het landelijk beeld en behoeven derhalve geen nadere duiding.

Praktijkonderwijs – Excellent onderwijs

Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen)

Het samenwerken in de lerende cultuur staat centraal. We zijn er trots op dat ten tijde van de COVID-19 pandemie het onderwijs op het praktijkonderwijs grotendeels doorgang heeft kunnen vinden, fysiek op school. Tijdens de terugkeer na de lockdown is het onderwijs door de theorie- en praktijkdocenten in gezamenlijkheid ontwikkeld en vormgegeven. De doelen uit de passende perspectieven en uit het curriculum praktijkonderwijs vormden de basis voor deze lessen.

Vanaf begin schooljaar 2020-2021 wordt er op de donderdag vakoverstijgend gewerkt. De pilot Leren in samenhang voor de leerjaren 1-2-3 praktijkonderwijs is goedgekeurd door de MZR en is in augustus 2020 gestart. Deze doe-donderdag staat in het teken van leren door te doen. De theorie- en vakdocenten geven in tweetallen les aan een groep leerlingen (leerjaar 1 t/m 3 door elkaar) in het praktijklokaal. De theorie ondersteunt waar dit van belang is (doelen Nederlands: begrijpend lezen, woordenschat, begrippen, doelen rekenen: meten/meetkunde). De profielen dienstverlening (eco/detail, zorg&welzijn, horeca) en techniek (algemene, hout-, groentechniek) hebben een curriculum gevormd waarbij alle vakgebieden gedurende het jaar aan bod komen (in verplichte- en keuze onderdelen).

'Bedankt voor jullie geweldige inzet!'
Oververse Regius-koekjes voor 550
keiharde werkers in de zorg



SCHAGEN – Een gebaar naar 550 zorgmedewerkers die het zo ontzettend zwaar hebben in deze coronatijd.

Een groep van acht leerlingen van de consumptieve afdeling van het Praktijkonderwijs van het Regius College baken daarom koekjes voor al het zorgpersoneel van woonzorgcentrum De Bron, verpleeghuis Magnushof en Hospice Schagen.

De focus ligt op het expliciet maken van routines. Met inzet van groeitaal (de gedragsverwachtingen expliciet uitspreken naar de leerlingen) geven docenten de leerlingen en elkaar feedback. Dit is een vast onderdeel tijdens de ontwikkel(mid)dagen en de groepsbesprekingen. Er is een Leefwijzer samengesteld waarin de afspraken concreet beschreven zijn.

Het team heeft het APK-document als een bruikbaar instrument om te borgen wat goed is. Jaarlijks wordt de APK ingezet als tussenevaluatie gericht op de vraag: "Doen we nog de goede dingen en doen we ze goed" (studiedag 11 juni 2020). Ook leerlingen zijn bevraagd in de leerlingenraad en klassengesprekken.

Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren

Door een goed functionerende stageafdeling binnen het praktijkonderwijs wordt het netwerk van bedrijven ieder jaar verder uitgebreid. Er wordt ook geleerd buiten de school door bijvoorbeeld deelname aan een lessenserie Espec, het behalen van een Heftruckcertificaat en excursies naar bedrijven in de regio onder andere bij zorginstellingen.

De teamleden nemen actief deel in een stagenetwerk, een lerend netwerk met andere scholen en er worden met de andere scholen cursussen gericht op de veranderende wetgeving gevolgd. Er wordt deelgenomen aan een kenniskring bestaande uit scholen & RMC/gemeente en een regio-overleg met andere pro-scholen. Tevens sluit het praktijkonderwijs aan bij de ontwikkelingen vanuit het Sterk Techniek Onderwijs.

Er zijn veel contactmomenten met ouders en leerlingen onder meer in de MZR, de leerlingenraad en OPP-gesprekken. De feedback van de ouders en leerlingen wordt teruggekoppeld in het team.

De stages en de contacten met de stagebedrijven hebben grotendeels doorgang kunnen vinden, met uitzondering van de bedrijven die door de COVID-maatregelen waren gesloten. Voor de meeste leerlingen is een alternatieve stage gevonden, een kleine groep heeft stagedagen op de eigen school gekregen of vervangende (digitale) opdrachten voor thuis.

Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

Er wordt structureel ingezet op het samen leren van en met elkaar gericht op het verstevigen van de professionele cultuur. Er wordt binnen het praktijkonderwijs gewerkt met gedeelde verantwoordelijkheid waarbij taken van de teamleider zijn weggezet bij docenten.

Twee collega's nemen deel aan de regionale werkgroep Examendossier. Het team wordt door hen geïnformeerd (kennisdeling), de uitwerking vindt plaats in de team-ontwikkeldagen (samen doen). Er wordt een tijdspad gemaakt en de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap zijn zichtbaar gemaakt in de opbouw van het portfolio.

De lessen worden vormgegeven vanuit de visie hele taak eerst. De differentiatie wordt vormgegeven in het aanbod, dat met behulp van het analyse-instrument halfjaarlijks wordt geëvalueerd. Het uitwerken van een uitdagende leeromgeving (verbinding profielen techniek breed, dienstverlening) en consequenties voor de inrichting van het gebouw worden met elkaar in kaart gebracht.

Ambitie 4 We hebben de basis op orde

Er heerst een professionele cultuur in het team. De nieuwe docenten worden hierin meegenomen door het team. De basis wordt halfjaarlijks gecheckt met behulp van de APK waarbij we ons richten op de vraag: "Doen we nog de goede dingen en doen we ze goed". De professionele dialoog blijft zo een vast onderdeel innemen van de studiedagen, het team realiseert zich dat het borgen van afspraken en het voorspelbare handelen structureel onderhoud nodig heeft.

De kwalificatie 'goed' en het predicaat "excellent" is behaald in 2019, de inspanningen zijn erop gericht om deze uitstekende kwaliteit te behouden. Voor 2021 is opnieuw een visitatie aangevraagd voor prolongatie van kwalificatie 'goed' en voor het traject 'excellente school'.

Ambitie 5 We bieden maatwerk

Het gevoel voor autonomie wordt vergroot door de aangeboden keuzemogelijkheden in de verschillende leerjaren op verschillende gebieden. De leerling stelt zelf zijn programma samen. Deze keuzemogelijkheden worden per leerjaar opgebouwd. In ambitie 1 staat de uitwerking van de doe-donderdag genoemd voor klas 1-2-3. Daarnaast oriënteren de leerlingen in leerjaar 3 zich door middel van verschillende keuzeworkshops op de uitstroomprofielen. Tevens is er keuze op het gebied van vrijetijdsbesteding door middel van de keuzemiddag voor klas 1-2-3.

Per augustus 2019 is een pro-vmbo-klas gestart, voor leerlingen die didactisch het vmbo-niveau aan kunnen mits zij de pedagogische ondersteuning en begeleiding van het praktijkonderwijs krijgen. De opbrengsten zijn positief, in augustus 2020 is een tweede groep gestart. De pilot is verlengd tot 2023.

Per augustus 2021 stromen naar verwachting vijf leerlingen uit naar leerjaar 3 van vmbo basis. De docenten die lesgeven aan deze groep werken als een leerteam samen. De kerndoelen van het vmbo worden aangeboden. Er worden routebeschrijvingen ontwikkeld die richting geven aan de voortgang tussen onderbouw en bovenbouw. Door concrete vaardigheidslijnen worden de routes pro/MBO 1/LWT/vmbo/MBO2 beschreven.

Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

Vanuit de Regius Koers *Aandacht met resultaat* zijn de toegespitste kernwaarden van de afdeling praktijkonderwijs:

- De focus ligt op wat een leerling kan en wil.
- Werken vanuit een vaste en herkenbare structuur.
- Leren van en met elkaar.

In 2020 zijn de kernwaarden uitgewerkt in bouwstenen en in zichtbaar gedrag. Het resultaat van het ontwikkelen van een aanbod in samenhang, waarin theorie en praktijk betekenisvol worden aangeboden, komt samen in de eerdergenoemde *Doe donderdag* (voor resultaten uitwerking keuzeaanbod zie ambitie 6).

De pilot pro/vmbo wordt vormgegeven door de docenten pro en de docenten vmbo. De eindtermen van vmbo basis zijn geconcretiseerd voor de kernvakken, zodat zij het onderbouw programma daarop aan kunnen laten sluiten. In het tweede jaar van de pro/vmbo groep oriënteren de leerlingen zich op de uitstroomprofielen en kiezen zij in welk profiel zij zich willen verdiepen (zij draaien op maandagmiddag het 7de en 8ste uur mee met de vmbo klassen). De routes en de successcriteria zijn beschreven.

In 2019 heeft het Regius College deelgenomen aan het VOION-traject Over werk(druk) gesproken. Vanuit dit kader hebben er gesprekken met de sectordirectie en het College van Bestuur plaatsgevonden. In de MZR is de wens van het team om de Convenantgelden in te zetten voor uitbreiding van de ondersteuning goedgekeurd, zodat er extra begeleiding ingezet kan worden voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Het ondersteuningsteam is formatief met 0,2 fte uitgebreid per augustus 2020.

Bord rookvrije Campus Regius College onthuld



SCHAGEN – Woensdagmorgen 19 augustus onthulden bestuurder Anne Hoekstra (Regius College Schagen) en wethouder Sigge van der Vee één van de rookvrij-borden op de Campus van het Regius College. Dit bord geeft aan dat de omgeving van het gehele campusterrein rookvrij is. Bij de onthulling waren minstens honderd leerlingen.

Roken is sinds 1 augustus op schoolterreinen niet meer toegestaan. Hoekstra: "Het liefst zien we dat in de verre omtrek van onze campus nergens meer wordt gerookt." Hoe minder de jeugd rokende mensen ziet, hoe minder dit normaal lijkt of aantrekkelijk om na te doen.

2.3 Passend onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs in 2014 is het een wettelijke verplichting voor scholen om een schoolondersteuningsprofiel op te stellen, conform de inhoudelijke eisen die de onderwijsinspectie stelt. In onze schoolondersteuningsprofielen wordt per sector een beknopt overzicht wordt gegeven van alle vormen van ondersteuning die de school te bieden heeft. Deze profielen zijn te vinden op de website.

In de schoolondersteuningsprofielen staat de reguliere basisondersteuning beschreven. Het garanderen van een voldoende, goede of excellente basiskwaliteit is de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. Basisondersteuning bestaat uit kwalitatief goed onderwijs, vroegtijdige signalering van problemen in en rond de lessituatie en een brede set aan standaardinterventies. Met het inzetten van de juiste (en vroegtijdige) expertise wordt adequate ondersteuning van docent, leerling en ouders bereikt. De juiste ondersteuning op de juiste plek, waarbij de school vindplaats én werkplaats is.

Er zijn ook leerlingen die daarnaast extra ondersteuning nodig hebben. Het Regius College maakt deel uit van het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland (SWV). Dit SWV Passend Onderwijs VO heeft als doel een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen te realiseren en wel zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en leerlingen die extra ondersteuning behoeven een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen.

De werkwijze van het SWV staat beschreven in het vierjaarlijkse Ondersteuningsplan dat te vinden is op de website van het SWV (www.swvkopvannoordholland.nl).

Om alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, werken de reguliere en de speciale scholen van voortgezet onderwijs in de regio, binnen het SWV, nauw met elkaar samen. Zij stemmen de verschillende vormen van ondersteuning met elkaar af en willen iedere leerling door het volgen van (passend) onderwijs brengen naar een voor hem of haar passende plek in de maatschappij. Het SWV is actief versterkend en stimulerend in het ontwikkelen van de basisondersteuning en bevordert dat de scholen succesvolle praktijken uitwisselen en aan elkaar ter beschikking stellen. Professionalisering van docenten en ouderbetrokkenheid zijn daarin belangrijke thema's. Via het SWV gaan de scholen de uitdaging aan om elkaar scherp te houden op de inhoud.

Het SWV heeft de volgende uitgangspunten:

- Het SWV en de aangesloten scholen richten zich op een reductie van het aantal vroegtijdig schoolverlaters (VSV), waarbij de prestatienormen van het ministerie richtinggevend zijn.
- Het SWV en de aangesloten scholen staan gezamenlijk voor het organiseren van een passend ondersteuningsaanbod in de lessituatie (professionalisering van de docenten), ondersteuning in de eigen school (in het OSP), ondersteuning in speciale Individuele Arrangementen (IA) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en ondersteuning buiten de scholen van het SWV.
- Het SWV indiceert, via de commissie toelaatbaarheid passend onderwijs (CTPaO), leerlingen met complexere onderwijsbehoeften handelingsgericht en met een minimum aan bureaucratie.

- De toeleiding naar het OSP vindt plaats op schoolniveau en voor de toeleiding naar PRO, VSO en de IA is de CTPaO ingericht.
- Leerlingen verblijven in het VSO zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk. Het ontwikkelingsperspectief van elke leerling en – indien mogelijk – de terugkeer naar het reguliere onderwijs staan hierbij centraal.
- Elke overgang van een leerling tussen verschillende vormen van onderwijs en/of tussen onderwijs en zorg verloopt soepel. Het leerproces van de leerling mag niet verstoord worden.

Tot slot heeft het SWV, namens de VO-scholen in de regio een taak in de relatie Onderwijs en Jeugdzorg. Gemeenten, en daarmee ook de jeugdhulp, en SWV zijn beide verantwoordelijk voor hulp aan kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Om alle kinderen het recht op de beste kansen om zich te ontwikkelen te geven, is kwaliteit en samenhang nodig op het gebied van opvoeding, onderwijs, opvang, ondersteuning, hulp en begeleiding. Het is daarbij van belang dat mensen en organisaties die betrokken zijn bij en verantwoordelijk zijn voor de jeugd, nauw samenwerken en hun aanpak afstemmen tot een integraal aanbod voor de jongere. Het accent ligt op een stevige basis, betere preventie en vroeghulp.

2.4 Regius als netwerkorganisatie

In het belang van aantrekkelijk onderwijs, goede extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben en de kwaliteit van de stafdiensten, is het belangrijk ons nog verder te ontwikkelen als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren. Deze ambitie wordt verwoord in de Regius Koers (ambitie 2). Het College van Bestuur zoekt daartoe samenwerking met andere schoolbesturen in de regio met als doel constante kwaliteitsverbetering door kennisdeling en professionalisering en het borgen van de continuïteit van het Regius College.

De regio Noord-Holland-Noord heeft te maken met krimp van het aantal leerlingen. Dat zet mogelijk in de toekomst onderwijsvoorzieningen onder druk. Daarnaast staat de kwaliteit onder druk omdat steeds kleinere onderwijsinstellingen onvoldoende middelen overhouden om te professionaliseren, te ontwikkelen en om (gespecialiseerde) stafmedewerkers in dienst te houden.

Bovenbestuurlijk samenwerken is dus het devies met als doelen o.a.:

- medewerkers over de grenzen van hun eigen school laten kijken (o.a. collegiale consultatie en netwerken van medewerkers in een bepaalde functiegroep);
- efficiënt omgaan met mensen en middelen (specialisatie en besparen);
- delen van kennis – we staan allemaal voor dezelfde uitdagingen;
- gezamenlijk professionaliseren;
- gezamenlijk zorgdragen voor voldoende en gekwalificeerd onderwijspersoneel;
- een dekkend onderwijs aanbod in de regio organiseren;
- een dekkend aanbod van passend onderwijs in de regio Kop van Noord-Holland organiseren voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag.

Het Regius College maakt deel uit van de TOPgroep, een (informeel) samenwerkingsverband van alle bestuurders in Noord-Holland Noord. De leden zien de TOPgroep als een dynamisch & organisch netwerk met als doel om door middel van samenwerking individuele schoolbesturen 'slimmer' te maken o.a. door kennisdeling, uitvoerings- c.q. invoeringsvraagstukken gezamenlijk te bespreken en eventueel gezamenlijk projecten uit te voeren. De TOPgroep beïnvloedt proactief de besluitvorming binnen de VO-raad door gezamenlijke standpuntbepaling en actieve deelname in het bestuur van de VO-raad, de Ledenadviesraad, themagroepen en de Algemene ledenvergadering.

De TOPgroep ziet o.a. 'gefaciliteerde leernetwerken' als een middel om invulling te geven aan professionalisering en het slimmer worden van de individuele besturen (en dus de TOPgroep als geheel). De bestuurders vormen een leernetwerk en daarnaast zijn andere netwerken gestart (ICT, P&O, financiën) die 'specialisten' van de afzonderlijke scholen bijeenbrengen. Er kan ook sprake zijn van een netwerk op basis van een thema, zoals AVG en leermiddelen. Ook worden er gemeenschappelijk professionaliseringsactiviteiten georganiseerd zoals de jaarlijkse Masterclass voor leidinggevendenden, cursus Oriëntatie op leiderschap en de cursus Teacher Leadership (zie ook hoofdstuk 3).

Het Regius College participeert in het Samenwerkingsverband VO en we onderhouden op verschillende manieren contacten met de (toeleverende) basisscholen, o.a. door deze te bezoeken en door middel van het POVO-overleg. Leidinggevendenden nemen deel aan intervisiegroepen, directietafels en leernetwerken en participeren in (het Regiobestuur van) de VO-raad. Daarnaast onderhouden we goede contacten met de politie, bureau leerplicht, de GGD en de gemeenten in de regio (o.a. VSV-overleg).

Het Regius College is actief binnen de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West, (AONHW), een samenwerkingsverband van acht scholen voor voortgezet onderwijs, drie hogescholen en twee universiteiten in Noord-Holland.

Tot slot werkt het Regius College werkt intensief samen met het ROC Kop van Noord-Holland in het gebouw aan de Hofstraat. Alleen in een situatie waarbij externe partners medegebruiker wilden worden van dit gebouw was een rendabele toekomst mogelijk. Het ROC Kop van Noord-Holland is mede investeerder en heeft langdurige huurcontracten gesloten met het Regius College. Als gevolg van de gezamenlijke aanpak blijven de 'smalle' vmbo opleidingen bestaan, is er een hoogwaardige nieuwe leeromgeving gerealiseerd, is doorstromen naar een mbo-opleiding in Schagen mogelijk en heeft de uitstraling van ons gebouw aan de Hofstraat als Beroepshuis in de Kop van Noord-Holland een extra impuls gekregen.

2.5 Kwaliteitszorg

Binnen de sectoren en de teams worden met een terugkerende regelmaat de opbrengsten geëvalueerd en wordt zo nodig de werkwijze bijgesteld.

