

JAAERVERSLAG 2022

PONTIS ONDERWIJSGROEP



Voorwoord

Dit is het eerste jaarverslag van de Pontis Onderwijsgroep. Het fusieproces was per 1 januari 2022 formeel afgerond, het werk was daarmee allerm minst klaar. Het schrijven van het jaarverslag voelt als even stil staan terwijl alles om je heen in beweging is. Het voelt als opschrijven van wat was, terwijl wat was niet meer is. Toch is het goed om in al die beweging juist even stil te staan en te reflecteren en tegelijkertijd trots te zijn op alle zaken die we in 2022 hebben bereikt.

De veranderingen en uitdagingen in het onderwijs zijn groot – geen dag is hetzelfde. Zo is de (onderwijs)wereld vol van ChatGPT. Deze vorm van artificial intelligence produceert in een paar tellen geloofwaardige teksten. De technologie is vrij beschikbaar en er wordt al driftig mee geëxperimenteerd door onze leerlingen. Deze toepassing in het onderwijs willen verbieden is dweilen met de kraan open, je kunt het niet verbieden en het gaat ook niet meer weg. Sterker nog, er zijn al twee concurrenten die binnenkort ook op de markt komen. Dus waarom ChatGPT niet gebruiken om een bestuursverslag te maken? De onderstaande tekst was het schamele resultaat:

‘Welkom bij het jaarverslag van onze onderwijsinstelling. In dit verslag vind je alle belangrijke informatie over onze prestaties in het afgelopen jaar. We zijn erg trots op wat we hebben bereikt. Onze leerlingen presteren steeds beter en we hebben veel nieuwe initiatieven gelanceerd om onze onderwijskwaliteit nog verder te verbeteren. We hopen dat je net zo enthousiast bent over onze prestaties als wij zijn!’

Op zich, als korte inleiding, prima bruikbaar. Een nadere uitwerking ontbreekt, die moeten we toch nog zelf ter hand nemen, helaas...

De Pontis Onderwijsgroep sluit 2022 af met een negatief exploitatieresultaat van €260.000. Dit negatieve resultaat is

de uitkomst van de rechtmatige inzet van middelen en een proces van plussen en minnen dat gedetailleerd staat beschreven in hoofdstuk 6.

Vanuit de samenleving en de politiek worden stevige vragen aan het onderwijs gesteld. Ingegeven door zorgen over teruglopende onderwijsresultaten, kansenongelijkheid, lerarentekorten en werk-druk. ‘De vrijblijvendheid voorbij’ lijkt hierbij het nieuwe adagium van de minister, waarbij hij ook lijkt te kiezen voor: ‘Vertrouwen is leuk, maar controle is beter’. Dit is teleurstellend omdat al onze onderwijsprofessionals de ambitie hebben om goed onderwijs te geven en hun leerlingen zo goed mogelijk op weg te helpen in de maatschappij. Elke dag zetten de docenten zich in voor het beste onderwijs voor hun leerlingen. Ook de schoolleiders en onderwijsondersteuners werken hier hard aan. Bij deze intrinsieke ambitie om goed onderwijs te geven hoort ‘vertrouwen’. Daarbij is de kracht van het collectief leidend: alleen samen kunnen we werken aan goed onderwijs voor iedere leerling.

En dus gaan we samen en in vertrouwen op weg naar een nieuw Koersdocument 2024-2028 voor de Pontis Onderwijsgroep!

Tot slot bedank ik iedereen voor zijn bijdrage aan dit jaarverslag.

21 juni 2023
A.H. Hoekstra
Voorzitter College van Bestuur Pontis Onderwijsgroep



PONTIS onderwijsgroep

Postbus 282
1740 AG Schagen
t: (0224) 297 841
www.pontis.nl

Onze scholen

Regius College havo/vwo
Regius College vmbo/pro
Trinitas College Han Fortmann
Trinitas College Johannes Bosco

Inhoudsopgave

Voorwoord	3				81	Inleiding
Bestuursverslag	6				81	Centraal Ondersteunde Diensten (COD)
					88	Informatiebeveiliging & privacy (IBP)
Hoofdstuk 1	16	Bestuur en organisatie		Hoofdstuk 5	92	Governance
	16	Juridische structuur en organisatiestructuur			93	Code Goed Onderwijsbestuur
	19	Missie, kernwaarden en visie			93	Horizontale verantwoording
Hoofdstuk 2	24	Onderwijs			94	Externe contacten
	25	Inleiding			94	Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)
	25	Onderwijsontwikkelingen binnen de scholen			100	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
	33	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)			102	Klachtafhandeling
	46	Basisvaardigheden		Hoofdstuk 6	106	Financiën
	46	Passend Onderwijs			107	Inleiding
	50	Internationale Schakel Klas (ISK)			108	Allocatie van middelen
	52	Inspectie indicatoren			110	Verantwoording op het niveau Regius College en Trinitas College
	54	Vierjaarlijks inspectie onderzoek			111	Samenvatting
	56	Tevredenheid, sfeer en veiligheid			114	Analyse Regius College
	58	Borging kwaliteit toetsing en examinering			122	Analyse Trinitas College
	58	Sterk Techniek Onderwijs			136	Treasurybeleid
	60	Overige subsidies en bijbehorende activiteiten		Hoofdstuk 7	140	Toekomstige ontwikkelingen en continuïteit
Hoofdstuk 3	64	Personeel & organisatie			143	Meerjaren exploitatie begroting
	65	Inleiding			144	Meerjaren balans
	65	Strategisch personeelsbeleid (SHRM)			147	Financiële kengetallen
	67	Algemene ontwikkelingen in 2022			149	Risicomanagement, risico's en onzekerheden
	68	Personele ontwikkelingen in 2022 op de scholen		Jaarrekening	155	
	71	Het Onderwijsakkoord - werkdrukmiddelen		Colofon	189	
	73	Verzuim				
	74	Funciemix				
	75	Academische opleidingsschool Noord Holland West (AONHW)				
	75	Arbobeleid				
Hoofdstuk 4	80	Bedrijfsvoering				

Bestuursverslag

Inleiding

Dit jaarverslag is bestemd als verantwoording aan toezicht-houdende instanties en allen die belang hebben bij de Pontis Onderwijsgroep:

- Leerlingen en hun ouders/verzorgers
- Medewerkers
- Raad van Toezicht en medezeggenschapsorganen
- Ministerie van OCW en de onderwijsinspectie
- VO-raad
- Toeleverende en afnemende scholen
- Collega onderwijsinstellingen
- Gemeentelijke overheden
- Algemeen geïnteresseerden.

In dit jaarverslag...

- ... vindt u een cijfermatig overzicht van onze organisatie,
- ... vertellen we u over de belangrijkste ontwikkelingen in 2022,
- ... bliken onze scholen terug op het jaar 2022,
- ... leest u over onze organisatie, onze bedrijfsvoering en ons personeelsbeleid,
- ... geven we u inzicht in de financiële situatie in 2022,
- ... richten we onze blik ook kort op de toekomst.

Het eerste deel van dit jaarverslag betreft het bestuursverslag met onder andere algemene informatie over de Pontis Onderwijsgroep en inhoudelijke informatie over onderwijs en kwaliteit, ontwikkeling van de leerlingenaantallen, personeel en de centrale ondersteunende diensten. Hierin verantwoorden we ons ook over de maatschappelijke thema's strategisch personeelsbeleid, passend onderwijs,

allocatie van middelen, toetsing en examinering, inzet NPO-gelden en de vele andere subsidies.

Vervolgens is er een uitgebreide financiële analyse opgesteld met daarin aandacht voor de continuïteitsparagraaf en omvang en opbouw van de reserves in relatie tot de signaleringswaarde. In het laatste hoofdstuk wordt in financiële zin de balans van 2022 opgemaakt. De financiële verslaggeving is verzorgd conform de richtlijn 'Jaarverslag Onderwijs'.

Het jaarverslag heeft een behoorlijke omvang gekregen. Hierdoor wordt echter recht gedaan aan transparantie en aan alle activiteiten die in het verslagjaar in het belang van het onderwijs aan onze leerlingen zijn verricht en aan de complexe financiële wereld die daarachter schuilgaat.

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022

In deze paragraaf worden de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 beschreven.

Centrale ondersteunende diensten

Het is niet de gewoonte om te beginnen met een passage over het secundaire proces. Dit keer wel, met een goede reden. Vooral de collega's van de centrale ondersteunende diensten (COD) hebben in het eerste postfusiejaar hard gewerkt aan het harmoniseren van regelingen, procedures en documenten en het opnieuw inrichten van systemen.

Deze majeure operatie heeft veel van hen gevraagd (en is nog niet afgerond). De collega's op de scholen hebben soms last

gehad van de gevolgen, gelukkig in de wetenschap en het vertrouwen dat het uiteindelijk goed komt. Een groot compliment aan de collega's van de COD is op z'n plaats.

