

Jaarstukken 2021
Regius College Schagen

Inhoud

Bestuursverslag	5
Voorwoord	5
Hoofdstuk 1	Vorm, visie en verantwoording 7
1.1	Juridische structuur en organisatiestructuur 7
1.2	Kernwaarden en visie 9
1.3	Het jaarverslag 10
1.4	Horizontale verantwoording 10
1.5	Meldingen vertrouwenspersonen en klachten 11
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 Regius College havo/vwo en Regius College vmbo/pro 20
2.2.1	Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 21
2.2.2	Regius College havo/vwo 24
2.2.3	Sector vmbo/praktijkonderwijs 29
2.3	Passend onderwijs 35
2.4	Regius als netwerkorganisatie 37
2.5	Kwaliteitszorg 38
2.6	Maatschappelijke thema's en specifieke verantwoording 41
Hoofdstuk 3	Personeel & Organisatie 42
3.1	Kengetallen personeel 42
3.2	Aantrekkelijk werkgeverschap 50
3.3	Prestatiebox 52
3.4	Ontwikkeling Functiemix 52
3.5	Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) 54
3.6	Arbeidsomstandigheden 54
Hoofdstuk 4	Beheer & Financiën 57
4.1	Financiën & subsidies 58
4.2	Informatiebeveiliging & privacy (IBP) 61
4.3	Beheer & verantwoording (B1) 62
4.4	Financiën 64
4.5	Continuïteitsparagraaf (A) 71
4.6	Investeringsbeleid 73
4.7	Treasurybeleid 74
4.8	Financiële kengetallen 74
Verklarende woordenlijst 77	
Hoofdstuk 5	Jaarrekening 2021 79

Bestuursverslag

Voorwoord

Per 1 januari 2022 zijn het Regius College en het Trinitas College gefuseerd en opgegaan in de Pontis Onderwijsgroep. Met betrekking tot de fusie stond 2021 in het teken van de uitwerking-fase, op basis van het intentiebesluit waar de (G)MR-en hun instemming en beide RvT's hun goedkeuring in december 2020 aan hadden verleend. Ook deze laatste fase in het fusieproces is voorspoedig en in een goede sfeer verlopen.



Door de bestuurlijke fusie is er een nieuwe, solide organisatie ontstaan die invulling geeft aan onze gedeelde ambities en tegelijkertijd meer slagkracht heeft om de uitdagingen en risico's, die de leerlingendaling en het lerarentekort de komende jaren met zich meebrengen, aan te gaan.

Omdat er in 2021 nog sprake was van twee afzonderlijk rechtspersonen dienen er twee versies van de jaarstukken te worden gemaakt. Op onderdelen zullen deze gelijk zijn, zoals dit voorwoord waarin een terugblik en enkele trends zijn opgenomen.

De discussie over het doel en de inrichting van onderwijs is eeuwenoud. Ontwikkelingen als het lerarentekort en de coronapandemie dwingen onze scholen en de sector als geheel nog beter na te denken over wat we beschouwen als de kern van onderwijs. Dit zijn ideologische en daarmee ook politieke keuzes. Tegelijkertijd kent het huidige onderwijs een aantal fundamentele knelpunten zoals toenemende ongelijkheid en werkdruk. Deze knelpunten kunnen niet worden opgelost door individuele scholen, zij vragen om een integrale aanpak door de overheid. Er ontstaat de afgelopen jaren een groeiend ongemak over het gebrek aan regie op het onderwijs. Zonder enige vorm van regie kan de benodigde integrale aanpak niet worden gerealiseerd. Beleidsmakers zijn (te) zeer gericht op de korte termijn en incidenten, het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is hier een uiting van.

Als gevolg van het NPO hebben de Pontis scholen extra geld ontvangen om onderwijsachterstanden aan te pakken die in coronatijd zijn ontstaan. Onder grote druk zijn voor de zomervakantie, op basis van een schoolscan en aan de hand van een menukaart, plannen gemaakt voor een adequate besteding van de NPO-middelen. Dat is goed gelukt, gelukkig bleven onze onderwijsresultaten op niveau. Omdat we zien dat leerlingen op sociaal-emotioneel en gedragsmatig gebied extra ondersteuning kunnen gebruiken – na een periode thuis en online onderwijs – is er ook ingezet op versterking van het welzijn en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

In 2021 zijn we erin geslaagd bijna alle vacatures vervuld te krijgen, de continuïteit van het onderwijs kwam niet in het gedrang. Echter, de komende jaren dreigt het lerarentekort op te lopen. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep zijn belangrijke factoren. Het tekort geldt voor zowel docenten als voor schoolleiders. De tekorten zijn geconcentreerd bij bepaalde vakken. Er zijn dus niet alleen te weinig docenten, maar de docenten die er wel zijn, beschikken niet altijd over de juiste kwalificaties. Dit maakt dat strategisch personeelsbeleid de komende jaren binnen de Pontis Onderwijsgroep een steeds belangrijker beleidsterrein zal worden.

De wereld en het onderwijs digitaliseren sinds de coronacrisis de afgelopen twee jaar in een stroomversnelling. Leren gebeurt al lang niet meer alleen in het klaslokaal. Door digitalisering kunnen we overal, tijd- en plaatsonafhankelijk, kennis tot ons nemen en vaardigheden ontwikkelen. De leeromgeving is niet langer alleen fysiek, maar ook digitaal. Dit biedt mogelijkheden om deze persoonlijker te maken en meer af te stemmen op de individuele leerling. Digitaal toetsen gaat sneller en creëert ruimte voor analyses en gerichte feedback. Deze ontwikkelingen dwingen ons na te denken over hoe wij onze leerprocessen inrichten in de fysieke en digitale leeromgeving.

De Pontis scholen zijn financieel gezond. Zowel de jaarrekening van het Regius College als die van het Trinitas College laten een positief resultaat zien. Enige relativering is echter wel op z'n plaats. Het (voorlopig) eenmalige karakter van de NPO-gelden en de financiële gevolgen van de leerlingendaling maken dat we alert moeten blijven.

Gelukkig heeft de nieuwe minister, Dennis Wiersma, eind februari 2022 besloten dat de bestedingstermijn van de NPO-gelden met twee schooljaren wordt verlengd en is het bedrag dat VO-scholen ontvangen in het schooljaar 2022-2023 hoger dan verwacht, namelijk €820 in plaats van €500 per leerling. Scholen kunnen de middelen die zij ontvangen voor schooljaar 2022-2023 dus ook in schooljaar 2023-2024 en schooljaar 2024-2025 besteden aan de interventies van de menukaart.

Het besluit van de minister doet recht aan de moeizame onderwijspraktijk van het afgelopen halfjaar. Door de aanvankelijk strenge quarantaineregels en oplopende besmettingen van leerlingen en personeel hebben de scholen er de handen vol aan om het reguliere onderwijs zo goed mogelijk draaiende te houden. Door de aanhoudende pandemie komen zij soms nauwelijks toe aan het inlopen van vertragingen. Ook hebben scholen problemen met het vinden van extra personeel om vorm en inhoud te geven aan de NPO-programma's. Het gevolg hiervan is dat plannen zijn getemporeerd of uitgesteld.

Afgelopen jaar bevestigde maar weer dat je in het onderwijs niet alleen goed moet zijn in je vak, maar zéker ook creatief en flexibel. Opnieuw moesten docenten steeds weer nieuwe wegen vinden om hun leerlingen de aandacht, begeleiding en het goede onderwijs te bieden dat zij verdienen.

De COVID-19 pandemie laat een enorme betrokkenheid zien van collega's naar leerlingen en naar elkaar. Er werd veel gevraagd van docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en leidinggevenden. Binnen de organisatie is er 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 men, in deze ingewikkelde omstandigheden, werkt aan het bieden van zo goed mogelijk onderwijs aan onze leerlingen. Als we zien wat er ondanks de beperkingen van de coronamaatregelen is bereikt, met en voor onze leerlingen, dan kunnen we alleen maar trots zijn.

Tot slot bedank ik iedereen voor hun bijdrage aan deze jaarstukken.

Maart 2022

A.H. Hoekstra, voorzitter college van bestuur Pontis Onderwijsgroep

Hoofdstuk 1 Vorm, visie en verantwoording

1.1 Juridische structuur en organisatiestructuur

Op 1 januari 2022 is de Stichting Regius College Schagen ontbonden en opgegaan in de Pontis Onderwijsgroep. In deze jaarstukken (bestuursverslag en jaarrekening) wordt verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit, het gevoerde personeelsbeleid en de bedrijfsvoering van het Regius College in 2021. Dit jaarverslag zal na vaststelling openbaar gemaakt worden op de website van de Pontis Onderwijsgroep.

De Stichting Regius College Schagen had in 2021 tot doel de instandhouding van twee scholen: het Regius College Schagen (brinnummer 16CX) en het Regius College Emmalaan praktijk-onderwijs (brinnummer 19SQ). Organisatorisch vormden de scholen één onderwijsorganisatie, bestaande uit twee scholen (havo/vwo en vmbo/praktijkonderwijs).

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 in 2021 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 in 2021 vermeld.

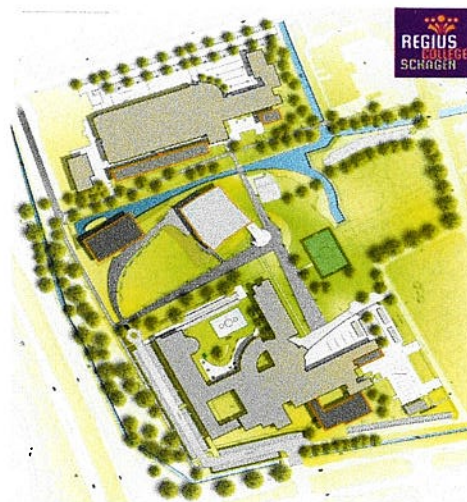
Lid CvB	Nevenfuncties
de heer A.H. Hoekstra	▪ bestuurslid Voion (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds VO) ▪ cao-onderhandelaar VO-raad ▪ lid deelnemersraad Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland ▪ voorzitter TOPgroep (samenwerkingsverband VO onderwijsbestuurders in Noord-Holland Noord) ▪ lid Raad van 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 2021, 3.002 leerlingen (195Q-148 en 16CX-2.854) 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:

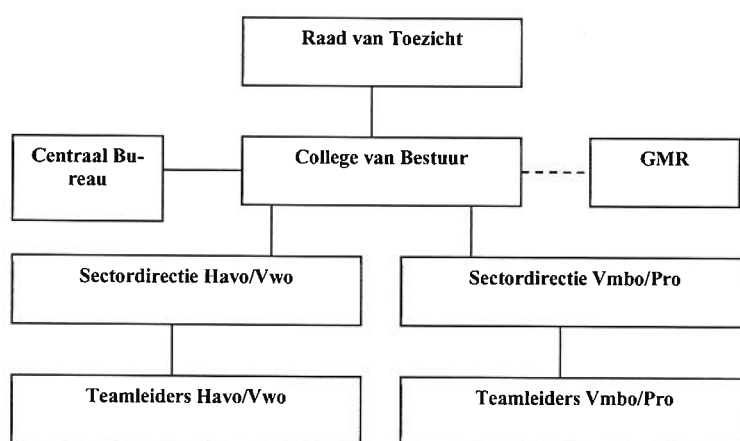
- Regius College Wilhelminalaan: havo, atheneum en gymnasium;
- Regius College Oranjelaan: vmbo theoretische leerweg;
- Regius College Emmalaan: onderbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en praktijkonderwijs;
- Regius College Hofstraat: bovenbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.



Bij het Regius College Schagen werken per 31 december 2021 435 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 2021

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



1.2 Kernwaarden en visie

De Regius Koers 2018–2024

Met instemming van de GMR en Raad van Toezicht is medio 2021 besloten om de Regius Koers 2018–2022 met twee jaar te verlengen tot 2024.

Argumenten hiervoor zijn o.a.:

- Als gevolg van de COVID-19 pandemie zijn in 2020 en worden in 2021–2022, niet alle onderwijskundige ambities waargemaakt en professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd. Hoewel de onderwijskundige ontwikkelingen niet helemaal stil hebben gestaan zijn de onderwijskundige ambities uit de huidige Regius Koers, vanwege dit ‘oponthoud’ ook de komende jaren nog steeds relevant.
- Ten tweede speelt de bestuurlijke fusie met het Trinitas College per 1 januari 2022 een rol. Geheel toevallig is de looptijd van het schoolplan (Koers) van het Trinitas College gelijk aan die van ons. We zijn voornemens om in 2023, vanuit een gezamenlijk perspectief een proces op weg naar een nieuwe Pontis Koers te starten.
- Tot slot heeft het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) grote invloed op ons handelen. Dit programma verplicht ons om, op basis van een analyse van wat er op leerling- en schoolniveau nodig is, een schoolprogramma te ontwikkelen. Hierbij dient gebruik te worden gemaakt van een zogenaamde ‘menukaart’: een lijst met mogelijke interventies die scholen kunnen inzetten om de vertragingen die leerlingen als gevolg van de coronacrisis hebben opgelopen, weg te werken. De interventies op de menukaart zijn wetenschappelijk onderbouwd en (aannemelijk) effectief gebleken.



Het Regius College wordt getypeerd aan de hand van twee kernwaarden die vier jaar geleden zijn geformuleerd en onverkort – ook in de Regius Koers 2024 – 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

Het eerste deel betreft het bestuursverslag met algemene informatie over het Regius College en inhoudelijke informatie over onderwijs en kwaliteit in relatie tot de Regius Koers en de NPO plannen. Hierin verantwoorden we ons ook over de maatschappelijke thema's strategisch personeelsbeleid, passend onderwijs, allocatie van middelen, toetsing en examinering, inzet NPO-gelden en andere subsidies en corona.

Vervolgens is een financiële analyse opgenomen met o.a. een continuïteitsparagraaf. In het laatste hoofdstuk wordt in financiële zin de balans van 2021 opgemaakt. De financiële verslaggeving is verzorgd conform de richtlijn 'Jaarverslag Onderwijs'. Het jaarverslag heeft evenals de afgelopen jaren weer een behoorlijke omvang gekregen. We menen dat hierdoor recht gedaan wordt aan de transparantie en de leesbaarheid en aan alle activiteiten die in het verslagjaar in het belang van het onderwijs aan onze leerlingen verricht zijn en aan de complexe financiële wereld die daarachter schuilgaat.

Ook in 2021 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 2024. 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.

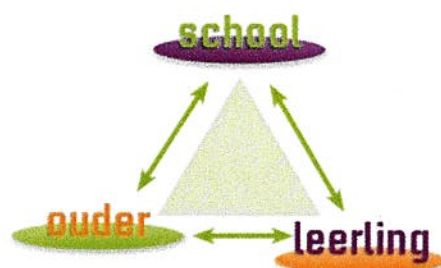
1.4 Horizontale verantwoording

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 deelraden. Daarnaast zijn er per school/opleiding deelouderraden.



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)	2018	2019	2020	2021
Pesterijen	12	10	5	1
Ongewenste intimiteiten fysiek	7	1	1	1
Ongewenste intimiteiten verbaal	10	3	3	2
Internet intimidatie	6	9	0	0
Intimidatie per sociale media	17	26	5	1
Homo intimidatie	1	1	0	0
Agressie/geweld	4	7	4	0
Discriminatie	3	0	2	1
Adviezen	69	23	25	13
Gemis aan erkenning	9	19	3	1
Totaal aantal meldingen	138	99	48	20

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.

Er is in 2021 een terugloop te zien van het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen ten opzichte van 2020. Dit heeft te maken met corona waardoor leerlingen en medewerkers minder tijd fysiek op school hebben doorgebracht.

De meldingen die in 2021 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 2021 zijn er geen klachten neergelegd bij en afgehandeld door het CvB.

1.6 Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)

2021 was in vele opzichten een bijzonder jaar. De coronapandemie speelde een grote rol in de samenleving en binnen het Regius College. Weer zag het onderwijs zich gesteld voor grote uitdagingen. Dit jaar stond ook in het teken van de uitwerking van de bestuurlijke fusie tussen het Regius College en het Trinitas College tot een mooie, toekomstbestendige organisatie per 1 januari 2022.

In 2021 is opnieuw een juiste balans gevonden tussen het beschikbaar hebben van een noodzakelijke financiële buffer en de verantwoorde inzet van middelen. De RvT spreekt haar waardering uit voor de inzet en professionaliteit van allen, het CvB, de directies, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel, in 2021.

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 2021 heeft er geen wijziging plaatsgevonden).

Samenstelling

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 2021	Functie	Commissie	Einde 1e termijn	Einde 2e termijn
de heer G. Westerink	voorzitter (op voordracht RvT)	Remuneratiecie.	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)	Auditcommissie	1/1/2021	1/1/2025
de heer R.C. Kriekaard	lid (op voordracht GMR)	Auditcommissie	1/1/2021	1/1/2025
mevrouw M. Robijns	lid (op voordracht ouders)	Renumeratiecie.	1/8/2019	1/8/2023

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	- Vrijwilliger bij Boerderij- en Rijtuigmuseum Vreeburg in Schagen - Lid redactie Westfriese Kroniek
mevrouw S. Bloom	- Luitenant Kolonel Koninklijke Landmacht – projectleider audits Contract Auditing bij de Audit Dienst Rijk (hoofdfunctie) - Vrije Universiteit / PGO Accountancy – Examiner BIV/AO - Steunfractielid CDA Schagen
de heer R.C. Kriekaard	- Lid Raad van Commissarissen SKH Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer 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 (tot sept. 2021) - Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Amstelronde

Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het CvB zijn in 2021 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 2021 op de agenda hebben gestaan, zijn onder meer:

- **Financiële rapportages**
De Raad van Toezicht werd via de financiële rapportages geïnformeerd omtrent een aantal vaste besprekingspunten, zoals o.a. de financiële positie, het ziekteverzuim, de leerlingenaantallen en –prognoses en enkele andere aangelegenheden.
- **Jaarstukken 2020**
De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken 2020 behandeld en instemming verleend.
- **Begroting 2022**
De Raad van Toezicht heeft de begroting 2022 behandeld en instemming verleend.
- **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.
- **Rapportage Lumen AVG-steekproef**
De RvT heeft de rapportage van de Lumen Group naar aanleiding van een uitgebreide AVG- steekproef ontvangen en besproken.

- **Overzicht subsidies**

De RvT heeft een inzicht gekregen in de verschillende subsidies die het Regius College ontvangen en is geïnformeerd over de inzet van de NPO-gelden.

- **Ventilatie**

Met de RvT is gesproken over mogelijke toekomstige investeringen in de ventilatie/luchtkwaliteit.

- **Verlenging Regius Koers tot en met 2023**

De RvT heeft haar goedkeuring verleend aan het voorstel van het CvB om de Regius Koers met twee jaar verlengen tot en met 2023.

- **Bestuurlijke fusie Regius College en Trinitas College**

De RvT is op alle cruciale momenten geïnformeerd over de voortgang van het fusieproces met het Trinitas College, en heeft de daarvoor noodzakelijke besluiten genomen.