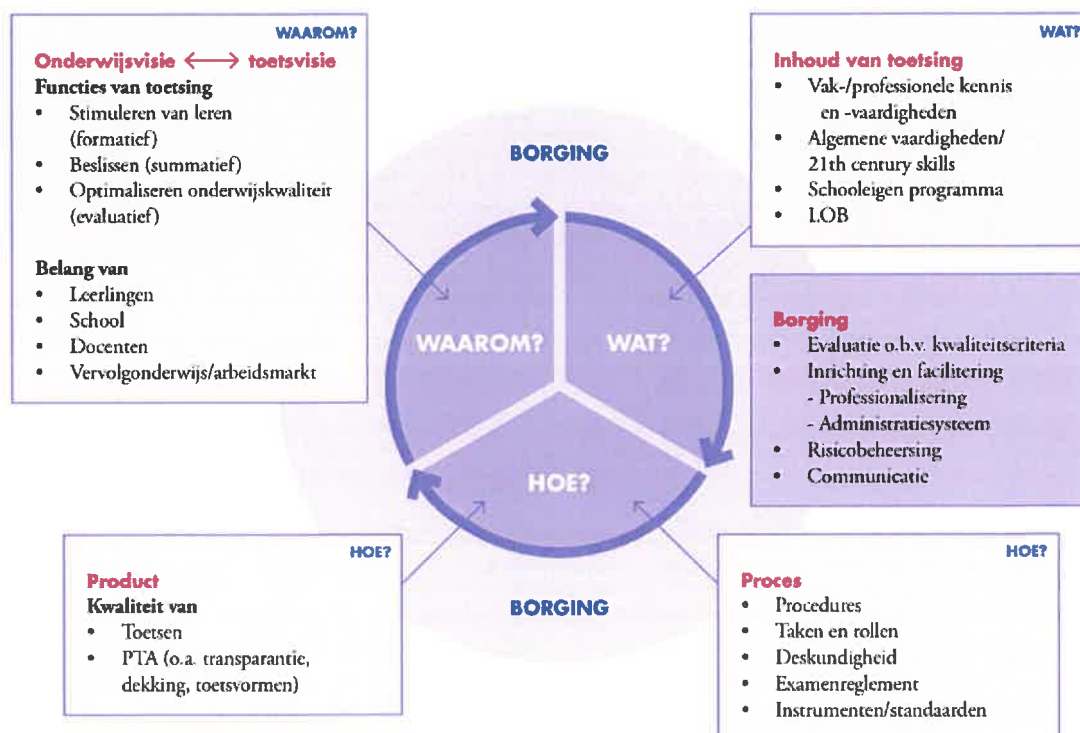
2.5.1 Toetsing & Examinering (T&E)

Het Regius College heeft in 2020, in samenhang met de onderwijskundige visie, een bestuursvisie op ontwikkeld op toetsing en examinering. Deze bestuursvisie gaat over de bij de school passende kijk op schoolexaminering en over de borging van de kwaliteit, waaronder de procesmatige kwaliteit. Dit proces is medio 2020 afgerond. Vanuit deze bestuursvisie maken de sectoren in de periode vanaf 2021 keuzes in wat, hoe en hoeveel er wordt getoetst, met welke toetsvormen en welk doel én hoe de kwaliteit, waaronder de procesmatige kwaliteit, wordt geborgd.

De visie op toetsing en examinering geeft ook een beeld van de gewenste toekomst; waar ga je voor als school? Vanwege die toekomstgerichtheid zal het visiedocument dynamisch van karakter zijn; het geeft de ontwikkeling aan die we de komende jaren door gaan maken.

In ieder geval gaat het bij het ontwikkelen van een visie op toetsing en examinering om vier samenhangende aspecten die in het visiedocument aan bod komen, te weten:

1. Waarom toetsen wij? (het concept)
2. Wat toetsen wij? (de inhoud)
3. Hoe toetsen wij? (het proces)
4. Hoe borgen wij? (de kwaliteitsborging)



2.5.2 Evaluaties

Regiusbreed

In januari en juni 2020 is de mate van tevredenheid van de docentbegeleiding gemeten onder de nieuwe collega's. In deze evaluatie is nagegaan of de begeleiding voldoet aan de verwachtingen van de nieuwe collega's. Meer dan 95% van de nieuwe collega's is (zeer) positief over de mate van de begeleiding.

Op alle locaties zijn in 2020 vragenlijsten afgenomen over de mate van tevredenheid over het onderwijs en de veiligheidsbeleving bij de leerlingen op school. De sfeer geeft aan hoe leerlingen de school ervaren en de veiligheid geeft aan hoe veilig ze zich op school voelen. Leerlingen kunnen alleen leren in een veilige omgeving. Uit de onderzoeken blijkt dat de leerlingen zich veilig voelen bij ons op school.

Daarnaast zijn op de locaties vragenlijsten onder de ouders van leerlingen van alle leerjaren afgenomen. De uitkomsten van de leerling- en ouderenquête zijn hieronder per locatie opgenomen⁸.

Vmbo

Tevredenheid leerlingen	2019 Regius	2019 Benchmark	2020 Regius	2020 Benchmark
Vmbo tl				
Algemene tevredenheid	6,6	6,7	6,9	6,5
Sfeer	6,9	7,1	7,0	6,9
Veiligheid	9,2	9,2	9,5	9,3
Vmbo bl/kl onderbouw				
Algemene tevredenheid	7,7	6,7	7,7	7,1
Sfeer	7,6	7,1	7,5	7,3
Veiligheid	9,3	9,2	9,1	9,2
Vmbo bl/kl bovenbouw				
Algemene tevredenheid bl	6,1	6,5	6,7	6,7
Algemene tevredenheid kl	6,3	6,4	6,2	6,5
Sfeer	6,8	7,1	7,2	7,3
Veiligheid	9,3	9,2	9,5	9,2

Tevredenheid ouders	2019	2019 Benchmark	2020	2020 Benchmark
Vmbo tl				
Algemene tevredenheid	8,0	7,9	8,2	8,0
Vmbo bl/kl onderbouw				
Algemene tevredenheid	8,7	7,9	8,7	8,0
Vmbo bl/kl onderbouw				
Algemene tevredenheid bl	6,7	7,7	6,9	7,9
Algemene tevredenheid kl	7,1	7,7	6,9	7,8

Praktijkonderwijs Emmalaan

⁸ De resultaten over 2019 wijken enigszins af van de gegevens uit het jaarverslag 2019 omdat de tevredenheidsgegevens in het jaarverslag 2019 gecombineerd werden weergegeven (vmbo bl/kl en havo/vwo) en in dit jaarverslag per opleiding zijn gepubliceerd (vmbo bl, vmbo kl, havo, vwo).

	Leerlingtevredenheid	Landelijk	Oudertevredenheid	Landelijk
2019-2020	7,4	7,4	8,4	7,7

Havo/vwo

Tevredenheid leerlingen	2019 Regius	2019 Benchmark	2020 Regius	2020 Benchmark
Havo				
Algemene tevredenheid	6,5	6,4	6,6	6,5
Sfeer	7,1	7,0	6,9	7,0
Veiligheid	9,6	9,2	9,5	9,4
Vwo				
Algemene tevredenheid	6,9	6,7	7,1	6,8
Sfeer	7,3	7,3	7,3	7,3
Veiligheid	9,7	9,4	9,7	9,5

Tevredenheid ouders	2019	2019 Benchmark	2020	2020 Benchmark
Havo/vwo				
Algemene tevredenheid	8,1	7,9	8,3	8,0

Tot slot

In de hierboven staande grafieken is de situatie van het Regius College vergeleken met de vergelijkingsgroep. Dit vormt voor ons tevens een benchmark. Wij zijn tevreden als het Regius College gelijk of hoger scoort dan de scholen in de vergelijkingsgroep.

Steeds vaker gebruikt het Regius College de eigen, relevante informatie over bijvoorbeeld cijfers voor nadere analyse en onderzoeken. Zo wordt er binnen alle bovenbouwafdelingen, in overleg met de teamleiders en de secties, een analyse gemaakt van de examenresultaten. Op grond van de uitkomsten worden er waar nodig verbeterplannen opgesteld.

Hoofdstuk 3 Personeel & Organisatie

3.1 Inleiding

Strategisch personeelsbeleid (SHRM) is de afgelopen jaren sterk ontwikkeld; personeelsbeleid (HRM) is een onderdeel geworden van het strategisch beleid. We werken aan de ambities uit de Koers in samenhang met de persoonlijke en professionele doelen van leraren, medewerkers en schoolleiders. Het strategisch personeelsbeleid is aangrijpingspunt voor kwaliteitsverbetering, onderwijsontwikkeling, goed werkgeverschap, het samen opleiden en professionele ontwikkeling. In hoofdstuk 2 en 3 wordt uitgewerkt hoe wij dit vorm geven. Ook bij werving en selectie kijken wij welke medewerkers wij nodig hebben om de ambities uit de Koers te realiseren. Op deze wijze geven wij vorm aan de opdracht in het geactualiseerde Sectorakkoord (2018) om de focus nog meer te leggen op versterking van strategisch HRM. Er is expliciet afgesproken dat schoolbesturen hun personeelsbeleid afstemmen op onderwijskundige doelen en daaraan gekoppeld de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van leraren en schoolleiders.

Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met goed opgeleide en gemotiveerde docenten en medewerkers. Het Regius College spant zich om die reden bijzonder in om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor goed gekwalificeerd personeel. Professionalisering speelt hierbij een sleutelrol voor zowel nieuw te werven als het huidige personeel. In dit hoofdstuk komt een aantal personele kengetallen aan bod en wordt aandacht besteed aan verzuim, professionalisering, ontwikkeling van de functiemix, de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) en de arbeidsomstandigheden.

De financiële situatie van het Regius College is gezond. Hierdoor is in 2020 wederom extra geïnvesteerd in het primaire proces (o.a. door klassenverkleining, ondersteuning, inzet ontwikkeltijd voor onderwijskundige projecten en professionalisering). Daarnaast blijft er een sterke sturing op het efficiënt inzetten van de beschikbare formatie.

3.2 Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte. per 31 december

	2017	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	407	408	406	415
Aantal fte. (afgerond)	325	316	311	319

Verdeling Directie, OP en OOP per 31 december

Aantal fte. In dienst incl. ziektevervang	2017	2018	2019	2020
CvB	2	2	2	2
Directie	4	5	4	4
OP	253	244	238	233
OOP	66	65	67	80
Totaal	325	316	311	319

Het aantal medewerkers is met 9 personen en 8 fte toegenomen. Dit is o.a. te verklaren door de volgende factoren:

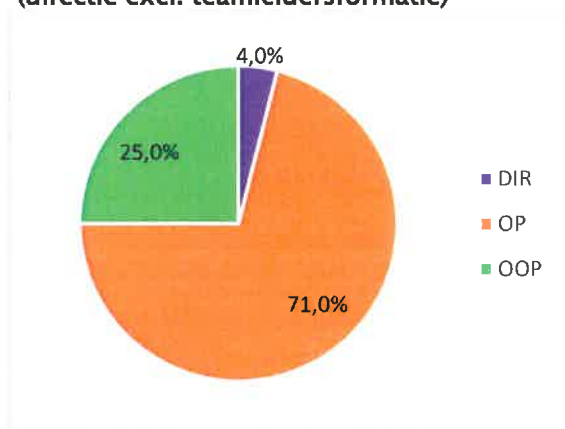
- Met ingang van 1 augustus 2020 zijn de medewerkers van de Ondersteuningspunten die in dienst waren van het SWV in dienst gekomen van de scholen. Bij het Regius zijn 11 personen (8,1 fte) in dienst gekomen.
- Er is een eerste stap gezet om voor specifieke taken in de ondersteuning geen docenten met taken in te zetten maar gekwalificeerde O.O.P.'ers.
- In de OP-formatie zit 'enige' lucht om toekomstige uitstroom op te vangen en tijdig te beschikken over goed gekwalificeerde docenten; ook voor de tekortvakken (2,8 fte).
- Er wordt gebruik gemaakt van verlofregelingen (o.a. overgangsmaatregel LFBP (oude BAPO-regeling), studieverlof en ouderschapsverlof).
- Er is een tijdelijke uitbreiding van de formatie met 2,0 fte in verband langdurige ziektevervangings (1,0 fte) en uitbreiding onderwijsassistent (STO 1,0 fte).

In de kengetallen van Onderwijs in Cijfers zijn de volgende landelijke gegevens opgenomen: bijna driekwart van het personeel (71%) behoort tot het OP, een kwart (25%) tot de categorie OOP en 4% tot de functiegroep directie. Op het Regius college hoort 69% van de medewerkers tot het OP, 25% tot het OOP en 6% tot de directie. Hierbij zijn het CvB, de sectordirecties en de teamleidersformatie bij de directie gerekend.

Indien wij alleen de directieformatie (zonder teamleiders) tellen zou de verdeling er als volgt uitzien: 73% OP, 25% OOP en 2% directie.

Top op heden hanteerden wij een eigen Regius norm waarin wij ervanuit gingen dat minimaal 75% van de formatie naar het primaire proces (het OP) zou moeten gaan. Ondermeer door de overname van het personeel van de ondersteuningspunten, de indiensttreding van personeel ten behoeve van STO en de inzet van de Convenantmiddelen (deels door ondersteuners) is de OOP-formatie toegenomen. Deze toename is gericht op versterking van het primaire proces. Hierdoor is de gehanteerde Regius norm niet langer passend. Daarnaast is door een daling van het leerlingenaantal met 135 de OP-formatie met 5 fte afgenomen.

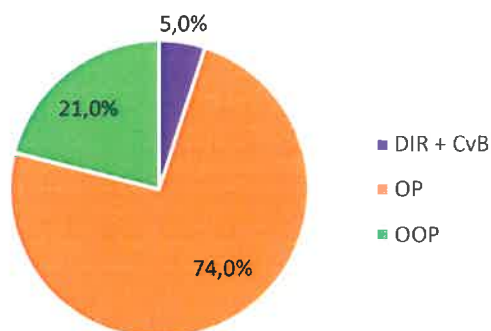
Landelijk 2019²⁹
(directie excl. teamleidersformatie)



⁹ Bron: Onderwijs in Cijfers

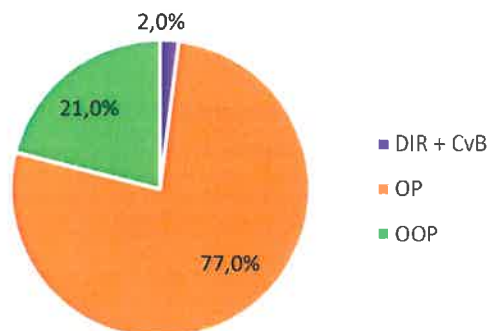
Regius College per 31 december 2019

(directie incl. teamleidersformatie)



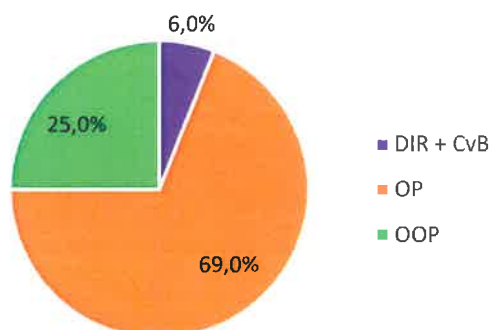
Regius College per 31 december

(directie excl. teamleidersformatie)



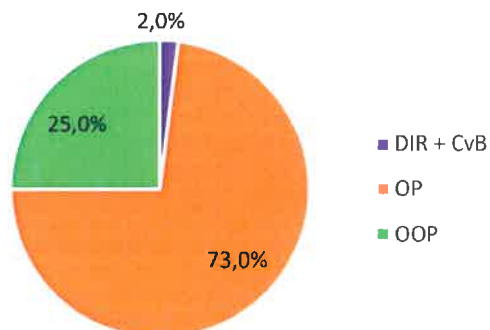
Regius College per 31 december 2020

(directie incl. teamleidersformatie)



Regius College per 31 december 2020

(directie excl. teamleidersformatie)



Personele leeftijdsopbouw

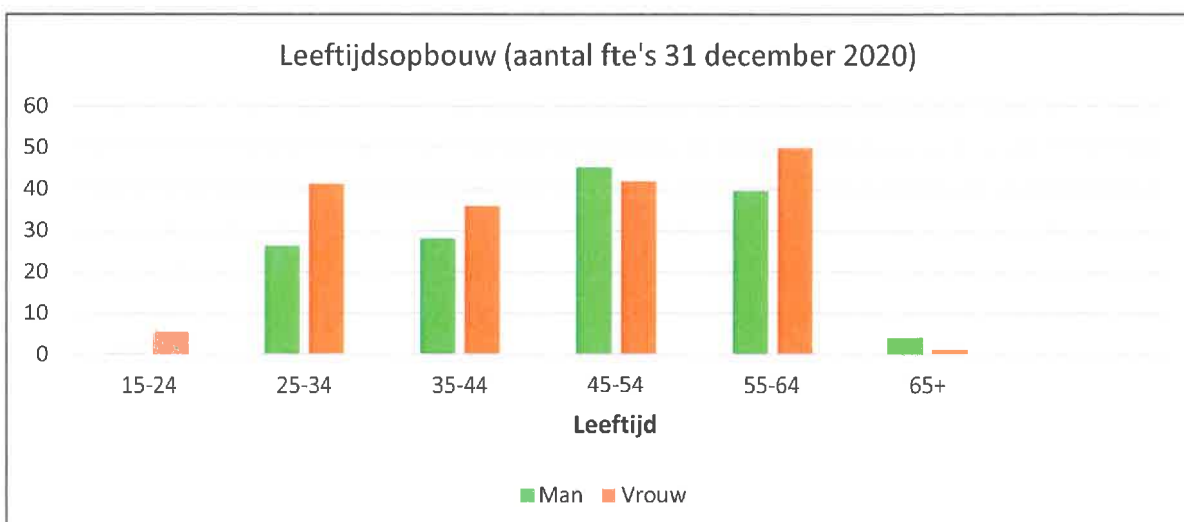
Aantal medewerkers

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
31/12/2019					31/12/2020		
18 tot 25 jaar	5	11	16		4	10	14
25 tot 35 jaar	26	50	76		30	52	82
35 tot 45 jaar	36	57	93		31	53	84
45 tot 55 jaar	44	53	97		50	59	109
55 tot 65 jaar	55	60	115		45	65	110
65+ jaar	5	4	9		11	5	16
Totaal	171	235	406		171	244	415



Aantal fte's

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
	31/12/2019				31/12/2020		
18 tot 25 jaar	0,70	5,46	6,16		0,30	5,44	5,74
25 tot 35 jaar	22,67	37,95	60,62		26,24	41,34	67,58
35 tot 45 jaar	33,92	39,77	73,69		28,05	35,92	63,97
45 tot 55 jaar	41,20	37,31	78,51		45,31	41,92	87,23
55 tot 65 jaar	45,63	45,22	90,85		39,59	49,95	89,54
65+ jaar	1,09	0,39	1,48		4,17	1,09	5,26
Totaal	145,21	166,10	311,31		143,66	175,66	319,32



Circa 30% van de medewerkers is ouder dan 55 jaar. Zij zullen de komende tien jaar in ieder geval de school verlaten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De komende jaren zullen vooral docenten wiskunde, vreemde talen en exacte vakken nodig zijn.

Met name binnen het eerstegraads vakgebied ontstaat een behoefte aan deze docenten. Eerstegraads lessen voor exacte vakken en vreemde talen worden relatief vaak gegeven door docenten van 55 jaar of ouder. Tegelijkertijd is de instroom van studenten aan de eerstegraads lerarenopleidingen voor deze vakken op dit moment beperkt.

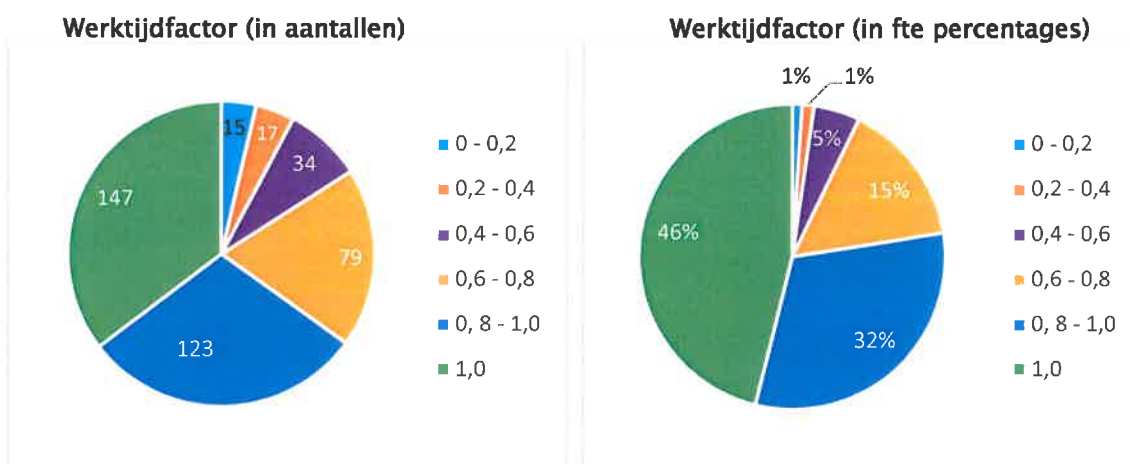


Op diverse wijzen (o.a. door de opleidingsschool, professionalisering, stimuleren en faciliteren van collega's om een hogere en/of extra bevoegdheid te halen, Lerarenbeurs, deelname aan projecten en samenwerking met andere scholen in de kop van Noord-Holland) wordt geanticipeerd om de uitstroom op te vangen. Tot op heden zijn wij hierin geslaagd.