Gevolgen corona

We begonnen het jaar nog volop in coronatijd. Gelukkig zijn we gespaard gebleven van een nieuwe opleving van het virus die het onderwijs en de leerlingen alleen maar schade berokkent. Medio 2022 hebben we nog wel in opdracht van het ministerie een scenarioplan corona moeten opstellen. Gelukkig ligt dit plan nu diep onder in een la. Velen van ons hadden misschien de verwachting dat het na corona weer normaal zou worden. Ook in de scholen. We weten inmiddels wel beter. De druk is niet minder maar groter geworden. De effecten van corona zijn nog overal merkbaar. Op alle Pontis scholen vraagt het lesgeven meer van docenten omdat leerlingen moeite hebben met het wennen aan de groep en de structuur. Het is lastiger dan voorheen om leerlingen te motiveren en er wordt een stevig beroep gedaan op de pedagogische vaardigheden van de docent. Tegelijk is er de druk om achterstanden in te halen die zijn ontstaan door corona en om de jarenlange dalende trend op het gebied van basisvaardigheden te keren. Ga er maar aan staan.

En dat is nog niet alles. De zorgvraag in de scholen neemt toe. Alle onderzoeken wijzen uit dat het welbevinden van leerlingen onder druk staat. Dat speelde al voor corona en dat is door corona nog verder versterkt. Met de NPO-middelen hebben de Pontis scholen ook in 2022 onderwijsachterstanden weggewerkt die in coronatijd zijn ontstaan. Dat is redelijk goed gelukt, gelukkig bleven onze onderwijsresulta-

ten op niveau. Omdat we zien dat leerlingen op sociaal-emotioneel en gedragsmatig gebied extra ondersteuning kunnen gebruiken, is er ook ingezet op versterking van het welzijn en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Oorlog en inflatie

Daarnaast komt de problematiek van armoede meer dan voorheen de scholen in. Met alle uitdagingen van dien: de impact op het leren van kinderen en de druk op de vrijwillige ouderbijdragen. Ondertussen leidt de oorlog in Oekraïne en de toenemende stroom vluchtelingen tot overvolle ISK's in Dijk en Waard en Den Helder. Dit doet een enorm beroep op het organisatievermogen van onze collega's van Johannes Bosco en Scholen aan Zee.

Lerarentekort

In het afgelopen jaar is het lerarentekort opnieuw toegenomen. Overzichten laten zien dat bijna alle vakken momenteel tekortvakken zijn. Elke openstaande vacature betekent dat collega's de gaten moeten dichtlopen en dat onze schoolleiders een steeds lastiger puzzel moeten leggen. Dat alles nog los van de politieke ambities, de toenemende regeldruk door subsidies en de uitdagingen van de huidige cao. In 2022 zijn we er uiteindelijk in 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.

Al het bovenstaande komt steeds weer neer op hetzelfde bord van schoolleiders, docenten en overige medewerkers. Het stapelt. En dat zorgt voor toenemende werkdruk. De hoop is dat de werkdrukdrumiddelen die in 2022 structureel voor het onderwijs beschikbaar zijn gekomen, de aantrekkelijkheid van het beroep zullen vergroten.

Interne organisatie

In 2022 zijn diverse documenten vastgesteld die van belang zijn voor het goed functioneren van de nieuwe Pontis organisatie. Voorbeelden hiervan zijn o.a. het managementstatuut en alle noodzakelijke reglementen en statuten met betrekking tot de medezeggenschap en de Raad van Toezicht. In 2023 zullen alle andere relevante documenten worden opgeleverd en voorgelegd aan de directies, de GMR en/of de RvT.

Als gevolg van de fusie is het noodzakelijk gebleken om een aantal arbeidsvoorwaarden te harmoniseren dat nog verschilt vanuit het Regius College en Trinitas College. Bij de harmonisatie is gekozen voor de meest gunstige regeling voor de medewerkers.

Door de wijziging van de organisatiestructuur en besturingsfilosofie zijn de eisen, verantwoordelijkheden en verwachtingen ten aanzien van het bestuur en de directeur, zoals aangegeven in het managementstatuut, gewijzigd. Deze wijzigingen zijn meegenomen in een actualisering van de functiebeschrijving van de directeur. Door de eisen, verant-

woordelijkheden en verwachtingen die voortkomen uit het nieuwe besturingsmodel is de functie van directeur opnieuw gewogen en gewaardeerd in schaal 15.

Invulling directiefuncties Regius College

Voor de zomervakantie heeft de werving & selectie procedure voor de directeur Regius College havo/vwo geen benoembare kandidaat opgeleverd. Omdat de directeur per 1 oktober afscheid nam, is gekozen voor een interim directeur. In november is vervolgens opnieuw gestart met een werving & selectie procedure, nu voor twee directeurs: Regius College havo/vwo en Regius College vmbo/pro. Ondersteund door B&T werving & selectie zijn profielen opgesteld met de input vanuit rondetafelgesprekken met medewerkers uit alle geledingen. Beide procedures zijn in januari 2023 met goed gevolg afgerond.

Onderwijsakkoord

Voor goed onderwijs is het essentieel dat er voldoende leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners zijn, die hun vak goed kunnen uitoefenen. Om dit te stimuleren hebben minister Wiersma (OCW), onderwijsbonden, PO-Raad en VO-raad in april een akkoord gesloten over een structurele investering van 1,5 miljard euro in het primair en voortgezet onderwijs. Een belangrijk deel van deze investering wordt gebruikt om de loonkloof tussen po en vo te dichten. Voor het voortgezet onderwijs betekent dit akkoord dat er structureel 442 miljoen euro extra wordt geïnvesteerd in de vermindering van werkdruk van leraren, de kwaliteit en

professionele ontwikkeling van schoolleiders en het aanpakken van de grootste knelpunten bij scholen waar de optelsom van (achterstands)vraagstukken het meest urgent is.

Cao VO 2022-2023

In juli is er een cao-onderhandelingsakkoord bereikt waarmee de achterbannen van de bonden en de VO-raad in ruime meerderheid hebben ingestemd. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 mei 2023. De salarissen en salarisschalen zijn per 1 juli 2022 verhoogd met 4,75%, plus een eenmalige bruto-uitkering van €500 naar rato van de betrekkingssomvang. Het ondersteunend personeel (alle werknemers die niet vallen onder de functie-categorieën OP en directie) ontvangt daarnaast in oktober een jaarlijkse bruto-uitkering van €275, eveneens naar rato van de betrekkingssomvang.

Voor de verlichting van de werkdruk in het VO is door dit kabinet in het kader van het eerder genoemde onderwijsakkoord structureel 300 miljoen euro per jaar beschikbaar gesteld. De helft van het beschikbare budget is beschikbaar om de individueel ervaren werkdruk te verminderen, de andere helft wordt besteed via een collectieve aanpak.

Onderwijsinspectie

Eens in de vier jaar voert de inspectie een onderzoek uit bij ieder bestuur en zijn scholen. In dit kader heeft de onderwijsinspectie ons in het najaar van 2022 bezocht. Tijdens dit vierjaarlijks onderzoek onderzocht de inspectie of de (be)

sturing door het bestuur op de kwaliteit van de scholen op orde is, of er sprake is van deugdelijk financieel beheer en hoe dit bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs. Het oordeel van de onderwijsinspectie op het bestuurlijk handelen is voldoende.

Vooruitblik 2023 en de jaren daarna

Het eerste jaar na de fusie lag de focus op kennismaken, samenwerken in nieuwe verbanden en de (her)inrichting van de nieuwe organisatie. Dit proces is nog niet afgerond. De ambities voor 2023, het tweede postfusie jaar, zijn divers. We onderscheiden hierbij interne en landelijke ontwikkelingen.

Interne ontwikkelingen (en ambities)

Nieuwe Pontis Koers en kwaliteitsbeleid

In 2023 zal er een nieuwe Pontis Koers worden opgesteld op basis waarvan de scholen vervolgens hun nieuwe schoolplannen opstellen om hun onderwijskundige ambities waar te kunnen maken. De totstandkoming van de nieuwe Koers is tevens het moment om de bestaande kwaliteitszorg te evalueren en door te ontwikkelen tot een Pontis kwaliteitszorgbeleid met bijbehorend instrumentarium.

Strategisch personeelsbeleid

Oriëntatie op Strategisch HRM beleid zal leiden tot het opstellen van een SHRM-agenda met, omdat het een zoveel omvattend onderwerp is, prioritering.



Facilitair

Het facilitaire deel van de begroting blijft in het teken staan van stijgende kosten. De hoge inflatie zorgt ervoor dat de kosten stijgen, waarbij er onvoldoende sprake is van compensatie in de bekostiging. Er zijn ambities met betrekking tot gebouwaanpassingen, het is echter maar de vraag of er bedrijven te vinden zijn die de werkzaamheden uit willen en kunnen voeren. Offertes worden nauwelijks geschreven en vakmensen zijn schaars. Bedrijven kunnen tot slot ook steeds minder rekening

houden met eisen die het onderwijs stelt aan het moment waarop verbouwingen idealiter plaats kunnen vinden.

Leerlingenaantallen

Conform prognose daalt het leerlingenaantal in 2023 naar 5.304 (2022: 5.473). Deze daling zet de komende jaren door. Leerlingendaling heeft in algemene zin tot gevolg dat budgetten onder druk komen te staan. Voor het verzorgen van onderwijs aan minder leerlingen is relatief meer

personeel nodig. Tevens nemen de kosten voor het OOP en de materiële kosten in relatieve zin toe.

Communicatie

Er is behoefte aan een actief communicatiebeleid met daarin een heldere visie op de interne en externe communicatie, dat zowel onderlinge betrokkenheid als samenhang tussen alle communicatie-inspanningen realiseert en de organisatie helpt om een positief en eenduidig beeld uit te stralen.