Bestuurlijke fusie Regius College en Trinitas College Heerhugowaard

2021 stond in het teken van de uitwerking van de bestuurlijke fusie per 1 januari 2022 tussen het Regius College en het Trinitas College, op basis van het eind 2020 door de RvT goedgekeurde intentiebesluit. Gedurende het gehele proces is de RvT in de reguliere vergaderingen, en ook tussentijds, geïnformeerd en meegenomen in het proces om zo tot een goede besluitvorming te kunnen komen. De leden van de Raad hebben deelgenomen aan een aantal werkgroepen die in het kader van de fusie werden ingesteld. Buiten de reguliere vergaderingen om is de Raad van Toezicht in 2021 diverse malen met verschillende gremia bijeengekomen, zowel binnen het Regius College als samen met het Trinitas College. Vanaf de zomervakantie hebben beide Raden van Toezicht ook gezamenlijk vergaderd.

De volgende besluiten rondom de bestuurlijke fusie zijn in 2021 genomen:

- vaststelling conceptstatuten fusiestichting
- vaststelling leden raad van toezicht fusiestichting
Vanuit de RvT van het Regius treden toe: S. Bloom, M. Robijns en R.C. Kriekaard.
- vaststelling bestuurder fusiestichting; A.H. Hoekstra is benoemd als voorzitter CvB.
- vaststelling formeel fusievoorstel
- bevestiging fusiebesluit

Daarnaast zijn de volgende stukken voorbereid ten behoeve van de RvT van de fusiestichting:

- concept reglement raad van toezicht
- concept bestuursreglement

Met ingang van 1 januari 2022 is er sprake van een nieuwe, bestuurlijk gefuseerde organisatie: de Pontis Onderwijsgroep. Er wordt met veel tevredenheid teruggekeken op het doorlopen proces en de samenwerking met alle betrokken partijen.

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 2021 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 VTOL, 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 2021 heeft de zelfevaluatie niet plaatsgevonden. De focus en agenda's waren gericht op de voorbereidingen van de bestuurlijke fusie. De Raad van Toezicht van het Regius College stopt vanaf de fusiedatum. De cyclus van de zelfevaluatie wordt door de nieuwe Raad van Toezicht van de Pontis Onderwijsgroep weer opgepakt en vindt in 2022 plaats.

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.

De externe accountants van Flynth waren online aanwezig in de vergadering van de auditcommissie met het CvB over de concept jaarrekening 2020. 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 2021 niet gewijzigd.

Remuneratiebeleid Raad van Toezicht

De honorering voor de leden van de Raad van Toezicht is in 2021 niet gewijzigd.

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 2021	
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 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 Leerlingen: Dirk Ros, havo/vwo

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 2021 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 schooljaar 2020-2021 traden diverse mensen af. Hierdoor ontstonden enkele vacatures. Er is voor gekozen om deze vacatures niet te vullen vanwege de aanstaande fusie en de opheffing van deze GMR aan het eind van het kalenderjaar.

Er bleven genoeg leden over en ook genoeg spreiding om besluiten te nemen. De leerling geleiding van het vmbo en vmbo/pro is echter 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. Ook dit kalenderjaar vergt COVID-19 veel van de organisatie door de afwezigheid van personeel en leerlingen. Desondanks gaat het redelijk.

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.

Het andere grote agendapunt is de besturenfusie met het Trinitas College in Heerhugowaard. Met de instemming om dit door te zetten, staat de tweede helft voornamelijk in het teken hoe de medezeggenschap opgezet gaat worden voor de nieuwe stichting: Pontis Onderwijsgroep. Hiervoor hebben we een gemeenschappelijke bijeenkomst gehad met de medezeggenschap van het Trinitas College in Heerhugowaard en zijn aldaar de uitgangspunten en structuur van de medezeggenschap besproken.

Dit is het laatste jaarverslag van deze GMR en afsluitend wil ik iedereen bedanken voor hun inzet in de GMR van het Regius College Schagen voor het Regius. De GMR gaat op in een nieuwe GMR en onze hoop is dat dezelfde kritische meedenkende wijze die de samenwerking tussen deze GMR en het CvB bestaat, behouden blijft.

drs. V.R. Epskamp, voorzitter GMR

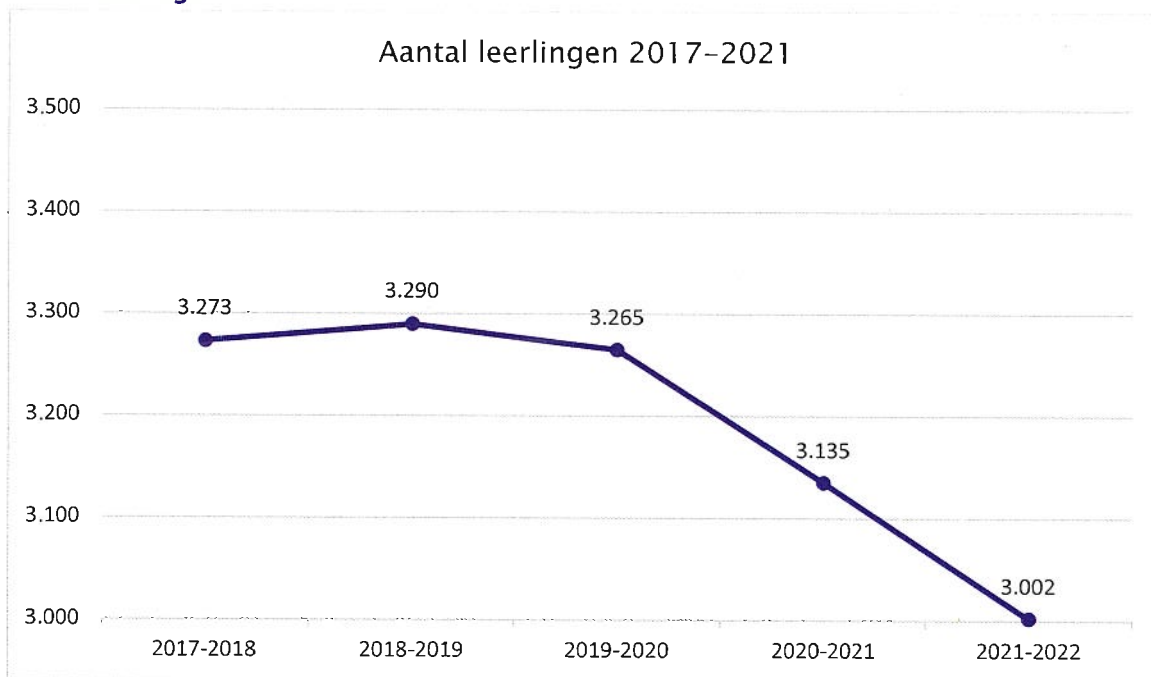
Hoofdstuk 2 Onderwijs & Kwaliteit

2.1 Kengetallen leerlingen

Hieronder een overzicht van het aantal leerlingen in het schooljaar 2021–2022 en de leerlingenprognoses 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	2019–2020	2020–2021	2021–2022
Praktijkonderwijs	139	143	148
Vmbo BL/KL	725	636	549
Vmbo TL	712	730	625
TL/Havo	72	69	167
Totaal sector Vmbo/Pro	1.648	1.578	1.489
Havo	1.010	1.001	1.131
Vwo	607	556	382
Totaal sector Havo/Vwo	1.617	1.557	1.513
Totaal aantal leerlingen	3.265	3.135	3.002

Prognose aantal leerlingen 2020–2030

Het aantal leerlingen zal de komende tien jaar fors dalen, tot –25% in de periode tot 2030. In het primair onderwijs in de regio is deze daling al duidelijk zichtbaar.

	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Aantal be- kostigde leerlingen	3.257	3.129	3.006	2.935	2.856	2.695

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

2.2 Jaarverslagen Regius College havo/vwo en Regius College vmbo/pro

Het onderwijs binnen Regius College havo/vwo en Regius College vmbo/pro stond in 2021 in het teken van de sectorbeleidsplannen 2021. In de sectorplannen zijn de beleidsprioriteiten van de Regius Koers 2024 vertaald naar het beleid in de sectoren. De concrete activiteiten zijn vervolgens opgenomen in de teamplannen.

In de jaarverslagen van de scholen die hieronder zijn opgenomen, worden per ambitie uit de Regius Koers de belangrijkste ontwikkelingen en in 2021 ondernomen activiteiten beschreven. Aan bod komen ondermeer: 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 ontstaat de jaarverslagen van de scholen 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.

2.2.1 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

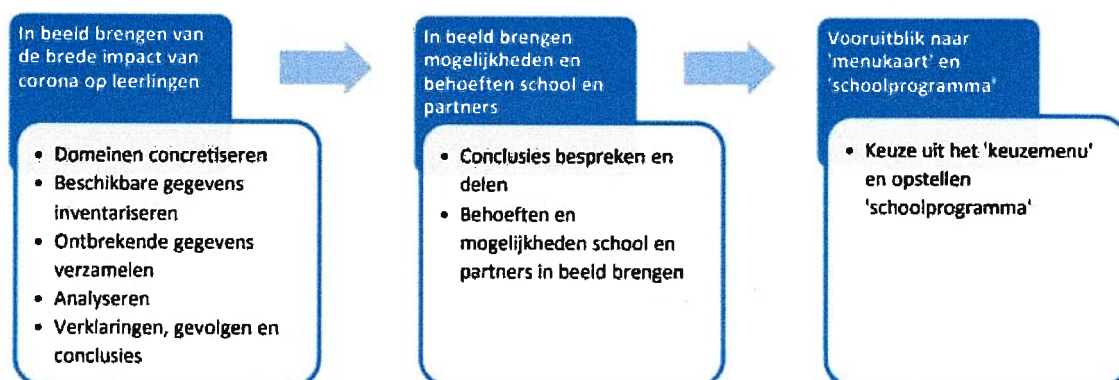
In het kader van het NPO hebben de scholen extra geld ontvangen om onderwijsachterstanden aan te pakken die in coronatijd zijn ontstaan. Beide scholen hebben een schoolscan opgesteld. Aan de hand van de schoolscan en de menukaart, met daarop bewezen interventies, zijn op beide scholen plannen gemaakt voor een adequate besteding van de NPO-middelen. De plannen zijn ontwikkeld in en na overleg met docenten en andere medewerkers en zijn vervolgens besproken met beide MR-en. De MR en in het bijzonder de PMR wordt betrokken bij de ontwikkeling en evaluatie van de plannen die daarmee ook de vereiste instemming hebben gekregen.

De inhoud van de schoolprogramma's passen naadloos binnen ambitie 1 ('We werken samen aan nog beter onderwijs') en 5 ('We bieden maatwerk') van de Regius Koers. Hierdoor blijft de Regius Koers als kader ook de komende jaren relevant.

We hanteren als uitgangspunt dat we aansluiten bij wat we al doen en kijken we wat verder ontwikkeld moet worden. Dat is goed gelukt, onze onderwijsresultaten zijn op niveau. Omdat we zien dat leerlingen op sociaal-emotioneel en gedragsmatig gebied extra ondersteuning kunnen gebruiken – na een periode thuis en online onderwijs – is er ook ingezet op versterking van het welzijn en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Alle middelen zijn volledig aan de formatie en budgetten van de scholen toegevoegd. Voor de werkzaamheden is geen extern personeel (PNIL) ingehuurd anders dan voor professionalisering en soortgelijke activiteiten.

De meeste activiteiten zijn opgestart in het najaar van 2021. Er zijn evaluaties ingepland; de eerste resultaten worden in het volgende jaarverslag opgenomen.



Op basis van de analyse van de schoolscan richten wij ons op de volgende interventies van de menukaart:

Regius College havo/vwo Interventie	Menukaart NPO	Bestedingen NPO-gelden in 2021
Gerichte groepsverkleining, met name jaarlagen (3h en 4h), struikelvakken	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning: Klassenverkleining	€ 114.000
Extra ondersteuning in de les Nederlands en wiskunde	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning: Onderwijsassistent/extra docent	€ 20.500
Intensiveren vakhulp en verbinding maken met HuiswerkOp-School (HOS), flexen	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren: – één-op-één begeleiding – leren van medeleerlingen	€ 17.000
Extra ondersteuning 'leren' door OSP	D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen: metacognitie en zelfregulerend leren	€ 2.000
Extra ondersteuning in het ondersteuningspunt (OSP)	C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen; Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	€ 29.000
Totaal bestede NPO-gelden Regius College havo/vwo in 2021		€ 182.500

Alle bestaande en nieuwe vormen van ondersteuning zijn in kaart gebracht in de schooleigen menukaart; de Regius Studiehulp.

Regius College vmbo/pro Regius Interventie	Menukaart NPO	Bestedingen NPO-gelden in 2021
Gerichte groepsverkleining Extra ondersteuning vakken door middel van maatwerkuren.	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning: klassenverkleining onderwijsassistent/extra docent	€ 48.500
Extra maatwerkuren, uitbreiding ondersteuning gericht op werkhouding, taakgedrag. Extra maatwerk waarin leerdoelen worden gesteld en feedback wordt gegeven.	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 53.500
Extra ondersteuning 'leren' door docenten en ondersteuners. Observaties in de klas door experts.	D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen: metacognitie en zelfregulerend leren	€ 47.500
Sociaal-emotionele ondersteuning en begeleiding Extra ondersteuning door ondersteuners, groepsgerichte trainingen in kleine groepen. Observaties in de klas door experts. Extra inzet op culturele- en groepsvormende activiteiten. Deze activiteiten zijn gericht op teambuilding binnen de klassen.	C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen; interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	€ 152.000
Totaal bestede NPO-gelden Regius College vmbo/pro in 2021		€ 301.500

Gevolgen van de COVID-19 pandemie voor de onderwijskundige ambities

Ook in 2021 hield het COVID-19 virus de wereld, ons land en dus ook het onderwijs in zijn greep. Als gevolg hiervan zijn in het schooljaar 2020-2021 niet alle onderwijskundige ambities waargemaakt en professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd.

2.2.2 Regius College havo/vwo

Ambitie 5 – We bieden maatwerk en
Ambitie 1 – We werken aan nog beter onderwijs

Regius Businessclass

Leerlingen kunnen in 4 havo kiezen voor de Regius Businessclass, als onderdeel van het vak bedrijfseconomie. In een periode van ruim een kalenderjaar komen zij op verschillende manieren in aanraking met ondernemerschap. In 2021 konden bezoeken van ondernemers aan de school en bedrijfsbezoeken vanwege de RIVM-maatregelen niet doorgaan.

De leerlingen hebben wel gewerkt met het businessmodel canvas als voorbereiding op de wedstrijd spannend ondernemen. Drie leerlingen van het Regius College behaalden in mei de eerste prijs voor het beste idee, twee andere leerlingen voor het meest duurzame idee. Komend schooljaar wordt ook de rest van het programma weer opgepakt. De leerlingen hebben ondanks het uitblijven van deze extra's een volledig schoolprogramma voor het vak gevolgd.

Preprofiëren en de HOS-aula

Preprofiëren

De pilot preprofiëren is gestart in april 2019. Het eerste jaar is preprofiëren ingezet voor de leerlingen van de reguliere 3 havo klassen. De leerlingen mochten na de meivakantie drie profielvakken laten vallen en de vrijgekomen tijd besteden aan de vier profielvakken. Het tweede jaar is het preprofiëren aangepast aan de coronaperiode (leerlingen mochten twee in plaats van drie vakken laten vallen). Uit evaluaties kwam de wens naar voren om afgelopen jaar het preprofiëren niet alleen in de reguliere 3 havo klassen uit te voeren, maar in alle derde klassen (vwo en accent).

Naast de positieve evaluatie van het schooljaar daarvoor, speelden ook het afgelopen jaar de corona aanpassingen een rol. Door na de meivakantie drie vakken te laten vallen en met vier profielvakken door te gaan, kon er een betere basis worden gelegd voor de vakken van de profielkeuze in het vierde leerjaar. Idee was om nieuwe clusterlijnen in het rooster te bouwen waarbij de leerlingen meer lessen zouden krijgen in de vakken die ze wél kiezen. Helaas werd het door het werken met halve klassen onmogelijk om de roosters van derdeklasleerlingen aan te passen. De roosters zijn enigszins aangepast, maar tussenuren waren niet te voorkomen.

HOS-aula

Om die reden hebben we de HOS-(Huiswerk Op School) aula ingezet als werkplek voor de vrijgevallen uren. In de HOS-aula konden de leerlingen onder begeleiding van oud-leerlingen aan de vakken van hun profiel werken. Ook leerlingen uit andere leerjaren konden gebruik maken van de HOS-aula. Bij het inrichten van deze aula is expliciet gekozen voor het werken met oud-leerlingen, zij kennen immers de methodes waarmee we werken en kennen de school. Deze studenten hebben een training van de schoolopleiders gekregen. Ook moesten ze deelnemen aan twee intervisiebijeenkomsten.

Uit feedback bleek dat het idee goed ontvangen is bij leerlingen, collega's en ouders, maar dat er ook ruimte voor verbeteringen was. Zo vonden leerlingen het spannend om de studenten te benaderen, mede doordat in verband met de afstandsregel de studenten ook letterlijk op afstand zaten en niet konden rondlopen. Ook vonden de leerlingen het lastig om hun leervraag concreet te formuleren. Het blijft dus van belang om heldere leerdoelen te formuleren en leerlingen van feedback en feedforward te voorzien, zodat ze weten wat ze nog moeten doen om het leerdoel te bereiken. Het reeds ingezette formatief werken versterkt dit proces. Daarbij is meer afstemming tussen de studenten en de secties gewenst om de leerlingen efficiënter te helpen. In oktober is er daarom een bijeenkomst georganiseerd tussen docenten en studenten.

Na bijstelling op basis van input van docenten, leerlingen en studenten is het idee van de HOS-aula verder ontwikkeld in twee verschillende vormen van ondersteuning: het 'stexen' en het 'flexen'.

Stexen

Om alle eindexamenkandidaten een goede start van het examenjaar te laten maken, is hen de mogelijkheid geboden om tot de herfstvakantie iedere week vier lesuren huiswerk op school te maken. Deze STudie-uren voor EXamenkandidaten noemen we 'STEX-uren'.

Dit initiatief komt mede voort uit de door de examenleerlingen geuite behoefte aan een ruimte waar ze in stilte huiswerk kunnen maken.

Flexen

Uit de analyse in het kader van de NPO-gelden, kwam meer dan ooit de behoefte aan maatwerk naar voren. Bij dat maatwerk zijn we uitgegaan vanuit de drieslag B-A-K (Betekenisvolle lessen, Aandacht voor de individuele leerling en Keuzevrijheid), omdat uit onderzoek blijkt dat deze drieslag de motivatie verhoogt. Vanuit die gedachte is het plan opgevat om leerlingen die sneller door de stof gaan, ruimte in hun rooster te bieden om aan een ander vak te werken in de HOS-aula. Dit flexibel omgaan met het ingeplande uur voor een vak noemen we 'flexen'. Het flexen is na de herfstvakantie gestart zodat de docenten na de zomervakantie konden bepalen welke leerlingen behoefte hadden aan extra ondersteuning of juist extra uitdaging voor een bepaald vak.

In december 2021 hebben 831 verschillende leerlingen in totaal 2.867,5 uur in de HOS-aula doorgebracht en er zat een stijgende lijn in de bezoeken. Ook is het mooi om te zien met hoeveel enthousiasme onze oud-leerlingen in de HOS-aula willen werken.