In alle groepen zijn de vrouwen sterker vertegenwoordigd. Bij de instroom van nieuwe medewerkers wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen. Dit doen we door middel van actieve, gerichte werving van mannen. Afhankelijk van de samenstelling in de sectie gaat bij gelijke kwaliteiten de voorkeur uit naar een man.

Fulltime en parttime medewerkers

In de onderstaande diagrammen is de verdeling van fulltime en parttime medewerkers weergegeven in aantallen en in percentages (situatie op 31 december 2020).



Bij deze diagrammen is uitgegaan van de (bruto) werktijdfactor. Een deel van de medewerkers is minder inzetbaar dan hun betrekkingsovereenkomst aangeeft, door bijvoorbeeld inzet uren in het kader van Leeftijdswissel Bewust Personeelsbeleid (LFBP), ouderschapsverlof en studieverlof. De medewerkers met een 0,0-0,2 fte aanstelling zijn duale of PAL-studenten. 65% van de medewerkers is minimaal vier dagen op school werkzaam.

Het onderwijs heeft, in het kader van het lerarentekort, als uitdaging de betrekkingsovereenkomst van parttimers te vergroten. In 2021 zal daar, mede op basis van landelijke initiatieven, actief invulling aan worden gegeven.

Leeftijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP)

Met ingang van de 2014–2015 hebben alle medewerkers in het kader van het Leeftijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP) een individueel keuzebudget (IKB) gekregen (bij 1 fte vijftig klokuren per jaar) dat jaarlijks kan worden ingezet of gespaard. Deze uren kunnen worden ingezet voor lesvermindering, taakvermindering, verlof, extra pensioenstorting of worden uitbetaald. De meeste uren worden echter gespaard. We proberen er actief op te sturen om de IKB-uren jaarlijks in te zetten. Echter de keuze om te sparen, blijft een individuele keuze.

Inzet LFBP

	Bapo in % fte	Lesvermindering in % fte	Geen recht in % fte	Sparen in % fte	Taakvermindering in % fte	Uitbetaling in % fte	Verlof in % fte	Totaal
2014	9%	21%	7%	50%	1%	3%	9%	100%
2015	7%	20%	6%	44%	1%	5%	17%	100%
2016	6%	18%	8%	41%	1%	5%	21%	100%
2017	5%	16%	11%	42%	1%	6%	19%	100%
2018	5%	14%	6%	49%	1%	7%	18%	100%
2019	4%	13%	6%	51%	1%	6%	19%	100%
2020	4%	12%	2%	68%	1%	4%	9%	100%

Medewerkers vanaf 57 jaar hebben recht op een aanvullend budget. In onderstaand overzicht is weergegeven hoeveel medewerkers gebruik maken van de faciliteiten LFBP met een aanvullend budget of van de overgangsmaatregel. Het totaal aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de overgangsregeling LFBP (alle medewerkers die op 1 augustus 2014 52 jaar of ouder waren) bedraagt 98. 51% van deze medewerkers maakt gebruik van de regeling.

Leeftijdscat.	Totaal aantal medewerkers 31-12-2020	Medewerkers overgangsreg. LFBP 31-12-2020	% deelname Overgangsreg. LFBP 31-12-2019
57 – 66 jaar en 4 maanden	98	50	51%

Bij deze cijfers kan worden opgemerkt, dat medewerkers met een (kleine) deeltijdbaan minder gebruik maken van de overgangsregeling. Ook wordt de inzet overgangsregeling stopgezet bij medewerkers die langer dan drie maanden ziek zijn. Zij hebben eerder wel gebruik gemaakt van deze regeling en maken, als zij hersteld zijn, opnieuw gebruik van de regeling.

Ouderschapsverlof

Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling ouderschapsverlof is toegenomen: 41 collega's in 2020 (2018: 21 medewerkers, 2019: 34 collega's). Totaal is voor 6,0 fte (2018: 4,2 fte, 2019: 4,8 fte) verlof opgenomen; het grootste deel betreft een combinatie van betaald verlof (de medewerker ontvangt voor deze uren 55% van de bezoldiging) en onbetaald verlof. Ook is de inzet van het individueel keuzebudget in combinatie met ouderschapsverlof een aantrekkelijke optie.

Instroom en uitstroom personeel 2020 (aantal medewerkers)

	Instroom	Uitstroom
Instroom	73	52
Uitstroom:		–
– einde stage		7
– einde vervanging		18
– (flexibel) pensioen		5
– initiatief werkgever		2
– instroom WIA		2
– op eigen verzoek		13
– nieuw contract		2
– ziek uit dienst gegaan		–
– overlijden		–
– einde contract		3

Een belangrijke reden voor uitstroom (zie tabel) is einde vervanging (achttien keer). Daarnaast is op initiatief van de werkgever van twee medewerkers afscheid genomen. Bij ontslag op eigen verzoek (dertien keer) waren de redenen: o.a. een baan dicht bij huis (zes keer), positieverbetering (een keer), stoppen met werken of een uitdaging elders (vier keer).

In 2020 zijn alle vacatures (zowel de reguliere als de tijdelijke vacatures ter vervanging van zieke collega's) vervuld. Vooral tijdelijke vacatures (vervanging wegens ziekte- en zwangerschapsverlof) voor o.a. natuurkunde, scheikunde, wiskunde, Engels, Duits en Nederlands zijn moeilijk in te vullen en worden door meerdere mensen (o.a. studerenden) ingevuld of door een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van zittend personeel. De werkdruk voor de zittende medewerkers neemt hierdoor toe. Dit is een punt van zorg en dus van aandacht. Steeds wordt op individueel niveau bekeken of er werkdruk ontstaat en hoe deze kan worden voorkomen.

De instroom was dit jaar hoger mede door de overname van de collega's van het Samenwerkingsverband en nieuwe collega's in verband met inzet Convenantgelden.

Beleid uitkering na ontslag

Bij ontslag wordt altijd afgerekend conform de CAO-VO. Het beleid 'uitkering na ontslag' is altijd maatwerk. Dit komt echter sporadisch voor (een keer in vijf jaar).

Verzuim

Het verzuimpercentage in 2020 is gelijk gebleven aan dat van 2019, te weten 5,8% (exclusief zwangerschapsverlof). Bij het schrijven van dit jaarverslag zijn de landelijke cijfers over 2019 bekend; de landelijke gegevens over 2020 zijn nog niet beschikbaar. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage is in 2019 ten opzichte van vorig jaar met 5,6% gelijk gebleven.

Er is in 2020 wederom veel aandacht besteed aan de aanpak van het verzuim, o.a. door meer nadruk op preventie en monitoring (door bijvoorbeeld het voeren van frequent verzuimgesprekken, aanbieden van coachingstrajecten, vitaliteitscoachingen (o.a. Lekker werken, lekker leven en mindfulness).

Het verzuim wordt o.a. veroorzaakt door langdurige verzuimtrajecten door medische ingrepen. De klachten zijn niet of slechts voor een klein deel werk gerelateerd. In het jaarverslag van de arbodienst wordt vermeld dat de (verzuimende) medewerkers de school als prettig en veilig ervaren; dit is een belangrijk punt in het kader van het welzijn van de medewerkers.

Gem. verzuimpercentage	2018	2019	2020	Landelijk 2019 ¹⁰
	5,8 %	5,8 %	5,8 %	5,6%
Verzuimfrequentie	2018	2019	2020	Landelijk 2019
	1,01	1,13	0,99	1,7
Nulverzuimers	2018	2019	2020	Landelijk 2019
	41 %	41 %	43 %	36 %

De lage verzuimfrequentie en het hoge percentage nulverzuimers laten de grote betrokkenheid en verantwoordelijkheid bij het werk zien. De aangevraagde deskundigenoordelen en de WIA-aanvragen zijn zonder problemen door het UWV geaccepteerd. Hieruit blijkt dat de verzuimende medewerkers goed gevolgd en begeleid worden.

Verzuimduur	Aantal verzuim dagen			% verzuimdagen		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Kort (1 t/m 7 dagen)	699	771	611	10,5 %	11,4 %	9,57 %
Middellang (8 t/m 42 dagen)	538	438	804	8,1 %	6,5 %	12,60 %
Lang I (43 dagen tot 1 jaar)	2.558	2.398	3.074	38,6 %	35,6 %	48,15 %
Lang II (1 jaar en langer)	2.838	3.134	1.895	42,8 %	46,5 %	29,68 %
Totaal	6.633	6.741	6.384	100 %	100 %	100 %

De verzuimcijfers stemmen niet tot tevredenheid. De bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen signaleren een toename van complexe psychische problematiek met name in de leeftijdscategorie 35 jaar – 45 jaar. Dit is een landelijke trend. Op 1 januari 2021 is de overstap gemaakt naar een andere arbodienstverlener met een vaste verzuimcoach en bedrijfsarts voor het Regius College. Door korte lijnen en ondersteuning van de leidinggevenden bij re-integratie willen we het verzuim terugdringen.

¹⁰ Meest recent beschikbare benchmark / branchegegevens DUO

3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap

Zoals beschreven in ambitie 3 ‘we versterken ons professioneel vakmanschap’ in de Regius Koers verwacht het Regius College van haar medewerkers dat zij investeren in de eigen ontwikkeling en professionaliteit. Voor de meeste medewerkers komt dit concreet aan de orde in het jaarlijkse ontwikkelgesprek. Een groot deel van de professionalisering betreft vakinhoudelijke scholing. Naast eigen initiatieven biedt de school mogelijkheden om te investeren in de eigen ontwikkeling en professionaliteit om de ambities uit de Regius Koers te realiseren.



Op 29 september 2020 vond de derde Regiusbrede studiedag ‘Regius Open’ plaats. Jitske Kramer trapte de dag af met een muzikale lezing over hoe mensen grenzen leggen en verleggen.

Vervolgens kon iedereen kiezen uit twee workshops die werden gegeven door vermaarde topsprekers als Jitske Kramer, Paul Kirschner, René Kneyber, Dominique Sluijsmans en Bas Trimbos.

Ook binnen de sectoren en locaties zijn er periodiek verschillende studiedagen waarop de teams gerichte scholing volgen, bijvoorbeeld op het gebied van handelingsgericht werken.

Een docent heeft een steeds groter en complexer pakket van taken en daarbij wordt ook nog de nodige flexibiliteit verwacht. Een goede begeleiding van startende leraren is daarom noodzakelijk. Nieuwe docenten zijn tevreden over de begeleiding in het eerste en tweede jaar. Er is een driejarig inductieprogramma ontwikkeld voor startende docenten. Met dit driejarig programma willen we een basis leggen van waaruit een collega zich verder kan ontwikkelen: van starter naar expert. Uit onderzoek¹¹ blijkt dat starters met een goede begeleiding zich de eerste drie jaren sneller ontwikkelen als leraar, zich vakbekwamer voelen en minder werkgerelateerde stress ervaren. In het programma zit veel voor ruimte voor maatwerk en keuzes. Op het Regius College vallen bijna geen startende docenten uit; landelijk werkt een kwart van de startende leraren na drie jaar niet meer in het onderwijs. Opvallend is dat sollicitanten de goede begeleiding noemen tijdens sollicitatiegesprekken.

In 2020 hebben we wederom deelgenomen aan de Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) en het Kweekvijvertraject voor teamleiders van de NSO. Daarnaast neemt het Regius College deel aan nieuwe initiatieven om te voorzien in voldoende en bekwaam/bevoegd personeel zoals het project Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) vanuit het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord, Onderwijsstraining, regionale wervingsbijeenkomsten voor zij-instromers en samenwerking met het bedrijfsleven.

¹¹ Begeleiding Startende Leraren 2014–2019 Michelle Helms-Lorenz, RUG

Er is veel expertise op school aanwezig; de projectleider onderwijs begeleidt de teams en ontwikkelgroepen. Er zijn professionele leergemeenschappen en de projectleider onderwijs en de schoolopleiders bieden trainingen aan voor de studenten en verzorgen een tweejarige leergang voor werkplekbegeleiders. In 2020 is het tweede en tevens laatste jaar gestart van de tweede leergang voor werkplek- en docentbegeleiders. Positief effect is dat collega's van de verschillende opleidingen elkaar ontmoeten, opzoeken en van elkaar leren en zich ontwikkelen. Ook verzorgen verschillende collega's een aanbod in de Regius Academie.



Het behalen van een hogere of andere onderwijsbevoegdheid wordt gestimuleerd. In 2020 heeft dit geleid tot acht afgestudeerde collega's (o.a. in de tekortvakken wiskunde, scheikunde, natuurkunde en Nederlands) en nieuwe aanvragen voor een Lerarenbeurs. In totaal studeren 23 collega's met een Lerarenbeurs en op kosten van de school.

Het Regius College vraagt van de medewerkers dat zij investeren in de eigen ontwikkeling en professionaliteit. Toegenomen wensen, eisen en verwachtingen en meer ruimte voor besturen en scholen om eigen keuzes te maken, stellen meer en hogere eisen aan de professionaliteit van teamleiders, sectordirectie en bestuurders. Voor een goede en duurzame onderwijskwaliteit zijn, naast goede docenten, ook goed opgeleide en professionele leidinggevendenden onontbeerlijk.

Zes teamleiders zijn in september 2020 gestart met de opleiding 'Middenmanagement'. In de opleiding wordt kennis gemaakt met de nieuwste inzichten op het gebied van management en leiderschap. De opleiding wordt in 2021 afgerond. Om ook in de toekomst over voldoende leidinggevendenden te beschikken, bieden wij jaarlijks vier collega's de mogelijkheid de training 'Oriëntatie op Leiderschap' te volgen.

Leergang Teacher Leadership

Ook in 2020 zijn succesvolle externe trainingen opnieuw aangeboden. De TOPgroep (alle scholen voor VO in Noord-Holland Noord) biedt in samenwerking met de NSO-CNA een scholing aan voor docenten: Teacher leadership. Deze scholing is, in het kader van schoolontwikkeling en in combinatie met 'gespreid leiderschap', van belang om bij een brede groep docenten leiderschap te ontwikkelen. Het Regius College neemt deel met drie docenten.



Regius academie

Aansluiting bij actuele ontwikkelingen

Door de uitbraak van de COVID-19 pandemie en het sluiten van de scholen in het voorjaar van 2020 zijn verschillende scholingsbijeenkomsten uitgesteld.

Voorbeelden uit het aanbod van 2020 die wel hebben kunnen plaatsvinden zijn:

- twee trainingsdagen met het thema 'De perfectionistische leerlingen en hun leraren en ouders' gegeven door Ard Nieuwenbroek.

- 'Omgaan met (hoog)begaafde leerlingen en onderpresteerders' gegeven door een expert van de OBD Noordwest.
- Workshops NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren).

De sectoradministratie volgt gerichte Google- en Somtoday-trainingen en voor de conciërges is een agressietraining georganiseerd. Daarnaast hebben de roostermakers een scholing gevolgd in het werken met het roosterprogramma Zermelo.

3.4 Prestatiebox

De Prestatiebox is door de akkoorden (Nationaal Onderwijsakkoord, Herfstakkoord en het Sectorakkoord) een verzameling van extra (doel)subsidies geworden waarmee de ambities, gericht op kwaliteitsverbetering van het onderwijs, uit de verschillende akkoorden kunnen worden gefinancierd.

De sectoren werken op basis van de Regius Koers, de sectorplannen 2021 en 2021 en de teamplannen 2021 en 2021 aan verschillende onderwijskundige plannen en projecten (zie hoofdstuk 2). Ook wordt ontwikkeltijd gerealiseerd door op bepaalde dagen te werken met een korter rooster zodat docenten en medewerkers samen kunnen werken aan nog beter onderwijs. Daarnaast zijn er studiedagen opgenomen in het jaarrooster.

Deels leiden de ontwikkeluren tot een (tijdelijke) uitbreiding van de OP-formatie. Deze uren leiden niet altijd tot uitbreiding van de formatie vanwege de onderwijs specifieke situatie dat activiteiten zoveel mogelijk plaatsvinden binnen de betrekkingsomvang van de docenten onder de noemer 'overige taken'. Bij een deel van de collega's leidt het wel tot lesvermindering; de zogenaamde 'omruillessen'. Er is 8 fte aan omruillessen ingezet (kosten ongeveer €560.000). Ook worden kosten voor scholingsbijeenkomsten deels betaald uit de Prestatiebox.

3.5 Ontwikkeling Functiemix

De functiemix geeft de verdeling van de docenten binnen de school over de verschillende docentenfuncties (LB-, LC- en LD-functies) weer. Meer informatie hierover is terug te vinden op www.functiemix.nl. In overleg met de GMR heeft het CvB vastgesteld hoe de versterking van de functiemix wordt gerealiseerd.

In de elfde tranche benoemingen hebben drie docenten (2,8 fte) een LD-functie en drie docenten (2,8 fte) een LC-functie gekregen. In het Praktijkonderwijs hebben twee docenten (1,6 fte) een LC-functie gekregen.

Rekentool

Het ministerie van OCW, de onderwijsvakbonden en de VO-raad hebben gezamenlijk een rekentool voor de functiemix in het VO ontwikkeld. De rekentool is in 2014 ontwikkeld na intensief overleg tussen de partijen over de betaalbaarheid van het Convenant Leerkracht in het VO.

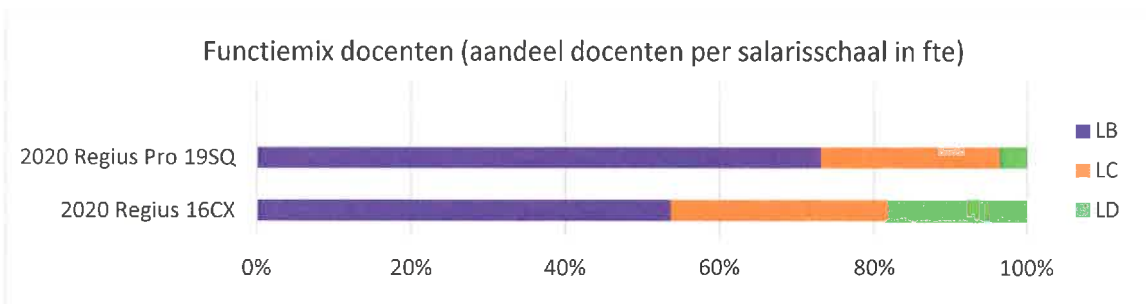
Maatwerkafspraken Regius College

Het CvB heeft met de PGMR op basis van de rekentool (specifiek voor het Regius College) en de te behalen functiemixpercentages op basis van de inkomsten, per brinnummer maatwerkafspraken gemaakt. Hieronder zijn de functiemixpercentages in een overzicht opgenomen.

Het betreft een vergelijking tussen de startmix in 2008, de doelmix in 2020 op basis van de gegevens uit 2008, de te bereiken functiemix op basis van de uitkomsten van de rekentool en tot slot (ter informatie) de stand van zaken per 1 december 2019. De percentages tellen niet altijd op tot exact 100% vanwege een kleine LE-formatie en afrondingsverschillen.

16CX	Startmix 2008	Doelmix 2020	Bereikbaar 2020 o.b.v. rekentool	Functiemix per 1 december 2020
LB	68,4 %	47,40 %	54,33 %	53,73 %
LC	20,6 %	30,60 %	27,30 %	28,18 %
LD + LE	10,2 %	21,20 %	17,57 %	18,09 %

19SQ	Startmix 2008	Doelmix 2020		Bereikbaar 2020 op basis van rekentool (incl. bandbreedte)	Functiemix per 1 december 2020
		Excl. Band-breedte	Incl. band-breedte		
LB	93,40 %	72,40 %	67,40 %	67,40 %	73,08 %
LC	6,60 %	16,60 %	26,60 %	26,60 %	23,40%
LD	0,00 %	11,00 %	6,00 %	6,00 %	3,52 %



Op basis van de bovenstaande gegevens heeft het CvB met de (P)GMR de onderstaande maatwerkafspraken gemaakt:

1. Voor 16CX: de bovengenoemde originele doelmix 2020 en de te bereiken functiemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare middelen) zijn respectievelijk de boven- en ondergrens van de te bereiken functiemixpercentages. Het CvB streeft er hierbij naar om, op basis van de huidige financiële positie van het Regius College, de te realiseren functiemixpercentages dicht aan te laten sluiten bij de bovengrens. In de praktijk betekent dit dat het CvB, bij het jaarlijks vaststellen van de vacatureruimte voor LC en LD, uitgaat van de eerdergenoemde bovengrens.