Werkdrukmiddelen

Tot slot zal 2023 in het teken staan van gesprekken over de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen, een afspraak uit de cao 2022-2023. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan, binnen de vastgestelde kaders, met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Alle voorstellen worden uiteindelijk door de schoolleiding en de deelraad gewogen en samengevoegd tot een collectief werkdrukplan voor de school dat vervolgens zal worden uitgevoerd.

Landelijke ontwikkelingen

Dat dit kabinet tempo wil maken, hebben we gemerkt aan minister Wiersma. In een jaar tijd is een recordaantal brieven en voornemens naar de Kamer gestuurd. Alles overziend tekenen zich vier thema's af die komend jaar de politieke agenda zullen beheersen: basisvaardigheden, lerarentekort, sturing in het onderwijsstelsel en kansengelijkheid.

Basisvaardigheden

Het is prachtig dat dit kabinet extra middelen ter beschikking stelt voor het verbeteren van de basisvaardigheden. Daarnaast wordt er nu ook vaart gemaakt wordt met de curriculumvernieuwing, zodat duidelijk wordt wat de bijbehorende kerndoelen zijn. Het eerdergenoemde vierjaarlijkse onder-

zoek door de onderwijsinspectie heeft een herstelopdracht opgeleverd: 'Het aanbod burgerschap is voor 1 september 2023 in voldoende mate doelgericht en samenhangend'. Dit is een ambitieuze opdracht, we zijn en gaan er volop mee aan de slag.

Zorgen zijn er wel over de tijdelijke financiering voor het verbeteren van basisvaardigheden. Alleen scholen die, net als ons Praktijkonderwijs, zijn ingeloot, kunnen nu iets extra's doen en ook zij weten niet hoe lang ze die middelen houden. Dat maakt het voor scholen onmogelijk om langjarige programma's in te richten en daarvoor de bijbehorende docenten en medewerkers vast in dienst te nemen. De middelen zullen zo snel mogelijk structureel naar alle scholen toe moeten, zodat overal langjarig aan de verbetering van de basisvaardigheden gewerkt kan worden.

Lerarentekort

In het voorjaar 2022 is er een onderwijsakkoord afgesloten en kwamen er structureel werkdrukmiddelen beschikbaar voor onze sector. In december 2022 kwam daar een actieplan bij met gezamenlijke afspraken over bevoegdheden, onderwijstijd, opleiden en regionale samenwerking. De winst is dat alle onderwijssectoren, bonden, lerarenorganisaties en beide ministers gezamenlijk optrekken. De regionale samenwerking is in de uitwerking een spannend thema. In 2023 moet blijken hoe dat vorm gaat krijgen.

Sturing

Op het thema sturing zijn het afgelopen jaar lastige discussies met de minister gevoerd. De gedeelde analyse is dat de sector complex in elkaar zit en dat besturen niet allemaal en niet altijd goed functioneren. Maar de oplossing is niet om dan maar met subsidies langs alle besturen heen te werken, het aantal inspecteurs te vergroten of de uitvoering naar OCW te halen. Dat is wel wat er momenteel aan het gebeuren is. De

oplossing is om helderder te zijn over wat overheid, bestuurders, schoolleiders en leraren van elkaar mogen verwachten om vervolgens ieder de ruimte en het vertrouwen te geven om die eigen verantwoordelijkheid ook te nemen. In 2023 zullen er fundamentele gesprekken worden gevoerd over de sturing en financiering van het onderwijsstelsel, waarbij de uitkomst op voorhand ongewis is.

Kansengelijkheid

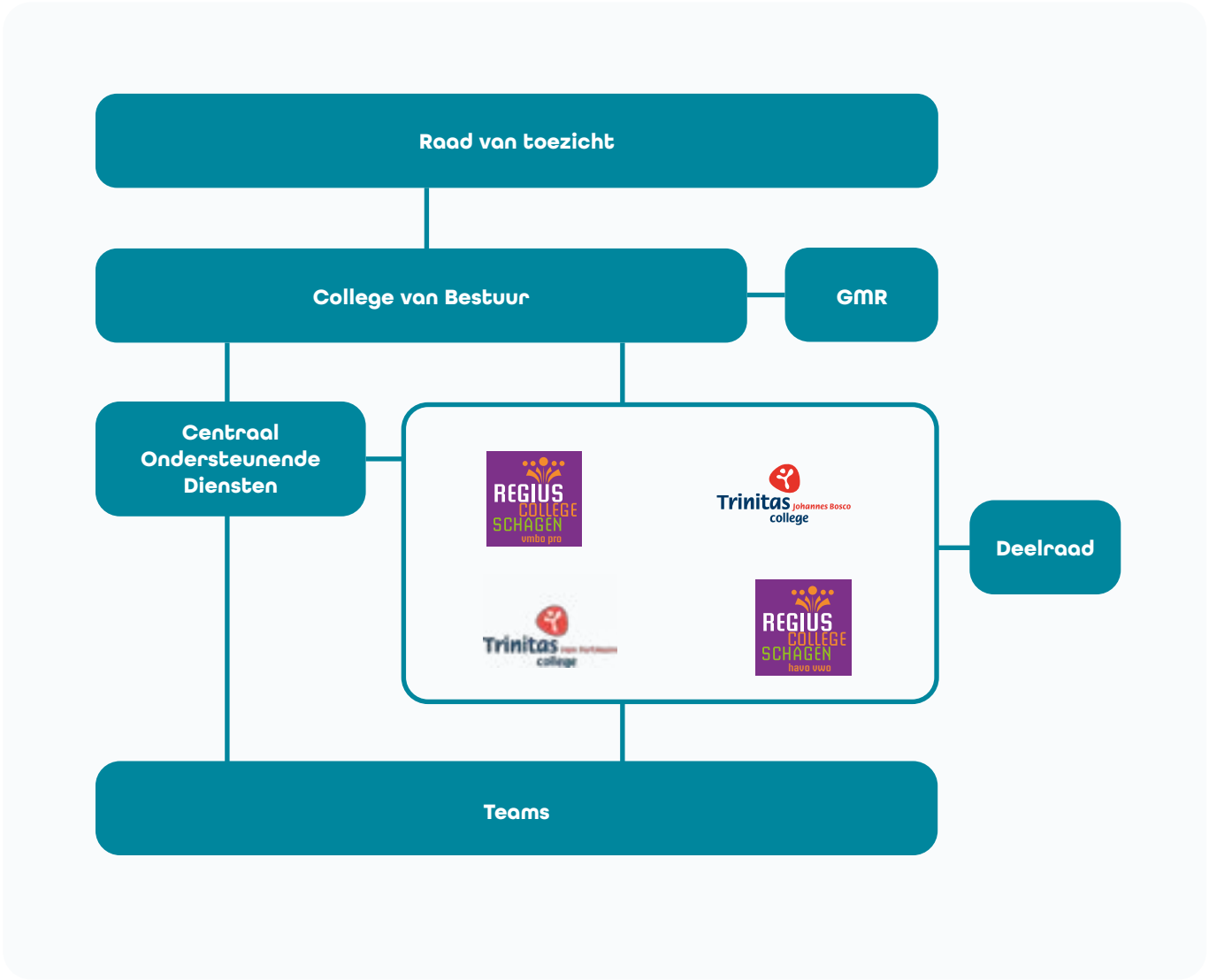
Op het thema kansengelijkheid zal de minister in 2023 kleur bekennen. Rond de voorjaarsvakantie komt er een eerste Kamerbrief. De discussie zal vooral over het ambitieniveau gaan. Durft de politiek de komende jaren toe te werken naar een stelselwijziging die de kansen van leerlingen echt vergroot? Denk aan latere selectie, meer brede scholen, minder schotten tussen onderwijssoorten en praktische vakken voor alle leerlingen in het voortgezet onderwijs. Wordt het alleen een stip op de horizon of gaan er ook stappen gezet worden? In de sector wordt de urgentie om op stelselniveau iets te veranderen breed gevoeld, maar we hebben de politiek wel nodig.

Ook 2023 zal wederom een uitdagend jaar worden als gevolg van de interne ambities en landelijke ontwikkelingen die ongetwijfeld gevolgen hebben voor de Pontis scholen.

Hoofdstuk 1: Bestuur en organisatie



Figuur 1
Organigram Pontis Onderwijsgroep



Hoofdstuk 1: Bestuur en organisatie

Juridische structuur en organisatiestructuur

Op 1 januari 2022 zijn de Stichting Regius College Schagen en de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard ontbonden en opgegaan in de Stichting Pontis Onderwijsgroep, een stichting voor openbaar en katholiek onderwijs (bestuursnummer 73841). Hierdoor is een robuuste onderwijsinstelling ontstaan met een omzet van ongeveer 60 mln. euro, 5.300 leerlingen en 730 medewerkers.

In deze jaarstukken (bestuursverslag en jaarrekening) wordt verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit, het gevoerde personeelsbeleid en de bedrijfsvoering. Deze jaarstukken zullen na vaststelling openbaar gemaakt worden op de website van de Pontis Onderwijsgroep.