Leerlingbalie

In augustus 2020 is de Leerlingbalie van start gegaan. De medewerker Leerlingbalie wordt gefinancierd uit de gelden die vrijkomen uit het Convenant om werkdruk te verminderen. De medewerker Leerlingbalie kan door mentoren en teamleiders worden ingeschakeld als eerste hulp bij voorvallen en incidenten op sociaal-emotioneel vlak, waardoor docenten en teamleiders meer tijd krijgen voor hun primaire taak.

In juni is een uitgebreide evaluatie in de MZR besproken. Uit de evaluatie kwam naar voren dat de medewerker Leerlingbalie veel incidenten opvangt. Er is ook verbetering mogelijk; de medewerker moest beter vindbaar, zichtbaar en bereikbaar zijn. Mocht er op termijn weer een periode komen dat de lessen online worden gegeven, dan kan de medewerker Leerlingbalie daar waar gewenst ook online lessen bijwonen in het kader van observaties.

De nieuwe medewerker Leerlingbalie is in de eerste weken van het schooljaar de klassen langs geweest, staat elke ochtend met de conciërges bij de ingang en loopt ook rond in de school bijvoorbeeld tijdens pauzes. Via zijn mobiele nummer kunnen collega's zijn ondersteuning inroepen. De eerste stappen op het gebied van vind-, zicht- en bereikbaarheid zijn dus al direct gezet.

Ondersteuning meer- en hoogbegaafde leerlingen

Het Regius College wil elke leerling het best passende onderwijs bieden, ook de meer- en hoogbegaafde leerlingen. Tot vorig jaar was de ondersteuning voor deze leerlingen onderbelicht. Afgelopen jaar zijn drie collega's, twee docenten en één medewerker van het Ondersteuningspunt, gestart met de opleiding tot meer- en hoogbegaafdenspecialist. De theoretisch opgedane kennis wordt aangewend om te komen tot werkbare procedures voor het tijdig en doorlopend signaleren van meer- en hoogbegaafde leerlingen in de school, zodat ook zij hun potentieel verder kunnen ontwikkelen.

Trainingen executieve vaardigheden

In de periode na de meivakantie zijn er veertien online trainingen (waarvan acht voor de onderbouw en vijf voor de bovenbouw) in executieve vaardigheden gegeven. In totaal hebben 109 leerlingen uit de onder- en bovenbouw gebruik gemaakt van de trainingen. Tijdens deze trainingen komen de onderdelen plannen, samenvatten én leren leren aan bod. Juist het feit dat deze trainingen online werden gegeven, droeg bij aan het succes. Ook in het schooljaar 2021-2022 wordt deze training daarom online gegeven.

Extra ondersteuning bij sociaal-emotionele problematiek

De leerlingen waren blij dat zij na de zomer weer gewoon naar school mochten. Voor de leerlingen die het sociaal-emotioneel zwaar hadden, stonden de begeleiders klaar met ondersteuning in alle vormen en maten. Voor de leerlingen die op een wachtlijst staan voor professionele hulp is de brugfunctie van onze begeleiders een grote steun, maar ook de extra aandacht van de andere begeleiders (waaronder die van de Leerlingbalie) is van groot belang om de leerlingen 'erbij' te houden.

Om de oplopende caseload het hoofd te bieden, is een extra investering gedaan door twee begeleiders en een extra schoolpsycholoog aan te nemen.

Ambitie 3 – Professioneel vakmanschap

Ondanks corona is de uitwisseling met betrekking tot het formatief werken doorgegaan. Er is met name aandacht geweest voor praktisch formatief werken in flitsworkshops, studiemiddagen, het Ideeëncafé en teambijeenkomsten. In de bovenbouw teams is besloten om de teams anders in te richten. De teams bestaan nu uit clusters van verwante secties, zodat er meer inhoudelijk kan worden uitgewisseld op het gebied van onderwijsontwikkeling.

Ambitie 4 – We hebben de basis op orde

Aandacht voor taal

Afgelopen schooljaar is een volledig uitgewerkt programma voor leesworkshops ontwikkeld voor de tweede en derde klas. Door corona en het thuisonderwijs zijn de workshops wel later dan gepland gegeven. Na de eerste ronde is geconstateerd dat het aanbod om de workshops te volgen te vrijblijvend was; bij de tweede ronde zijn de ouders op de hoogte gesteld van het aanbod voor hun kind.

Ook voor de taalondersteuning is een uitgewerkt programma ontwikkeld. In het vorige schooljaar is dit (ook in verband met corona) één keer doorgegaan. Vanuit de NPO-gelden is er extra formatie beschikbaar gesteld voor taalondersteuning. De sectie heeft op basis van het einde van vorig schooljaar bepaald dat deze ondersteuning in de eerste helft van het schooljaar het hardst nodig is in leerjaar 3. Bij de derde klassen is bij één les in de week een tweede docent in de klas aanwezig om met een klein groepje leerlingen te kunnen remediëren. Deze extra ondersteuning wordt met ingang van januari 2022 ingezet in leerjaar 2.

Aandacht voor rekenen

Sinds de landelijke afschaffing van de verplichte rekentoets, werken de docenten wiskunde met eigen toetsen om hiaten bij leerlingen inzichtelijk te maken. Er is afscheid genomen van de methode Got-it omdat deze minder goed aansluit bij de screening van de basisrekenvaardigheden die de leerlingen bij andere vakken nodig hebben.

Nadeel is dat hierdoor de benchmark met andere scholen vervalt en de registratie aandacht behoeft. Voordeel is het beter in kaart brengen van onderdelen waar remediëring nodig is. Ook bij wiskunde is er vanuit de NPO-gelden extra formatie beschikbaar gesteld. Hier is door de sectie gekozen voor een inzet in de tweede klassen in het eerste half jaar. Op basis van de bevindingen van de periode van augustus tot december is besloten om deze extra inzet na de kerstvakantie in te zetten voor de brugklas.

Onderwijsresultaten

Door corona zijn onderstaande resultaten op een andere manier tot stand gekomen dan voorgaande jaren. De zorg voor de indicator bovenbouwsucces onderschrijft de eigen analyses die aangeven dat leerjaar 3 en 4 havo om extra aandacht vragen. Vandaar dat we met name in deze leerjaren extra formatie ingezet hebben.



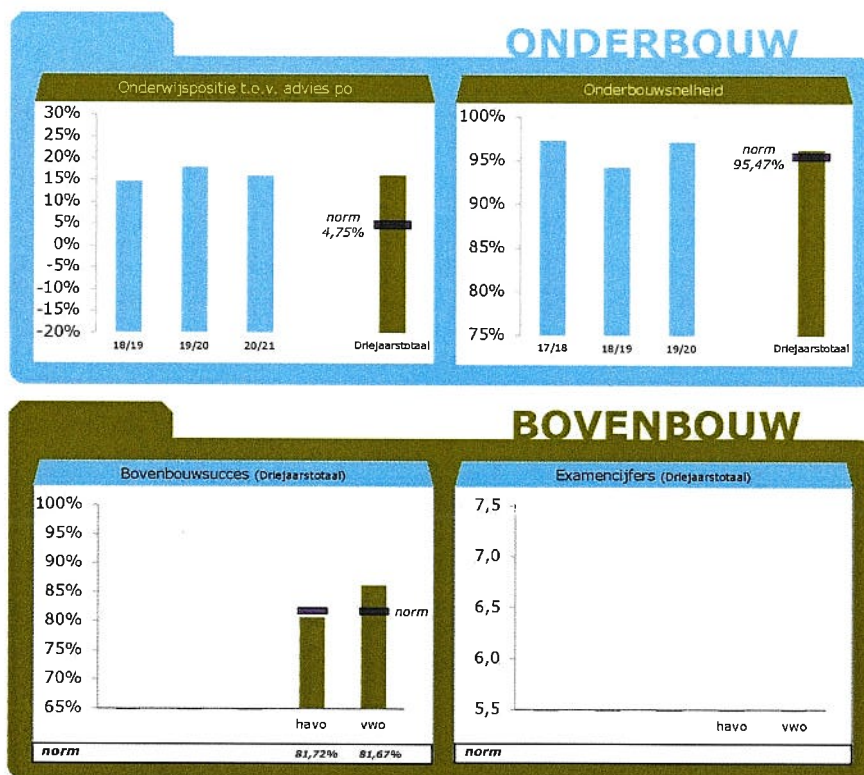
Onderwijsresultaten 2021

Regius College Havo Atheneum
Gymnasium

1741 CN Schagen

16CX-0

Sticht. Regius College Schagen



Berekend
oordeel

HAVO
voldoende

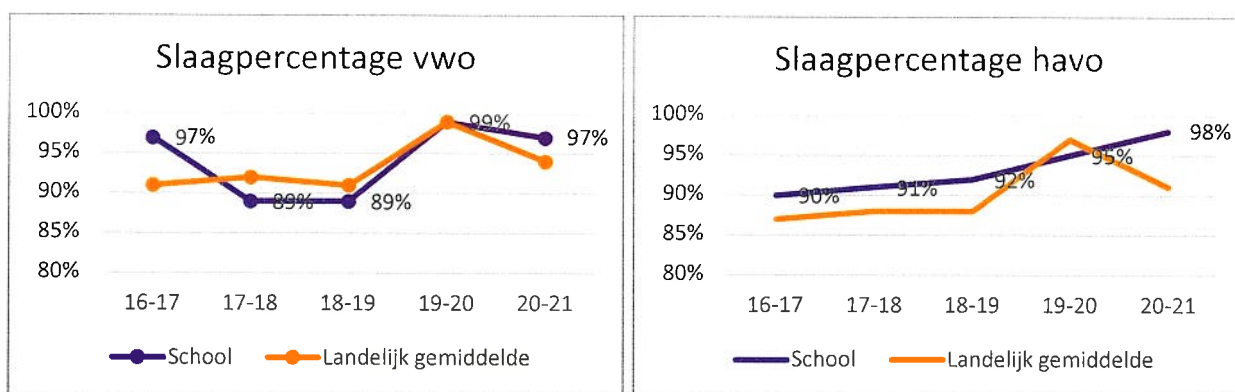
VWO
voldoende

Het driejaarstotaal bij de indicator Examencijfers is dit jaar niet beoordeeld in verband met het vervallen van het CE in 2020.

Examenresultaten 2021

	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius
Havo	91%	98%	97%	95%	88%	92%
Vwo	94%	97%	99%	99%	91%	89%

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



De slagingspercentages van het havo/vwo liggen boven het landelijk beeld en behoeven derhalve geen nadere duiding.

2.2.3 Sector vmbo/praktijkonderwijs

Ambitie 1 – We werken aan nog beter onderwijs en
Ambitie 5 – We bieden maatwerk

Pedagogisch- en didactisch handelen

Naast de focus op het pedagogisch handelen van de docent, stond het didactisch handelen gericht op 'differentiëren' en 'formatief werken' centraal. Er is gewerkt aan het versterken van het leerdoel denken en aan het objectiveren van toetsen.

Binnen het vmbo zijn in het najaar scholingsbijeenkomsten geweest over het maken van goede PTA's en schoolexamens om de kennis bij de vaksecties verder te vergroten. De PTA's worden daarbij getoetst aan het wettelijk kader.

Vmbo breed is een werkgroep visie op toetsing en examinering gestart. De examencommissies zijn ingericht en door het bestuur aangesteld. Op basis van de bestuursvisie wordt de vertaalslag gemaakt naar de dagelijkse praktijk. De leden van de examencommissies worden in dit proces getraind door Stichting platforms vmbo.

Zicht op ontwikkeling

Door de gedeeltelijke schoolsluiting hebben we ervaren dat onze vaste begeleidingsroute met vaste meet- en beslismomenten nog belangrijker geworden is. We zien dat deze voorwaarden nodig zijn om goed zicht te houden op de ontwikkeling van de leerlingen. Er zijn (digitale) groeps-/klassenbesprekingen gehouden. Centraal bij deze besprekingen staat het op koers zijn van de leerling en of de leerling gedijt. Vervolgens worden de ondersteuningsbehoeften geformuleerd en volgt de fase van plannen en uitvoeren.

Maatwerk

De secties hebben hun werk geëvalueerd met betrekking tot de ambitie 'We bieden maatwerk'. Deze evaluatie helpt de secties om focus te houden en aan het eind van het jaar terug te kunnen kijken op wat gewerkt heeft en wat niet.

Op alle afdelingen bieden we maatwerkuren, keuzedelen en keuzeworkshops aan. De inzet van maatwerk verschilt per afdeling en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. Het 'plus' aanbod en het 'intensieve' aanbod voor de maatwerkuren is verder ontwikkeld.

Op vmbo tl is evenals de voorgaande jaren gewerkt met flexibel examineren. Meer keuzevakken/workshops aanbieden, extra ondersteuning krijgen voor een vak, een extra vak volgen, een vak op een hoger niveau volgen en sneller door de stof gaan (eerder examen doen) blijven aandacht vragen.

Leerlingbalie en Traject-Op-Maat (TOM) klas

Op basis van de ondersteuningsvragen per locatie is er binnen vmbo tl per februari 2021 gestart met de Leerlingbalie. De medewerker Leerlingbalie wordt gefinancierd uit de gelden die vrijkomen uit het Convenant om werkdruk te verminderen en kan door mentoren en teamleiders worden ingeschakeld als eerste hulp bij voorvallen en incidenten op sociaal-emotioneel vlak. Hierdoor krijgen zij meer tijd voor hun primaire taak.

Vanuit de evaluatie Leerlingbalie zijn de eerste positieve effecten te meten. Teamleiders en docenten geven aan dat de medewerker incidenten oppakt en afhandelt en de teamleider of docent vervolgens informeert. Aandachtspunt is de zichtbaarheid en de bekendheid voor leerlingen en docenten.

Voor vmbo bl/kl is de inzet van een Traject-Op-Maat klas voor leerlingen met een intensieve ondersteuningsbehoefte buiten de reguliere klas gecontinueerd. Op het praktijkonderwijs is het ondersteuningsteam uitgebreid. Ook deze beide initiatieven hebben als doel om docenten en teamleiders te ontlasten.

Vanuit de evaluatie Traject-Op-Maat klas komt naar voren dat het belangrijk is in te zetten op vroegtijdige interventies in leerjaar 1 en 2 en op sociaal-emotionele trainingen.

Sterk Techniek Onderwijs (STO)

De ingezette ontwikkelingen, met als doel het stimuleren van de belangstelling voor opleidingen en beroepen in de techniek, worden voortgezet. Per augustus 2021 is in klas 2 vmbo bl/kl het pre-profileren gestart. Leerlingen met een beroepsbeeld, kunnen al in leerjaar 2 kiezen voor techniek of leefstijl (zie pilot pre-profileren).



Het project Sterk Techniek Onderwijs (STO) is erop gericht de verbinding met de ROC's, het primair onderwijs en het bedrijfsleven te verstevigen en zo te werken aan promotie van techniekonderwijs. Om deze doelstellingen te bereiken is per augustus 2021 een projectleider Sterk Techniekonderwijs aangesteld. Per november 2021 is er een nieuw technologielokaal op locatie van de Hofstraat geopend. Het technologielokaal is ook te gebruiken door de andere afdelingen.

Pilots pre-profileren en Leren in samenhang

De pilot pre-profileren voor de onderbouw vmbo bl/kl is goedgekeurd door de MZR. De uitvoering is gestart per augustus 2021.

De pilot Leren in samenhang voor de leerjaren 1-2-3 praktijkonderwijs was in augustus 2020 gestart tot de (gedeeltelijke) schoolsluiting. Per augustus 2021 is deze pilot weer volledig herstart. Op het praktijkonderwijs wordt de donderdagen theorie en praktijk geheel geïntegreerd aangeboden.

LOB-programma

Binnen het LOB-programma heeft in de coronatijd de nadruk gelegen op digitale verkenningen van de bedrijven en de opleidingen. Binnen het praktijkonderwijs konden de stages wel door- gang vinden. De mentor draagt in zijn rol als loopbaanbegeleider samen met de vakdocenten bij aan het eigenaarschap van de leerling. Het programma van het LOB krijgt vorm binnen de mentor- en vaklessen. Er is gewerkt aan het versterken van de doorlopende leerlijn LOB tussen de verschillende leerjaren. De decanen hebben hierbij een coördinerende rol als het gaat om het lesaanbod.

Dakpanklassen pro/vmbo en vmbo tl/havo

Vanaf het schooljaar 2021-2022 zijn alle brugklassen vmbo tl veranderd in vmbo tl/havo brugklassen. De ondersteuningsprogramma's voor de leerlingen die doorstromen van vmbo tl naar de havo zijn geïmplementeerd in de plusuren (maatwerkuren) bij de verschillende vakken. Ook in de onderbouw van vmbo bl/kl is in de vorm van een verkenningstraject het door- stroomprogramma naar vmbo tl geïmplementeerd in een maatwerkplusprogramma.

Per augustus 2019 is een brugklas pro/vmbo klas opgestart. De opbrengsten zijn positief, de pilot is verlengd tot 2023. Zes pro-leerlingen zijn vanuit deze pilot per augustus 2021 gestart in klas 3 vmbo bl. Deze leerlingen worden intensief gevolgd en begeleid door het ondersteu- ningsteam van pro en vmbo.

Ambitie 2 – we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, ver- binden en leren

Op de locatie zelf waren er studie(mid)dagen, teamoverleggen en sectieoverleggen waarbij de collega's van de onderwijsontwikkelgroepen per locatie een verbindende en voortrekkersrol spelen. Ook buiten de school is kennis gedeeld. Docenten maakten gebruik van nascholings- faciliteiten die geboden worden door samenwerkingsverbanden en/of vakverenigingen en de organisaties gericht op Sterk Techniek Onderwijs, de Nieuwe Leerweg en de doorlopende leer- lijn vmbo-mbo.

Het afgelopen jaar waren de activiteiten veelal online. Denk aan de voorlichtingen op school, bedrijfsbezoeken, speeddaten en bezoeken aan mbo-vervolgopleidingen.

Ook leidinggevend ontwikkelen zich samen zowel intern tijdens de Ochtenden (bijeenkom- sten schoolleiding en teamleiders) als extern door deelname aan leernetwerken van bijvoor- beeld de NSO en de VO-academie. Een teamleider, een lid van de sectordirectie en twee do- centen hebben een rol binnen het project Sterk Techniek Onderwijs. De directie en een aantal teamleiders hebben deelgenomen aan de werkgroep Schagen Onderwijsstad. Dit initiatief is

erop gericht om in samenwerking met het ROC Kop van Noord-Holland en het Cluisius het onderwijsaanbod in Schagen te verstevigen.

We hebben de eerste resultaten geboekt als het gaat om kansrijk doorplaatsen van leerlingen van het vmbo naar het mbo.

De leerlingenraden komen volgens een vaste structuur bijeen. De sectordirectie, teamleiders en begeleidende docenten betrekken de leerlingen bij evaluaties en de onderwijsontwikkeling zoals de keuze van de plusprogramma's.

De Deelouderraad (DOR) kwam een aantal keren 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. In het najaar 2021 is de keuze gemaakt om verder te gaan als ouderraad vmbo/pro. De verbinding met de ouderraad van havo/vwo blijft gezocht worden voor het organiseren van Regius thema ouderavonden.