Voor de volledigheid zijn hieronder de onder- en bovengrens aangegeven met daartussen in de stand van zaken per 1 december 2019. Dit schema zal jaarlijks in het geactualiseerde formatieplan worden opgenomen.

Funcities	Ondergrens	Funciemix 1 december 2020	Bovengrens
LB	54,33 %	53,73 %	47,40 %
LC	27,30 %	28,18 %	30,60 %
LD	17,57 %	18,09 %	21,20 %

2. Voor 19SQ: de bovengenoemde originele doelmix 2020 en de te bereiken funciemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare middelen) zijn gelijk.
Het CvB hanteert de huidige doelmix, inclusief de eerder gemaakte afspraken met betrekking tot de bandbreedte (verschuiving van LD- naar LC-formatie), als ondergrens voor de te realiseren funciemixpercentages.

3.6 Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW)

Het Regius College maakt deel uit van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West, kortweg AONHW. De AONHW is het samenwerkingsverband van elf scholen voor voortgezet



onderwijs, vier hogescholen en twee universiteiten in Noord-Holland. De partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de Opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. De school ontvangt een financiële bijdrage van circa €45.000 per schooljaar.

Deelname aan de Academische Opleidingsschool heeft in 2020 o.a. geleid tot een toename van het aantal studenten binnen de school (met name studenten voor het eerstegraads vakgebied), verdere professionalisering van de werkplekbegeleiders en actieve participatie in diverse onderzoeksgroepen gericht op een intensieve samenwerking met universiteiten en hogescholen.

Speciale aandacht heeft de verdere professionalisering van werkplekbegeleiders. Vanaf het schooljaar 2018-2019 werken we aan een effectieve praktijk in het ondersteunen van studenten in opleiding en starters in het onderwijs naar meer ervaren docenten.

Dit doen we door te werken met een groep docenten die zich wil ontwikkelen en verbreden in het ondersteunen (begeleiden) van deze doelgroep. Ook in het uitvoeren van nieuwe taken is een docent lerend: in opleiding, startend, ervaren, meesterschap. Het driejarige traject is opgezet en wordt gegeven door de schoolopleider, de projectleider onderwijs en een externe begeleider. In 2018 zijn tien collega's en in 2019 acht collega's gestart met het tweejarig traject zodat de school uiteindelijk over circa twintig opgeleide werkplekbegeleiders beschikt. De huidige docentbegeleiders sluiten bij een deel van het traject aan en onderhouden op deze wijze hun professionele ontwikkeling.

Tevens is er een professionele leergemeenschap die de intervisiebijeenkomsten voor startende docenten en studenten gezamenlijk voorbereidt en evalueert.

3.7 Arbeidsomstandigheden

Als werkgever werkt het Regius College aan het creëren van een gezond werkklimaat voor de medewerkers. De basis hiervoor vormt de Risico-Inventarisatie (RI&E) die elke vier jaar wordt uitgevoerd.

RI&E

Elke vier jaar wordt per locatie geïnventariseerd of er knelpunten zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden. De basis hiervoor is de Arbo scan van het VOION. In deze scan worden de wettelijke eisen verwoord in vragen waarbij de knelpunten in een plan van aanpak komen te staan alsmede de gevonden risico's en hoe deze weggenomen of beheersbaar worden gemaakt. Dit plan van aanpak wordt regelmatig besproken met de sectordirectie en jaarlijks geëvalueerd.

De RI&E wordt getoetst door een gecertificeerde externe deskundige op actualiteit, betrouwbaarheid en volledigheid. De RI&E wordt elke vier jaar uitgevoerd, of eerder indien er interne verbouwingen hebben plaatsgevonden.

Locatie	Uitgevoerd	Planning
Wilheminalaan	14-09-2020	2024
Oranjelaan	13-12-2020	2024
Hofstraat	22-05-2017	2021
Emmalaan/praktijkonderwijs	14-07-2019	2023
Beleid psychosociale arbeidsbelasting	14-07-2019	2023

COVID-19

In verband met de COVID-19 pandemie zijn er ook extra maatregelen getroffen in school. De wettelijke regels en de adviezen van het RIVM zijn door VOION vervat in een COVID-19 RI&E. Deze is opgesteld en door een externe deskundige beoordeeld op juistheid en volledigheid. Deze RI&E is op 6 oktober 2020 goedgekeurd.

Arbeidsmiddelen

Er zijn acht aanvragen gedaan voor computerbrillen en twee aanvragen voor otoplastieken. Tevens zijn er op verschillende locaties werkplekbezoeken afgelegd omdat collega's lichamelijke klachten hadden.

De bevindingen van de werkplekbezoeken worden met de betreffende teamleider/sectordirectie besproken. Waar nodig zijn er aanpassingen gedaan en hulpmiddelen aangeschaft om de werkplek te optimaliseren.

Vervolg Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

De overheid heeft een subsidieregeling beschikbaar gesteld voor bedrijven en overheidsinstellingen om duurzame inzetbaarheid (ESF 2014-2020) te bevorderen.

De subsidie bedraagt €12.500 en de eigen bijdrage van het Regius is ook €12.500.

De subsidie is gebruikt om een vervolg te geven aan het PMO in de vorm van vitaliteitscoaching die aan alle medewerkers is aangeboden. In totaal hebben 19 medewerkers deelgenomen aan het traject.

Keuring NEN-3140

Ook in het afgelopen verslagjaar is er aandacht besteed aan de (her)keuring van elektrische installaties en elektrisch handgereedschap conform de NEN 3140. Twee collega's (uit beide sectoren) hebben de cursus keurmeester conform NEN-EN 3140 gevolgd en zijn dus bevoegd om de apparaten met een stekker te keuren.

Incidenten

Het schoolveiligheidsbeleid is gebaat bij een goede registratie en analyse van incidenten die in of in de directe omgeving van school plaatsvinden (agressie, geweld, pesten, discriminatie en seksuele en homo-intimidatie). Op het Regius College worden de incidenten, waarbij de dader wordt geschorst, in Somtoday genoteerd.

Tevens worden de ongevallen die plaatsvinden via AFAS ingediend en in Somtoday genoteerd. Jaarlijks vindt met de sectordirectie evaluatie plaats.

Bedrijfshulpverlening (BHV) en EHBO

Het Regius College beschikt over een Bedrijfshulpverleningsorganisatie. De jaarlijkse nascholing en de ontruimingsoefeningen in de school dragen ertoe bij dat de BHV-ers adequaat kunnen optreden bij noodsituaties. Er zijn dertien mensen op school aanwezig die in het bezit zijn van een EHBO-diploma. Helaas zijn de BHV- en EHBO-nascholing uitgesteld tot nader orde in verband met COVID-19.

Locatie	BHV
Wilhelminalaan	35
Oranjelaan	28
Hofstraat	20
Emmalaan/praktijkonderwijs	18
TOTAAL	101

Ontruiming en calamiteitenplan

In het ontruimingsplan staan de procedures beschreven hoe gehandeld moet worden in geval van calamiteiten. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd. Op elke locatie wordt elk jaar minimaal één ontruimingsoefening uitgevoerd. De geplande gecombineerde ontruiming Wilhelminalaan/Oranjelaan is door de COVID-19 pandemie uitgesteld. Zodra de omstandigheden het toelaten, zullen er nieuwe ontruiming op de locaties worden ingepland.

Hoofdstuk 4 Beheer & Financiën

Inleiding

Een gezonde financiële huishouding is een absolute basisvoorwaarde voor het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Een belangrijk aspect daarbij is het vinden van een juiste balans tussen het beschikbaar hebben van een noodzakelijke financiële buffer en de inzet van middelen. De omvang van de financiële buffer van het Regius College is op dit moment voldoende groot om doelgericht te investeren in verlaging van de werkdruk, klassenverkleining (daar waar mogelijk), professionalisering, onderwijsontwikkeling en een uitdagende leeromgeving.

Onderwijsinstellingen hebben enerzijds meer ruimte om, toegesneden op de situatie van de eigen school, eigen beleid te ontwikkelen en uit te voeren. Anderzijds lopen zij financiële risico's waar ze ook zelf verantwoordelijk voor zijn. Om deze risico's te beheersen zijn het in kaart brengen van risico's en het beheersen van de uitgaven van groot belang.

In de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) is het voorschrift opgenomen om een zogeheten continuïteitsparagraaf op te nemen in het jaarverslag (zie paragraaf 4.5). Hierdoor wordt inzichtelijk wat de financiële gevolgen zijn van het gevoerde en het te voeren beleid, inclusief het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie.

De lumpsum is het bedrag dat het Regius College jaarlijks ontvangt van de Rijksoverheid om goed onderwijs te realiseren. Geld dat in de lumpsum zit, is niet geoormerkt; we mogen zelf bepalen waaraan we het uitgeven. Door deze vorm van financiering zijn wij in staat om zelf keuzes te maken. Deze bestedingsvrijheid vraagt wel om een goede verantwoording naar belanghebbenden in en om de school. Dit zorgt voor legitimiteit en vertrouwen.

Het Regius College verantwoordt zich o.a. op de websites vensters.nl en scholenopdekaart.nl. Belangstellenden vinden hier onderling vergelijkbare informatie over scholen, afkomstig van erkende partijen als DUO en de Inspectie van het Onderwijs, en van scholen zelf die unieke informatie kunnen toevoegen. De websites voldoen duidelijk aan een behoefte, zo blijkt uit de bezoekersaantallen.



Scholen op de kaart

Daarnaast publiceren wij – conform de afspraken in de 'Code goed onderwijsbestuur VO' – deze jaarstukken op onze website, waarin wij verantwoording afleggen over het onderwijskundige en financiële beleid en de behaalde resultaten.

De financiële risico's worden jaarlijks in de begroting en het jaarverslag beschreven en ze zijn beheersbaar. Daarnaast is bekend aan welke 'knoppen we moeten draaien' als de risico's zich ook daadwerkelijk voordoen. Zie voor een nadere toelichting paragraaf 4.4.3. van dit jaarverslag.

4.1 Financiën & subsidies

Het Regius College staat er financieel goed voor en de huisvesting is toereikend. Zoals eerder aangegeven is er ook in 2020 geïnvesteerd in een lagere klassendeler (daar waar mogelijk), professionalisering en onderwijsontwikkeling, de kwaliteit van het onderwijs en optimalisering van de leeromgeving.

Uitgangspunt is dat het beleid gericht is op een begroting waarbij de inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn, waarbij een (klein) negatief resultaat geen direct probleem is. De begroting geeft sturing aan de beleidsmatige en doelmatige inzet van de middelen. Het geld dat binnenkomt, wordt maximaal ingezet voor onderwijs. Met de aanstaande krimp ontstaat er wel een uitdaging.

Een daling van het aantal leerlingen heeft namelijk niet automatisch tot gevolg dat het aantal groepen evenredig daalt, inclusief de bijbehorende formatie. Minder inkomsten en mogelijk gelijkblijvende personeelskosten kunnen leiden tot een negatief resultaat. De reserves staan incidentele tekorten toe. Structureel moeten er in dat geval wel maatregelen worden genomen. Voorbeelden van deze maatregelen zijn o.a.: aanpassing van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge, uitgaven voor professionalisering en onderwijsontwikkeling.

Subsidieregeling 'Sterk Techniekonderwijs' (STO)

De arbeidsmarkt staat te springen om goed geschoold technisch personeel. Daarom heeft het Kabinet in het regeerakkoord structureel circa €100 miljoen per jaar uitgetrokken voor dekkend en kwalitatief hoogstaand techniekonderwijs op het vmbo. Een sterk vmbo draagt namelijk bij aan de doorstroom via het mbo naar de arbeidsmarkt.



Subsidieregeling 2020-2023

In 2019 hebben de vmbo-scholen in de regio met elkaar, het mbo en het bedrijfsleven een plan geschreven dat voldoet aan de doelstellingen van de subsidieregeling voor de periode 2020-2023. Deze aanvraag is in 2019 definitief gehonoreerd. Vanaf januari 2020 is voor de regio ca. €3.800.000 beschikbaar vanuit de subsidieregeling.

Dit bedrag zal worden uitgeven conform de drie lijnen die in het ingediende activiteitenplan zijn opgenomen:

- Vernieuwen, versterken en valideren van de techniekopleidingen en de daarbij behorende infrastructuur.
- Verbreden, professionaliseren en duurzaam versterken van de techniekdocententeams, instructeurs en praktijkbegeleiders.
- Vergroten, verbreden en versterken van de instroom in de (vmbo- en mbo-) techniekopleidingen.



Op basis van het aantal vmbo-leerlingen in de Kop van Noord-Holland is ongeveer 45% van het totale bedrag beschikbaar voor het Regius College, voornamelijk in de vorm van loonkosten en vernieuwing van de infrastructuur.

In 2020 is er binnen het Regius College gewerkt aan plannen en uitwerkingen aan de hand van vier actielijnen:

1. Ontwikkelen en invoeren van een ruimte voor moderne Technieken

Onderwijs in innovatieve technieken; een nieuw op te zetten 'technologieruimte' voor vooruitstrevende, experimentele en progressieve toepassingen in het technisch onderwijs en onderwijs algemeen.

2. Doorontwikkeling van uitstroomprofielen

In beeld brengen van huidige aanbod Techniek-onderwijs en mogelijkheden van innovatie, met een structurele aanpak om onderling blijvend aansluiting te krijgen en te behouden.

3. Verbinden en promoten van Techniek; ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en maatwerk

Ontwikkeling van de loopbaanoriëntatie in de on-

derbouw en verrijking van het huidige aanbod in relatie tot de belevingswereld van de leerlingen, maatschappelijke toepassingen en bedrijfsleven.

4. Ontwikkeling van een Technieksector, algehele invulling en verbinding

Ontwikkeling van de huidige afdeling PIE (Produceren, Installeren en Energie) met betrekking tot de invoering 'Nieuw vmbo' en verbinding met moderne technieken (automatisering e.d.).

Als gevolg van de COVID-19 pandemie hebben diverse plannen vertraging opgelopen waardoor o.a. het technologielokaal in 2021 gerealiseerd zal worden.

In 2020 zijn er slechts €14.000 materiële uitgaven geweest en €180.000 aan personeel.

De inkomsten en uitgaven in het kader van STO worden apart worden geadministreerd en verantwoord.

Het Regius College is penvoerder voor deze subsidieregeling. Dat heeft tot gevolg dat wij jaarlijks de subsidie ontvangen en verdelen over de scholen. Daarnaast zijn we verantwoordelijk voor de verantwoording naar het ministerie. De kosten voor deze inspanningen zijn in het subsidiebedrag opgenomen.



Onderwijsconvenant werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel 2020-2021

Op 1 november 2019 hebben de sociale partners en het kabinet afspraken gemaakt in een onderwijsconvenant. Voor het VO betreft het €150 mln. dat in de vorm van een bedrag per leerling (€150) in december 2019 aan de schoolbesturen is uitgekeerd. De middelen kunnen worden uitgegeven aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leerkrachten, begeleiding van zij-instromers en/of onderwijsinnovatie.



Voor het Regius College gaat het om ongeveer €500.000 (voor 2020 én 2021). De sectordirecties hebben plannen gemaakt om deze incidentele middelen in te zetten in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. In de loop van deze periode – met name tijdens de kabinetsformatie medio 2021 – zal duidelijk worden of deze middelen een structureel karakter krijgen.

Mochten er structurele uitgaven worden gedaan op basis van deze

incidentele middelen en mocht blijken dat de inkomsten toch niet structureel worden, dan heeft het Regius College voldoende reserves om deze extra uitgaven langzaam af te bouwen. Personeel dat op basis van deze incidentele middelen zal worden aangesteld, zal een tijdelijke projectaanstelling krijgen.

De wijze van besteding heeft met actieve betrokkenheid van het onderwijzend personeel plaatsgevonden, door middel van de gesprekken in het kader van het VOION-werkdrukonderzoek. De rode draden uit deze gesprekken met de teams en de uitkomsten van het periodiek medisch onderzoek (PMO) vormden de input voor de besteding van deze middelen. Op basis hiervan zijn vanaf augustus 2020 de middelen met name ingezet ten behoeve van formatie gericht op extra ondersteuning van leerlingen en daarmee werkdrukverlichting van de collega's. Meer informatie is te vinden in hoofdstuk 2.



4.2 Informatiebeveiliging & privacy (IBP)

Het beschermen van persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en daarmee het waarborgen van de privacy, wordt steeds belangrijker. Privacywetgeving (waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)) verplicht organisaties – dus ook scholen – om passende maatregelen te nemen om persoonsgegevens te beschermen. Aan de hand van de jaarplanning IBP zijn er in 2020 onderstaande activiteiten ondernomen.

Regelingen en procedures

In 2020 zijn aanvullende regelingen en procedures opgesteld en geïmplementeerd en bestaande documenten geactualiseerd.

Nieuw opgestelde documenten

Privacyverklaring personeel	protocol ICT
Privacyverklaring sollicitanten	protocol bewaartermijnen (nog goed te keuren)
Geheimhoudingsverklaring	
Daarnaast zijn verwerkersovereenkomsten opgesteld met nieuwe verwerkers	

Geactualiseerde documenten

Jaarplanning AVG 2020–2021	Protocol datalekken
Informatiebeveiligings en –privacybeleid	Privacyverklaring leerlingen/ouders
Privacyreglement	Verwerkingsregisters leerlingen en personeel
Protocol cameratoezicht	

Toestemmingen

Via een digitale module vragen we de leerlingen en/of ouders toestemming voor diverse publicaties van beeldmateriaal gedurende de schoolloopbaan van de leerling. Dit is een continu proces. Daarnaast hebben we aan alle examenkandidaten toestemming gevraagd voor vermelding in het jaarboek en in het Noordhollands Dagblad.

Inzage recht en klachten

Er zijn in 2020 geen inzageverzoeken ontvangen. Ook zijn er geen klachten binnengekomen.

Beveiligingsincidenten en datalekken

In 2020 zijn vier incidenten bij ons meldpunt voor datalekken gemeld. Deze meldingen zijn binnen de gestelde termijnen afgehandeld. Bij twee incidenten is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

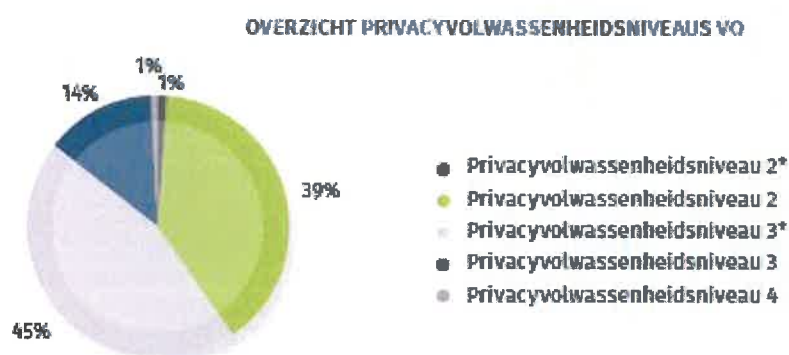
Functionaris Gegevensbeheer (FG) – monitoring en AVG–steekproef

Per 1 januari 2020 hebben wij, gezamenlijk met de scholen van de Topgroep waarmee we deelnemen aan het IPB-netwerk, een nieuwe Functionaris Gegevensbeheer (FG) aangesteld, de Lumen Group. In 2020 heeft de Lumen Group eerst een monitoring en later een uitgebreide AVG–steekproef bij ons uitgevoerd. Sinds de invoering van de AVG in 2018 is er binnen het Regius veel tijd en aandacht aan IBP besteed. Deze AVG–steekproef geeft ons een beeld hoe we er twee jaar later voor staan en waar we in de komende periode onze aandacht op gaan richten.