De Pontis Onderwijsgroep heeft drie brinnummers: het Regius College Schagen (brinnummer 16CX), het Regius College Emmalaan praktijkonderwijs (brinnummer 19SQ) en het Trinitas College (brin-nummer 00XA). Organisatorisch bestaat de Pontis Onderwijsgroep uit vier scholen, te weten:

- Regius College havo/vwo in Schagen
- Regius College vmbo/praktijkonderwijs in Schagen
- Trinitas College Han Fortmann in Dijk en Waard
- Trinitas College Johannes Bosco in Dijk en Waard

College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) vormt het bevoegd gezag van de organisatie en oefent alle bestuurlijke taken en bevoegdheden uit die de onderwijswetgever aan school-

besturen in Nederland heeft opgedragen. Het CvB draagt zorg voor de ontwikkeling van beleid en de coördinatie daarvan. Het College schept daarmee de kaders waarbinnen het beleid zich dient af te spelen.

Voorzitter College van Bestuur:
Dhr. A.H. (Anne) Hoekstra

In overeenstemming met de Code Goed Onderwijsbestuur worden hieronder de nevenfuncties van de voorzitter van het College van Bestuur in 2022 vermeld.

- Lid Raad van Toezicht Stichting Tabijn
- Lid cao-werkgeversdelegatie namens de VO-raad
- Bestuurslid VOION, het arbeidsmarktfonds van de VO-sector
- Lid deelnemersraad SWV Kop van Noord-Holland
- Lid Algemene ledenvergadering SWV Noord Kennemerland
- Voorzitter TOPgroep, samenwerkingsverband van alle VO-scholen in Noord Holland Noord
- Lid stuurgroep Tech@Connect Kop van Noord-Holland
- Lid bestuurlijk overleg Noord-Kennemerland
- Lid regiegroep RPOA (Regionaal Platform Onderwijs-arbeidsmarkt)
- Lid bestuur Playing for Success
- Lid bestuursgroep AONHW (Academische opleidingsschool Noord West Holland)
- Bestuurlijk penvoerder STO (Sterk Techniek Onderwijs Kop van Noord-Holland)

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van de Pontis Onderwijsgroep vervult een brugfunctie tussen de samenleving en de onderwijsorganisatie. Daarbij richt de RvT zich op een integrale benadering van alle beleidsaspecten van de organisatie. De RvT heeft niet alleen een toezichthoudende rol ‘op afstand’, maar ook een adviserende en vaststellende betrokkenheid bij de totstandkoming van de hoofdlijnen van het strategisch beleid conform de statuten.

Leden:

Dhr. D. Reneman (voorzitter)

Mw. M. Robijns

Mw. J. van Roode

Dhr. R.C. Kriekaard

Dhr. J.C.F. Stuifbergen

De taken en verantwoordelijkheden van de RvT zijn in de statuten van de Pontis Onderwijsgroep en in het reglement Raad van Toezicht uitgewerkt. De RvT rapporteert via het jaarverslag. Ze evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en communiceert hierover met het bestuur. De leden van de RvT worden voor vier jaar benoemd en kunnen één keer voor vier jaar worden herbenoemd. In hoofdstuk 5 is het jaarverslag van de RvT opgenomen.

Directies

De vier scholen die onder de Pontis Onderwijsgroep vallen, hebben elk een eigen directie. De directies zijn integraal verantwoordelijk voor hun scholen en worden daarbij ondersteund door teamleiders.

Trinitas College Johannes Bosco:

Mevr. drs. J. van Koten, directeur

Dhr. A. de Vries, adjunct-directeur

Trinitas College Han Fortmann:

Dhr. T. Bosma, directeur

Mevr. drs. K. Water, adjunct-directeur

Regius College havo/vwo:

Mevr. drs. I. Jansen, directeur

Dhr. drs. F.T. Broersen, adjunct-directeur

Regius College vmbo/praktijkonderwijs:

Dhr. J. Klei, directeur

Mevr. A.C.M. van Diepen, adjunct-directeur

Centrale ondersteunende diensten

De centrale ondersteunende diensten (COD) ondersteunen de scholen op het gebied van HRM, financiën, facilitair, ICT, informatiemanagement, communicatie, PR en kwaliteitsbeleid. Samen werken zij aan een efficiënte en kwalitatief hoogwaardige ondersteuning van ons onderwijs. Daarnaast adviseert en ondersteunt de COD de bestuurder bij de strategische beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

Directeur Centrale ondersteunde diensten:

Dhr. R.W.J. Zaal

Medezeggenschap

De Pontis Onderwijsgroep heeft een gemeenschappelijk medezeggenschapsraad (GMR) en vier deelraden (Regius

College havo/vwo, Regius College vmbo/praktijkonderwijs, Trinitas College Han Fortmann en Trinitas College Johannes Bosco). In hoofdstuk 5 is het jaarverslag van de GMR opgenomen.

Missie, kernwaarden en visie

Met instemming van de (G)MR en Raad van Toezicht van beide onderwijsinstellingen is medio 2021 besloten om de Regius Koers 2018-2022 en het Strategisch beleidsplan van het Trinitas College met twee jaar te verlengen tot 2024. De argumenten hiervoor waren:

- Als gevolg van de COVID-19 pandemie waren niet alle onderwijskundige ambities uit beide beleidsplannen waargemaakt en professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd.
- Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft grote invloed op ons handelen. Dit programma verplicht ons om een schoolprogramma te ontwikkelen gebaseerd op 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 Pontis scholen werken volgens deze aanpak. Een verantwoording, aan de hand van de menukaart, is in hoofdstuk 2 opgenomen.

Tot slot speelde de bestuurlijke fusie een rol; het schrijven van een nieuwe Koers c.q. strategisch beleidsplan voor de afzonderlijke onderwijsinstellingen, vlak voor een fusie, was niet passend. In 2023 wordt er een nieuwe Pontis Koers geschreven op basis waarvan de scholen vervolgens hun schoolplannen opstellen om hun onderwijskundige ambities waar te kunnen maken.

Omdat de Regius Koers en het Strategisch beleidsplan van het Trinitas College in 2022 en 2023 naast elkaar bestaan worden hieronder de kernwaarden, missie en visie uit die plannen voorlopig nog naast elkaar opgenomen.

De Regius Koers

In de Regius Koers staan kernwaarden en visie van de school beschreven. Het Regius College wordt getypeerd aan de hand van twee kernwaarden:

1. 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.

2. 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.

Het Strategisch beleidsplan Trinitas College

In het strategisch beleidsplan staan de missie, kernwaarden en visie van de school als volgt omschreven:

Missie

Iedere leerling leert zijn talenten ontdekken en deze verder ontwikkelen. Door een positieve benadering krijgt de leerling zelfvertrouwen, ziet hij nieuwe kansen en gaat hij deze benutten. We bereiden onze leerlingen voor op een succesvolle vervolgopleiding die bij hen past. Tevens leggen we, mede gebaseerd op kernwaarden vanuit onze katholieke traditie, een basis voor een succesvolle en zinvolle levensinvulling in de rol als wereldburger in de wereld van vandaag en morgen, in een samenleving die voortdurend verandert. Een wereldburger die zelfverzekerd is en zich verantwoordelijk voelt en verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van anderen en van de omgeving.

Het Trinitas College wordt getypeerd aan de hand van zes kernwaarden:

- *Verwondering*
Laat je verrassen en stel vragen eerder dan te oordelen.
- *Solidariteit*
Betrokken, met en voor elkaar.
- *Traditie*
Vasthouden wat goed is en leren uit het verleden. Samen stil staan bij en vieren van belangrijke momenten met verhalen, rituelen en muziek.

- *Ontmoeting*
In de ontmoeting leren we onszelf en elkaar kennen en leren we van elkaar.
- *Vertrouwen en openheid*
Vertrouwen in jezelf en in de ander vanuit positieve verwachtingen en de focus op wat iemand wel kan.
- *Eigenheid en respect*
Eigenheid is samen anders zijn; authentiek, uniek, bijzonder zijn. Verschillen mogen er zijn en verdienen respect. Op het Trinitas College is iedere leerling welkom, ongeacht huidskleur, geloof of gender, zolang deze respect toont voor de ander.