Ambitie 3 – Professioneel vakmanschap

Het afgelopen jaar heeft het merendeel van de opleidingen van de medewerkers digitaal plaatsgevonden. Denk aan de opleiding voor teacher leader, oriëntatie op leiderschap, de opleiding voor middenmanagement voor teamleiders en de opleiding Master Educational Leadership voor een teamleider. Een deel van de begeleiders van de ondersteuningspunten is geschoold gericht op het geven van groepstrainingen zoals faalangsttrainingen, executieve functies en KIC.

Een deel van de sectiegesprekken heeft afgelopen jaar kunnen plaatsvinden. Deze gesprekken worden gebruikt om te reflecteren op de resultaten en het proces van het afgelopen jaar en input te leveren aan de onderwijsontwikkelingen. Er is voor het nieuwe schooljaar extra ruimte ingepland voor de ontwikkelgesprekken en de sectiegesprekken.

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. Het praktijkonderwijs heeft in november 2021 de beoordeling GOED ontvangen. Alle klassen zijn bezocht. De standaarden zicht op ontwikkeling, aanbod, pedagogisch- & didactisch handelen en sturen, kwaliteitszorg & ambitie zijn gewaardeerd als GOED.

De leerlingen zijn kansrijk geplaatst naar het volgende schooljaar. De bandbreedte van de overgangsnormen is ingezet. Door middel van het overdrachtsformulier in het leerlingvolgsysteem monitoren de collega's de vorderingen en aandachtspunten van de leerlingen vanaf de start.

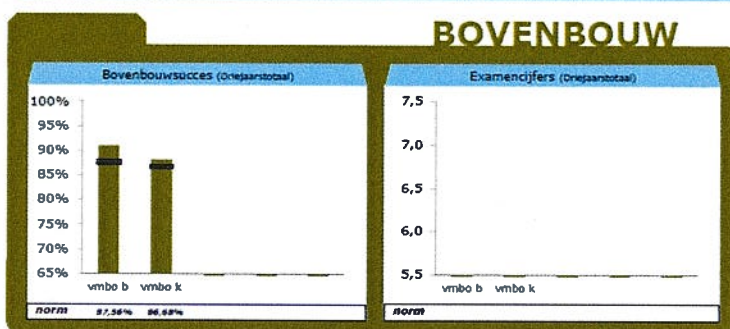
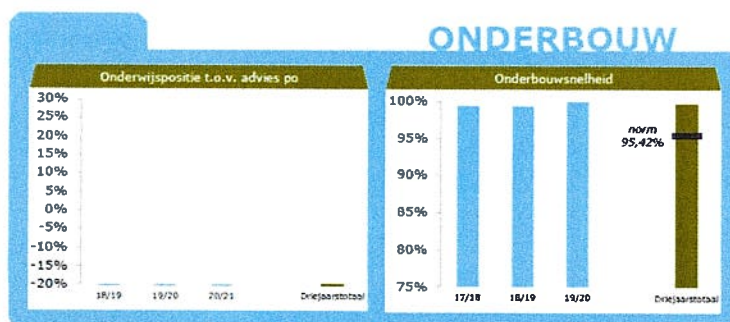
Onderwijsresultaten 2021

Regius College Vmbo basis/kader

1741 CD Schagen

16CX-4

Sticht. Regius College Schagen



Berekend
oordeel

VMBO B

geen oordeel

VMBO K

geen oordeel

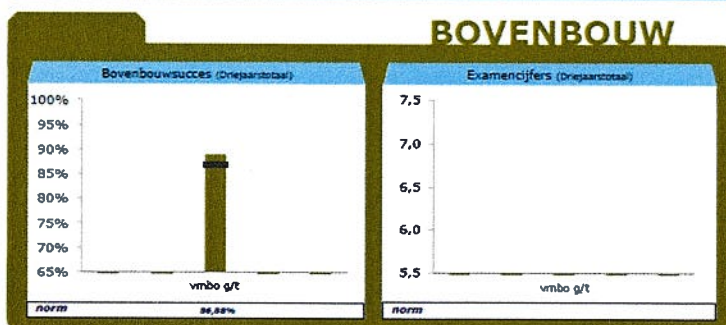
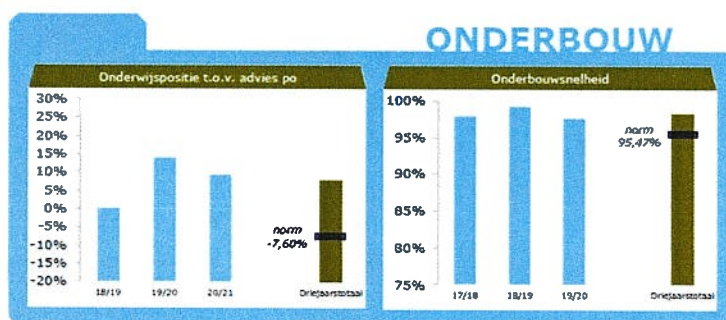
Onderwijsresultaten 2021

Regius College Vmbo tl

1741 CP Schagen

16CX-8

Sticht. Regius College Schagen



Berekend
oordeel

VMBO G/T

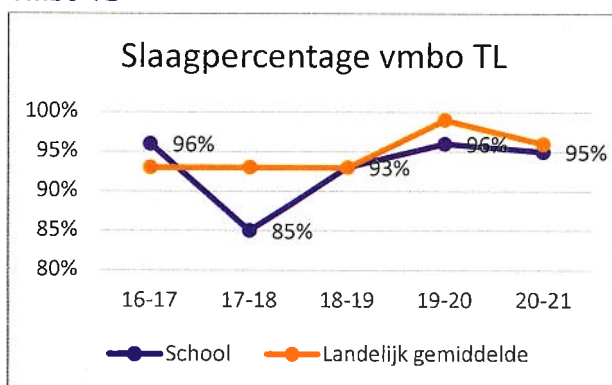
voldoende

Examens 2020-2021

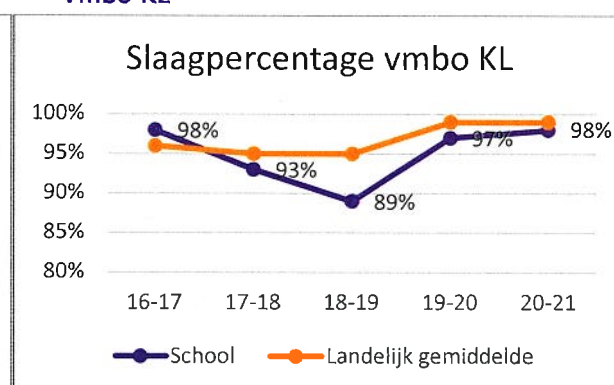
Opleiding	2020-2021		2019-2020	
	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius
Vmbo B	99%	98%	99%	96%
Vmbo K	99%	98%	99%	97%
Vmbo T	96%	95%	99%	96%

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

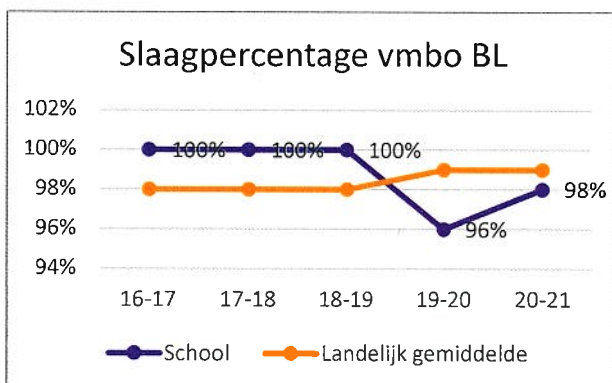
Vmbo TL



Vmbo KL



Vmbo BL



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

2.3 Passend onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs is het een wettelijke verplichting voor scholen om een schoolondersteuningsprofiel op te stellen, conform de inhoudelijke eisen die de onderwijsinspectie stelt. In ons Regius brede schoolondersteuningsprofiel wordt een beknopt overzicht gegeven van alle vormen van ondersteuning die de school te bieden heeft. Het ondersteuningsprofiel is te vinden op de website.

In het schoolondersteuningsprofiel 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.

De basisondersteuning is binnen het Regius College vormgegeven in de ondersteuningspunten op de scholen.

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.

In 2021 is het proces gestart om te komen tot een nieuw ondersteuningsplan voor het SWV dat medio 2022 gereed moet zijn.

Via het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland (SWV) ontvangen we middelen ter dekking van:

- de formatie op de ondersteuningspunten ten behoeve van de basisondersteuning;
- lichte ondersteuning (lwoo) ten behoeve van klassenverkleining binnen het vmbo;
- verzuimpreventie (Regionaal programma vervolgaanpak voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie 2020–2024);
- een extra impuls in 2021 vanuit het bestedingsplan van het SWV.

Deze middelen zijn ingezet in het kader van professionalisering en scholing, uitbreiding van formatie op de ondersteuningspunten en externe inhuur van deskundigen o.a. op het gebied van schoolmaatschappelijk werk. Voor het deel van de middelen dat nog niet is besteed, is er een bestemmingsreserve opgenomen.

De verantwoording van de ontvangen middelen in 2021 vanuit het SWV heeft inmiddels plaatsgevonden via het nieuwe kwaliteitszorgsysteem van het SWV, Perspectief op School.

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.

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 leidinggevers, 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. Leidinggevers 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 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 ge-evalueerd en wordt zo nodig de werkwijze bijgesteld.

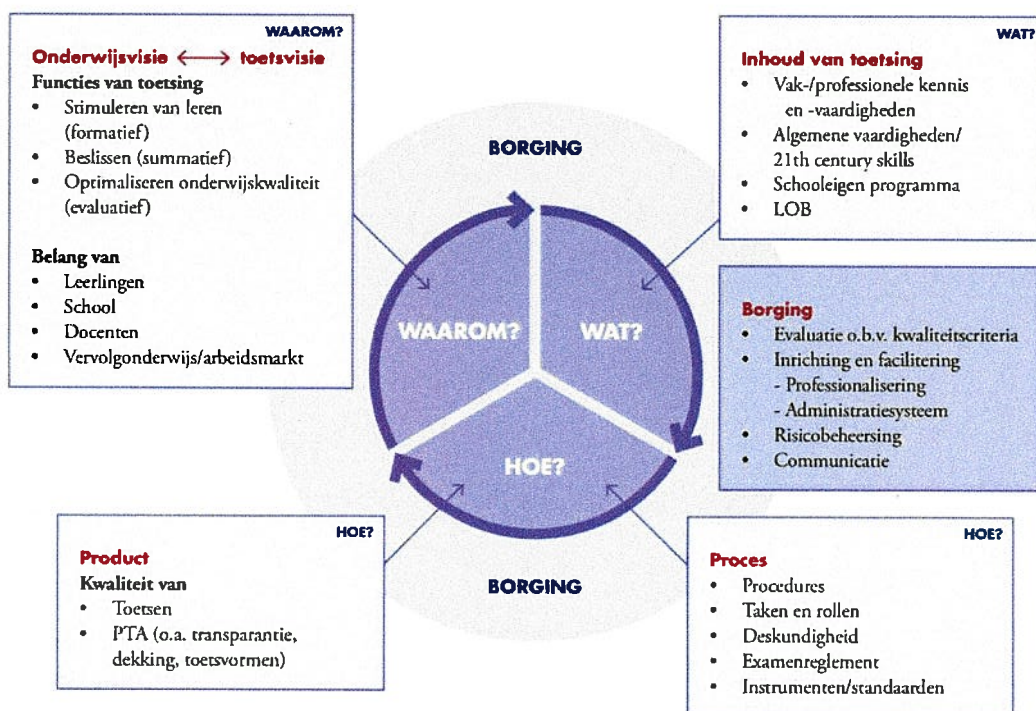
2.5.1 Toetsing & Examinering (T&E)

Het Regius College heeft, in samenhang met de onderwijskundige visie, een bestuursvisie 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. Binnen de beide sectoren zijn de examencommissies ingericht en benoemd. Binnen het vmbo/pro is er een start gemaakt met het trainen van de examencommissies vmbo k/b en vmbo tl met als doel dat de examencommissies de wettelijke taak optimaal kunnen uitvoeren.

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 2021 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. Het overgrote deel van de nieuwe collega's (96%) is (zeer) positief over de mate van de begeleiding.

Als onderdeel van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) is er deelgenomen aan het door het partnerschap georganiseerde (ontwikkelingsgerichte) Peerreview. Aan de hand van het kwaliteitskader van de AONHW is er een kritische zelfevaluatie geschreven. Deze reflectie is aangevuld met een uitwerking van ontwikkelpunten. Vervolgens hebben drie partnerscholen elkaar bezocht en tijdens de bezoekdag hebben het bezoekende panel en de ontvangende partner de kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling besproken in een open dialoog.

Het bewaken van de kwaliteit van het samen opleiden en professionaliseren binnen het Regius College vindt plaats in het coördinatiepunt, ook wel 'Het Bureau' genoemd.

Het Bureau hanteert een systematiek om de basiskwaliteit van het samen opleiden en de professionele ontwikkeling van (aankomende) docenten binnen de scholen te borgen.

Om dit te bereiken worden regelmatig de volgende zeven kwaliteitsvragen gesteld:

1. Is wat we willen bereiken nog actueel en relevant?
2. Bereiken we daadwerkelijk wat we willen bereiken?
3. Doen we wat we willen doen en is dat effectief?
4. Is dat op de goede manier georganiseerd?
5. Doen we dit voldoende in gezamenlijkheid?
6. Hoe weten we of we de goede dingen doen?
7. Vinden anderen dat ook?

Op alle locaties zijn in 2021 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 ouderenquêtes zijn hieronder per locatie opgenomen.

Vmbo

Tevredenheid leerlingen	2019 Regius	2020 Regius	2021 Regius	2021 Benchmark
Vmbo tl				
Algemene tevredenheid	6,6	6,9	6,9	6,5
Sfeer	6,9	7,0	7,7	7,3
Veiligheid	9,2	9,5	9,6	9,4
Vmbo bl/kl onderbouw				
Algemene tevredenheid	7,7	7,7	7,3	7,2
Sfeer	7,6	7,5	7,5	7,9
Veiligheid	9,3	9,1	9,1	9,3
Vmbo bl/kl bovenbouw				
Algemene tevredenheid bl	6,1	6,7	6,0	6,7
Algemene tevredenheid kl	6,3	6,2	6,1	6,5
Sfeer	6,8	7,2	7,5	7,9
Veiligheid	9,3	9,5	9,1	9,3

Tevredenheid ouders	2019 Regius	2020 Regius	2021 Regius	2021 Benchmark
Vmbo tl				
Algemene tevredenheid	8,0	8,2	8,1	7,9
Vmbo bl/kl onderbouw				
Algemene tevredenheid	8,7	8,7		
Vmbo bl/kl bovenbouw				
Algemene tevredenheid	7,0	6,9	7,3 ¹	7,9

Havo/vwo

Tevredenheid leerlingen	2019 Regius	2020 Regius	2021 Regius	2021 Benchmark
Havo				
Algemene tevredenheid	6,5	6,6	6,6	6,4
Sfeer	7,1	6,9	7,6	7,5
Veiligheid	9,6	9,5	9,7	9,5
Vwo				
Algemene tevredenheid	6,9	7,1	6,9	6,6
Sfeer	7,3	7,3	8,0	7,8
Veiligheid	9,7	9,7	9,8	9,7

Tevredenheid ouders	2019 Regius	2020 Regius	2021 Regius	2021 Benchmark
Havo/vwo				
Algemene tevredenheid	8,1	8,3	8,1	7,9

¹ De onderbouw b/k is vanaf augustus 2021 samengevoegd met de bovenbouw tot één vestigingsnummer.

Praktijkonderwijs Emmalaan

Tevredenheid leerlingen	2020 Regius	2021 Regius	2021 Benchmark
Praktijkonderwijs			
Algemene tevredenheid	7,4	7,5	7,5
Sfeer	7,6	7,4	7,5
Veiligheid	9,6	9,8	9,7

Tot slot

In de hierboven staande tabellen 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.

2.6 Maatschappelijke thema's en specifieke verantwoording

Het ministerie van OCW heeft de volgende thema's aangewezen op basis van de regeling jaarverslaggeving onderwijs artikel 4, lid 6. Het betreft het verzoek om te rapporteren over de navolgende politieke of maatschappelijke thema's.

• Strategisch personeelsbeleid (3.1)	• Convenantmiddelen (4.1 / blz. 60 en H5/blz. 86)
• Passend onderwijs (2.3)	• Toetsing en examinering (2.5.1)
• Allocatie van middelen naar schoolniveau (zie hierna)	• Nationaal Programma Onderwijs (2.2.1 en 4.4.2)

Deze thema's zijn vastgesteld voor verslagjaar 2021. Met uitzondering van het thema *Allocatie van middelen naar schoolniveau* wordt over de thema's elders in dit verslag in genoemde paragrafen gerapporteerd.

Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur:

In 2021 heeft er geen allocatie van middelen plaatsgevonden naar de scholen/sectoren. In 2021 is er echter wel, vooruitlopend op het gewenste besturingsmodel na de fusie, achter de schermen gewerkt aan een organisatie die zo is ingericht dat er sprake is van twee scholen en centrale ondersteunende diensten (COD).

De gehanteerde uitgangspunten voor de allocatie van de middelen zullen in de toekomst jaarlijks in het Formatieplan Algemeen verantwoord worden. De materiële exploitatie wordt voor het grootste deel door de COD beheerd en in overleg met de directies ten dienste van de scholen ingezet. Het gaat daarbij om zaken als verbouwingen, onderhoud van de gebouwen, inkoop van o.a. energie, schoonmaak, ICT en andere facilitaire zaken en de PR & Communicatie.

Hoofdstuk 3 Personeel & Organisatie

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.

Het strategisch personeelsbeleid is een vast onderdeel van het overleg tussen schoolleiding en CvB. Voorstellen worden besproken, beleid wordt gemonitord en geëvalueerd in o.a. teambijeenkomsten, werkgroepen en rondetafelgesprekken. Ook met de GMR en in het bijzonder de PGMR voert het CvB de dialoog over het strategisch personeelsbeleid. In het kader van de fusie zal vanaf 2022 SHRM, mede gefinancierd vanuit de Prestatiebox, worden ingebed in het strategisch personeelsbeleid van de Pontis Onderwijsgroep.

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 2021 wederom extra geïnvesteerd in het primaire proces (o.a. door klassenverkleining, ondersteuning, inzet ontwikkeltijd voor onderwijskundige projecten en professionalisering). De middelen die beschikbaar zijn gekomen door het NPO, zijn ingezet en hiervoor is extra formatie ingezet. Daarnaast blijft er een sterke sturing op het efficiënt inzetten van de beschikbare formatie.