Overzicht van de behaalde privacyvolwassenheidsniveaus^{12,13} per onderwerp



Landelijke benchmark privacyvolwassenheidsniveaus in het VO¹⁴



De conclusie luidt dat het Regius College gemotiveerd is om niet slechts aan de geldende privacywet- en regelgeving te voldoen, maar zich ook inspant om de privacy van leerlingen en medewerkers te waarborgen.

Wij kunnen over het algemeen stellen dat we tevreden zijn met de stappen die zijn gezet sinds de invoering van de AVG. Uiteraard zijn er nog verdere stappen te nemen om overal niveau 4 te behalen. De rapportage biedt hiervoor handvatten en verbeterpunten die, voor zover zij niet al zijn opgepakt, de basis vormen voor de nieuwe jaarplanning. Belangrijke speerpunten in de komende periode vormen de implementatie van de bewaartermijnen, de interne bewustwording en verdere implementatie van de PDCA-cyclus. In 2021 zullen alle personeelsleden een online AVG-trainingsmodule gaan volgen.

¹² Als maatstaf voor onderwijsinstellingen hanteert Lumen Group een 4 (een 5 acht zij voor onderwijsinstellingen niet realistisch)

¹³ Een * geeft een voorwaardelijke score aan. Deze wordt toegekend indien er sprake is van een minimale afwijking die eenvoudig kan worden opgelost via een zgn. quick win.

¹⁴ Benchmarkrapport AVG in het Onderwijs – Lumen Group 2020

4.3 Beheer & verantwoording (B1)

Het beheer van een onderwijsinstelling is belangrijk om de kernactiviteiten, onderwijs en goed werkgeverschap, mogelijk te maken.

Facilitaire zaken

In 2020 is geen sprake geweest van grootschalige nieuw- en/of verbouw. Na een gedegen voorbereiding en in samenspraak met de muziekdocenten is besloten het muziekonderwijs te concentreren in de Wilhelminalaan en daarmee voor de toekomst te borgen. Als gevolg van deze beslissing heeft er een verbouwing plaatsgevonden waardoor er nu sprake is van twee volwaardige muzieklokalen, inclusief studio's, in onze locatie Wilhelminalaan

In de locatie Wilhelminalaan is een keuken die niet meer in gebruik was verbouwd tot magazijn. Om een bezuiniging te realiseren in de afvalverwerking zijn twee perscontainers geplaatst op de campus. Hierdoor is het aantal keren dat het afval afgevoerd dient te worden fors verminderd. In samenwerking met de gemeente is de campus rookvrij gemaakt, waarbij het Regius de kosten voor de borden voor haar rekening heeft genomen.



Als gevolg van de COVID-19 pandemie zijn er extra uitgaven geweest in verband met de hygiënemaatregelen en beschermingsmiddelen. Daarnaast is ventilatie in onze schoolgebouwen in 2020 een belangrijk thema geworden. Hoewel de relatie tussen ventilatie en de verspreiding van COVID-19 nog steeds onduidelijk is, kan ventileren en luchten in algemene zin helpen om luchtweginfecties te beperken. Wij volgen dan ook de RIVM-richtlijnen op het gebied van ventilatie en luchten. In oktober 2020 is er onderzoek gedaan naar de ventilatie(capaciteit) binnen onze schoolgebouwen door een extern adviesbureau. Zowel

het RIVM als het adviesbureau adviseren om lokalen zonder mechanische ventilatie op korte termijn te voorzien van CO₂-meters waarmee de CO₂-concentratie in de ruimte gemonitord kan worden. Door in de lokalen een CO₂-meter te plaatsen kan de luchtkwaliteit nauwkeurig worden gewaarborgd, met als bijkomend voordeel dat comfortklachten door te openen ramen bij lagere buitentemperaturen worden beperkt. Er zijn in 2020 twintig CO₂-meters aangeschaft die afwisselend in verschillende lokalen zijn geplaatst en in het schoolnetwerk opgenomen, zodat facilitair en ICT op afstand kunnen 'loggen' (uitlezen en rapportages maken).

Naast de maatregelen die we op de korte termijn nemen, is het van belang om onderzoek te doen naar lange termijnoplossingen om de luchtkwaliteit te verbeteren. Omdat het aantal zomerge (≥ 25 graden) en tropische (≥ 30 graden) dagen de laatste jaren toeneemt, zal in het onderzoek ook de klimaatbeheersing worden meegenomen. De VO-raad pleit ook voor het verbeteren van de luchtkwaliteit van scholen en geeft daarbij aan dat de huidige materiële bekostiging niet toereikend is. Het kabinet heeft 360 miljoen euro extra ter beschikking gesteld voor aanpassingen aan de ventilatiesystemen, waarbij er sprake zal zijn van cofinanciering; 30% door de overheid en 70% door de eigenaar van het schoolgebouw.

In het voorjaar van 2021 zal er meer duidelijkheid zijn over de kosten die gemoeid zijn met het inpassen van nieuwe ventilatiesystemen in onze bestaande gebouwen (eventueel inclusief klimaatbeheersing). Een overzicht van de kosten zal worden besproken in de GMR en de RvT, uiteraard met de vraag of we onze reserves voor dit doel in willen zetten.

In 2020 zijn er twee Europese aanbestedingstrajecten doorlopen, een aanbesteding voor de schoonmaak en een aanbesteding voor nieuwe multifunctionals (kopieerapparaten).

Na zeven jaar GOM als schoonmaakbedrijf te hebben gehad, waren we verplicht om de schoonmaakopdracht via Europese aanbesteding opnieuw in de markt zetten. De juridische ondersteuning voor deze aanbesteding is gedaan door Atir BV. Het gehele traject, van opstellen documenten tot aan definitieve gunning, heeft ongeveer zeven maanden geduurd. Na aanbesteding kwam de aanbieding van Asito als beste uit de bus en dus nemen we afscheid van



GOM. Asito neemt echter wel het schoonmaakpersoneel dat werkzaam is op het Regius over van GOM. Bij de weging voorafgaand aan de definitieve gunning heeft niet alleen de prijs meegewogen, ook op belangrijke kwalitatieve eisen had Asito de beste aanbieding. Per 1 maart 2021 gaat het nieuwe schoonmaakcontract van Asito in.

De huidige multifunctionals van Konica Minolta staan inmiddels zes jaar in onze school en zijn aan het einde van hun technische levensduur. Conform Europese richtlijnen moesten we ook deze dienst Europees aanbesteden. De juridische begeleiding van deze aanbesteding is gedaan door BIC uit Leeuwarden. Ook dit traject heeft ongeveer zeven maanden in beslag genomen. Na in totaal elf jaar Konica Minolta multifunctionals te hebben gebruikt, gaan wij nu gebruikmaken van multifunctionals van Canon. Canon heeft de beste aanbieding gedaan bij deze Europese aanbesteding en levert de komende vijf jaar de multifunctionals. Ook bij deze aanbesteding heeft gunning vooral plaatsgevonden op basis van een combinatie van prijs en kwaliteit die de dienstverlener kan leveren.

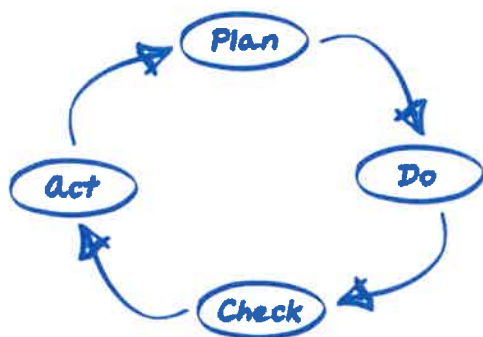
Tot slot zijn er ook uitgaven gedaan in het kader van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Op deze wijze is er sprake van borging van fatsoenlijke onderwijshuisvesting. Het MJOP wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast (o.a. als gevolg van prijsindexatie). Steeds meer periodiek terugkerende, structurele kosten zijn ondergebracht in het MJOP. Hierdoor ontstaat er een completer zicht op de structurele onderhoudskosten en nemen de incidentele huisvestingslasten af.

Binnen het MJOP zijn in 2020 o.a. de onderstaande zaken uitgevoerd:

- Hofstraat gevelrenovatie (tweede fase in 2021)
- Reparatiewerkzaamheden dak Wilhelminalaan
- Aanbrengen/vervangen zonneschermen Oranjelaan
- Vervangen gevelbekleding en aanpassing kozijnen Wilhelminalaan
- Herstellen bliksembeveiliging door stormschade
- Vervanging luchtbehandelingskast Wilhelminalaan
- Airco serverruimte Wilhelminalaan vervangen
- Schilderwerkzaamheden (zowel binnen als buiten diverse locaties)

Rapportages & verantwoording

In de Regius Koers zijn ambities opgenomen, inclusief vragen die we elkaar stellen om deze ambities waar te maken. Het sectorplan is gebaseerd op de Regius Koers en dus op deze ambities en vragen. In het sectorplan kijkt de sectordirectie vooruit; ze beschrijven de plannen voor het aankomende jaar.



Een samenvatting op hoofdlijnen van het sectorplan wordt opgenomen in de begroting/jaarplan van het Regius College. Een beknopte beschrijving van de realisatie van het sectorplan is opgenomen in dit jaarverslag.

Het CvB stelt in de gesprekkencyclus met de sectordirecties zowel het sectorplan als de realisatie van het plan aan de orde. Ook de teamleiders zijn (mede) eigenaar van het sectorplan en dus zijn deze

documenten ook onderdeel van de gesprekkencyclus tussen de sectordirecties en de teamleiders. En om het plaatje compleet te maken: een aantal relevante vragen komt ook aan bod in de ontwikkelgesprekken (gesprekkencyclus) met de docenten.

Naast het bovenstaande is er sprake van periodieke verantwoording aan de RvT en de GMR op basis van verantwoordingsitems die worden uitgewerkt in rapportages. De set verantwoordingsitems is voor een deel dynamisch van aard en zal steeds worden aangepast aan de fase van ontwikkeling van de organisatie en de behoefte aan informatie van o.a. de toezichthouder en de GMR.

4.4 Financiën

4.4.1 Financieel jaarverslag

Het financieel jaarverslag is opgesteld volgens de voorschriften Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze paragraaf zijn de balans en resultatenrekening opgenomen.

Balans per 31 december 2020 (vergelijking met 2019) Regius College

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	2.336.387		2.733.603	
Financiële vaste activa	-		-	
		2.336.387		2.733.603
Vlottende activa				
Voorraden	-		-	
Vorderingen	302.238		467.275	
Effecten	-		-	
Liquide middelen	13.569.700		11.526.877	
		13.871.938		11.994.152
		16.208.325		14.727.755

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Eigen vermogen		8.836.632		8.541.521
Voorzieningen		3.500.700		3.167.700
Langlopende schulden		-		-
Kortlopende schulden		3.870.993		3.108.534
		16.208.325		14.727.755

Resultatenrekening 2020 (vergelijking met de begroting 2020 en jaarrekening 2019)

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	29.617.882	28.995.000	29.419.702
Overige overheidsbijdragen en subsidies	126.641	75.000	132.753
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-	-
Overige baten	625.735	824.000	970.109
Totaal baten	30.370.258	29.894.000	30.522.564
Lasten			
Personeelslasten	25.368.442	25.086.000	24.151.656
Afschrijvingen	574.221	564.000	622.739
Huisvestingslasten	1.829.716	1.693.000	1.733.104
Overige lasten	2.214.803	2.601.000	2.599.551
Totaal lasten	29.987.182	29.944.000	29.107.051
 Financiële baten en lasten	 2.035	 0.000	 4.825
Resultaat	385.111	50.000-	1.420.338

4.4.2 Financiële vooruitblik en risicoparagraaf (B2)

Deze risicoparagraaf is gemaakt op basis van de nu bekende gegevens (maart 2021) met betrekking tot de financiering van het voortgezet onderwijs. De analyse is o.a. gebaseerd op de volgende gegevens:

- De Rijksbegroting voor 2021 die het kabinet afgelopen Prinsjesdag heeft gepresenteerd, inclusief de meerjarenramingen.
- De begroting 2021 van het Regius College en de daarin aangegeven bezuinigingen, kostenstijgingen en intensiveringen.
- De leerlingenprognoses van het Regius College.

Bezuinigingen en kostenstijgingen

De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen stijgt in 2021 van 24,9% naar 25,9%. Het is nog onzeker of er in 2021 sprake zal zijn van een prijsbijstelling voor de materiële bekostiging.

Intensiveringen

Zoals in de begroting 2021 staat aangegeven, is een subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 opengesteld, om leerlingen extra ondersteuning te bieden vanwege leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door de COVID-19 pandemie. Ook het Regius College heeft deze subsidie aangevraagd en medio oktober 2020 is deze aanvraag gehonoreerd. De subsidie (€294.000) is in de begroting 2021 opgenomen.

Behalve de bovenstaande subsidieregeling zijn de onderstaande intensiveringen het gevolg van eerder gesloten akkoorden en convenanten. Zoals uit onderstaand overzicht blijkt, zullen de financiële intensiveringen als gevolg van de afspraken die zijn gemaakt in het kader van het Convenant Leerkracht vanaf 2020 en de Prestatiebox vanaf 2021 stabiliseren en een structureel karakter krijgen. Vanwege dit structurele karakter zullen deze posten in volgende begrotingen niet meer als intensivering worden opgenomen.

Titel	2020	2021	2022	2023	Structureel
Intensiveringen, bedrag per leerling					
Convenant Leerkracht	Vanaf 2020 structureel opgenomen in de GPL OP				
Prestatiebox	312	323	323	323	323
Subsidieregeling 'inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs'	90	-	-	-	-

De bovenstaande bedragen moeten niet horizontaal worden opgeteld en zijn per leerling.

Toelichting:

- In het kader van het Convenant Leerkracht (invoering LC- en LD-functies en de inkorting van de salarislijnen) ontvangen de scholen tot 2020, en daarna structureel, een hogere personele lumpsum om de extra uitgaven te dekken.
- In het Nationaal Onderwijsakkoord uit 2013 en het Sectorakkoord uit 2014 zijn afspraken gemaakt om het onderwijs te verbeteren. Om dit te financieren is structureel extra geld vrijgemaakt en toegevoegd aan de zgn. 'Prestatiebox'. De Prestatiebox is daarmee een

verzameling van extra (doel)subsidies geworden waarmee de ambities, gericht op kwaliteitsverbetering van het onderwijs, uit de verschillende akkoorden kunnen worden gefinancierd. Vanaf 2021 zal het bedrag per leerling dat we ontvangen niet meer stijgen en zijn deze middelen structureel geworden.

Gevolgen voor het Regius College

Op basis van de bezuinigingen en intensiveringen, zoals beschreven in de vorige paragraaf, zijn de financiële gevolgen voor het Regius College nihil. Tegenover de extra inkomsten 2021 (€294.000) in het kader van de 'subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs' staan hogere loonkosten.

4.4.3 Risicoparagraaf – overige risico's



In het voorafgaande zijn de financiële gevolgen van het overheidsbeleid beschreven en vervolgens specifiek gemaakt voor het Regius College. De onderstaande risico's zijn te onderscheiden.

Nieuwe bekostigingssystematiek

Het ministerie van OCW heeft in samenspraak met de VO-raad een nieuw, vereenvoudigd model voor de bekostiging van scholen ontwikkeld. Aanleiding voor deze vereenvoudiging is dat het huidige model verouderd, complex en niet altijd rechtvaardig is.

Inmiddels heeft zowel de Eerste als de Tweede Kamer met de wetsvoorstellen ingestemd om de bekostigingssystematiek voor het VO te vereenvoudigen met ingang van 1 januari 2022. Er zal vanaf die datum worden gerekend met vier parameters:

- een vaste voet voor een hoofdvestiging;
- een vaste voet voor een nevenvestiging;
- een bedrag per leerling;
- een opslag per leerling voor de bovenbouw vmbo bl/kl en het praktijkonderwijs.

Conform de eerder geformuleerde uitgangspunten, zal het voordeel dat brede scholengemeenschappen (zoals het Regius College) nu hebben worden verminderd; de vrijvallende middelen komen ten gunste van de categorale scholen en smalle scholengemeenschappen.

Vereveningseffecten (oude minus nieuwe systematiek) zullen naar verwachting in de eerste vier jaar gerekend vanaf 2022 gedeeltelijk en afbouwend worden gecompenseerd (80% in het eerste jaar, 60% in het tweede jaar, 40% in het derde jaar en 20% in het vierde jaar).

Eigenlijk is de nieuwe bekostiging, zoals die nu uitvalt, geen risico meer. Omdat dit onderwerp in het jaarverslag 2019 was opgenomen, wordt in dit jaarverslag een update opgenomen. Uit de informatietool die het ministerie van OCW heeft ontwikkeld blijkt dat de lumpsum van het Regius College daalt met minimaal €55.000 en maximaal €104.000. Dit is minder dan 0,5% van de totale rijksbijdragen. Deze daling van de lumpsum wordt, vanwege de hierboven geschetste overgangsregeling, pas in 2026 bereikt.

Leerlingendaling

In 2020 is er voor het eerst sprake geweest van een substantiële leerlingendaling van 130 leerlingen (4%). Op basis van onze eigen prognose en die van het ministerie, VOION en het CBS komt het leerlingenaantal in 2030 uit op ± 2.500 leerlingen, een daling van ruim 20% ten opzichte van 2020.

In de toekomst zijn er in het kader van leerlingendaling een aantal risico's te onderscheiden:

- Analyse van het huidige personeelsbestand toont aan dat de autonome uitstroom van personeel de komende jaren groter of gelijk is aan de daling van het leerlingenaantal. Er kan wel een kwalitatieve frictie ontstaan; meer uitstroom van collega's uit een specifiek vakgebied kan een tekort aan deskundigheid in dat vakgebied tot gevolg hebben. Op basis van gedetailleerde personeelsplanning en de uitkomsten van de gesprekkencyclus wordt deze uitdaging zichtbaar gemaakt. Indien noodzakelijk worden er nieuwe collega's tijdelijk boven de reguliere formatie aangesteld, om zodoende vacatures in de toekomst te kunnen voorkomen. Ook zal tijdig gekeken worden naar de mogelijkheden om collega's te laten opstroom (halen hogere onderwijsbevoegdheid) of een onderwijsbevoegdheid in een tekort vak te laten halen.
- Een daling van het aantal leerlingen heeft niet automatisch tot gevolg dat het aantal (les)groepen evenredig daalt, inclusief de bijbehorende formatie. Hier was in dit schooljaar al sprake van. Als gevolg van de daling van het leerlingenaantal met 130 leerlingen, dalen de rijksbijdragen met ongeveer €900.000. Het aantal lesgroepen daalde niet met 5 of 6 maar met 3 (één lesgroep kost ongeveer €150.000). Hierdoor ontstaan er tekorten in de exploitatie.
- Indien er sprake is van minder leerlingen in de bestaande gebouwen, dan nemen de exploitatiekosten (o.a. gas, water en licht, schoonmaak- en afschrijvingskosten), uitgedrukt in een percentage van de totale baten, toe. Dit risico is te grotendeels te kwantificeren vanwege de directe relatie met de ontwikkeling van de leerlingenaantallen. Omdat we begroten op basis van (geprognostiseerde) leerlingenaantallen is daarmee dit risico integraal onderdeel van de (meerjaren)begroting.
- Omdat er sprake is van steeds nieuwe wetgeving (bijvoorbeeld AVG), meer verantwoordingsplicht (bijvoorbeeld examinering, subsidies) en kwalitatieve wensen met betrekking tot de ondersteuning van het primaire proces zullen ook de relatieve kosten van het OOP stijgen.