Visie

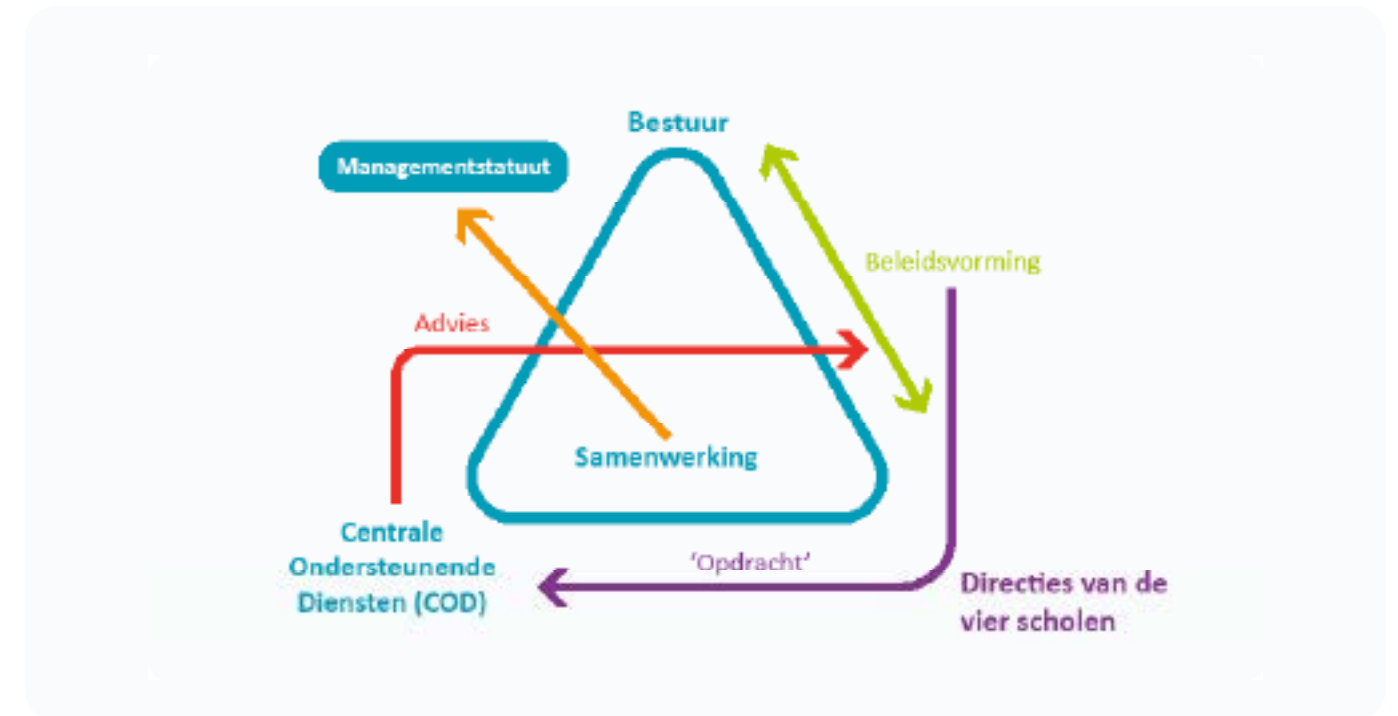
Het is onze visie dat onze missie gerealiseerd kan worden als:

- een leerling zich van meet af aan welkom voelt en leert in een sfeer van vertrouwen, openheid en respect voor zijn eigenheid;
- we een stimulerende leeromgeving bieden waar wij ons richten op drie aspecten (Biesta):
 - kwalificatie
 - socialisatie
 - persoonlijke groei
- ons onderwijs zich kenmerkt door *sociale verbondenheid (relatie), autonomie en eigen keuzes en kennis, houding en vaardigheden*, gebaseerd op vakmanschap en vakkennis en gericht op zelfvertrouwen en groei.

Wij veronderstellen dat we met deze kenmerken de (intrinsieke) motivatie voor het leren zullen bevorderen. Dat dit zal leiden tot leerlingen die nieuwsgierig en onderzoekend zijn, fouten durven maken, creatief en initiatiefrijk zijn en samenwerkend tot betere prestaties komen.

Figuur 2

Besturingsmodel Pontis Onderwijsgroep



Besturingsmodel Pontis Onderwijsgroep

Begin 2022 is een nieuw besturingsmodel voor de Pontis Onderwijsgroep vastgesteld. Zie het schema in bovenstaande figuur voor de uitgangspunten.

Bestuurder en directies bepalen in gezamenlijkheid de doelstellingen en prioriteiten.

- Bij voorkeur worden deze op basis van consensus – met gebruikmaking van de kennis en kunde van de COD - bepaald, maar het bestuur kan daarnaast ook vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid opdrachten geven.
- De directies en/of bestuurder vragen vervolgens aan de COD of en hoe ze hen kunnen ondersteunen bij het realiseren van de vastgestelde doelstellingen.

- Bestuurder en directies (met inbreng van de COD) bepalen gezamenlijk welke rol de COD op welk beleidsterrein en onderwerp zal aannemen.
- Op onderdelen kan het wenselijk zijn dat de COD wel controlerend en kaderstellend is. Het is echter noodzakelijk dat de bestuurder en de directies dit in onderling overleg besluiten. Als deze werkwijze van de COD in 'de lijn' gelegitimeerd is, ontstaat er geen of minder frictie in situaties waarin de COD dit ook daadwerkelijk doet.

In 2023 zal, parallel aan de ontwikkeling van een nieuwe Pontis Koers, een nadere uitwerking aan de besturingsfilosofie worden gegeven.

Hoofdstuk 2: Onderwijs



Hoofdstuk 2: Onderwijs



Inleiding

In de kern gaat het hele jaarverslag over onderwijs; alle processen en randvoorwaarden moeten op orde zijn om kwalitatief goed onderwijs te kunnen verzorgen. In dit hoofdstuk gaan we in op de onderwijsontwikkelingen en onderwijsresultaten van de scholen. De ingezette interventies vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) worden toegelicht en de eerste zichtbare resultaten hiervan vermeld. Ook komen Passend Onderwijs, onderwijs met betrekking tot basisvaardigheden en de borging van de kwaliteit van toetsing en examinering aan bod.

In dit hoofdstuk presenteren we ook een aantal cijfers; slagingspercentages, inspectie-indicatoren en de tevredenheid van leerlingen en ouders. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een toelichting op aanvullend ontvangen subsidies zoals Sterk Techniek Onderwijs.

Onderwijsontwikkelingen binnen de scholen

Elke school geeft in deze paragraaf haar drie belangrijkste onderwijskundige doelen/ambities weer over 2022. Daarbij

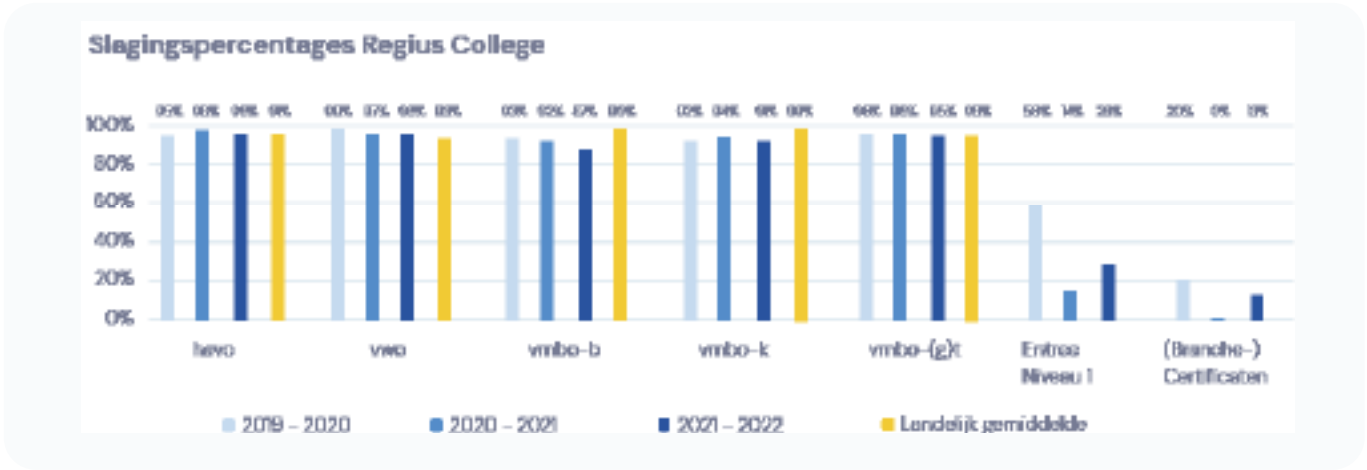
wordt aangegeven wat de reden is van het gestelde doel, in welke mate een en ander is gerealiseerd en wat de toekomstverwachting is.

Onderwijsontwikkelingen Regius College havo/vwo

NPO-schoolprogramma

Het afgelopen jaar stond in het teken van het NPO-schoolprogramma. Na de ‘corona-jaren’ is geconstateerd dat het nodig is de motivatie van leerlingen te verbeteren. Er wordt studiehulp aangeboden en ondersteuning om executieve vaardigheden te vergroten; weten hoe je het beste leert, hoe je je kunt motiveren, hoe je je werk kunt organiseren. Ook is er aandacht geweest voor het sociaalemotionele welzijn van de leerlingen door het voeren van individuele gesprekken over psychische klachten en het organiseren van sociale activiteiten met de klas.

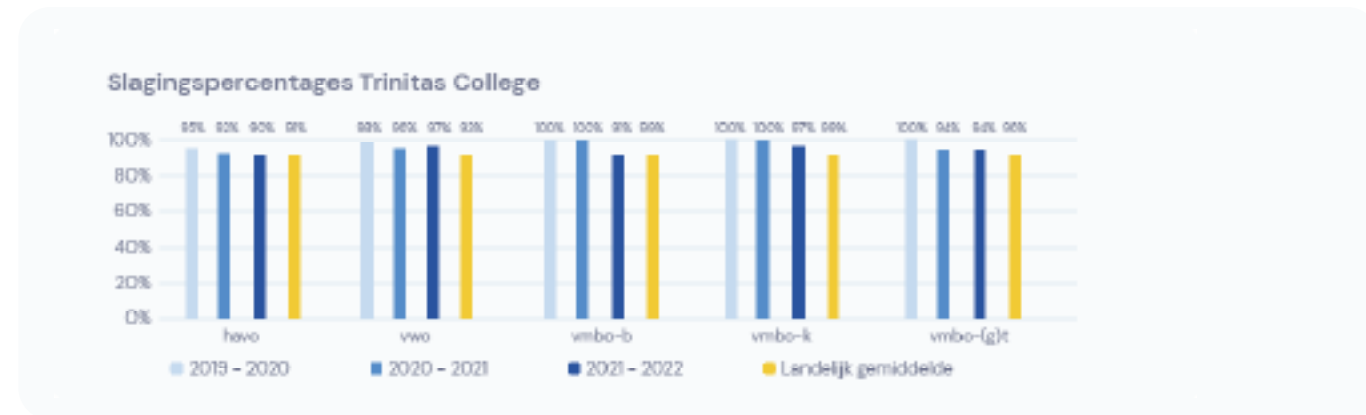
We zien in het tevredenheidsonderzoek dat zowel brugklas-, havo-, als vwo-leerlingen ervaren dat ze hulp krijgen wan-



Figuur 3
Slagingspercentages Regius College

Figuur 4

Slagingspercentages Trinitas College



neer zij problemen hebben met leren. Onze brugklasleerlingen geven aan erg tevreden te zijn over de extra activiteiten buiten de les om. Hierin zien wij resultaat van de extra investering in sociale activiteiten.