3.1 Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte. per 31 december

	2018	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	408	406	415	435
Aantal fte. (afgerond)	316	311	319	319

Verdeling Directie, OP en OOP per 31 december

Aantal fte. In dienst incl. ziektevervanging	2018	2019	2020	2021
CvB	2	2	2	2
Directie	5	4	4	4
OP	244	238	233	232
OOP	65	67	80	81
Totaal	316	311	319	319

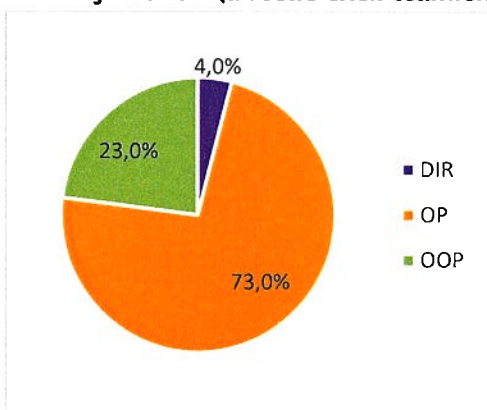
Het aantal medewerkers is met 20 personen toegenomen terwijl het aantal fte gelijk is gebleven. Dit is o.a. te verklaren door de volgende factoren:

- In 2021 is binnen Regius College havo/vwo gestart met de HOS-aula. Hiervoor zijn veel studenten aangetrokken; zij krijgen een kleine aanstelling (ongeveer 0,0250fte).
- Er is een vervolgstap gezet om voor specifieke taken in de ondersteuning geen docenten met taken in te zetten maar gekwalificeerde O.O.P.'ers.
- De OP-formatie is ondanks de daling van het leerlingaantal vrijwel gelijk gebleven. Extra formatie is ingezet voor het uitvoeren van de interventies in het kader van de besteding van de NPO-gelden.
- 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 (2,9 fte).
- Er wordt gebruik gemaakt van verlofregelingen (o.a. overgangsmaatregel LFBP (oude BAPO-regeling), studieverlof en ouderschapsverlof).

In de kengetallen van Onderwijs in Cijfers zijn de volgende landelijke gegevens opgenomen: bijna driekwart van het personeel (73%) behoort tot het OP, een kwart (23%) tot de categorie OOP en 4% tot de functiegroep directie. Op het Regius college hoort 70% van de medewerkers tot het OP, 25% tot het OOP en 5% tot de directie. Hierbij zijn het CvB, de sectordirecties en de teamleidersformatie bij de directie gerekend.

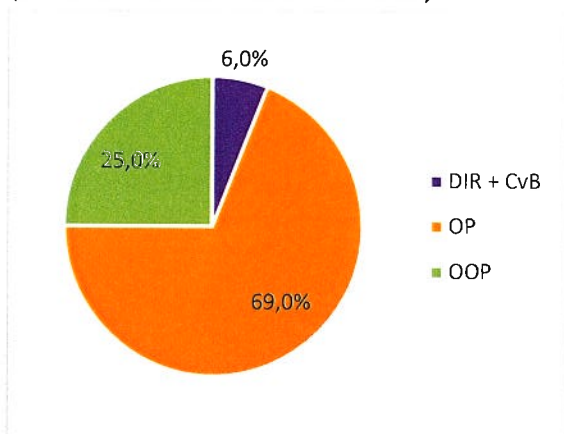
Indien wij alleen de directieformatie (zonder teamleiders) tellen zou de verdeling er als volgt uitzien: 73% OP, 25% OOP en 2% directie.

Landelijk 2020² (directie excl. teamleidersformatie)

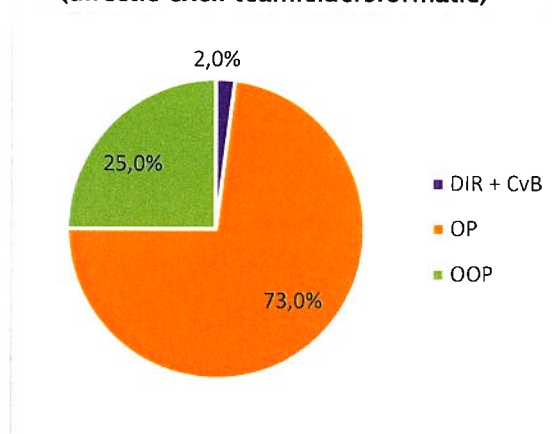


² Bron: vo-raad.nl/vo-in-cijfers-personeel

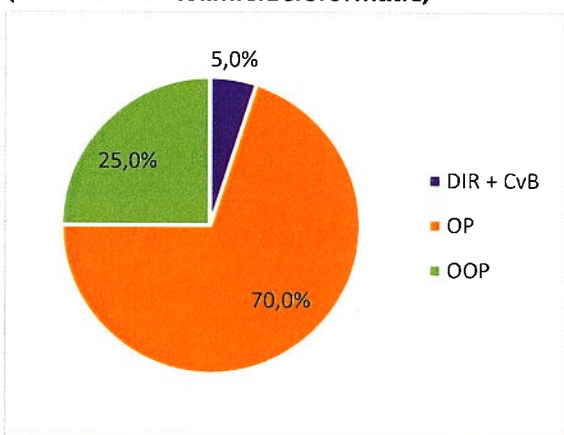
**Regius College per 31 december 2020
(directie incl. teamleidersformatie)**



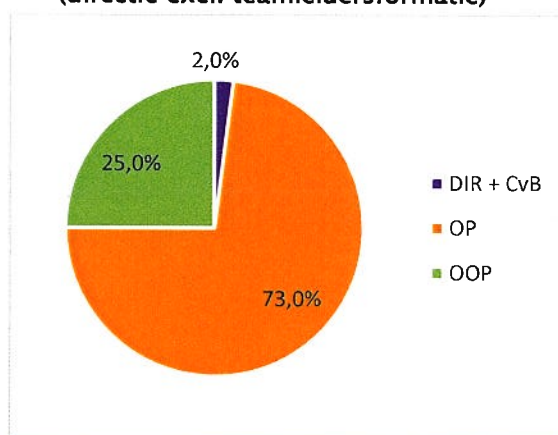
**Regius College per 31 december 2020
(directie excl. teamleidersformatie)**



**Regius College per 31 december 2021
(directie incl. teamleidersformatie)**



**Regius College per 31 december 2021
(directie excl. teamleidersformatie)**



Personele leeftijdsopbouw

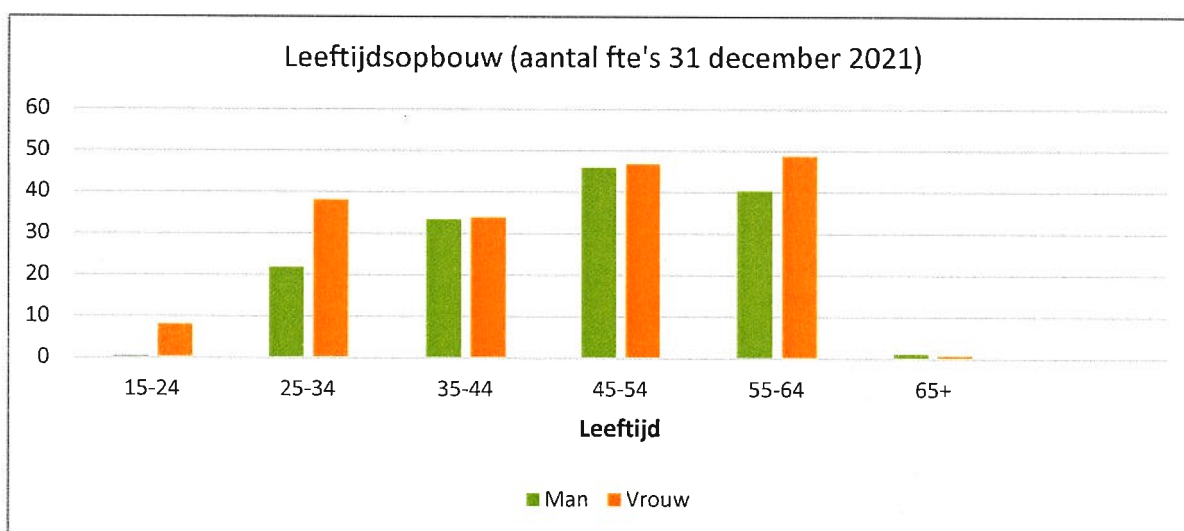
Aantal medewerkers

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
31/12/2020					31/12/2021		
18 tot 25 jaar	4	10	14		7	28	35
25 tot 35 jaar	30	52	82		25	49	74
35 tot 45 jaar	31	53	84		35	48	83
45 tot 55 jaar	50	59	109		50	66	116
55 tot 65 jaar	45	65	110		48	64	112
65+ jaar	11	5	16		8	7	15
Totaal	171	244	415		173	262	435



Aantal fte's

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
	31/12/2020				31/12/2021		
18 tot 25 jaar	0,30	5,44	5,74		0,38	8,01	8,39
25 tot 35 jaar	26,24	41,34	67,58		21,76	37,99	59,75
35 tot 45 jaar	28,05	35,92	63,97		33,37	33,80	67,17
45 tot 55 jaar	45,31	41,92	87,23		45,88	46,78	92,66
55 tot 65 jaar	39,59	49,95	89,54		40,30	48,67	88,97
65+ jaar	4,17	1,09	5,26		1,10	0,73	1,83
Totaal	143,66	175,66	319,32		142,79	175,98	318,77



Bijna 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 wiskunde, 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.



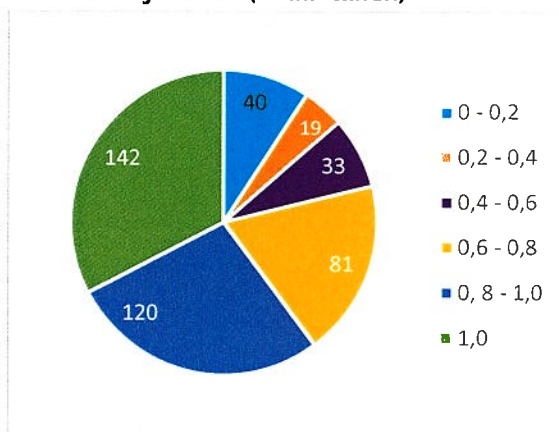
Op diverse wijzen (o.a. door de opleidingsschool, professionalisering, stimuleren en faciliteren van collega's om een hogere en/of extra bevoegdheid te halen, Lerarenbeurs, aantrekken zij-instromers, deelname aan projecten en samenwerking met andere scholen in de kop van Noord-Holland) wordt geanticipeerd 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.

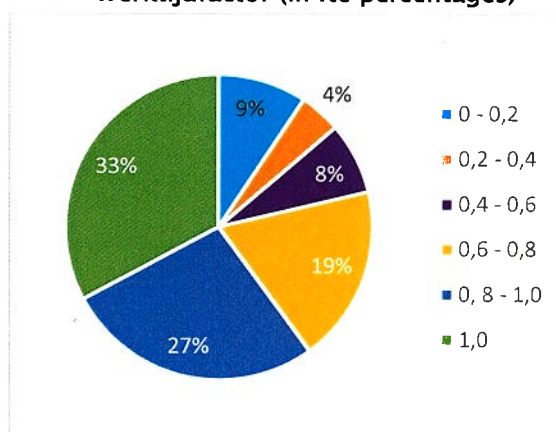
Fulltime en parttime medewerkers

In de onderstaande diagrammen is de verdeling van fulltime en parttime medewerkers weergegeven in aantallen en in percentages (situatie op 31 december 2021).

Werktijdfactor (in aantallen)



Werktijdfactor (in fte percentages)



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 Leefstijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP), ouderschapsverlof en studieverlof. De medewerkers met een 0,0-0,2 fte aanstelling zijn duale of PAL-studenten (o.a. werkzaam in de HOS-aula). 60% 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 2022 zal daar, mede op basis van landelijke initiatieven, actief invulling aan worden gegeven.

Leeftijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP)

Alle medewerkers hebben in het kader van het Leeftijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP) een individueel keuzebudget (IKB; 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 om de werkdruk te verlagen. 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%
2021	3%	9%	1%	75%	1%	3%	8%	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 96. 44,79% van deze medewerkers maakt gebruik van de regeling.

Leeftijdscat.	Totaal aantal medewerkers 31-12-2021	Medewerkers overgangsreg. LFBP 31-12-2021	% deelname Overgangsreg. LFBP 31-12-2021
57 – 66 jaar en 4 maanden	96	43	44,79%

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 iets afgenomen: 38 collega's in 2021 (2018: 21 medewerkers, 2019: 34 collega's, 2020: 41 collega's). Totaal is voor 5,6 fte (2018: 4,2 fte, 2019: 4,8 fte, 2020 6,0 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 2021 (aantal medewerkers)

	Instroom	Uitstroom
Instroom	112	
Uitstroom:		
– einde stage		7
– einde vervanging		10
– (flexibel) pensioen		13
– initiatief werkgever		
– instroom WIA		1
– op eigen verzoek		23
– nieuw contract		4
– ziek uit dienst gegaan		
– overlijden		1
– einde contract		53

De instroom en uitstroom van personeel was in 2021 hoog. Dit wordt veroorzaakt door de grote instroom van huiswerkbegeleiders voor de HOS-aula (67 personen). Zij zijn een korte periode in dienst geweest en de meesten zijn in 2021 ook weer uitgestroomd (einde contract 50 personen). Bij ontslag op eigen verzoek (drieëntwintig keer) waren de redenen: o.a. een baan dicht bij huis (acht keer), positieverbetering (vier keer), stoppen met werken (twee keer) of een uitdaging elders (negen keer). Opvallend is dat bij de reden 'uitdaging elders' vijf collega's een uitdaging buiten het onderwijs hebben gezocht en gevonden.

In 2021 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, 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.

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 is gestegen van 5,8% in 2020 naar 6,1% in 2021 (exclusief zwangerschapsverlof). Bij het schrijven van dit jaarverslag zijn de landelijke cijfers over 2020 bekend; de landelijke gegevens over 2021 zijn nog niet beschikbaar. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage lag in 2020 5,4%, een lichte daling t.o.v. 2019 (5,6%).

In 2021 is een contract afgesloten met een nieuwe arbodienst. Er is een vaste bedrijfsarts en een verzuimcoach die de leidinggevendenden ondersteunt met de verzuimbegeleiding. Er is in 2021 wederom veel aandacht besteed aan de aanpak van het verzuim, o.a. door meer nadruk op preventie en monitoring (door bijvoorbeeld het aanbieden van coachingstrajecten, vitaliteitscoachingen (o.a. training bij Adaptics en mindfulness).

De stijging van het verzuim is o.a. een gevolg van de Covid-19 pandemie. Een belangrijk deel van het verzuim wordt veroorzaakt door langdurige verzuimtrajecten. De klachten zijn niet of slechts voor een klein deel werk gerelateerd. In het verslag van de arbodienst wordt vermeld dat de (verzuimende) medewerkers de school als prettig en veilig ervaren; zij voelen zich gezien en gesteund. Dit is een belangrijk punt in het kader van het welzijn van de medewerkers.

Gem. verzuimpercentage	2018	2019	2020	2021	Landelijk 2020 ³
	5,8 %	5,8 %	5,8 %	6,1%	5,4%
Verzuimfrequentie	2018	2019	2020	2021	Landelijk 2020
	1,01	1,13	0,99	1,02	1,2
Nulverzuimers	2018	2019	2020	2021	Landelijk 2020
	41 %	41 %	43 %	51%	42 %

De lage verzuimfrequentie en het hoge percentage nulverzuimers (in 2021 zelfs gestegen) 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		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Kort (1 t/m 7 dagen)	771	611	553	11,4 %	9,57 %	9,06%
Middellang (8 t/m 42 dagen)	438	804	799	6,5 %	12,60 %	13,10%
Lang I (43 dagen tot 1 jaar)	2.398	3.074	2.469	35,6 %	48,15 %	40,47%
Lang II (1 jaar en langer)	3.134	1.895	2.280	46,5 %	29,68 %	37,37%
Totaal	6.741	6.384	6.101	100 %	100 %	100%

De verzuimcijfers stemmen niet tot tevredenheid. De bedrijfsarts 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.

³ Meest recent beschikbare benchmark / VOION verzuimcijfers VO 2020

3.2 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.



Binnen de sectoren en locaties zijn er periodiek verschillende studiedagen waarop de teams gerichte scholing volgen, bijvoorbeeld op het gebied van handelingsgericht werken, formatief werken en begeleiden van hoogbegaafde leerlingen.

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 onderzoek blijkt dat starters met een goede begeleiding zich de eerste drie jaren sneller ontwikkelen als leraar, zich vakbekwamer voelen en minder werkgereleerde 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 2021 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 Personeelstekort (RAP) vanuit het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord, regionale wervingsbijeenkomsten voor zij-instromers en samenwerking met het bedrijfsleven.

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 leer-gang voor werkplekbegeleiders. Ook verzorgen verschillende collega's een aanbod in de Regius Academie.

Het behalen van een hogere of andere onderwijsbevoegdheid wordt gestimuleerd. In 2021 heeft dit geleid tot zeven afgestudeerde collega's (o.a. in de tekortvakken wiskunde, scheikunde, natuurkunde en Nederlands) en nieuwe aanvragen voor een Lerarenbeurs. In totaal studeren 19 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 hebben in 2021 de opleiding 'Middenmanagement' afgerond, waarin zij kennis hebben gemaakt met de nieuwste inzichten op het gebied van management en leiderschap. 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.

Twee teamleiders zijn in september 2021 gestart met de opleiding Master Educational Learning van NSO-CNA. Deze master in onderwijsmanagement biedt leidinggevendenden de mogelijkheid te groeien naar excellent en betekenisvol schoolleiderschap. De opleiding duurt 2,5 jaar en wordt in 2024 afgerond.

Leergang Teacher Leadership

Ook in 2021 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 COVID-19 pandemie en de grote uitdagingen waar de medewerkers voor staan, zijn veel scholingsbijeenkomsten uitgesteld.

De sectoradministratie volgt gerichte Google- en Somtoday-trainingen. In het kader van het NPO zijn studenten aangenomen om leerlingen in de HOS-aula te ondersteunen met hun (huis)werk en het wegwerken van vertragingen. De studenten worden geschoold en begeleid. Daarnaast hebben de roostermakers een scholing

gevolgd in het werken met het roosterprogramma Zermelo.

3.3 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 en de teamplannen 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 betrekkingssomvang 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 7 fte aan omruillessen ingezet (kosten ongeveer €560.000). Ook worden kosten voor scholingsbijeenkomsten deels betaald uit de Prestatiebox.

3.4 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 twaalfde tranche benoemingen hebben twee docenten (1,8 fte) een LD-functie en vier docenten (3,6 fte) een LC-functie gekregen. In het Praktijkonderwijs hebben twee docenten (1,4 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.

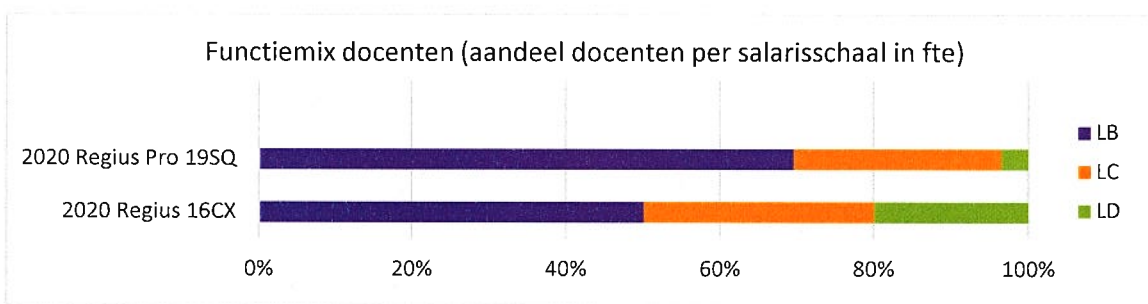
Maatwerkafspraken Regius College

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 2021
LB	68,4 %	47,40 %	54,33 %	50,03 %
LC	20,6 %	30,60 %	27,30 %	29,99 %
LD + LE	10,2 %	21,20 %	17,57 %	19,98 %

19SQ	Startmix 2008	Doelmix 2020		Bereikbaar 2020 op basis van re- kentool (incl. bandbreedte)	Functiemix per 1 december 2021
		Excl. Band- breedte	Incl. band- breedte		
LB	93,40 %	72,40 %	67,40 %	67,40 %	69,86 %
LC	6,60 %	16,60 %	26,60 %	26,60 %	27,00%
LD	0,00 %	11,00 %	6,00 %	6,00 %	3,13 %



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 2021. Dit schema zal jaarlijks in het geactualiseerde formatieplan worden opgenomen.