Minder rijksbijdragen als gevolg van leerlingendaling in combinatie met relatief minder dalende personele en materiële kosten leiden tot een negatief resultaat. De reserves staan incidentele tekorten toe. Structureel moeten er dan wel maatregelen worden genomen. Dit betreft bijvoorbeeld het aanpassen van de leraar-leerling ratio, het temperen van de huidige, relatief hoge, uitgaven voor onderwijsontwikkelingen en professionalisering en algemene bezuinigingen.



4.4.4 Analyse realisatie 2020 versus begroting 2020

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR
Baten		
Rijksbijdragen	29.617.882	28.995.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	126.641	75.000
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-
Overige baten	625.735	824.000
Totaal baten	30.370.258	29.894.000
Lasten		
Personeelslasten	25.368.442	25.086.000
Afschrijvingen	574.221	564.000
Huisvestingslasten	1.829.716	1.693.000
Overige lasten	2.214.803	2.601.000
Totaal lasten	29.987.182	29.944.000
 Financiële baten en lasten	 2.035	 0.000
Resultaat	385.111	50.000-

Verklaring belangrijkste verschillen realisatie 2020 versus begroting 2020

Alle hieronder opgenomen bedragen zijn afgerond.

3.1 Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen nemen toe met €623.000 ten opzichte van de begroting. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De GPL is met 0,39% meer aangepast dan begroot (€118.000).
- De materiële bekostiging is verhoogd (€83.000).
- De geoormerkte subsidies nemen met name toe ten opzichte van de begroting doordat de subsidie, verstrekt in het kader van Sterk Techniekonderwijs, hoger is (€94.000). Daarnaast zijn er drie zij-instroom trajecten gestart waarvan €60.000 bekostigd wordt.
- De ontvangen doorbetalingen van het SWV nemen toe ten opzichte van de begroting doordat er per 1 augustus 2020 een vergoeding verstrekt wordt voor de loonkosten van de OSP-medewerkers die zijn overgenomen vanuit het SWV (€209.000).

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en subsidies nemen toe met €54.000. De belangrijkste oorzaken zijn aanvullende VSV-gelden (€17.000) en een Impuls Baankansensubsidie (€10.000). Daarnaast is de subsidie voor begeleidingskosten AONHW €10.000 hoger dan begroot.

3.5 Overige baten

De overige baten nemen ten opzichte van de begroting af met €198.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De verhuuropbrengsten zijn hoger ten opzichte van de begroting doordat het ROC Kop van Noord-Holland de praktijklokalen op de Hofstraat voor meer uren heeft gehuurd (€32.000).
- De ouderbijdragen nemen ten opzichte van de begroting af met €341.000 doordat de werkweken en kennismakingsdagen niet hebben plaatsgevonden vanwege COVID-19.
- De overige baten nemen ten opzichte van de begroting toe door de resultaatverdeling van het Startcentrum (€41.000).

4.1 Personeelslasten

De personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met €282.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

4.1.1. Lonen en salarissen

- Het personeel voor de ondersteuningspunten zijn van het Samenwerkingsverband overgenomen (€231.000).
- De premies voor sociale lasten zijn €115.000 hoger zijn dan begroot.
- De vergoeding voor werkweken en kennismakingsdagen is door de annulering vervallen (€61.000).
- Er is conform de CAO-afspraken een eenmalige uitkering aan de medewerkers uitgekeerd van €750 naar rato van de betrekkingsomvang (€231.000).
- Er is 7,0 fte minder OP-personeel ingezet dan begroot (-/-€424.000).

4.1.2 overige personele kosten

- Voor de personele voorzieningen is er een mutatie van het spaarverlof van €51.000 ten opzichte van de begroting, doordat een aantal docenten hun gehele spaarverlof opneemt.
- De kosten voor personeel niet in loondienst nemen ten opzichte van de begroting toe door de inhuur van een docent via een uitzendbureau (€82.000) en extra inhuur van docenten van Innovam voor Mobiliteit en Transport (€74.000).
- De overige personele lasten nemen ten opzichte van de begroting toe door de toename van het saldo verlofuren (€96.000) en inhuur van expertise ten aanzien van de WGA (€32.000). Hiertegenover staat een aantal besparingen (€68.000) op de overige loonkosten door COVID-19.

4.1.3 Uitkeringen

De uitkeringen nemen ten opzichte van de begroting toe doordat er een vergoeding ontvangen is voor een transitievergoeding aan een medewerker die wegens ziekte uit dienst is gegaan (€17.000). De overige mutaties worden veroorzaakt door stijging van zwangerschapsverlof en/of ziekte als gevolg van zwangerschap.

4.3 Huisvestingslasten

De totale toename ten opzichte van de begroting van de huisvesting is €137.000.

De post (kosten voor onderhoud) neemt ten opzichte van de begroting toe door de aanpassingen van de Regiusbrede muzieklokalen (€140.000). De schoonmaakkosten nemen ten opzichte van de begroting hoofdzakelijk toe door diverse aanschaffingen (€27.000) van COVID-19 preventie.

De kosten voor huur nemen ten opzichte van de begroting af doordat tijdens de COVID-19 lockdown de huur van sportvoorzieningen tijdelijk verviel (€25.000). De overige kosten zijn hoofdzakelijk gedaald ten opzichte van de begroting doordat er minder afval is ontstaan door de COVID-19 lockdown (€15.000).

4.4 Overige lasten

De overige kosten zijn hoofdzakelijk ten opzichte van de begroting gedaald doordat er minder materialen zijn gebruikt door secties als gevolg van de COVID-19 lockdown (€108.000). Door de annulering van de werkweken en de kennismakingsdagen zijn deze kosten (€300.000) vervallen.

4.5 Continuïteitsparagraaf (A)

Scholen zijn verplicht om een continuïteitsparagraaf op te nemen in hun bestuursverslag. In deze paragraaf wordt de financiële situatie van de instelling verantwoord aan de hand van een aantal vastgestelde onderwerpen. Het opnemen van een continuïteitsparagraaf past in een trend om in het jaarverslag niet alleen te rapporteren over het handelen in het verleden.

Het proces achter het opstellen van de toekomstparagraaf, het gezamenlijk nadenken over de toekomst van de instelling, is minstens net zo belangrijk als het resultaat dat uiteindelijk in het jaarverslag wordt weergegeven. Gezamenlijk de vertaalslag maken van ideeën en inzichten naar de concrete bedrijfsvoering en daar in ieder geval het bestuur en de interne toezichthouders tijdig in betrekken, daar gaat het om bij het opstellen van een dergelijke paragraaf.

De belangrijkste controlemiddelen in het interne risicobeheersingssysteem bestaan uit: maandelijke uitputting op individueel niveau van de personeelslasten, (financiële) rapportages, formatieplanning, geactualiseerde formatieplanning, integrale begroting en het jaarverslag. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht is aangegeven hoe en over welke beleidsstukken en financiële zaken zij het College van Bestuur heeft geadviseerd en waarmee zij heeft ingestemd. De rapportage van toezichthoudend orgaan is te vinden in paragraaf 1.6.

In het onderstaande overzicht zijn een meerjarenbalans en een meerjaren resultatenoverzicht opgenomen uit de begroting 2021. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de daling van het leerlingenaantal. Parallel aan de daling van het aantal leerlingen dalen ook de personele uitgaven, maar met behoud van de huidige leraar-leerling ratio.

De meerjarenbegroting laat de komende jaren gemiddeld een negatief resultaat zien. Dit komt voornamelijk doordat middelen die in eerdere jaren zijn ontvangen vanaf 2020 worden ingezet. Daarnaast kan ook de verwachte leerlingendaling een negatief financieel effect sorteren (zie paragraaf 4.4.3). Indien dat negatieve financiële effect zich voordoet, weten we nu al welke beleidskeuzes we op dat moment kunnen maken om tot een evenwichtige begroting te

komen. Het betreft de aanpassing van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge uitgaven voor professionalisering en onderwijsontwikkeling. Ter nuancering op de meerjaren resultaatontwikkeling dient te worden opgemerkt dat er vanaf 2021 veel extra middelen vanuit het Nationaal Plan Onderwijs naar de scholen gaan.

Meerjaren begroting Regius College

	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Werkelijk 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Totaal rijksbijdragen	29.419.702	28.995.000	29.617.882	29.302.000	28.704.000	28.341.000	27.847.000
Totaal overige overheidsbijdragen	132.753	75.000	126.641	91.000	75.000	75.000	75.000
Totaal overige baten	970.108	824.000	625.735	516.000	816.000	806.000	792.000
Totaal inkomsten	30.522.564	29.894.000	30.370.258	29.909.000	29.595.000	29.222.000	28.714.000
Totaal directe loonkosten	24.184.752	25.086.000	25.368.442	25.622.000	25.397.000	25.236.000	25.016.000
Totaal afschrijvingen op activa	622.739	564.000	574.221	524.000	517.000	546.000	574.000
Totaal huisvestingslasten	1.733.104	1.693.000	1.829.716	1.651.000	1.651.000	1.651.000	1.651.000
Totaal overige kosten	2.566.455	2.601.000	2.214.803	2.265.000	2.565.000	2.565.000	2.565.000
Totaal lasten	29.107.051	29.944.000	29.987.182	30.062.000	30.130.000	29.998.000	29.806.000
Totaal financiële baten en lasten	4.825	-	2.035	-	-	-	-

Resultaat **1.420.338** **50.000-** **385.111** **153.000-** **535.000-** **776.000-** **1.092.000-**

	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Werkelijk 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Regius (16CX+19SQ)							
FTE docenten (excl ziekte vervanging)	240	236	229	229	227	226	224
Bekostigde leerlingen	3.289	3.264	3.257	3.135	3.080	3.041	2.988
Leerling- docent ratio	13,73	13,86	14,25	13,66	13,54	13,46	13,34

	2019	2020	2020	2021	2022	2023	2024
Regius fte excl. ziekte vervanging							
Sector Directie en College van Bestuur	6,42	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00
Onderwijzend personeel	239,59	235,57	228,59	229,45	227,44	226,00	224,03
Onderwijs ondersteunend personeel	61,36	61,48	69,84	75,66	75,99	75,51	74,85
	307,37	303,05	304,43	311,11	308,43	306,51	303,88

Meerjaren balans ontwikkeling Regius College

	Werkelijk 2019	Werkelijk 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Vaste activa						
Materiele vaste activa	2.733.603	2.336.387	2.656.387	2.826.387	2.846.387	2.846.387
Vlottende activa						
Vorderingen	467.275	302.238	525.000	525.000	525.000	525.000
Liquide middelen	11.526.877	13.569.700	12.202.945	11.697.946	11.101.946	10.209.946
	11.994.152	13.871.938	12.727.945	12.222.946	11.626.946	10.734.946
	14.727.755	16.208.325	15.384.332	15.049.332	14.473.333	13.581.333
Algemene reserve	6.939.318	6.896.006	6.743.006	6.208.006	5.432.007	4.340.007
Bestemmingsreserve (publiek)	1.238.000	1.666.626	1.666.626	1.666.626	1.666.626	1.666.626
Bestemmingsreserve (privaat)	274.203	274.000	274.000	274.000	274.000	274.000
	8.451.521	8.836.632	8.683.632	8.148.632	7.372.633	6.280.633
Voorzieningen	3.167.700	3.500.700	3.700.700	3.900.700	4.100.700	4.300.700
Kortlopende schulden	3.108.534	3.870.993	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
	14.727.755	16.208.325	15.384.332	15.049.332	14.473.333	13.581.333

4.6 Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid maakt deel uit van de planning- en controlcyclus. Kort samengevat geldt, dat aanschaffingen die langere tijd meegaan (meer dan één jaar) en een aanschafwaarde hebben van meer dan €450, als investering worden aangeduid. Elke sectie, de afdeling ICT en Facilitaire Zaken kunnen, onder verantwoordelijkheid van de sectordirectie, gemotiveerde aanvragen doen via een interne softwareapplicatie. Het CvB beoordeelt de aanvragen en stelt uiteindelijk het totale investeringsbedrag vast.

4.7 Treasurybeleid

De kaders voor het Treasurybeleid van het Regius College worden bepaald door het eigen Treasurystatuut en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 volgens de wet Uitvoeringsregeling Financiering Decentrale Overheden (UFDO).

Liquiditeiten die het werkkapitaal te boven gaan, worden door het Regius College uitsluitend bij bankinstellingen ondergebracht in de vorm van deposito's of spaarrekeningen met rente, waarbij de restrictie geldt, dat dit bij Nederlandse banken gebeurt en de eindsom gegarandeerd is. Van beleggen en lenen is geen sprake; ook in de nabije toekomst is dit niet noodzakelijk en gewenst.

In 2020 was de huisbankier de ING bank. De renteontwikkelingen op de financiële markt gaven reden om de liquiditeiten die uitgezet waren bij de ING, ABN AMRO en de Rabobank over te zetten naar schatkistbankieren bij het agentschap van het Ministerie van Financiën. Door het in rekening brengen van negatieve rente over een saldo boven €250.000 zou dit het Regius College met de huidige liquide middelen ongeveer €51.000 per jaar gaan kosten.

Met ingang van 1 april 2020 is het Regius College overgegaan op Schatkistbankieren, waarbij de garantie is dat er geen negatieve rente berekend zal worden en het volledige bedrag wordt gegarandeerd. Bij reguliere banken is dit onder het Depositogarantiestelsel slechts €100.000. Ook zijn er vanuit het ministerie geen extra kosten aan verbonden.

Liquiditeitsprognose

	2021	2022	2023	2024
Saldo 31 december	12.202.945	11.697.946	11.101.946	10.209.946

4.8 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen Regius College Schagen

Het Regius College hanteert een aantal kengetallen die hieronder gedefinieerd en toegelicht worden.

Signaleringswaarde

De Inspectie van het Onderwijs heeft een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsin-

stelling een eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'.

De inspectie benadrukt dat het normatieve eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een bestuur kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden. De inspectie gaat de signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatigheid. Als een bestuur een goede onderbouwing voor de hogere reserves heeft, kijkt de inspectie of en hoe het geld uiteindelijk wordt besteed.

De formule van de rekenmethode voor normatief eigen vermogen:

$(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27) + \text{boekwaarde inventaris en apparatuur} + (0,05 \times (\text{totale baten} + \text{rente}))$.

Stand per 31 december 2020 Regius College normatief eigen vermogen:

$(0,5 \times 1.124.118 \times 1,27) + 1.676.724 + (0,05 \times 30.372.293) = 3.909.154$

Totaal eigen vermogen	8.836.632
Privaat eigen vermogen	-/- 274.000
Feitelijk eigen vermogen	8.562.632
Normatief eigen vermogen	-/- 3.909.154
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	+ 4.653.478

Het eigen vermogen van Regius College ligt boven de signaleringswaarde. De komende jaren zal het bovenmatige deel van het eigen vermogen worden ingezet ten behoeve van:

- voortzetting van het huidige beleid van investeren in kleinere klassen, onderwijsontwikkeling en professionalisering;
- investeringen in de ventilatiesystemen van een groot deel van de gebouwen;
- tijdelijke compensatie (overbrugging) van de financiële gevolgen van de leerlingendaling en eventueel flankerend personeelsbeleid als gevolg van die krimp;
- inzet bestemmingsreserve Convenantsgelden;
- inzet bestemmingsreserve inhaal- en achterstandsgelden.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het vermogen dat een onderwijsinstelling heeft om risico's op te kunnen vangen. Voor de berekening van het weerstandsvermogen wordt het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Vanwege het positieve resultaat (oorzaken zijn elders voldoende beschreven) neemt het weerstandsvermogen toe. Het weerstandsvermogen zal de komende jaren dalen doordat middelen die in 2020 zijn ontvangen die in latere jaren worden uitgegeven en vanwege frictiekosten in het kader van de leerlingendaling (zie 4.4.3).

Kengetal	Formule	2020	2019	2018	Gem.VO 2019	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen/totale Baten	29%	28%	25%	24%	> 5%	geen

Liquiditeit (quick ratio)

De liquiditeit geeft aan in hoeverre een onderwijsinstelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeit is de verhouding tussen vlottende activa (som van de liquide middelen en de vorderingen minus de voorraad) en de kortlopende schulden.

De liquiditeit van het Regius College is ruim boven de norm. Deze zal de komende jaren echter afnemen, zie de meerjarenbegroting. Op dit moment is geen bijsturing vereist.

Kengetal	Formule	2020	2019	2018	Gem.VO 2019	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Liquiditeit	Vlottende activa/vlottende passiva	3,6	3,9	3,1	1,7	0,5	1,5

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden. De rentabiliteit, in procenten, wordt berekend door het exploitatieresultaat te delen door de totale baten (inclusief de rentebaten) en te vermenigvuldigen met honderd.

Kengetal	Formule	2020	2019	2018	Gem.VO 2019	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Rentabiliteit	Resultaat/totale baten+ rentebaten	1,3	4,7	0,4	2,0	-0,3	0,3

Solvabiliteit I

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en het balanstotaal. Om een goede verhouding te hebben tussen het eigen vermogen en balanstotaal en om op langere termijn aan de verplichtingen te kunnen voldoen, geldt als vuistregel dat de solvabiliteit meer dan 30% moet zijn. De solvabiliteit van het Regius College is uitstekend te noemen en zal naar verwachting de komende jaren op dit niveau blijven.

Kengetal	Formule	2020	2019	2018	Gem.VO 2019	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Solvabiliteit I	Eigen vermogen/Balans totaal	55%	57%	53%	42%	30%	geen

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio laat zien hoe de huisvestingslasten, inclusief de afschrijvingslasten van gebouwen en terreinen, zich verhouden tot de totale lasten. De huisvestingsratio is ruimschoots onder de maximale norm.

Kengetal	Formule	2020	2019	2018	Gem.VO 2019	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten incl. afschrijvingslasten gebouwen en terreinen/Totale lasten	6,3%	6,1%	5,4%	7,2%	Geen	10%

Verklarende woordenlijst

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AONHW	Academische Opleidingsschool Noord-Holland West
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BHV	Bedrijfshulpverlening
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CE	Centraal Examen
CvB	College van Bestuur
DOR	Deelouderraad
Fte	Fulltime-equivalent. Rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt.
Funciemix	De verdeling van de docenten over de verschillende docentenfuncties
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
GPL	Gemiddelde Personeelslast, normvergoeding per personeelscategorie in de bekostiging
GVO	Gemotiveerd Voor Onderwijs
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IKB	Individueel Keuzebudget
KED	Kunskapsskolan EDucation
LB-functie	Leraarfunctie B
LC-functie	Leraarfunctie C
LD-functie	Leraarfunctie D
LFBP	Leeftijdsefasebewust Personeelsbeleid
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
Lwoo	Leerweg ondersteunend onderwijs
MJOP	Meerjaren onderhoudsplan
MZR	Medezeggenschapsraad
NSO	Nederlandse School voor Onderwijsmanagement
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
OPP	Ontwikkelings Perspectief Plan
PAL-student	Persoonlijke Assistent Leraren
PDCA-cyclus	Plan Do Check Act-cyclus
PGMR	Personeelsgeleding Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Pro	Praktijkonderwijs
PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiepunten
RVC	Regionale Verwijzingscommissie
RvT	Raad van Toezicht
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum

SE	Schoolexamen
SWV 27.0	Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
VECON	Een vereniging van leraren in de verschillende economische vakken op alle niveaus
VOION	VO-in ontwikkeling (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs)
Vmbo	Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vmbo BL	Vmbo basisberoepsgerichte leerweg
Vmbo GL	Vmbo gemengde leerweg
Vmbo KL	Vmbo kaderberoepsgerichte leerweg
Vmbo TL	Vmbo theoretische leerweg
VO	Voortgezet Onderwijs
VO-raad	Belangenorganisatie van schoolbesturen en scholen in het voortgezet onderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaters
Vwo	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
Wet UFDO	Wet Uitvoeringsregeling Financiering Decentrale Overheden
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WW-premie	Premie in het kader van de Werkloosheidswet
ZVW-premie	Premie in het kader van de Zorgverzekeringswet

Hoofdstuk 5 Jaarrekening 2020

Algemeen

In dit hoofdstuk en in de bijlagen wordt, om aan de richtlijnen te voldoen, gesproken over Regius College, Regius College praktijkonderwijs en de Stichting Regius College Schagen. Rechtsvorm: stichting, Kamer van Koophandel nummer: 37146619, Zetel: Schagen.