Het NPO-schoolprogramma is nog in volle gang. Er zijn enquêtes uitgezet onder leerlingen, evaluaties onder docenten en er vindt jaarlijks een cijfermatige analyse plaats ten aanzien van de interventies in leerjaar 3 en 4. De toekomstverwachting is dat we de onderdelen van het NPO-schoolprogramma die resultaat laten zien, duurzaam willen inzetten en behouden.

Basisvaardigheden

Begin 2022 heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de burgerschapsactiviteiten in het curriculum. Hierin is opgehaald wat er wordt gedaan en wat al aan bod komt op het gebied van burgerschap. Daarnaast vond een verkenning plaats van het leergebied digitale geletterdheid. De vervolgstap is om visie te ontwikkelen met aandacht voor de samenhang in het huidige onderwijsprogramma en toe te werken naar een beleidsplan digitale geletterdheid.

Op basis van een evaluatie van het ondersteuningsprogramma taal en rekenen zijn aanpassingen voor het versterken

van de leesvaardigheid en rekenen doorgevoerd. De verwachting is dat hierdoor, met name in de onderbouw, de groei in deze vaardigheden per leerling beter in beeld komt en daardoor gericht onderwijs kan worden aangeboden.

Determinatie en toetsen

Een belangrijk doel in 2022 was kennisontwikkeling over determinatie en toetsen. Dit komt voort uit de zorg over met name het aantal zittenblijvers in het derde en vierde leerjaar en dan vooral bij de havo-afdeling (zie de inspectie-indicatoren Regius College havo/vwo). Een werkgroep met docenten uit de onder- en bovenbouw is gaan onderzoeken op welke wijze toetsen een bijdrage kunnen leveren aan betere determinatie en hogere motivatie. Het doel is leerlingen op een gedegen wijze te determineren naar de best passende leerweg, maar komt ook voort uit de versterking van de havo/vwo brugklas.

Door het opleiden van toetsexperts in de onder- en bovenbouw wordt de ontwikkeling van een toekomstgericht toetsbeleid gestimuleerd en worden in het huidige toetsbeleid verbeteringen aangebracht. Een leergang voor toetsexperts gaat in 2023 van start.

Onderwijsontwikkelingen Regius College vmbo/pro

Samen in de lerende cultuur

Het praktijkonderwijs (pro) heeft in 2022 het predicaat Excellente School 2022-2025 ontvangen. De jury was onder de indruk hoe de school het samen werken, samen ontwikkelen en samen uitvoeren vormgeeft: "Er is een bijzondere vorm van samenwerking tussen de leraren die voortkomt uit een door henzelf geformuleerde gemeenschappelijke visie. Die samenwerking legt een betere verbinding tussen de vak- en theorielessen en zorgt ervoor dat iedereen in het team beter op de hoogte is van de totale ontwikkeling van de leerling. Daardoor wordt flexibel gereageerd op de behoefte van de leerlingen, er is sprake van concreet maatwerk."

Het predicaat is een erkenning voor het onderwijs op het praktijkonderwijs. Ook binnen het vmbo is het leren van en met elkaar meer zichtbaar geworden het afgelopen jaar. Docenten geven elkaar feedback en werken zo aan onderwijsverbetering. Centraal hierbij staat betekenisvolle lessen geven, waarbij de buitenwereld verbonden wordt met de school.

De buitenwereld krijgt een vaste plek in de lessen, met name in de projectweken is dit het uitgangspunt. Binnen vmbo basis/kader wordt gewerkt met kernteamcoaches; het leiderschap wordt gedeeld, wat zorgt voor meer eigenaarschap. Ook binnen vmbo tl en praktijkonderwijs zijn er docenten met gedeelde verantwoordelijkheden. De toekomstverwachting is dat het horizontale leiderschap nog meer wordt uitgebouwd. Docenten maken samen met elkaar de inhoud van het onderwijs.

Maatwerk

Leerlingen hebben iets te kiezen binnen het vmbo/pro. Zij worden begeleid bij het maken van keuzes bij wat nodig is voor ondersteuning of talentontwikkeling. Er wordt extra ingezet op basisvaardigheden. Maatwerk is zichtbaar binnen:

- de dakpanklassen pro/vmbo, vmbo basis/kader, vmbo tl/havo;
- een uitdagend plusprogramma met o.a. mogelijkheden tot vervroegd examen/examen op een hoger niveau Engels en het Cambridge programma;
- pre-profileren in leerjaar 2 basis/kader;
- de sociaal-emotionele begeleiding in de vorm van de TOM-klas (Traject Op Maat).

Het bieden van maatwerkprogramma's, met name het plusaanbod, komt voort uit de noodzaak om de motivatie van leerlingen te verbeteren. De toekomstverwachting is dat er vmbo breed wordt samengewerkt in het plusaanbod en het praktijkonderwijs hierbij aansluit.

Het kunnen pre-profileren in leerjaar 2 basis/kader komt voort vanuit de behoefte van leerlingen. Een aanzienlijk aantal leerlingen gaf aan al te weten welke richting het op wilde. Dit heeft een positieve uitwerking op de motivatie van leerlingen. We zien hierin een langdurig positief effect. Bijkomend voordeel is dat meer leerlingen een techniek- of zorgprofiel kiezen.

Voor leerlingen die meer nodig hebben op sociaal-emotioneel gebied is er de TOM-klas. Hierin worden nu leerlingen vanuit het hele vmbo opgevangen en een enkele havo/vwo-leerling. De toekomst is dat het een Regius brede voorziening wordt.

Alle leerlingen worden gezien, zijn goed in beeld

In 2022 is naast de gezondheidsmonitor van de GGD ook de uitgebreide Veiligheidsmonitor van Researchnet onder leerlingen afgenomen. Uit beide vragenlijsten blijkt, dat we goed scoren op de fysieke en sociale veiligheid. De leerlingen zijn tevreden met hun mentoren, voelen zich veilig en gaan graag naar school. De veiligheid op de bovenbouw vmbo basis/kader blijft een aandachtspunt.

Ook blijkt uit de veiligheidsmonitor dat het voor leerlingen niet altijd duidelijk is wat er gedaan wordt bij ongewenst gedrag als pesten of spijbelen.

Om deze redenen is er bij elke opleiding een leerlingbalie ingericht. Deze balie is een laagdrempelige voorziening waar leerlingen, naast de mentor als aanspreekpunt, terecht kunnen met vragen. De medewerker van de leerlingbalie is in de school aanwezig (bij binnenkomst, in de gangen en in een vaste ruimte), waardoor de ondersteuning meer zichtbaar is voor de leerlingen. De ondersteuning is met name gericht op de eerste lijn, in de klassen.

Daarnaast is een van de doelen van de kernteams (waarbij ook de ondersteuning aan de kernteams gekoppeld is) om door korte lijnen dichter om de leerlingen heen te staan en hierdoor bij te dragen aan de veiligheid. Tot slot is een werkgroep verzuim opgericht om de verbeterpunten met betrekking tot verzuim aan te pakken.

Alle klassen worden volgens handelingsgericht werken (HFW) besproken, waardoor leerlingen goed in beeld zijn. Op basis van data en observatiegegevens zijn de besprekingen gericht op wat de leerling nodig heeft. De rollen en taken van de mentor, de (hoofd)conciërge, de leerlingbalie, de ondersteuningscoach, het OSP en de teamleider zijn verhelderd.

Ook is er scholing ingezet gericht op groepsdynamica, omgaan met verschillen (executieve functies) en het geven van feedback. Dit is onderdeel van de teambijeenkomsten en draagt bij aan het verstevigen van het pedagogisch en didactisch handelen.

Onderwijsontwikkelingen Trinitas College, locatie Han Fortmann

Leerdoelgericht werken en denken

Afgelopen jaar is geconstateerd dat leerdoelen, lesdoelen, studieplanners en overzichten voor leerlingen redelijk op orde zijn, maar ook dat de nakomende elementen van het leerdoelgericht werken en denken nog niet worden herkend door leerlingen. In het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen in april 2022 is erg laag gescoord op ‘inspelen op de verschillen in de klas’ (leerlingen leren verschillend en daarom wordt de lesstof op meerdere manier uitgelegd en krijgt de ene groep leerlingen ander opdrachten dan de andere groep).

Secties kregen in september 2022 daarom de opdracht mee om aan te geven aan welke doelen zij op het gebied van leerdoelgericht werken en denken te gaan realiseren, en: ‘Leerdoelen zijn bekend, op het behalen ervan wordt gereflecteerd, leerlingen gaan zelf op zoek naar de mogelijke (leer)behoeftes en er is differentiatie op niveau. Elke docent nodigt zijn teamleider uit voor een lesbezoek en het gesprek hierover na afloop’.