Functies	Ondergrens	Functiemix 1 december 2021	Bovengrens
LB	54,33 %	50,03 %	47,40 %
LC	27,30 %	29,99 %	30,60 %
LD	17,57 %	19,98 %	21,20 %

2. Voor 19SQ: de bovengenoemde originele doelmix 2020 en de te bereiken functiemix 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 functiemixpercentages.

3.5 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 €47.000 per schooljaar.

Deelname aan de Academische Opleidingsschool heeft in 2021 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 onderzoeksgruppen gericht op een intensieve samenwerking met universiteiten en hogescholen.

Speciale aandacht heeft de verdere professionalisering van werkplekbegeleiders.

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 in 2021 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.

3.6 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. Wordt i.v.m. Covid in 2022 uitgevoerd.
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.

Arbeidsmiddelen

Er diverse aanvragen gedaan voor computerbrillen en 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 naschooling 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.

Locatie	BHV
Wilhelminalaan	34
Oranjelaan	28
Hofstraat	16
Emmalaan/praktijkonderwijs	15
TOTAAL	93

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. Ook heeft er een gecombineerde ontruiming Wilhelminalaan/Oranjelaan plaatsgevonden.

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.

Naast de basisbekostiging ontvangen we de laatste jaren steeds meer, aanzienlijke bedragen in de vorm van incidentele middelen die verantwoord dienen te worden in de jaarstukken. Het gaat hier o.a. om het convenant werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel, een deel van de Prestatiebox, Sterk Techniek Onderwijs en de NPO-gelden. Vanwege de substantiële omvang van deze aanvullende, incidentele bekostiging ontstaan er bestemmingsreserves (zo dat we deze middelen ook in latere jaren in kunnen zetten) en een steeds groter wordende flexibele schil in het personeelsbestand bestaande uit collega's met een tijdelijke of projectaanstelling. Tot slot brengt deze trend van steeds meer aanvullende bekostiging ten behoeve van verschillende doelen ook een grotere verantwoordingslast met zich mee en dientengevolge ook een toenemende druk op de formatie van de ondersteunende diensten.

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 2021 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 dekend 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 2021 is er binnen het Regius College uitwerking gegeven aan plannen aan de hand van vier actielijnen:

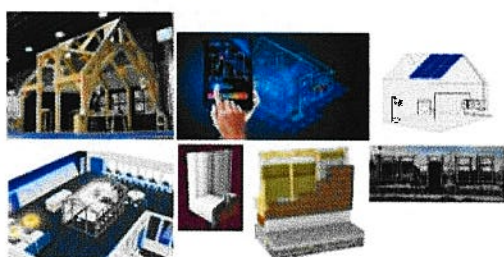
1. Ontwikkelen en invoeren van een ruimte voor moderne Technieken

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.

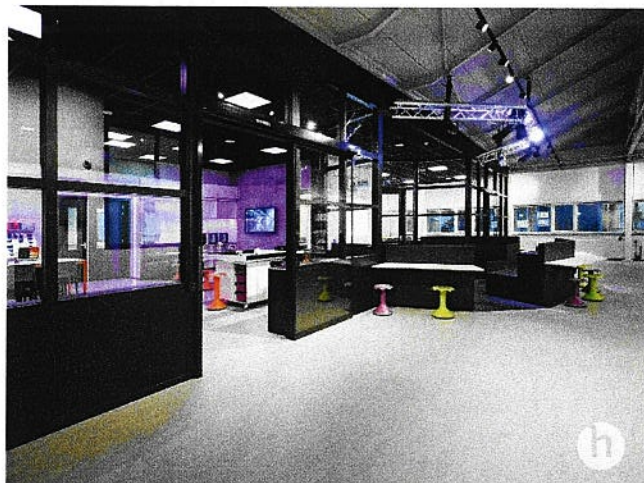
3. Verbinden en promoten van Techniek; ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en maatwerk



Ontwikkeling van de loopbaanoriëntatie in de onderbouw 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. Het technologielokaal is wel eind 2021 opgeleverd.

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 verantwoor-

ding 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). In hoofdstuk 2 is te lezen hoe de directies deze middelen inzetten. Hoewel er in het coalitieakkoord wel aandacht voor dit thema is, is het onduidelijk of deze incidentele 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 de middelen met name ingezet ten behoeve van formatie gericht op extra ondersteuning van leerlingen en daarmee werkdrukverlichting van de collega's.

4.2 Informatiebeveiliging & privacy (IBP)

Het beschermen van persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en daarmee het waarborgen van de privacy, wordt steeds belangrijker. Privacy-wetgeving (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 2021 onderstaande activiteiten ondernomen.



Regelingen en procedures

In 2021 is het protocol bewaartermijnen opgesteld en goedgekeurd. Er is een start gemaakt met het opstellen van een PDCA-cyclus. Daarnaast zijn waar nodig zijn huidige documenten geactualiseerd en worden verwerkersovereenkomsten opgesteld met nieuwe verwerkers

Data Protection Impact Assessment (DPIA) Google Workspace

Tijdens een centrale DPIA Google for Workspace kwam in maart een aantal hoge risico's naar voren. Na intensieve discussies is overeenstemming bereikt met Google over het mitigeren van deze hoge privacy-risico's.

Naar aanleiding van de resultaten van de DPIA hebben SURF en SIVON de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) om advies gevraagd en in augustus 2021 publiceerde SIVON de stappen die scholen moeten zetten om Google Workspace for Education te kunnen blijven gebruiken:

- De juiste (technische) instellingen invoeren;
- De nieuwe Google voorwaarden accepteren (geaccepteerd d.d. 8 augustus 2021);
- Een organisatie specifieke DPIA uitvoeren

Het Regius College heeft in 2021 de juiste (technische) instellingen zoveel als mogelijk ingevoerd, de Google voorwaarden geaccepteerd en een start gemaakt met het uitvoeren van een organisatiespecifieke DPIA. Middels deze DPIA wordt de inzet van Google Workspace for Education getoetst aan de vereisten uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De DPIA geeft inzicht in de risico's rondom het gebruik van Google Workspace for Education voor het Regius College en de maatregelen die (mogelijk) genomen moeten worden om de risico's te mitigeren.

Bewustwording onder personeel

Het creëren van bewustwording (awareness) onder personeel en leerlingen is belangrijk omdat het menselijk handelen de belangrijkste schakel is in informatiebeveiliging en omgang met privacy.

Om die reden is samen met het Trinitas College gezocht naar een bewustwordingsprogramma en is een contract afgesloten met AVG-trainingen. De AVG-trainingen zijn tweejarige leerlijnen die bestaan uit basistrainingen en opfriscursussen. In november zijn collega's uitgenodigd deel te nemen aan deze e-learning en deze staat open tot 1 april 2022.

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 is in 2021 een inzageverzoek ontvangen. Dit verzoek is gehonoreerd. Er zijn geen klachten binnengekomen.

Beveiligingsincidenten en datalekken

In 2021 zijn vijf incidenten bij ons meldpunt voor datalekken gemeld. In vier gevallen is overleg geweest met de FG en van één incident is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG)

Het bestuur heeft conform het voorstel van de werkgroep IBP het contract met de FG verlengd. De privacycoördinatoren van de aangesloten besturen zijn tevreden over de samenwerking met en de expertise van de Lumen group. Elke vier weken heeft de privacycoördinator een bijpraatmoment met de Lumen group. In deze overleggen worden actualiteiten besproken en vragen beantwoord.

De FG heeft input gegeven voor de Fusie-effectrapportage met betrekking tot de fusie van Trinitas College en Regius College. Het rapport met aanbevelingen aangaande de AVG is in een overleg met beide bestuurders door de Lumen group toegelicht.

4.3 Beheer & verantwoording (B1)

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

Facilitaire zaken

Vanaf eind 2021 is er een nieuw technologielokaal op de locatie Hofstraat geopend dat ook in 2022 te gebruiken door de andere afdelingen (zie voor een nadere toelichting paragraaf 4.1)

In verband met de COVID-19 pandemie is ventilatie in onze schoolgebouwen een belangrijk thema geworden. In oktober 2020 is er onderzoek gedaan naar de ventilatie(capaciteit) binnen onze schoolgebouwen door het adviesbureau Sijperda-Hardy. Een van de adviezen was om lokalen zonder mechanische ventilatie op korte termijn te voorzien van CO₂-meters waarmee de CO₂-concentratie in de ruimte gemonitord kan worden. Er zijn in 2021 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). Omdat er veel gelijksoortige lokalen zijn is er op basis van deze werkwijze na korte tijd een gemiddeld en bruikbaar beeld ontstaan van effectief ventileren in een lokaal.

Naast de korte termijnmaatregelen is er onderzoek gedaan naar lange termijnoplossingen om de luchtkwaliteit te verbeteren. In 2021 heeft ingenieursbureau Quinta onderzoek gedaan, plannen opgesteld en berekeningen gemaakt ten behoeve van renovatie van onze gebouwen aan de Wilhelminalaan, Oranjelaan en Hofstraat zodat deze gebouwen voldoen aan de vereiste normen van Frisse Scholen klasse B. Het renovatieplan gaat uit van mechanische toevoer en natuurlijke afvoer per verblijfsruimte. Er gaat een nieuw aan te brengen kanaal door de hoofdgang naar de individuele groepsruimtes. Dit kanaal wordt gebruikt voor inblaas en voert af via de bestaande raamroosters (afblaas).

Hiermee is het systeem een mechanische toevoer en een natuurlijke afvoer. In ieder lokaal wordt een textiele verdeelslang geplaatst en voorzien van een CO₂-meting.

De raming van de kosten voor het hierboven beschreven (gedetailleerde) renovatieplan voor alle drie gebouwen bedraagt circa €4.000.000. Hierdoor voldoen alle gebouwen aan vereisten conform Frisse Scholen klasse B. Met betrekking tot de raming dient wel te worden aangegeven dat er een risico bestaat dat na de aanbesteding de definitieve kosten hoger uit kunnen vallen.

Voor het verbeteren van de luchtkwaliteit van scholen is de huidige materiële bekostiging van de scholen niet toereikend. Het kabinet heeft daarom – in het kader van de ‘Specifieke uitkering ventilatie in scholen (SUVIS)’ – 360 miljoen euro ter beschikking gesteld voor aanpassingen aan de ventilatiesystemen. Alleen gemeenten kunnen aanvragen doen. Projecten voor noodzakelijke en energiezuinige verbeteringen in bestaande gebouwen, worden voor maximaal 30% gesubsidieerd door het Rijk. Daarnaast hebben gemeenten en schoolbesturen elk verantwoordelijkheden aangaande schoolgebouwen. Samengevat komt 30% bekostiging vanuit de SUVIS en 70% uit cofinanciering vanuit gemeente en/of schoolbestuur.

In 2021 is dit thema, inclusief ons onderzoek, de plannen en voorlopige ramingen, op ambtelijk niveau en bij het College van B&W besproken. Vervolgens heeft de gemeente de subsidieaanvraag gedaan. De gemeente heeft echter nog geen standpunt ingenomen met betrekking tot eventuele bijdrage in de kosten.

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 2021 o.a. de onderstaande zaken uitgevoerd:

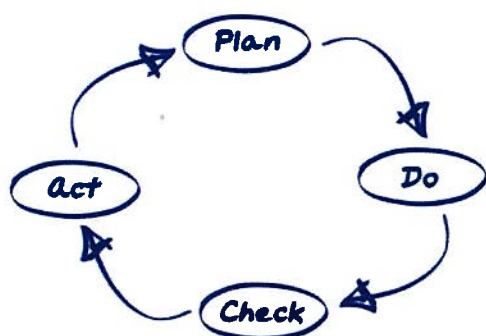
- Vervanging ketelhuis gebouw Oranjelaan
- Tweede en laatste fase gevelrenovatie Hofstraat
- Nieuw dak fietsenstalling Hofstraat
- Lestijdsignalering Wilhelminalaan herstellen
- Opknappen ruimte Repro Wilhelminalaan
- Vervanging airco voor server-ruimte Wilhelminalaan

- Groot onderhoud lift Hofstraat
- Aanbrengen dakluik Hofstraat
- Vervangen verlichting door Ledverlichting (diverse locaties)
- 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 2021 (vergelijking met 2020) Regius College

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	2.243.016		2.336.387	
Financiële vaste activa	-		-	
		2.243.016		2.336.387
Vlottende activa				
Voorraden	-		-	
Vorderingen	384.025		302.238	
Effecten	-		-	
Liquide middelen	15.812.449		13.569.700	
		16.196.474		13.871.938
		18.439.490		16.208.325

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Eigen vermogen		11.041.927		8.836.632
Voorzieningen		3.737.000		3.500.700
Langlopende schulden		-		-
Kortlopende schulden		3.660.563		3.870.993
		18.439.490		16.208.325

Resultatenrekening 2021 (vergelijking met de begroting 2021 en jaarrekening 2020)

	2021	Begroting 2021	2020
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Rijksbijdragen	33.347.331	29.310.000	29.617.882
Overige overheidsbijdragen en subsidies	164.793	90.000	126.641
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-	-
Overige baten	498.868	514.000	625.735
Totaal baten	34.101.992	29.914.000	30.370.258
Lasten			
Personeelslasten	26.746.630	25.626.000	25.368.442
Afschrijvingen	502.373	524.000	574.221
Huisvestingslasten	2.142.956	1.629.000	1.829.716
Overige lasten	2.413.738	2.288.000	2.214.803
Totaal lasten	31.805.698	30.067.000	29.987.182
Financiële baten en lasten	-	-	2.035
Resultaat	2.205.294	153.000-	385.111

4.4.2 Financiële vooruitblik en risicoparagraaf (B2)

Deze risicoparagraaf is gemaakt op basis van de nu bekende gegevens (maart 2022) met betrekking tot de financiering van het voortgezet onderwijs. De analyse is o.a. gebaseerd op de volgende gegevens:

- De Rijksbegroting voor 2022 die het kabinet afgelopen Prinsjesdag heeft gepresenteerd, inclusief de meerjarenramingen.
- De begroting 2022 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 zijn in 2021 gestegen van 24,9% naar 25,9%. De pensioenpremie van ABP blijft in 2022 stabiel op 25,9%.

Intensiveringen

Nationaal Programma Onderwijs

In het najaar van 2021 zijn de NPO-middelen voor het schooljaar 2021-2022 ontvangen. Voor het Regius College was dat ± €2.500.000. Eind februari 2022 heeft de nieuwe minister, Dennis Wiersma, besloten enerzijds de bestedingstermijn van de NPO-gelden met twee schooljaren te verlengen en anderzijds het bedrag dat VO-scholen ontvangen in het schooljaar 2022-2023 te verhogen van €500 naar €820 per leerling. Voor het Regius College komt dit neer op €2.450.00, ongeveer €1.000.000 meer dan vooraf verwacht. De middelen die we in 2022 ontvangen, inclusief het restant van 2021, zullen worden opgenomen in een bestemmingsreserve, waardoor we ook in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 deze gelden kunnen besteden aan de interventies van de menukaart.

Nieuwe bekostiging

Het Regius College gaat er met betrekking tot de basisbekostiging iets op achteruit. Als gevolg van de aanvullende bekostiging (geïsoleerde vestiging) gaan we er op termijn licht op vooruit (± €100.000). Er is een algemene overgangsregeling van vier jaar. De regeling bouwt de toe- of afname van de bekostiging ieder jaar met 20% op of af. Hierdoor krijgt het schoolbestuur niet direct op 1 januari 2022 met het totaal berekende herverdeeleffect te maken. Dat gebeurt pas op 1 januari 2026.

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.

Met de grote hoeveelheid geld dat er in het kader van het NPO binnenkomt zou je kunnen stellen dat er nauwelijks financiële risico's zijn. Niets is minder waar. De NPO-middelen zijn incidenteel en dus moeten we er rekening mee houden dat de zaken die we met deze middelen financieren medio 2025 aflopen.

Het blijkt in de praktijk een grote uitdaging te zijn om personeel te vinden die de kwaliteitsslag die we met de NPO-gelden willen bereiken, waar te maken. Bovendien kunnen we deze nieuwe collega's alleen een tijdelijke projectaanstelling bieden, hetgeen niet bevorderlijk is voor de binding met de organisatie. Aan de andere kant is er de komende jaren ook sprake van uitstroom van personeel waardoor we een deel van de collega's die we nu projectmatig inzetten mogelijk alsnog aan ons kunnen binden.

Samengevat beheersen we deze risico's door alle NPO-plannen ook daadwerkelijk als tijdelijke projecten in te richten (dus met een einddatum) en daarnaast alle collega's die we op basis van NPO-plannen een tijdelijke uitbreiding geven en/of aannemen een projectaanstelling van maximaal vier jaar te geven.

Leerlingendaling

In 2021 is er wederom sprake geweest van een daling van het aantal leerlingen. Per 1 oktober 2021 waren er 133 leerlingen minder ingeschreven (3.002, 4,2% minder dan vorig jaar). Op basis van onze eigen prognose en die van het ministerie, VOION en het CBS komt het leerlingenaantal voor het Regius College 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 de leerlingendaling drie risico's te onderscheiden:

- Analyse van het huidige personeelsbestand toont aan dat de uitstroom van personeel de komende jaren groter of gelijk is aan de daling van het leerlingaantal. Dit is ook van toepassing voor de Pontis Onderwijsgroep. 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. Dit maakt dat we in de nieuwe stichting, nog meer dan nu het geval is, investeren in strategisch HRM-beleid. 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 opstromen (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.
- 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 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.

- 98 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 de relatieve kosten van de centrale ondersteunende diensten (COD) toenemen. De totstandkoming van de Pontis Onderwijsgroep biedt wat dit betreft meerwaarde. Pontis heeft baat bij schaalvergroting om de kwaliteit van hun COD te behouden en te versterken en de kwetsbaarheid van deze functies te beperken. De fusie zorgt – zeker op de langere termijn – voor het beperken van relatieve kostenstijging van de centrale ondersteunende diensten en speelt middelen vrij die in kwaliteitsverbetering kunnen worden geïnvesteerd.

Lwoo en pro middelen

Per 1 januari 2016 is ons SWV verantwoordelijk voor het toewijzen van de ondersteuning voor lwoo (leerwegondersteunend onderwijs) en pro (praktijkonderwijs) leerlingen en de bijbehorende budgetten. Het toekennen van lwoo en pro indicaties was een taak van de Regionale Verwijzingscommissie, maar deze RVC is per 1 januari 2016 opgeheven.