Samenstelling jaarrekeningen

Kalenderjaar 2020: een jaarrekening voor het Bestuur, Stichting Regius College Schagen bestuursnummer 41865. Dit bestuur bestaat uit brinnummer 16CX (incl. schoolfonds) en brinnummer 19SQ.

Het financiële jaarverslag is opgesteld op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In 2020 was voor het Regius College het gehele jaar de lumpsumfinanciering van toepassing. De baten ten behoeve van de personele en materiële lasten zijn op grond van deze bekostiging opgenomen.

De balans en staat van baten en lasten zijn voorzien van vergelijkende cijfers uit het boekjaar 2019 en de begroting 2020.

Toelichting mutaties in opbrengsten en lasten

In deze paragraaf worden de materiële (belangrijkste) mutaties in opbrengsten en lasten –**werkelijk 2020 ten opzichte van werkelijk 2019** – nader toegelicht. De bedragen zijn voor de leesbaarheid afgerond.

OPBRENGSTEN

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdragen OCW (totaal van 3.1 – personeel en exploitatie) nemen toe met €342.000. Belangrijkste oorzaken zijn:

- De Gemiddelde Personeelslast (GPL) is gestegen met 3,49%, wat leidt tot een verhoging van de bekostiging met €764.000. De stijging is ter dekking van de kosten voor pensioenlasten, Actieplan Leerkracht en de loonontwikkeling.
- De materiële bekostiging neemt toe met €61.000 als gevolg van aanpassing van de tarieven met 1,75% ter compensatie van de inflatie.
- Het aantal leerlingen dat voor ondersteuningsbekostiging in aanmerking komt neemt af met 78 en zorgt voor een afname van €348.000. De gehele ondersteuningsbekostiging wordt stapsgewijs overgedragen aan het Samenwerkingsverband. Dit zorgt voor een verschuiving van rijksbijdrage OCW/EZ (3.1.1) naar ontvangen doorbetalingen Samenwerkingsverband (3.1.5).
- Het aantal bekostigde leerlingen neemt af met drieëntwintig wat zorgt voor een afname van de bekostiging met €134.000.
- De inhouding voor landelijke verrekening collectieve uitkeringskosten stijgt met €18.000 door de landelijke stijging van de werkloosheidskosten.

Resumé personele bekostiging

GPL	+	764.000	
Toename exploitatie bekostiging	+	61.000	
Overig	+	<u>17.000</u>	
			+ 842.000

Afname leerlingen met ondersteuning	-/-	348.000
Afname aantal bekostigde leerlingen	-/-	134.000
Collectieve uitkeringskosten	-/-	<u>18.000</u>

-/- 500.000

Totaal mutatie

+ 342.000

De overige subsidies OCW zijn afgenomen met €666.000. Belangrijkste oorzaken zijn:

- Er is in november een eenmalige subsidie verstrekt van €294.000 om de Inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor leerlingen te faciliteren vanwege de effecten van de COVID-19.
- Er zijn zes nieuwe zij-instroom trajecten gestart in 2020. Hiervoor is €47.000 geoormerkte subsidie ontvangen.
- De bekostiging voor de Prestatiebox is door een verhoging van het bedrag per leerling met €50.000 toegenomen.
- In 2019 is een eenmalige aanvullende bekostiging van €508.000 ontvangen de zogenaamde convenantgelden).
- De subsidie voor STO over de periode 2018-2019 bedroeg €483.000 en was ongeoormerkt. Er is een nieuwe geoormerkte STO-subsidie verstrekt voor 2020-2023. In 2020 is €291.000 besteed voor dit project. De kosten inclusief de kosten van het projectbureau staan verantwoord onder 4.1.1 loonkosten, 4.2.2 afschrijvingen en 4.4.2 Inventaris, leermiddelen en apparatuur. De overige subsidies nemen voor STO in totaal af met €192.000.
- Er studeren minder docenten met een Lerarenbeurs; hierdoor neemt de subsidie af met €28.000.

Resumé overige subsidies

Zij-instromers	+	47.000	
Prestatiebox	+	<u>50.000</u>	
			97.000

Convenantgelden	-/-	508.000
Sterk Techniek Onderwijs	-/-	192.000
Lerarenbeurs	-/-	28.000
Overig	-/-	<u>35.000</u>

-/- 763.000

Totaal mutatie

-/- 666.000

Ontvangen doorbetalingen Samenwerkingsverband

De ontvangsten van het Samenwerkingsverband nemen toe met €313.000 als gevolg van de overheveling van Lwoo-financiering. Per 1 augustus zijn de werknemers van de Ondersteuningspunten in dienst getreden bij het Regius College. De vergoeding voor deze medewerkers is €209.000 (voor de periode augustus-december 2020).

Samengevat Rijksbijdragen (inclusief additionele subsidies)

Rijksbijdragen OCW (personeel en exploitatie)		+	342.000
Geormerkte subsidie	-/-	207.000	
Niet geormerkte subsidies	-/-	458.000	
Afronding	-/-	<u>1.000</u>	
Overige subsidies		-/-	666.000
Ontvangen overheveling Samenwerkingsverband		+	<u>522.000</u>
Totaal		+	<u>198.000</u>

Overige baten

- De ouderbijdragen nemen af met €344.000, doordat de werkweken en kennismakingsdagen zijn geannuleerd als gevolg van COVID-19. Ook zijn er hierdoor minder activiteiten georganiseerd en is de ouderbijdrage hierop aangepast.

LASTEN

Personeelslasten

De totale personeelslasten (inclusief uitzendkrachten) zijn gestegen met €1.217.000.

De lonen en salarissen (4.1.1) zijn gestegen met €1.000.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de volgende mutaties.

- De lonen zijn conform de cao per 1 maart 2020 verhoogd met 2,75%. De kosten hiervan bedragen €390.000. In juni is een eenmalige uitkering betaald van €750 naar rato van de betrekkingsovang (€231.000). Daarnaast is de eindejaarsuitkering met 0,6% verhoogd naar 8% (€94.000).
- Er is in 2020 gedurende het jaar gemiddeld 5,7 fte OOP (€464.000) meer ingezet, mede door de overname van de medewerkers van de ondersteuningspunten van het Samenwerkingsverband, inzet ten behoeve van STO en het projectbureau STO en de inzet van de Convenantmiddelen.
- De premies voor sociale lasten nemen toe door de loonstijging en eenmalige uitkering met €93.000.
- De pensioenpremies zijn verhoogd. Hierdoor stijgen de kosten met €54.000.
- Er is in 2020 gedurende het jaar gemiddeld 4,6 fte OP (€278.000) minder ingezet.
- De kosten voor ziektevervangings zijn gedaald met €101.000.

Resumé lonen en salarissen

Loonstijging	+	390.000	
Eenmalige uitkering	+	231.000	
Eindejaarsuitkering	+	94.000	
OOP	+	464.000	
Sociale lasten	+	93.000	
Pensioenpremies	+	54.000	
Overige mutaties	+	<u>53.000</u>	
			+1.379.000
OP	-/-	278.000	
Ziektevervanging	-/-	<u>101.000</u>	
			-/- 379.000
Totaal mutatie			<u>+ 1.000.000</u>

De overige personele lasten (4.1.2) zijn gestegen met €204.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat:

- Het personeel niet in loondienst neemt toe met €139.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door stijging van het aantal leerlingen (11) in het Startcentrum. De bekostiging (€113.000) volgt deze leerlingen, zodat het onderwijs in het Startcentrum gefaciliteerd kan worden. De inhuur bij Innovam neemt toe (€40.000) omdat meer leerlingen het profiel Mobiliteit en Transport volgen.
- De dotatie personele voorzieningen neemt toe met €45.000. Deze toename wordt veroorzaakt doordat de voorziening voor IKB toeneemt met €64.000. Er is minder IKB-verlof opgenomen als gevolg van COVID-19. Daarnaast nemen de kosten voor de jubileumvoorziening af met €17.000.
- De post 'overig' onder de overige personele lasten neemt toe met €20.000. Een aantal pos-ten (o.a. professionalisering, studiedagen, koffie/thee) is afgenomen met €79.000 als ge-voelg van COVID-19. Het aantal VAVO-leerlingen is gedaald, de doorbetaling van bekosti-ging aan de ROC's daalt met €25.000. Daarnaast is de post overige personeelslasten toe-genomen doordat het saldo regulier verlof is toegenomen (€96.000) en vanwege de inhuur van expertise om de lasten van enkele WGA-dossiers te reduceren (€33.000).

Resumé overige personele lasten

Startcentrum	+	113.000	
Innovam	+	40.000	
Dotatie IKB	+	64.000	
Dotatie regulier verlof	+	96.000	
WGA-expertise	+	<u>33.000</u>	
			+ 346.000
Jubileumvoorziening	-/-	17.000	
Diverse personele pos-ten COVID-19	-/-	79.000	
VAVO leerlingafname	-/-	25.000	
Overig	-/-	<u>21.000</u>	
			-/- 142.000
Totaal mutatie			<u>+ 204.000</u>

De uitkeringen (4.1.3) zijn afgenomen doordat de uitkeringen voor zwangerschapsverlof zijn gestegen (€13.000).

Afschrijvingen op vaste activa (4.2)

De afschrijvingen op vaste activa nemen af door de afname van afschrijvingen op inventaris en apparatuur (€54.000). Een aanzienlijk deel van de investeringen die in 2010 zijn gedaan voor de 'nieuwe' Emmalaan is geheel afgeschreven.

Huisvestingslasten (4.3)

Het totaal aan huisvestingslasten is toegenomen met €97.000. Dit wordt veroorzaakt door:

- De post onderhoud is gestegen met €124.000 met name door de aanpassing voor Regius brede muzieklokalen (€140.000).
- De schoonmaakkosten zijn met €56.000 gestegen als gevolg van indexering en extra schoonmaakmateriaal (€23.000) als gevolg van COVID-19 maatregelen.
- De kosten voor huur sportaccommodaties zijn gedaald met €25.000 als gevolg van minder huur door de COVID-19 lockdown.
- De overige kosten zijn hoofdzakelijk gedaald door een afname van de afvalverwijderingskosten (€66.000). Door het gebruik van een afvalperscontainer zijn de kosten gedaald met €51.000, daarnaast was er minder afval door de lockdown (€15.000).

Overige lasten (4.4)

- De administratie- en beheerlasten nemen af met €23.000 door de daling van kopieerkosten (€33.000).
- De lasten voor inventaris, leermiddelen en apparatuur nemen af met €71.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de afname van leermaterialen ten behoeve van secties (€59.000). Er zijn minder materialen gebruikt als gevolg van de COVID-19 lockdown.
- De kosten ten behoeve van de ouderbijdragen nemen af met €291.000, doordat de werkweken en kennismakingsdagen zijn geannuleerd als gevolg van COVID-19. Ook zijn er hierdoor minder activiteiten geweest en is de ouderbijdrage hierop aangepast.

Balansanalyse

De post activa neemt af doordat er minder geïnvesteerd is in inventaris en apparatuur.

De post debiteuren neemt toe doordat de facturen voor detachering en huur aan het ROC Kop van Noord-Holland, Clusius College en Samenwerkingsverband kop van Noord-Holland VO ultimo 2020 zijn gefactureerd. In 2019 waren de facturen nog niet opgesteld en daardoor zijn deze opgenomen onder de post overlopende activa. Kortom, er is een verschuiving van €77.000 van overlopende activa naar de post debiteuren.

De post Startcentrum neemt af met €81.000 euro omdat er minder leerlingen (7) deelnemen van het Clusius College en ROC kop van Noord-Holland. De financiering van deze leerlingen wordt verrekend met het resultaat en in het nieuwe boekjaar betaald.

De overlopende activa neemt hoofdzakelijk af door de verschuiving naar debiteuren €77.000 (zie uitleg post debiteuren) en doordat de vooruitbetaling van de werkweken en kennismakingsdagen door de annuleringen vanwege COVID-19 zijn vervallen (€72.000).

De liquide middelen nemen toe met €2.043.00 hoofdzakelijk door toename van de eigen vermogenspositie (winst) €385.000, de schuld aan OCW met (€700.000), de voorzieningen (€333.000) en de investeringen (€284.000).

Het eigen vermogen neemt toe met €385.000, dit betreft het resultaat.

De post personeelsvoorzieningen neemt toe met €227.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een positieve mutatie van de voorziening IKB-uren (€245.000). De post overige voorzieningen neemt toe door uitgaven ten behoeve van de voorziening grootonderhoud. De mutatie van deze post is €106.000.

De post OCW neemt toe met €700.000, dit komt hoofdzakelijk doordat de geormerkte subsidie Sterk Techniek Onderwijs voor de Kop van Noord-Holland nog niet geheel uitgegeven is door het Regius College en de Regio Partners. Doordat het Regius College penvoerder is zij ook aanspreekbaar op de schulden/nog niet bestede middelen van het Regius College zelf en de Regio Partners aan het Ministerie OCW en zijn deze opgenomen in de balans van het Regius College (€353.000). Ook is er in november een subsidie inhaal- en achterstandsprogramma's ontvangen (€294.000). De uitgaven worden in 2021 gedaan. Hierdoor is deze subsidie als schuld aan het ministerie van OCW opgenomen.

De post vooruit ontvangen termijnen neemt af met €118.00. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt doordat de werkweken geannuleerd zijn en de ouderbijdrage is verlaagd vanwege COVID-19.

De post vakantiegeld en vakantiedagen neemt toe met €120.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door toename van het verlofsaldo bij medewerkers (€96.000).

Toelichting niet in de balans opgenomen vorderingen

Vordering OCW: eind 2019 heeft het Regius College een vordering op het ministerie van OCW ten bedrage van 1,6 miljoen euro (eind 2018: 1,6 miljoen euro). Dit betreft een vordering uit hoofde van de "Regeling onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs". Deze vordering heeft betrekking op de op balansdatum nog te ontvangen financiering voor de betaling van de ABP-premie en de loonheffing over de maand december en de opgebouwde vakantie-uitkering over de periode juni tot en met december.

Aangezien deze vordering pas opeisbaar is bij discontinuïteit van de stichting is de vordering in de jaarrekening gewaardeerd op nihil.

Toelichting niet in de balans opgenomen verplichtingen

Met de volgende partijen zijn langdurige verplichtingen aangegaan:

ASITO schoonmaakcontract	28-02-2023	€968.000
GOM-schoonmaakcontract	28-02-2021	€92.000
Konica Minolta kopieer- en printcontract	01-02-2021	€62.000
GP Groot Afvalverwerking	31-12-2023	€32.000

Deze bedragen zijn voor de resterende looptijd van de verplichtingen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Het coronavirus

Het coronavirus heeft ervoor gezorgd dat de accountant kritisch moet kijken naar de continuïteit van een onderneming. De periode die de accountant vooruit moet kijken is 1 jaar na verstrekking van de verklaring, voor het Regius College is dit tot circa 21 juni 2022. Daarom is onderstaande 'impactanalyse' onderdeel van zowel het bestuursverslag als de jaarrekening.

De gevolgen inzake de ontwikkelingen tot het coronavirus verschaffen geen informatie over de feitelijke informatie over de balansdatum, maar wel over de omstandigheden die ontstaan zijn na 31 december 2020. Het CvB is van mening dat er door het coronavirus geen onzekerheid is over de toekomst van de Stichting Regius College Schagen. De impact van het coronavirus op de bedrijfsvoering is vanwege het besluit van de Rijksoverheid en de richtlijnen van het RIVM nihil. De verwachting is dat na deze periode, tot en met circa 21 juni 2022, er geen liquiditeitsproblemen ontstaan. Daarnaast is de afhankelijkheid van leveranciers minimaal en is er vooralsnog geen aanleiding om te veronderstellen dat het coronavirus in negatieve zin impact heeft op de verwachte leerlingenaantallen en subsidieopbrengsten. Redelijkerwijs is de uitwerking van de exacte gevolgen naar aanleiding van het coronavirus nog onbekend.

De financiële continuïteit van het Regius College is nooit in gevaar geweest en dat zal in 2021 ook het geval zijn. De lumpsum staat niet ter discussie. Uiteraard zijn er extra uitgaven geweest o.a. in verband met de hygiënemaatregelen, maar daartegenover staan ook kostenbesparingen. Dit beeld zal in 2021 niet veel anders zijn.

Samenwerking

Sinds november 2019 loopt er een onderzoek naar samenwerking op ondersteunende diensten met het Trinitas College. In mei 2021 zal er meer duidelijkheid ontstaan over het perspectief met betrekking tot deze samenwerking.

Verbonden partijen

Stichting Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland.

Het doel van de Stichting is het vormen en in stand houden van een regionaal samenwerkingsverband passend onderwijs (art. 27a lid 2, Wet op het Voortgezet Onderwijs).

Algemeen

Activiteiten

De activiteiten van de Stichting Regius College Schagen te Schagen bestaan uit het verzorgen van openbaar voortgezet onderwijs. De vooruitzichten zijn zodanig dat de activiteiten van Regius College Schagen naar verwachting kunnen worden gecontinueerd.

Grondslagen voor de samenstelling

De jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Stichting Regius College Schagen.

De Stichting bestaat uit het Regius College Schagen, brinnummer 16CX (incl. schoolfonds) en Regius College Schagen praktijkonderwijs, brinnummer 19SQ.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2020 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn Regeling Jaarverslaggeving onderwijs gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarde- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar 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.

Rapporteringsvaluta

De bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in hele euro's. Als gevolg van afrondingen zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan. Deze verschillen tasten de betrouwbaarheid van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op de onderscheiden pos-ten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen, wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandel-ling per balanspost.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden be-rekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De mate-riële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de aanschafwaarde.

Als activeringsgrens wordt €350 gehanteerd. De aangewende investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de boekwaarde van de materiële vaste activa. Voor de kos-ten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is op-genomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Verbouwing Hofstraat	: 4% van de aanschafwaarde
Meubilair	: 10% van de aanschafwaarde
Machines en gereedschap	: 10% van de aanschafwaarde
Overige inventaris	: 10% van de aanschafwaarde
ICT	: 25% van de aanschafwaarde

Aan het begin van het boekjaar worden de geheel afgeschreven activa boekhoudkundig teruggenomen en gesaldeerd met de cumulatieve afschrijvingen.

Vorraden

Vorraden grond- en hulpstoffen en handelsgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan twaalf maanden niet ter directe beschikking staan van de Stichting Regius College Schagen worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit en wordt opgebouwd uit resultaatsbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd ten zij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve BAPO is ter dekking van de toekomstige uitgaven ten aanzien van spaarde BAPO. Deze regeling loopt maximaal nog vijf jaar en de afloop is afhankelijk van de individuele claims per jaar. De bestemmingsreserve personeel is ter dekking van toekomstige risico's op de personele exploitatie. De private bestemmingsreserves zijn ter dekking van toekomstige tekorten in het schoolfonds.

Reserve personeel is ter dekking van tekorten op het saldo personele bekostiging en personele inzet. Deze reserve wordt aangewend om in eerste instantie via natuurlijk verloop de afstemming te bereiken.

De reserves Schoolfonds, Faciliteiten leerlingen, Werkweken en Ouderbijdragen zijn door ouders opgebouwd en horen buiten de 'semioverheid reserves' te blijven. Per segment kunnen deze reserves aangewend worden voor specifieke bestedingen.