In het inspectieonderzoek eind 2022 constateerden de inspecteurs dat de afstemming van de lesstof op verschillen tussen leerlingen noodzakelijk is. We realiseren ons ook dat deze ontwikkeling langer dan een jaar de tijd nodig heeft om in te bedden.

Tweejarige brugperiode

Veel leerlingen vinden de overstap van de basisschool naar het voortgezet onderwijs spannend. Leerlingen wordt daarom extra tijd gegeven om ‘te landen’ in het voortgezet onderwijs om te groeien en te ontdekken wat het beste bij



Regius 1,2,3 feest georganiseerd door leerlingen van het Regius College Schagen



hen past. Daarmee is de afgelopen jaren ervaringen opgedaan in de Onderwijs Nieuwe Stijlklassen (ONS) en we zien dat een extra jaar om een keuze te maken en te groeien, leerlingen goed doet. Vandaar de keuze dit voor alle leerlingen aan te bieden.

De tweejarige brugperiode met heterogene klassen voor alle leerlingen is gestart in 2021-2022. Een tweede lichting leerlingen is dit jaar in leerjaar 1 gestart en voor het eerst ervaren leerlingen en docenten dit in leerjaar 2. Deze ontwikkeling wordt gemonitord in de drie deelnemende teams; brugklas, havo 2/3 en vwo 2/3. Aan de hand hiervan

zijn verbeteringen aangebracht. Zo heeft het onvoorwaardelijk doorstromen naar leerjaar 2 er afgelopen jaar toe geleid dat een aantal leerlingen in de laatste toetsweek opgaf of te weinig inzet toonde. Dit wordt nu ondervangen door gedurende het jaar niveau gesprekken met leerlingen en ouders te voeren en er wordt een inspanningsverplichting van de leerling gevraagd.

Ook blijkt dat de verantwoordelijkheid voor het ONS nog bij een beperkte groep collega's ligt. We zijn hier (en voor de doorontwikkeling) echter met elkaar verantwoordelijk voor. Er is hiervoor scholing gevolgd door docenten en er is een

LB-gratificatie toegekend aan docenten die bovenmatige inspanning verlenen om schoolontwikkeling te ondersteunen/te stimuleren.

Tweetalig onderwijs op vwo én havo

In juni 2022 vond de officiële uitreiking plaats van het Senior tto-certificaat (tweetalig onderwijs). Na een grondige visitatie door het Nuffic, mag de school zich Senior tto-school noemen! Dit betekent dat het tweetalig onderwijs in de onder- en bovenbouw van het Han Fortmann aan de hoge kwaliteitsstandaard voldoet. We zijn enorm trots op alle collega's die zich hebben ingezet voor het behalen van dit predicaat!

Tien jaar geleden zijn we op het Han Fortmann gestart met tweetalig onderwijs. Eerst in de vwo-stroom en sinds dit schooljaar ook op de havo. Naast de tweetalige component spelen wereldburgerschap en internationalisering een grote rol in het tto-onderwijs, waarvoor in de afgelopen jaren een mooi afwisselend programma is ontwikkeld. We zijn blij dat deze inspanning nu is beloond en we blijven ons inzetten om het tto-onderwijs verder te ontwikkelen.

De visitatiecommissie gaf in het rapport aan een goede sfeer op de school te ervaren, leerlingen en docenten zijn tevreden en trots op het tto op het Trinitas College. Zij zijn met name enthousiast over het sociale aspect; tto is een hechte community, dit komt mede door het Houses-project. Zoals één leerling aangeeft: 'The Houses-system is an extra fun element'. Ook zijn leerlingen tevreden over de begeleiding vanuit de school: 'The school took my hand and helped me'.

Gelijke kansen wil zeggen dat ook onze havoleerlingen zich goed moeten kunnen voorbereiden op een (internationale) hbo-opleiding, waarin de Engelse taal steeds belangrijker wordt. Daarom is ook havo met tto gestart.

Onderwijsontwikkelingen Trinitas College, locatie Johannes Bosco

Flexrooster

Met het flexrooster werken we aan het versterken van 'maatwerk' en 'kansengelijkheid'. Leerlingen volgen voor elk vak een aantal verplichte lessen in de week en daarnaast kunnen zij kiezen voor welke vakken zij de overige uren willen inzetten: de flexuren.

Naast extra (ondersteunende) lessen in de verschillende vakken, taal en rekenen, kiezen leerlingen in de flexuren voor een havo-aansluitprogramma of Cambridge Engels en begeleiden we de leerlingen met hun huiswerk en hun leeraanpak. Omdat niet elke leerling dezelfde keuzes maakt, creëren we zo bij de vakflexlessen in de middag kleinere groepen leerlingen met grotendeels dezelfde hulpvraag. Door huiswerkbegeleiding te integreren in het rooster proberen we kansengelijkheid te bevorderen: we streven naar een (t)huiswerkvrije school voor alle leerlingen, waardoor leerlingen voor hun prestaties en welzijn op school minder afhankelijk zijn van een motiverende en helpende thuisomgeving.

In juni 2022 heeft een evaluatie met het hele team plaatsgevonden en is de organisatie (het rooster) weer bijgesteld. Zo is er bijvoorbeeld voor gekozen de flexband in de ochtend naar de middag te verschuiven en een aantal lessen – zoals taal en rekenen – weer in de kernlessen aan te bieden. Het aanbod van de vakflexuren proberen we continue af te stemmen op de vraag.

De studieflexuren moeten nog worden doorontwikkeld, hiervoor is een coördinator aangesteld die deze uren verder gaat ontwikkelen en vervolgens ook zelf zal gaan geven. Ook de huiswerkbegeleiding is nog niet optimaal, we hopen in 2023 een volledig ingericht studieplein te hebben waardoor het makkelijker wordt de leerlingen in deze uren adequaat te bedienen. De verbouwing zal in het voorjaar van 2023 worden afgerond.

Versterken van cognitieve ontwikkeling en welbevinden

Leerlingen worden intensief begeleid in het kijken naar hun eigen ontwikkeling en het maken van keuzes. Meer eigenaarschap ontstaat niet zomaar, zeker niet bij kinderen van deze leeftijd.

Door het faciliteren en het inroosteren van een dagstart, hebben alle mentoren elke ochtend de tijd en de mogelijkheid om leerlingen in groepen of individueel te begeleiden in o.a. het maken van keuzes binnen het flexrooster. Daarnaast hebben we ingezet op het KIC-programma (Kracht in Controle) als meetinstrument en programma om de veiligheid en het welbevinden van leerlingen te monitoren en zo nodig te versterken. Tot slot proberen we met het JB-actief programma sociale contacttijd en ontmoetingen van leerlingen onderling te stimuleren.

Alle drie de interventies – de ruimte voor de dagstart met de mentor, het KIC-programma en het aanbod van JB-actief – zijn geëvalueerd, daar waar wenselijk aangepast en worden gecontinueerd in 2023. Over de opkomst binnen het programma van JB-actief zijn we nog niet helemaal tevreden. KIC verschuiven we zo veel mogelijk naar de onderbouw, omdat daar het meeste effect wordt gezien.

Versterken van een duurzame organisatie door scholing, intervisie en collegiale coaching

Er is, in samenwerking met Martie Slooter, een intensief tweejarig scholingsplan voor alle docenten en schoolleiders opgesteld voor minimaal vier dagdelen per jaar. Voor mentoren wordt hierin de nadruk gelegd op coaching, voor de secties op de vakdidactische vaardigheden en het leerdoelgericht denken en voor de teams op het pedagogisch handelen. Daarnaast volgen twaalf collega's de opleiding docentencoach en wordt iedereen getraind in het gebruik van de lesobservatietool 6-rollen app en het feedback geven



aan elkaar. Ook volgen alle docenten minimaal twee workshops over de basisbeginselen van het formatief handelen.

Dit scholingsplan gaat nu het tweede jaar in. Er is uitgebreid geëvalueerd en bijgesteld daar waar nodig en er is intervisie opgezet. Omdat de school behoefte heeft aan veel expertise rondom het formatief handelen, hebben we daar voor 2023 nog aparte scholing voor ingekocht: een twaalfstal collega's gaat de tweejarige opleiding 'Schoolexpert formatief handelen' volgen, om op hun beurt de secties te kunnen begeleiden.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben de scholen extra geld ontvangen om onderwijsachterstanden aan te pakken die in coronatijd zijn ontstaan. De Pontis scholen hebben aan de hand van een schoolscan en een menukaart, met daarop bewezen interventies, plannen gemaakt voor een adequate besteding van de NPO-middelen. De plannen zijn met instemming van de deelraden ontwikkeld en afgelopen jaar geëvalueerd en besproken met de deelraden. Ook is de schoolscan geactualiseerd. Op basis van de evaluatie van het schoolprogramma en de geactualiseerde schoolscan is er per school een NPO-programma voor 2022-2023 opgesteld. Doordat de programma's betrekking hebben op een schooljaar en niet op een kalenderjaar en interventies langer duren dan één schooljaar, is er enige overlap met de genoemde interventies in de jaarverslagen van 2021.