Het bestuur van het SWV VO Kop van Noord-Holland heeft voor een model gekozen waarbij de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de lwoo ondersteuning en het pro onderwijs bij de afzonderlijke schoolbesturen ligt. Het bijbehorende budget voor lwoo wordt op basis van een verdeelsleutel (aantal lwoo leerlingen op teldatum 1 oktober 2012) aan de schoolbesturen toegerekend. In 2022 wordt duidelijk, als onderdeel van het nieuwe ondersteuningsplan, hoe deze verdeling vanaf 2023 zal worden, omdat een verdeling op basis van de leerlingenaantallen in 2012 niet meer houdbaar is. Hierin schuilt een klein risico ten opzichte van de huidige situatie.

4.4.4 Analyse realisatie 2021 versus begroting 2021

	2021 EUR	Begroting 2021 EUR
Baten		
Rijksbijdragen	33.347.331	29.310.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	164.793	90.000
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-
Overige baten	498.868	514.000
Totaal baten	34.101.992	29.914.000
Lasten		
Personeelslasten	26.746.630	25.626.000
Afschrijvingen	502.373	524.000
Huisvestingslasten	2.142.956	1.629.000
Overige lasten	2.413.738	2.288.000
Totaal lasten	31.805.698	30.067.000
Financiële baten en lasten	-	-
Resultaat	2.205.294	153.000-

Verklaring belangrijkste verschillen realisatie 2021 versus begroting 2021

Alle hieronder opgenomen bedragen zijn afgerond.

3.1 Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen nemen toe met €4.037.000 ten opzichte van de begroting. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De GPL is met 1,24% meer aangepast dan begroot (€295.000).
- Er zijn een aantal ongeoormerkte en geoormerkte subsidies ontvangen om de uitgaven ten behoeve van de gevolgen van COVID te ondervangen:

○ NPO	+	2.194.000
○ Extra hulp voor de klas	+	390.000
○ Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	+	294.000
○ Aanvullende bekostiging eindexamens	+	<u>280.000</u>
	+	<u>3.158.000</u>
- In het kader van de STO-subsidie is in 2021 een technologielokaal gerealiseerd (€334.000); dit is declarabel als geoormerkte subsidie.
- De ontvangen doorbetalingen van het SWV nemen toe door een impuls subsidie (€235.000).

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en subsidies nemen toe met €77.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De subsidie voor begeleidingskosten AONHW is €34.000 hoger dan begroot en er is een Impuls Baankansensubsidie van €14.000 ontvangen.

3.5 Overige baten

De overige baten nemen af ten opzichte van de begroting met €15.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De ouderbijdragen nemen ten opzichte van de begroting af met €88.000 doordat de ouderbijdrage is aangepast omdat een groot aantal activiteiten niet kon doorgaan vanwege COVID-19.
- Er zijn meer docenten voor een deel gedetacheerd bij het ROC kop van Noord-Holland en de UVA. Hierdoor nemen de opbrengsten toe met €34.000.

4.1 Personeelslasten

De personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met €1.121.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

4.1.1. Lonen en salarissen

- De premies voor sociale lasten zijn €245.000 hoger zijn dan begroot.
- De loonstijging als gevolg van de CAO-afspraken is 1,1% hoger dan begroot (€208.000).
- De premies voor de pensioenen zijn €132.000 hoger zijn dan begroot.
- De kosten voor ziektevervangings zijn €104.000 hoger.
- Er is 1,68 fte meer ingezet (2,57fte meer inzet OOP en 0,89fte minder inzet OP) dit leidt tot een toename van €113.000.

4.1.2 overige personele kosten

De overige personele lasten neemt af met €109.000. De belangrijkste oorzaak is dat de kosten voor professionalisering en studiedagen zijn afgenomen met €104.000 als gevolg van COVID-19.

4.1.3 Uitkeringen

De uitkeringen nemen toe ten opzichte van de begroting doordat er vergoedingen zijn ontvangen voor transitievergoeding aan een aantal medewerkers die wegens ziekte uit dienst zijn gegaan (€37.000). 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 €514.000.

De post (kosten voor onderhoud) neemt toe ten opzichte van de begroting door de realisatie van het technieklokaal (€323.000). Daarnaast nemen de kosten voor energie toe met €202.000 als gevolg van de prijsstijging voor gas en elektra en het toegenomen gasverbruik als gevolg van het ventilatiebeleid vanwege COVID-19.

4.4 Overige lasten

De overige kosten zijn met €126.000 gestegen. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door:

- Her-implementatie multifunctionals (€88.000).
- Er zijn meer leermiddelen aangeschaft (€58.000).
- De kosten voor de ondersteuning ten behoeve van de fusie zijn hoger (€45.000).
- Investeringskosten voor de digitale Open Dag (€34.000).
- Als gevolg van COVID-19 zijn minder activiteiten geweest in het kader van het ouderfonds (-/- €81.000).

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: maandelijkse 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 2022. 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 2021 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 2022 extra middelen vanuit de bestemmingsreserve NPO naar de scholen gaan. Deze extra toevoeging vanuit de bestemmingsreserve (circa €500.000 per jaar voor de scholen van het Regius College) is nog niet verwerkt in onderstaande meerjarenbegroting.

Meerjaren begroting Regius College

	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Totaal rijksbijdragen	29.617.882	33.347.331	30.873.000	28.628.000	27.822.000	26.509.000
Totaal overige overheidsbijdragen	126.641	164.793	103.000	75.000	75.000	75.000
Totaal overige baten	625.735	498.868	503.000	503.000	503.000	503.000
Totaal inkomsten	30.370.258	34.010.992	31.479.000	29.206.000	28.400.000	27.087.000
Totaal directe loonkosten	25.368.442	26.746.630	26.575.000	26.261.000	25.907.000	25.176.000
Totaal afschrijvingen op activa	574.221	502.373	571.000	671.000	671.000	671.000
Totaal huisvestingslasten	1.829.716	2.142.956	2.177.000	1.792.000	1.792.000	1.792.000
Totaal overige kosten	2.214.803	2.413.737	2.246.000	2.246.000	2.246.000	2.246.000
Totaal lasten	29.987.182	31.805.697	31.569.000	30.970.000	30.616.000	29.885.000
Totaal financiële baten en lasten	2.035	-	-	-	-	-
Resultaat	385.111	2.205.294	90.000-	1.764.000-	2.216.000-	2.798.000-
Regius (16CX+19SQ)	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
FTE docenten (excl ziekte vervanging)	229	228	218	218	216	209
Bekostigde leerlingen	3.257	3.129	3.006	2.935	2.856	2.695
Leerling- docent ratio	14,25	13,70	13,79	13,44	13,25	12,87
Regius fte excl. ziekte vervanging	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Directie en College van Bestuur	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Onderwijzend personeel	228,59	228,38	221,07	218,46	215,52	209,44
Onderwijs ondersteunend personeel	69,84	78,11	81,68	80,72	79,63	77,38
	304,43	312,49	307,75	304,17	300,14	291,83

Zoals gebruikelijk zijn de bovenstaande meerjarenbegroting en de meerjarenbalansontwikkeling op de volgende pagina gebaseerd op soortgelijke overzichten in de begroting 2022. In de periode tussen het opstellen van de begroting en de jaarrekening zijn er ontwikkelingen geweest met betrekking tot (de besteding) van subsidies die in deze overzichten (nog) niet zijn verwerkt. Zo zal er sprake zijn van de vorming van aanzienlijke bestemmingsreserves en onttrekking daaruit de komende jaren. Omdat de meerjarenbalansontwikkeling is gebaseerd op de begroting 2022, is daarin de huidige gedragslijn zichtbaar, waarbij toekomstige negatieve resultaten ten laste van de algemene reserve worden gebracht.

Het opstellen van een meerjarenbegroting blijft een lastige opgave als gevolg van de onzekerheid met betrekking tot kabinetsbeleid. Vanwege die onzekerheid is een aantal zaken wel en een aantal zaken niet opgenomen in de meerjarenbegroting.

De NPO-subsidies zijn voornamelijk incidenteel, hoewel er in het regeerakkoord wel uitspraken worden gedaan die duiden op een vervolg op de huidige incidentele toezeggingen. De NPO-subsidies die in 2021 zijn ontvangen, en die nog niet zijn uitgegeven, worden opgenomen in een bestemmingsreserve die tot en met het schooljaar 2024 – 2025 additioneel zullen worden ingezet. Deze additionele inzet is niet opgenomen in de meerjarenbegroting. Indien de NPO-subsidies definitief incidenteel blijken te zijn, zal het merendeel van de projectaanstellingen in 2024–2025 moeten worden ontbonden waardoor de personele lasten dalen. Ook deze daling van de personele lasten is niet opgenomen in de meerjarenbegroting.

In de meerjarenbegroting is wel rekening gehouden met de daling van het leerlingenaantal en dus een daling van de rijksbijdrage. In de meerjarenbegroting is, parallel aan de daling van het aantal leerlingen, rekening gehouden met slechts een gedeeltelijke daling van de personele kosten. Hier is voor gekozen omdat er een vertraging zit in de afname van de (boven)formatieve kosten indien er sprake is van leerlingendaling.

In de meerjarenbegroting is het huidige beleid gericht op klassenverkleining nog steeds het uitgangspunt. Dit komt tot uiting in de leerling–docent ratio (het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte docenten) die zelfs licht daalt.

De kosten voor professionalisering (in- en externe scholing en uren in het taakbeleid voor onderwijsontwikkeling) zullen naar verwachting in de loop van de jaren dalen. Ook hier is echter in de meerjarenbegroting (nog) geen rekening mee gehouden.

De komende jaren laat de meerjarenbegroting een negatief resultaat zien. Er ontstaat, vanwege de relatief hoge (bestemmings)reserves, op de korte termijn geen direct probleem. Vanaf 2024 zal er echter wel nagedacht moeten worden over aanpassingen (vanaf 2025) in het huidige beleid zoals hierboven beschreven, uiteraard rekening houdend met het dan geldende kabinetsbeleid voor het onderwijs.

Meerjaren balans ontwikkeling Regius College	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Vaste activa						
1.2 Materiele vaste activa	2.336.387	2.243.016	2.622.016	2.751.016	2.780.016	2.509.016
Vlottende activa						
1.5 Vorderingen	302.238	384.025	525.000	525.000	525.000	525.000
1.7 Liquide middelen	13.569.700	15.812.449	14.741.911	13.048.910	11.003.911	8.676.911
	13.871.938	16.196.474	15.266.911	13.573.910	11.528.911	9.201.911
	16.208.325	18.439.490	17.888.927	16.324.927	14.308.927	11.710.927
2.1 Algemene reserve	6.896.006	6.896.518	6.806.519	5.042.518	2.826.518	28.519
Bestemmingsreserve (publiek)	1.666.626	3.862.409	3.862.409	3.862.409	3.862.409	3.862.409
Bestemmingsreserve (privaat)	274.000	283.000	283.000	283.000	283.000	283.000
	8.836.632	11.041.927	10.951.927	9.187.927	6.971.927	4.173.927
2.2 Voorzieningen	3.500.700	3.737.000	3.937.000	4.137.000	4.337.000	4.537.000
2.4 Kortlopende schulden	3.870.993	3.660.563	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
	16.208.325	18.439.490	17.888.927	16.324.927	14.308.927	11.710.927

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.

Het Regius College heeft alle liquiditeiten ondergebracht bij het 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 en is er sprake van een forse negatieve rente. Ook zijn er vanuit het ministerie geen extra kosten aan verbonden.

Liquiditeitsprognose

	2022	2023	2024	2025
Saldo 31 december	14.741.911	13.048.910	11.003.911	8.676.911

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 onderwijsinstelling 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 2021 Regius College normatief eigen vermogen:

$$(0,5 \times 1.124.118 \times 1,27) + 1.628.318 + (0,05 \times 34.010.992) = 4.042.682$$

Totaal eigen vermogen	11.041.927
Privaat eigen vermogen	-/- 283.000
Feitelijk eigen vermogen	10.758.927
Normatief eigen vermogen	-/- 4.042.682
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	+ 6.716.245

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:

- inzet van maatregelen conform de menukaart in het NPO;
- 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 Convenantgelden.

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 2021 zijn ontvangen die in latere jaren worden uitgegeven en vanwege frictiekosten in het kader van de leerlingendaling (zie 4.4.3).

Kengetal	Formule	2021	2020	2019	Gem.VO 2020	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Weerstandsvormogen	Eigen vermogen/totale Baten	32%	29%	28%	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	2021	2020	2019	Gem.VO 2020	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Liquiditeit	Vlottende activa/vlottende passiva	4,4	3,6	3,9	1,6	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	2021	2020	2019	Gem.VO 2020	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Rentabiliteit	Resultaat/totale baten + rentebaten	6,5	1,3	4,7	-0,1	-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	2021	2020	2019	Gem.VO 2020	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Solvabiliteit I	Eigen vermogen/Balans totaal	60%	55%	53%	40%	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	2021	2020	2019	Gem.VO 2020	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten incl. afschrijvingslasten gebouwen en terreinen/Totale lasten	6,9%	6,3%	6,1%	7,1%	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
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HOS	Huiswerk Op School
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IKB	Individueel Keuzebudget
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
NPO	Nationaal Plan Onderwijs
NSO	Nederlandse School voor Onderwijsmanagement
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
PAL-student	Persoonlijke Assistent Leraren
PDCA-cyclus	Plan Do Check Act-cyclus
PGMR	Personeelsgeleding Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Pro	Praktijkonderwijs
PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
RVC	Regionale Verwijzingscommissie
RvT	Raad van Toezicht
ROC	Regionaal Opleidings Centrum
SE	Schoolexamen
SWV 27.0	Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen

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 2021

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 2021: 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 2021 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 2020 en de begroting 2021.

Toelichting mutaties in opbrengsten en lasten

In deze paragraaf worden de materiële (belangrijkste) mutaties in opbrengsten en lasten –**werkelijk 2021 ten opzichte van werkelijk 2020** – 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 €3.729.000. Belangrijkste oorzaken zijn:

- Het aantal leerlingen daalt met 130 (–/–€759.000).
- De Gemiddelde Personeelslast (GPL) is gestegen met 6,33%, wat leidt tot een verhoging van de bekostiging met €1.243.000. De stijging is verdeeld in een stijging van 2,47% (€510.000) ter dekking van de kosten voor pensioenlasten en de loonontwikkeling. Ook is de Prestatiebox voor 2/3^e deel aan de GPL toegevoegd; dit betekent een stijging van 3,86% (€733.000).
- De materiële bekostiging neemt af met €114.000 als gevolg van de leerlingendaling.
- Het aantal leerlingen dat voor ondersteuningsbekostiging in aanmerking komt neemt af met 9 en zorgt voor een afname van €37.000. 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).

Resumé personele bekostiging

Prestatiebox	+	733.000
GPL	+	510.000
Overig	+	<u>24.000</u>

+ 1.267.000

Afname aantal bekostigde leerlingen	-/-	759.000
Afname materiele bekostiging	-/-	<u>114.000</u>

-/- 873.000

Totaal mutatie + 394.000

Overige subsidies

De overige subsidies OCW zijn toegenomen met €2.723.000. Belangrijkste oorzaken zijn:

- In het kader van het NPO is een subsidie ontvangen van €2.194.000.
- In verband met de gevolgen van corona is een aantal subsidie verstrekt:
 - extra hulp voor de klas (€390.000)
 - inhaal- en ondersteuningsprogramma's (€294.000)
 - aanvullende bekostiging eindexamens (€280.000)
- De bekostiging voor de Prestatiebox is afgenomen door de leerlingendaling en is voor 2/3^e deel toegevoegd aan de leerlingbekostiging door een ophoging van de GPL. Hierdoor neemt de bekostiging af met €742.000.
- In het kader van de STO-subsidie is in 2021 €334.000 meer besteed aan dit project en declarabel als subsidie. 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.

Resumé overige subsidies

NPO	+	2.194.000
Extra hulp voor de klas	+	390.000
Sterk Techniek Onderwijs	+	333.000
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	+	294.000
Aanvullende bekostiging eindexamens	+	<u>280.000</u>

3.491.000

Prestatiebox	-/-	742.000
Overig	-/-	<u>26.000</u>

-/- 768.000

Totaal mutatie + 2.723.000

Ontvangen doorbetalingen Samenwerkingsverband

- De ontvangsten van het Samenwerkingsverband nemen toe met €612.000.
- De voornaamste mutaties zijn: Per 1 augustus 2020 zijn de werknemers van de Ondersteuningspunten in dienst getreden bij het Regius College. In 2021 wordt het gehele jaar vergoed; hierdoor stijgt de bijdrage met €312.000.
- Er is een eenmalige impulsbijdrage van €235.000 verstrekt.
- Als gevolg van de overheveling van lwoo-financiering stijgt de doorbetaling van het SWV met €37.000.

Samengevat Rijksbijdragen (inclusief additionele subsidies)		
Rijksbijdragen OCW (personeel en exploitatie)	+	394.000
Geoormerkte subsidie	+ 1.028.000	
Niet geoormerkte subsidies	+ <u>1.695.000</u>	
Overige subsidies	+	2.723.000
Ontvangen overheveling Samenwerkingsverband	<u>±</u>	612.000
Totaal	<u>+</u>	<u>3.729.000</u>

Overige baten

- De ouderbijdragen nemen af met €58.000. Als gevolg van COVID-19 zijn er minder activiteiten georganiseerd. Op basis hiervan is de ouderbijdrage aangepast.

LASTEN

Personeelslasten

De totale personeelslasten (inclusief uitzendkrachten) zijn gestegen met €1.378.000.

De lonen en salarissen (4.1.1) zijn gestegen met €1.894.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de volgende mutaties.

- De lonen zijn conform de cao per 1 oktober 2021 verhoogd met 1,5%. Tevens is de eindejaaruitkering structureel verhoogd van 8,0 naar 8,33%. Daarnaast ontvingen de medewerkers eenmalig een bedrag van €800 bij een fulltime dienstverband. De kosten hiervan bedragen €477.000.
- Er zijn een aantal eenmalige uitkeringen verstrekt in het kader van een corona bonus (€140.000) en examengelden (€280.000).
- Er is in 2021 gedurende het jaar gemiddeld 8,23 fte OOP (€524.000) meer ingezet. De medewerkers van de ondersteuningspunten van het Samenwerkingsverband waren in 2020 een gedeelte van het jaar overgenomen (augustus-december) en er zijn meer ondersteuningsmedewerkers aangenomen in het kader van de Convenantgelden en NPO. Ook zijn huiswerkbegeleiders aangenomen voor het HOS-project (€47.000).
- De premies voor sociale lasten nemen toe door de loonstijging en eenmalige uitkering met €206.000.
- De pensioenpremies zijn verhoogd. Hierdoor stijgen de kosten met €348.000.
- Er is in 2021 gedurende het jaar gemiddeld 2,6 fte OP (€277.000) minder ingezet.
- De kosten voor ziektevervanging zijn toegenomen met €104.000.