De bestemmingsreserve Convenantgelden wordt ingezet in de schooljaren 2020–2021 en 2021–2022. De sectoren hebben plannen ontwikkeld die in twee schooljaren worden uitgevoerd. Om de werkdruk van mentoren en docenten te verlagen is ingezet op extra ondersteuning door uitbreiding van de formatie van de ondersteuningspunten (1,1fte), ondersteuning op het Pro (0,1550fte), leerlingbalie (1,8fte) en een Trajectklas op Maat (0,75fte).

Deze beperkingen in bestedingen zijn aangegeven door het College van Bestuur.

Voorzieningen

Personeelsvoorzieningen

Voorziening voor arbeidsongeschiktheid

Voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot doorbetaling van de lonen en salarissen (inclusief werkgeverslasten) van het per balansdatum naar verwachting voor langere tijd arbeidsongeschikte personeel is een voorziening gevormd ter grootte van het naar verwachting in de toekomst verschuldigde bedrag. Aan arbeidsongeschikt personeel betaalde bedragen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Spaarverlof

Voor op de balansdatum bestaande verplichting uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen. Opgenomen spaarverlof wordt ten laste van de voorziening gebracht.

LFBP

De voorziening levensfase bewust personeelsbeleid (LFBP) is gevormd voor personeelsleden, die maximaal de vijftig klokuren (bij 1fte) hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. De grondslag per persoon wordt bepaald door het aantal gespaarde uren maal het maandinkomen te delen door 138 normuren. Kosten van opname van het verlof wordt ten laste van de voorziening gebracht.

WGA

Deze voorziening is gevormd ter dekking van uitkeringslasten die voortvloeien uit verplichtingen t.a.v. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waarvoor het Regius College sinds 2008 eigenrisicodragers is. Voor iedere oud-medewerker die onder het eigenrisicodragerschap valt, moet een WIA-uitkering betaald tot maximaal 120 maanden of tot de eventueel eerdere pensioendatum.

Uitgestelde beloningen

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet (1%). De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Overige voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. De huidige stand van de voorziening wordt door het management als toereikend geschat en is gebaseerd op de in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs geboden tijdelijke overgangsregeling om gebruik te maken van de kostenegalisatiesystematiek. In de voorziening wordt een indexatie toegepast van 1%, dit is een schattingswijziging ten opzichte van voorgaand jaar. Dit is het geschatte verschil tussen de werkelijke kostenstijging en de inflatieaanpassing van de materiële bekostiging.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: lasten (en baten) zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige baten

Overige baten en lasten worden toegerekend aan het jaar 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.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen gemiddelde koersen. Koersverschillen inzake geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond. Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Pensioenen

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan de pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

De Stichting Regius College Schagen te Schagen heeft voor haar werknemers een toegezegd pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij de Stichting Regius College Schagen te Schagen.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De Stichting Regius College Schagen te Schagen betaalt hiervoor premies waarvan 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De actuele dekkingsgraad was op 31 december 2020 slechts 93,2%. (bron: website www.abp.nl 12-03-2021).

Sinds 2014 dient het pensioenfonds een dekkingsgraad van ten minste 105% te hebben. De Stichting Regius College Schagen te Schagen heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De Stichting Regius College Schagen te Schagen heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT.

De instelling heeft de Beleidsregels toepassing WNT als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd. De Aanpassingswet WNT, die onderdeel is van dit normenkader, is nog niet door de Eerste Kamer aangenomen, hetgeen kan leiden tot aanpassingen van de verstrekte informatie uit hoofde van de Aanpassingswet WNT.

De instelling heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de kamerbrief d.d. 27 februari 2014 van het Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangeeft inzake de volledige openbaarmaking van interim-functionarissen die geen topfunctie vervullen. Op basis van deze brief kan en hoeft de instelling niet volledig te voldoen aan de verplichting voor openbaarmaking van deze interim-functionarissen zoals voorgeschreven in artikel 4.2 lid 2c van de Aanpassingswet WNT.

De indeling van de onderwijsinstelling in een bezoldigingsklasse voor de bestuurder gebeurt, conform de 'Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren', op basis van drie generieke criteria:

- de gemiddelde totale baten,
- het gemiddelde aantal leerlingen
- het gewogen aantal onderwijssoorten

Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de bestuursfunctie. De criteria zijn hieronder samengevat in tabelvorm:

Gemiddelde totale baten per kalenderjaar (in mln. euro)	Complexiteitspunten	Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	Complexiteitspunten	Gewogen onderwijssoorten of -sectoren	Complexiteitspunten
0 tot 5	2	1 tot 1.500	1	1	1
5 tot 25	4	1.500 tot 2.500	2	2	2
25 tot 75	6	2.500 tot 10.000	3	3	3
75 tot 125	8	10.000 tot 20.000	4	4	4
125 tot 200	9	20.000 en meer	5	5 en meer	5
200 en meer	10				

Op basis van de bovenstaande duiding van de criteria krijgt het Regius College 13 (6+3+4) zgn. complexiteitspunten. Op basis van dit aantal complexiteitspunten valt de bezoldiging van de bestuurder in klasse E.

A.1 Jaarrekening (opgesteld na resultaatbestemming)
A.1.1 Balans per 31 december 2020

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.1 Immateriële vaste activa	-		-	
1.2 Materiele vaste activa	2.336.387		2.733.603	
1.3 Financiële vaste activa	-		-	
		2.336.387		2.733.603
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	-		-	
1.5 Vorderingen	302.238		467.275	
1.6 Effecten	-		-	
1.7 Liquide middelen	13.569.700		11.526.877	
		13.871.938		11.994.152
		<u>16.208.325</u>		<u>14.727.755</u>

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1 Eigen vermogen		8.836.632		8.451.521
2.2 Voorzieningen		3.500.700		3.167.700
2.3 Langlopende schulden		-		-
2.4 Kortlopende schulden		3.870.993		3.108.534
		<u>16.208.325</u>		<u>14.727.755</u>

MB Model B Staat v. Baten en Lasten Jaar 2020 vergelijkende cijfers 2019

Regius College 41865

	2020		Begroting 2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten						
3.1 Rijksbijdragen	29.617.882		28.995.000	29.419.702		
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	126.641		75.000	132.753		
3.3 College-, cursus-, les- en examen gelden	-		-	-		
3.4 Baten werk in opdracht van derden	-		-	-		
3.5 Overige baten	625.735		824.000	970.109		
Totaal Baten		30.370.258		29.894.000		30.522.564
Lasten						
4.1 Personeelslasten	25.368.442		25.086.000	24.151.656		
4.2 Afschrijvingen	574.221		564.000	622.739		
4.3 Huisvestingslasten	1.829.716		1.693.000	1.733.105		
4.4 Overige lasten	2.214.803		2.601.000	2.599.551		
Totaal lasten		29.987.182		29.944.000		29.107.051
Saldo baten en lasten		383.076		50.000-		1.415.513
5 Financiële baten en lasten	2.035		-	4.825		
Resultaat						
6 Belastingen	-	2.035	-	-	4.825	
7 Resultaat deelnemingen	-	385.111	-	-	1.420.338	
Resultaat na belastingen						
		-	-	-	-	
8 Aandeel derden in resultaat		385.111	50.000-		1.420.338	
Netto resultaat						
		-	-	-	-	
9 Buitengewoon resultaat		385.111	50.000-		1.420.338	
Totaal resultaat		385.111	50.000-		1.420.338	

MC Model C Kasstroomoverzicht jaar 2020 vergelijkende cijfers 2019

Regius College 41865

	2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (exclusief rente)		383.076		1.415.513
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	574.221		622.739	
- mutaties voorzieningen	<u>333.000</u>		<u>322.525</u>	
		907.221		945.264
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	165.037		11.297	
- schulden	<u>762.459</u>		<u>256.007-</u>	
		<u>927.496</u>		<u>244.710-</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.217.793		2.116.067
Ontvangen interest	<u>2.035</u>		<u>4.825</u>	
		<u>2.035</u>		<u>4.825</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.219.828		2.120.892
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	177.005-		461.090-	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-		-	
Investerings in deelnemingen en samenwerkingsverbanden	-		-	
Mutaties leningen	-		-	
Overige investeringen in financiële vaste activa	<u>-</u>		<u>1.441</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		177.005-		459.649-
Mutatie liquide middelen		<u><u>2.042.823</u></u>		<u><u>1.661.243</u></u>
Liquide middelen	31-12-2020	13.569.700	31-12-2019	11.526.877
	31-12-2019	11.526.877	31-12-2018	9.865.634
	Mutatie	2.042.823	Mutatie	1.661.243

VA Vaste activa

Regius College 41865

1.2	Materiële vaste activa	Aanschafprijs 1-1-2020	Cumulatieve afschrijvingen en waarde- verminderingen 1-1-2020	Boekwaarde 1-1-2020	Investeringen	Afschrijvingen	Afboeking geheel afgeschreven activa	Aanschafprijs 31-12-2020	Cumulatieve afschrijvingen en waarde- verminderingen 31-12-2020	Boekwaarde 31-12-2020
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen en terreinen	1.124.118	419.489	704.628	-	44.965	-	1.124.118	464.454	659.663
1.2.2	Inventaris en apparatuur	5.164.260	3.135.285	2.028.975	177.005	529.256	329.606	5.011.659	3.334.935	1.676.724
		6.288.378	3.554.775	2.733.603	177.005	574.221	329.606	6.135.777	3.799.389	2.336.387

VW Voorraden & Vorderingen

	2020	2019
	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	120.240
1.5.2	OCW	-
1.5.6	Gemeente Schagen	-
1.5.7	Overige vorderingen:	
	Vooruitbetaalde kosten	15.544
	Startcentrum	151.488
	Overige overlopende activa	-
		81.085
1.5.8	Overlopende activa	103.598
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	2.685
		302.238

Verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2020	2019
	EUR	EUR
Stand per 1 januari	1.046	1.210
Onttrekking	164	164
Dotatie	-	-
1.5.9 Stand per 31 december	2.686	1.046

EL Effecten & Liquide middelen

1.7	Liquide middelen	2020	2019
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	5.675	9.116
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	13.564.027	1.734.692
1.7.3	Deposito's	-	9.783.069
		<u>13.569.700</u>	<u>11.526.877</u>
	De deposito's zijn direct opeisbaar.		

EV Eigen vermogen		Regius College 41865				
2.1	Eigen vermogen	Stand per 1-1-2020 EUR	Resultaat EUR	Overige wijzigingen EUR	Stand per 31-12-2020 EUR	Totaal EUR
	Algemene reserve					
2.1.1	Algemene reserve	6.939.318	42.515-	797-		6.896.006
	Bestemmingsreserve (publiek)					
2.1.2	Reserve personeel	1.200.000	-	-	1.200.000	
	Reserve BAPO	38.000	-	1.000	39.000	
	Reserve convenantsgelden	-	427.626	-	427.626	
		1.238.000	427.626	1.000		1.666.626
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)					
	Reserve Schoolfonds	206.203	-	203-	206.000	
	Reserve Faciliteiten leerlingen	62.000	-	-	62.000	
	Reserve Werkweken	6.000	-	-	6.000	
	Reserve Ouderbijdragen	-	-	-	-	274.000
		274.203	-	203-		
		8.451.521	385.111	-		8.836.632
	VL Voorzieningen					
2.2	Voorzieningen					
		Boekwaarde 1-1-2020 EUR	Dotaties 2020 EUR	Onttrekkingen 2020 EUR	Stand per 31-12-20 EUR	Kortlopende deel < 1 jaar EUR
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	2.154.700	452.507	225.507	2.381.700	50.383
2.2.3	Overige voorzieningen	1.013.000	508.896	421.928	1.119.000	448.124
		3.167.700	961.403	647.435	3.500.700	498.507

Regius College 41865

KS Kortlopende schulden

	2020 EUR	EUR	2019 EUR	EUR
2.4 Kortlopende schulden				
2.4.3 Crediteuren		292.724		355.199
2.5.4 OCW		353.489		17.439
Loonheffing	809.993		756.885	
Omzetbelasting	9.462		6.115	
Premies sociale verzekeringen	286.275		265.171	
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.086.806		1.015.941
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		323.597		303.848
2.4.9 Overige kortlopende schulden				
Vooruit ontvangen termijnen	72.366		190.457	
Vakantiegeld en vakantiedagen	1.226.613		1.106.352	
Overige	515.399		119.298	
2.4.10 De overlopende passiva		1.814.378		1.416.107
		<u>3.870.993</u>		<u>3.108.534</u>

Regius College 41865

OB Overheidsbijdragen

	2020		Begroting 2020		2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdrage OCW/EZ		24.950.544		24.759.000		24.608.570
Geoormerkte subsidies	457.848		312.000		665.209	
Niet geoormerkte subsidies	2.175.715		2.123.000		2.634.052	
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ		2.633.564		2.435.000		3.299.261
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen SWV		2.033.774		1.801.000		1.511.871
		29.617.882		28.995.000		29.419.702
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies						
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	31.100		33.000		31.400	
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	95.541		42.000		101.353	
		126.641		75.000		132.753
AB Andere baten						
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur	191.314		150.000		190.882	
3.5.2 Detachering personeel	164.802		129.000		190.008	
3.5.5 Ouderbijdragen	180.562		522.000		524.610	
3.5.6 Overige	89.056		23.000		64.609	
		625.735		824.000		970.109
		<u>30.370.258</u>		<u>29.894.000</u>		<u>30.522.564</u>

Leerling aantallen tbv de bekostiging*

	2020	2019
Regulier	3.102	3.055
LWOO	9	87
PRO	139	138
VAVO*	7	10
	<u>3.257</u>	<u>3.289</u>

*VAVO Leerlingen kunnen ook voor een deel bekostigd worden. Bij deeltijd tellen zij voor 0,5 mee in de leerlingstelling. Hierdoor kan het bekostigde aantal afwijken van de werkelijke inschrijvingen. Voor 2020 zijn er 14 werkelijke en 2019 zijn er 20 werkelijke VAVO leerlingen

LA Lasten		2020		Begroting 2020		Regius College 41865 2019	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten							
Brutolonen en salarissen	18.677.129			18.627.000		17.824.173	
Sociale lasten	2.251.530			2.137.000		2.158.942	
Pensioen premies	2.762.437			2.770.000		2.708.406	
4.1.1 Lonen en salarissen			23.691.095		23.534.000		22.691.522
Dotaties personele voorzieningen	227.000			270.000		182.151	
Personeel niet in loondienst	678.556			523.000		539.161	
Overlig	908.698			849.000		888.537	
4.1.2 Overige personele lasten			1.814.254		1.642.000		1.609.848
4.1.3 Af: uitkeringen			136.907		90.000		149.714
			25.368.442		25.086.000		24.151.656
<i>Aantal personeelsleden (gemiddeld aantal fre's in dienst incl ziekte vervanging over 2020 en 2019)</i>							
	2020	2019					
Directie	6	6					
Onderwijs ondersteunend personeel	71	66					
Onderwijzend personeel	227	234					
	305	306					
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa							
4.2.2 Materiële vaste activa			574.221		564.000		622.739

		2020		Begroting 2020		Regius College 41865 2019	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
4.3	Huilverstingslasten						
4.3.1	Huur	44.408		75.000		69.170	
4.3.3	Onderhoud	264.666		115.000		141.227	
4.3.4	Energie en Water	307.932		292.000		288.353	
4.3.5	Schoonmaakkosten	625.894		586.000		569.200	
4.3.6	Heffingen	17.532		15.000		17.763	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	508.896		525.000		525.776	
4.3.8	Overige	60.387	1.829.716	85.000	1.693.000	121.616	1.733.105
4.4	Overige lasten						
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	707.565		698.000		733.104	
4.4.1.1	Accountantskosten jaarrekening	24.584		28.000		22.056	
4.4.1.2	Accountantskosten andere opdrachten	1.310		-		1.297	
4.4.2	Inventaris, leermiddelen en apparatuur	1.279.454		1.373.000		1.350.394	
4.4.4	Overige (ouderbijdragen)	201.890	2.214.803	502.000	2.601.000	492.701	2.599.551
			29.987.182		29.944.000		29.107.052
5	Financieel en buitengewoon						
5	Financiële baten en lasten						
5.1	Rente baten	2.035	2.035	-	-	4.825	4.825

MG Model G Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	toewijzing datum	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond? Ja/Nee
Subsidie zij-instroom	1046705	20-2-2020	20.000	20.000	nee
Subsidie zij-instroom	1052353	20-3-2020	40.000	40.000	nee
Subsidie zij-instroom	1097457	20-11-2020	20.000	20.000	nee
Subsidie zij-instroom	1093502	20-10-2020	40.000	40.000	nee
Subsidie voor studieverlof	1045512	20-2-2020	2.443	2.443	Ja
Subsidie voor studieverlof	1039057	21-1-2020	2.272	2.272	Ja
Subsidie voor studieverlof	1079404	19-5-2020	3.429-	3.429-	Ja
Subsidie voor studieverlof	1091639	22-9-2020	57.604	57.604	Ja
Subsidie inhaal-en ondersteuning	IOP2-41865-VO	16-10-2020	294.300	294.300	nee
			473.190	178.890	-

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten 2018 EUR	Te verrekenen ultimo verslagjaar EUR
	-	-	-	-
	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Saldo 1-1-2020 EUR	Ontvangen in verslagjaar EUR	Lasten verslagjaar EUR	Totale kosten verslagjaar EUR	Saldo 31-12-2020 EUR
Projectbureau Sterk techniekonderwijs STO19072	310.075	-	93.398	96.914	96.914	3.516-
Regius College Sterk techniekonderwijs STO19072	1.405.000	-	351.250	194.243	194.243	157.007
Regio partners Sterk techniekonderwijs STO19072	1.535.000	-	433.750	207.077	207.077	226.673
Totaal Sterk techniekonderwijs STO19072	3.250.075	-	878.398	498.234	498.234	380.164

Bezoldiging Topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2020

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op het Regius College Schagen. Het voor Regius College Schagen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 170.000 (2019; € 164.000). Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor onderwijs Klasse E.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

	Dhr. A.H. Hoekstra		Mevr. C.A.M. de Schepper	
	2020	2019	2020	2019
Functie(s)	directie	directie	directie	directie
Duur dienstverband	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1	1	1	1
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Zo niet, langer dan 6 mnd binnen 18 mnd werkzaam?				
Bezoldiging (in €)				
Betaalde periodieke beloningen	139.415	132.271	104.353	99.889
Beloningen betaalbaar op termijn	20.857	20.128	18.229	17.847
Totaal bezoldiging	160.273	152.399	122.582	117.736
Toepasselijk WNT-maximum	170.000	164.000	170.000	164.000

* het bedrag van 2019 is gecorrigeerd met het Inkoop voorwaardelijk pensioen werkgever

Toeziachthoudende topfunctionarissen (bestuurders)

	G. Westerink	M. van der Jagt	C.E. Vonk	S. Bloom	R. Kriekaard	M. Robijns
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	lid
Gegevens 2020						
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-11/2	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging (in €)						
Bezoldiging	6.350	6.350	683	4.233	4.233	4.233
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	6.350	6.350	683	4.233	4.233	4.233
Toepasselijk WNT-maximum	25.500	17.000	1.951	17.000	17.000	17.000
Gegevens 2019						
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	6.141	6.141	4.094	4.094	4.094	4.094
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2019	6.141	6.141	4.094	4.094	4.094	4.094
Toepasselijk WNT-maximum	24.600	16.400	16.400	16.400	16.400	16.400

Er zijn in 2020 geen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen gedaan.

Vermelding bezoldiging niet-functionarissen

Er zijn geen functionarissen die in 2020 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2020 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

Ondertekening Jaarverslag door RvT

Op basis van artikel 13, lid 4 van de statuten ondertekenen de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur hierbij de jaarstukken 2020:

Schagen, 21 juni 2021

De Raad van Toezicht:

G. Westerink (voorzitter)

M.C. van der Jagt (vice-voorzitter)

S. Bloom

R.C. Kriekaard

M. Robijns

Het College van Bestuur:

A.H. Hoekstra (voorzitter)

C.A.M. de Schepper

Controleverklaring onafhankelijke accountant