Resumé lonen en salarissen

Loonstijging	+	477.000	
Uitkeringen (COVID-19 + examen)	+	420.000	
Meer inzet OOP	+	571.000	
Sociale lasten	+	206.000	
Pensioenpremies	+	348.000	
Ziektevervang	+	104.000	
Overige mutaties	+	<u>45.000</u>	
			+ 2.171.000
Minder inzet OP			-/- 277.000
Totaal mutatie			<u>+ 1.894.000</u>

De overige personele lasten (4.1.2) zijn afgenomen met €497.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat:

- Het personeel 'niet in loondienst' neemt af met €334.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door daling van het aantal leerlingen (14) in het Startcentrum. De bekostiging (€142.000) volgt deze leerlingen, zodat het onderwijs in het Startcentrum gefaciliteerd kan worden. De inhuur van docenten voor ziektevervang via uitzendbureaus neemt af met €68.000 en de ziektevervang voor zorgmedewerkers neemt af met €57.000.
- De dotatie personele voorzieningen neemt af met €76.000. Deze afname wordt veroorzaakt doordat de voorziening voor IKB afneemt met €78.000. Er is meer IKB-verlof opgenomen en uitbetaald.
- De post 'overig' onder de overige personele lasten neemt af met €87.000. De kosten voor professionalisering en studiedagen zijn afgenomen met €104.000 als gevolg van COVID-19.

Resumé overige personele lasten

Startcentrum	-/-	142.000	
Inhuur extern	-/-	125.000	
Externe professionalisering	-/-	104.000	
Dotatie IKB	-/-	78.000	
Overig	-/-	<u>48.000</u>	
Totaal mutatie			<u>-/- 497.000</u>

Afschrijvingen op vaste activa (4.2)

De afschrijvingen op vaste activa nemen af door de afname van afschrijvingen op inventaris en apparatuur (€57.000).

Huisvestingslasten (4.3)

Het totaal aan huisvestingslasten is toegenomen met €313.000. Dit wordt o.a. veroorzaakt door:

- De kosten voor onderhoud zijn met €212.000 gestegen doordat er voor €323.000 een technieklokaal gerealiseerd is. Deze kosten worden geheel gedekt uit de geoormerkte subsidie STO (zie 3.1.2). In 2020 zijn voor €140.000 muzieklokalen gerealiseerd waardoor de mutatie op onderhoud/verbouwingen €180.000 is.

- De post energie en water is gestegen met €163.000. Dit wordt veroorzaakt doordat de gasprijs eind 2021 gestegen is en het verbruik is toegenomen door ventilatie in het kader van COVID-19.

Overige lasten (4.4)

- De administratie- en beheerlasten nemen toe met €172.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door eenmalige her-implementatie van multifunctionals (€121.000). Daarnaast is voor de opzet van de digitale open dag €34.000 uitgegeven.
- De lasten voor inventaris, leermiddelen en apparatuur nemen toe met €92.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de toename van lesmaterialen ten behoeve van secties (€92.000).
- De kosten ten behoeve van de ouderbijdragen nemen af met €99.000. Er zijn minder activiteiten geweest als gevolg van COVID-19. De ouderbijdrage hierop aangepast.

Balansanalyse

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

De post Startcentrum neemt toe met €54.000 euro omdat er meer leerlingen 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 nemen hoofdzakelijk toe door de te verwachte afrekening van de energie kosten (€23.000).

De liquide middelen nemen toe met €2.243.000 hoofdzakelijk door toename van de eigen vermogenspositie (winst) €2.205.000.

Het eigen vermogen neemt toe met €2.205.000, dit betreft het resultaat (en de mutaties van de bestemmingsreserves).

De post personeelsvoorzieningen neemt toe met €139.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een positieve mutatie van de voorziening IKB-uren (€167.000). De post overige voorzieningen neemt toe door de toekomstige uitgaven ten behoeve van de voorziening grootonderhoud. De mutatie van deze post is €97.000.

De post crediteuren neemt toe doordat de facturen van energieleveranciers aanzienlijk hoger zijn (91.000).

De post OCW neemt af met €165.000, dit komt hoofdzakelijk doordat de uitgaven van het Regius College en de Regio Partners voor de geoormerkte subsidie Sterk Techniek Onderwijs voor de Kop van Noord-Holland zijn toegenomen. Doordat het Regius College penvoerder is, 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.

De post vooruit ontvangen termijnen neemt af met €72.00. Dit wordt veroorzaakt doordat de werkweken geannuleerd zijn en de ouderbijdrage is verlaagd vanwege COVID-19.

De post vakantiegeld en vakantiedagen nemen toe met €158.000. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door toename van het verlofsaldo bij medewerkers (€148.000).

De overige kortlopende schulden nemen af met €400.000 hoofzakelijk doordat in 2020 de subsidie inhaal- en achterstandsprogramma's (€294.000) vooruit ontvangen was.

Toelichting niet in de balans opgenomen vorderingen

Vordering OCW: eind 2020 heeft het Regius College een vordering op het ministerie van OCW ten bedrage van 1,7 miljoen euro (eind 2019: 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	€592.850
GP Groot Afvalverwerking	31-12-2023	€ 21.275
Canon 3	01-05-2026	€ 15.925

Deze bedragen zijn voor de resterende looptijd van de verplichtingen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen ontwikkelingen na balansdatum die effect op de continuïteit van de organisatie hebben anders dan de fusie met het Trinitas College.

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 2021 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-, waardeerings- 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 posten 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 behandeling 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 berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de aanschafwaarde.

Als activeringsgrens wordt €450 gehanteerd. De aangewende investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de boekwaarde van de materiële vaste activa. Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

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

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 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.

De bestemmingsreserve NPO is in 2021 gevormd. De dotatie bestaat uit de subsidie van het ministerie minus de bestedingen 2021 en uit een dotatie uit het resultaat. De dotatie uit het resultaat is het gevolg van minder uitgaven als gevolg van COVID-19. Deze reserve zal in de komende jaren worden uitgegeven conform de voorwaarden zoals vermeld in de beschikking van het Cfi.

De bestemmingsreserve impuls gelden SWV is in 2021 gevormd. Dit betreft het nog niet bestede deel van de extra middelen die het Samenwerkingsverband heeft verstrekt. In 2022 zal het resterende budget worden ingezet.

De bestemmingsreserve Convenant gelden 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 (1,1 fte), Leerlingbalie (2,0 fte) en een Trajectklas op Maat (0,75 fte).

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 1 fte) 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.

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-geoordeelde 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.

Geoordeelde 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.

Geormerkte 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 pensioenge-rechtigde 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 28 februari 2022 111,0%. (bron: website www.abp.nl 25-03-2022).

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.

MAB Model A Balans per 31 december 2021 vergelijkende cijfers per 31 december 2020

Regius College 41865

A.1 Jaarrekening (opgesteld na resultaatbestemming)

A 1.1 Balans per 31 december 2021

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.1 Immateriële vaste activa	-		-	
1.2 Materiele vaste activa	2.243.016		2.336.387	
1.3 Financiële vaste activa	-		-	
		2.243.016		2.336.387
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	-		-	
1.5 Vorderingen	384.025		302.238	
1.6 Effecten	-		-	
1.7 Liquide middelen	15.812.449		13.569.700	
		16.196.474		13.871.938
		<u>18.439.490</u>		<u>16.208.325</u>

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1 Eigen vermogen		11.041.927		8.836.632
2.2 Voorzieningen		3.737.000		3.500.700
2.3 Langlopende schulden		-		-
2.4 Kortlopende schulden		3.660.563		3.870.993
		<u>18.439.490</u>		<u>16.208.325</u>

MB Model B Staat v. Baten en Lasten jaar 2021 vergelijkende cijfers 2020
Regius College 41865

		2021		Begroting 2021		2020	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten							
3.1	Rijksbijdragen	33.347.331		29.310.000		29.617.882	
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	164.793		90.000		126.641	
3.3	College-, cursus, les- en examen geld	-		-		-	
3.4	Baten werk in opdracht van derden	-		-		-	
3.5	Overige baten	498.868		514.000		625.735	
	Totaal Baten		34.010.992		29.914.000		30.370.258
Lasten							
4.1	Personeelslasten	26.746.630		25.626.000		25.368.442	
4.2	Afschrijvingen	502.373		524.000		574.221	
4.3	Huisvestingslasten	2.142.956		1.629.000		1.829.716	
4.4	Overige lasten	2.413.738		2.288.000		2.214.803	
	Totaal lasten		31.805.698		30.067.000		29.987.182
	Saldo baten en lasten		2.205.294		153.000-		383.076
5	Financiële baten en lasten	-		-		2.035	
			-		-		2.035
	Resultaat		2.205.294		153.000-		385.111
6	Belastingen	-		-		-	
7	Resultaat deelnemingen	-		-		-	
			-		-		-
	Resultaat na belastingen		2.205.294		153.000-		385.111
8	Aandeel derden in resultaat		-		-		-
	Netto resultaat		2.205.294		153.000-		385.111
9	Buitengewoon resultaat		-		-		-
	Totaal resultaat		2.205.294		153.000-		385.111

MC Model C Kasstroomoverzicht jaar 2021 vergelijkende cijfers 2020

Regius College 41865

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (exclusief rente)		2.205.294		383.076
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	502.373		574.221	
- mutaties voorzieningen	<u>236.300</u>	738.673	<u>333.000</u>	907.221
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	81.787-		165.037	
- schulden	<u>210.430-</u>		<u>762.459</u>	
		292.217-		927.496
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.651.749		2.217.793
Ontvangen interest	-	-	2.035	2.035
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.651.749		2.219.828
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	409.001-		177.005-	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-		-	
Investerings in deelnemingen en samenwerkingsverbanden	-		-	
Mutaties leningen	-		-	
Overige investeringen in financiële vaste activa	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		409.001-		177.005-
Mutatie liquide middelen		<u>2.242.749</u>		<u>2.042.823</u>
Liquide middelen	31-12-2021	15.812.449	31-12-2020	13.569.700
	31-12-2020	13.569.700	31-12-2019	11.526.877
	Mutatie	2.242.749	Mutatie	2.042.823

EL Effecten & Liquide middelen

	2021 EUR	2020 EUR
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	1.895	5.675
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	15.810.554	13.564.027
1.7.3 Deposito's	-	-
	<u>15.812.449</u>	<u>13.569.700</u>
De deposito's zijn direct opeisbaar.		

Regius College 41865

EV Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen		Stand per 1-1-2021 EUR	Resultaat EUR	Overige wijzigingen EUR	Stand per 31-12-2021 EUR	Totaal/ EUR
2.1.1 Algemene reserve	Algemene reserve	6.896.006	511	-	-	6.896.518
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	Reserve personeel	1.200.000	235.000	-	1.435.000	
	Reserve BAPO	39.000	24.000	-	15.000	
	Reserve NPO gelden	-	2.193.000	-	2.193.000	
	Reserve impuls gelden SWV	-	27.051	-	27.051	
	Reserve convenantsgelden	427.626	235.268	-	192.358	
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	Reserve Schoolfonds	1.666.626	2.195.783	-	-	3.862.409
	Reserve Faciliteiten leerlingen	206.000	9.000	-	215.000	
	Reserve Werkweken	62.000	-	-	62.000	
	Reserve Ouderbijdragen	6.000	-	-	6.000	
		-	-	-	-	283.000
		274.000	9.000	-	-	
		8.836.632	2.205.294	-	-	11.041.927
2.2 Voorzieningen	Boekwaarde 1-1-2021 EUR					
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	Dotaties 2021 EUR					
2.2.3 Overige voorzieningen	Onttrekkingen 2021 EUR					
		2.381.700	459.072	319.772	2.521.000	24.050
		1.119.000	500.051	403.051	1.216.000	533.015
		3.500.700	959.123	722.823	3.737.000	557.065

Regius College 41 865

KS Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	2021 EUR	EUR	2020 EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren		442.148	292.724	
2.5.4	OCW		188.507	353.489	
	Loonheffing	876.859		809.993	
	Omzetbelasting	13.388		9.462	
	Premies sociale verzekeringen	304.664		286.275	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.168.135	1.086.806	
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		362.568	323.597	
2.4.9	Overige kortlopende schulden			72.366	
	Vooruit ontvangen termijnen	-		1.226.613	
	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.384.523		515.399	
	Overige	114.682			
2.4.10	De overlopende passiva		1.499.205	1.814.378	
			3.660.563	3.870.993	

Regius College 41865

OB Overheidsbijdragen

		2021		Begroting 2021		2020	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen						
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ		25.344.798		24.317.000		24.950.544
	Geoordeelde subsidies	1.485.788		556.000		457.848	
	Niet geoordeelde subsidies	3.870.489		2.065.000		2.175.715	
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ		5.356.277		2.621.000		2.633.564
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen SWV		2.646.256		2.372.000		2.033.774
			33.347.331		29.310.000		29.617.882
3.2	Overige overheidsbijdragen en –subsidies						
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	31.270		33.000		31.100	
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	133.523		57.000		95.541	
			164.793		90.000		126.641
AB Andere baten							
3.5	Overige baten						
3.5.1	Verhuur	179.815		170.000		191.314	
3.5.2	Detachering personeel	151.456		117.000		164.802	
3.5.5	Ouderbijdragen	122.396		210.000		180.562	
3.5.6	Overige	45.200		17.000		89.056	
			498.868		514.000		625.735
			34.010.992		29.914.000		30.370.258

Leerling aantallen tbv de bekostiging*

	2021	2020
Regulier	2.991	3.102
LWOO	1	9
PRO	142	139
VAVO*	5	7
	3.139	3.257

*VAVO Leerlingen kunnen ook voor een deel bekostigd worden. Bij deeltijd tellen zij voor 0,5 mee in de leerlingtelling. Hierdoor kan het bekostigde aantal afwijken van de werkelijke inschrijvingen. Voor 2021 zijn er 9 werkelijke en 2020 zijn er 14 werkelijke VAVO leerlingen

Jaarstukken 2021

pagina 11

*VAVO Leerlingen kunnen ook voor een deel bekostigd worden. Bij deeltijd tellen zij voor 0,5 mee in de leerlingentelling. Hierdoor kan het bekostigde aantal afwijken van de werkelijke inschrijvingen. Voor 2021 zijn er 9 werkelijke en 2020 zijn er 14 werkelijke VAVO leerlingen

LA Lasten		2021		Begroting 2021		Regius College 41865 2020	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten						
	Brutolonen en salarissen	20.017.172		19.083.000		18.677.129	
	Sociale lasten	2.457.376		2.212.000		2.251.530	
	Pensioen premies	3.110.651		2.979.000		2.762.437	
4.1.1	Lonen en salarissen		25.585.199		24.274.000		23.691.095
	Dotaties personele voorzieningen	151.000		208.000		227.000	
	Personeel niet in loondienst	344.630		325.000		678.556	
	Overig	821.399		893.000		908.698	
4.1.2	Overige personele lasten		1.317.029		1.426.000		1.814.254
4.1.3	Af: uitkeringen		155.598		74.000		136.907
			26.746.630		25.626.000		25.368.442
	<i>Aantal personeelsleden (gemiddeld aantal fte's in dienst incl ziekte vervanging over 2021 en 2021)</i>						
	Directie	2021	2020				
	Onderwijs ondersteunend personeel	6,00	6,02				
	Onderwijzend personeel	81,33	71,28				
		232,51	235,71				
		319,85	313,01				
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa						
4.2.2	Materiële vaste activa	502.373	502.373	524.000	524.000	574.221	574.221
4.3	Huisvestingslasten						
4.3.1	Huur	51.393		75.000		44.408	
4.3.3	Onderhoud	476.830		104.000		264.666	
4.3.4	Energie en Water	471.356		269.000		307.932	
4.3.5	Schoonmaakkosten	578.880		575.000		625.894	
4.3.6	Heffingen	15.516		18.000		17.532	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	500.051		525.000		508.896	
4.3.8	Overige	48.929	2.142.956	63.000	1.629.000	60.387	1.829.716

4.4	Overige lasten				
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	879.420	735.000	707.565	
4.4.1.1	Accountantskosten jaarrekening	26.318	24.000	24.584	
4.4.1.2	Accountantskosten andere opdrachten	4.659	2.000	1.310	
4.4.2	Inventaris, leermiddelen en apparatuur	1.400.785	1.343.000	1.279.454	
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	-	-	-	
4.4.4	Overige (ouderbijdragen)	102.558	184.000	201.890	
		<u>2.413.738</u>	<u>2.288.000</u>	<u>2.214.803</u>	
		<u><u>31.805.698</u></u>	<u><u>30.067.000</u></u>	<u><u>29.987.182</u></u>	
FB Financieel en buitengewoon					
5	Financiële baten en lasten				
5.1	Rente baten	-	-	2.035	
		<u>-</u>	<u>-</u>	<u>2.035</u>	

VT Verplichte Toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Naam: Stichting Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland.

Juridische vorm: Stichting

Statutaire zetel: Schagen

Code activiteiten: 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).

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie inhaal- en ondersteuning	IOP2-41865-1	16-10-2020	Ja
Subsidie zij-instroom	1046705	20-2-2020	Ja
Subsidie zij-instroom	1052353	20-3-2020	Ja
Subsidie zij-instroom	1097457	20-11-2020	Ja
Subsidie zij-instroom	1093502	20-10-2020	Ja
Subsidie voor studieverlof	1165604-1	20-8-2021	Ja
Subsidie voor studieverlof	1179247-1	20-10-2021	Ja
Extra Hulp voor de klas	EHK20041	25-3-2021	Ja
Extra Hulp voor de klas	EHK21076	5-8-2021	Ja

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aan Datum

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale Subsidieabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1-1-2021	Ontvangen in verslagjaar	Totale kosten in verslagjaar	Saldo 31-12-2021
Projectbureau	Sterk techniekonderwijs	1-7-2019	310.075	93.398	96.914	3.516-	108.676	92.151	13.009
Regius College	Sterk techniekonderwijs	1-7-2019	1.405.000	351.250	194.243	157.007	351.250	532.586	24.329-
Regio partners	Sterk techniekonderwijs	1-7-2019	1.535.000	433.750	207.077	226.673	433.750	645.165	15.258
Totaal	Sterk techniekonderwijs	STO19072	3.250.075	878.398	498.234	380.164	893.676	1.069.902	203.938

Bezoldiging Topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2021

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 2021 € 177.000 (2020; € 170.000). Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor onderwijs Klasse E.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

	Dhr. A.H. Hoekstra		Mevr. C.A.M. de Schepper	
	2021	2020	2021	2020
Functie	directie	directie	directie	directie
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging (in €)				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.996	139.415	106.497	104.353
Beloningen betaalbaar op termijn	22.636	20.857	20.025	18.229
Subtotaal	161.633	160.273	126.523	122.582
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	177.000	170.000	177.000	170.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
Bezoldiging (in €)	161.633	160.273	126.523	122.582

Toeziethoudende topfunctionarissen (bestuurders)

	G. Westerink	M. van der Jagt	S. Bloom	R. Kriekaard	M. Robijns
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid
Gegevens 2021					
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging (in €)					
Bezoldiging	6.350	6.350	4.233	4.233	4.233
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
Totaal bezoldiging 2021	6.350	6.350	4.233	4.233	4.233
Gegevens 2020					
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	6.350	6.350	4.233	4.233	4.233
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000	17.000	17.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
Totaal bezoldiging 2020	6.350	6.350	4.233	4.233	4.233

Er zijn in 2021 geen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen gedaan.

Vermelding bezoldiging niet-functionarissen

Er zijn geen functionarissen die in 2021 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 2021 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 2021:

Schagen, 22 juni 2022

De Raad van Toezicht:

D.D. Reneman (voorzitter)

M.C. Robijns (vice-voorzitter)

S.G.M. Bloom

R.C. Kriekaard

J.C.F. Stuifbergen

Het College van Bestuur:

A.H. Hoekstra (voorzitter)

Controleverklaring onafhankelijke accountant