De deelraad en in het bijzonder de personeelsgeleding hiervan wordt nauw betrokken bij de ontwikkeling en evaluatie van de plannen die daarmee ook de vereiste instemming hebben gekregen. Het effect van de interventies en de tevredenheid hierover worden als volgt gemonitord:

Cijferanalyse: voor het monitoren van de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen kijken we onder andere naar de behaalde leerresultaten die verwerkt zijn in het leerlingvolgsysteem. Deze worden gegenereerd in een managementinformatiesysteem (Cum Laude). Hieruit analyseren we de resultaten per school, per leerjaar en vak (zo nodig ook per klas) over de afgelopen schooljaren. Dit doen we aan het einde van het schooljaar, maar ook tussentijds om bij te stellen waar nodig.

Tevredenheidsonderzoek leerlingen (en ouders): elk jaar meten we de tevredenheid onder leerlingen over ons onderwijs en onze school. In dit onderzoek zijn vragen

opgenomen over de sfeer en veiligheid op school, het aanbod van extra activiteiten, de mentor, de lessen, etc. De tevredenheid over een heel aantal interventies meten we via dit onderzoek.

GGD gezondheidsmonitor: elk jaar wordt onder de tweede- en vierdeklassers een online gezondheidsvragenlijst (Gezondheidscheck) afgenomen. Deze Gezondheidscheck is bedoeld om leerlingen inzicht te geven in hun eigen gezondheid en te adviseren over wat zij zelf kunnen doen om gezond te leven en eventuele problemen op te lossen. De leerling kan op eigen initiatief in gesprek gaan met de jeugdverpleegkundige of hiervoor worden uitgenodigd. De school ontvangt van de uitkomsten een geanonimiseerd rapport waarin per onderwerp of probleem het percentage van de school wordt weergegeven, afgezet tegen het percentage van alle tweede- en vierdeklassers in Noord-Holland Noord. Dit rapport zegt veel over het welbevinden van de leerlingen in de betreffende jaarlaag en wordt daarom als monitoring van een aantal interventies op het gebied van welbevinden gebruikt.

Overige instrumenten: elke school heeft nog aanvullende instrumenten om bepaalde interventies te monitoren of te evalueren, zoals mentorenevaluatie, vragenlijst onder vakdocenten, uitkomsten aanvullende toetsen, KIC-vragenlijst, lesobservaties, gesprekken met docenten/teams.

De NPO-middelen zijn aan de formatiebudgetten van de scholen toegevoegd. Voor de werkzaamheden is geen extern personeel (PNIL) ingehuurd anders dan voor professionalisering en soortgelijke activiteiten.



'Spiegeling' door leerling Vincent van locatie Emmalaan

NPO op Regius College havo/vwo

Voor corona liepen we tegen de grenzen aan van de organiseerbaarheid van maatwerk en goed onderwijs. Dit heeft geleid tot een visie op goed onderwijs: Betekenisvolle lessen, Aandacht voor de individuele leerling en Keuzevrijheid (BAK). Tijdens de corona-jaren waren er diverse vormen waarop we onderwijs aanboden (op afstand, deels op afstand, deels op school, halve klassen op school, hele klas op school verdeeld over meerdere lokalen, alle varianten met inachtneming van de anderhalve meter afstand tussen docent en leerling) die ons hebben doen beseffen dat er verschillen in tempo en verwerking zijn bij het leren van leerlingen. Maatwerk en goed onderwijs (verhogen motivatie van leerlingen) blijven daarmee de grote thema's van het afgelopen en huidige schooljaar en dit sluit voor een groot deel aan bij de invulling van het NPO.

Tabel 1

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Regius College havo/vwo)

A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren

n.v.t.

B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Één-op-één begeleiding en leren van medeleerlingen

- Intensiveren vakhulp en verbinding maken met HuiswerkOpSchool (HOS). Leerlingen die sneller door de stof gaan wordt ruimte in het rooster geboden om aan een ander vak te werken in de HOS-aula. Het flexibel omgaan met het ingeplande uur voor een vak noemen we 'flexen'. Hier worden leerlingen begeleid door oud-leerlingen.

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen

Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen

- Op basis van de trendanalyse van het ondersteuningspunt (OSP), de Gezondheidsmonitor en de veiligheidsmonitor is besloten de ondersteuning door het OSP te intensiveren.
- Er is een training voor mentoren in de bovenbouw en de methode psych aangeschaft.
- Alle tweede en derde klassen hebben een voorstelling, uitgevoerd door Playback, bijgewoond over wat het mentale welbevinden van jongeren beïnvloedt.
- De leerlingbalie is voor schooljaar 2022-2023 uitgebreid.
- Extra investering in kennismakingsdagen aan de start van het schooljaar.
- De formatie van de schoolpsycholoog en jongerenwerk op de campus is uitgebreid.
- Leerlingen uit havo 5 en vwo 6 zijn een dag naar een amusementspark gegaan ter versterking van de sociale contacten.

Sportieve activiteiten en cultuureducatie

- Ter vervanging van de werkweek is er een sportief- en cultureel programma opgesteld voor de eind-examenklassen.

D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen:

Metacognitie en zelfregulerend leren

- Er is extra ondersteuning vanuit het OSP voor 'leren leren'.
- Voor het verhogen van executieve vaardigheden worden workshops aangeboden.

Tabel 1 (vervolg)
Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Regius College havo/vwo)

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
Klassenverkleining
In met name havo 3 en 4 zijn heel gericht klassen verkleind bij de struikel vakken. Zo is er meer individuele aandacht voor de leerling.
Onderwijsassistenten/instructeurs
Er is extra ondersteuning (meer handen voor de klas) in de les Nederlands en wiskunde en bij probleemklassen die niet kleiner kunnen worden gemaakt.
F. Faciliteiten en randvoorwaarden
Schoolontwikkeling en verbetercultuur
- Er is tijd gemaakt voor ontmoeting van medewerkers voor het her- en bijstellen van teambinding - Er is extra formatie voor teamleiders (0,3 fte) voor het invoeren van preventieve maatregelen, het anders organiseren van het onderwijs, het intensiever begeleiden van personeel en communicatie met leerlingen en ouders.
Systematische monitoring en bijstelling
De ontwikkeling van leerlingen wordt geanalyseerd en doelgericht bijgestuurd waar dat nodig is.

Resultaten die al zichtbaar zijn:

- Het aanbod studiehulp is naar tevredenheid opgezet en loopt voor het tweede schooljaar. Hoe we hier in de toekomst mee verder gaan, wordt in het huidige schooljaar bepaald. Er wordt tussentijds geëvalueerd om hierin goede keuzes te kunnen maken.
- Voor het verhogen van executieve vaardigheden zijn er workshops gegeven aan zestig leerlingen. Leerlingen reageren positief op tips en geven aan dat de handvatten die zij krijgen de motivatie vergroten. Het is moeilijk te meten of resultaten van leerlingen verbeteren. Betere resultaten zijn niet zonder meer toe te wijzen aan de leeraanpak.
- Docenten geven over de klassenverkleining in havo 3 en 4 aan, evenals over de extra ondersteuning voor Nederlands en wiskunde, dat dit waardevolle interventies zijn en dat meer individuele aandacht de leerlingen helpt. De resultaten van leerlingen in leerjaar 3 en 4 worden in mei 2023 geanalyseerd.

NPO op Regius College vmbo/pro

Het vmbo tl, vmbo basis/kader en het praktijkonderwijs hebben elk hun eigen NPO-schoolprogramma. Veel interventies zijn vergelijkbaar, maar er zijn zeker ook verschillen. Elk programma is geëvalueerd in juni 2022 en er zijn aanpassingen gedaan voor 2022-2023.

A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
n.v.t.
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
Technieken voor begrijpend lezen
workshops begrijpend lezen in leerjaar 1 t/m 3 en Dia-toetsen
Individuele instructie
Extra NT2-lessen en individuele aanpak taalondersteuning voor leerlingen met niet-Nederlandse culturele achtergrond of migratieverleden
Feedback
Extra maatwerk tijdens mentoruren waarin leerdoelen worden gesteld en feedback wordt gegeven.
Individuele instructie
Inzet studieaula. Deze aula is voor iedereen toegankelijk met een korte vraag over vakinhoud.
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen
- Culturele en groepsvormende activiteiten zijn georganiseerd, zoals werkweken en excursies. - Onderzocht wordt of de methode Kracht in Controle (KIC) schoolbreed wordt ingezet. De vragenlijsten worden als meetinstrument/signaleringsinstrument veiligheid en welbevinden wel al afgenomen.

Tabel 2
Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Regius College vmbo/pro)

Tabel 2 (vervolg)

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Regius College vmbo/pro)

- De leerlingbalie is ingericht. Dit is een fysieke plek waar leerlingen elk moment van de dag heen kunnen.
- Er zijn faalangsttrainingen voor leerlingen en het project schoolmaatjes.
- Door experts worden observaties in de klas gedaan voor verduidelijking van de hulpvraag (van leerling of van docent) om passende interventies te kunnen inzetten.
- De formatie van de schoolpsycholoog is uitgebreid om achterstanden weg te werken bij de jeugdhulpverlening (in samenspraak met de gemeente)
- Om de veiligheid op de campus te vergroten is jongerenwerk en de formatie van conciërges uitgebreid.
- Er is een maatwerkprogramma (TOM) ingericht voor leerlingen met een intensieve ondersteuningsbehoefte

D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen:

Metacognitie en zelfregulerend leren

- Individueel of in kleine groepjes worden leerlingen begeleidt in het verbeteren van planvaardigheden (plannen van huiswerk, manier van leren wordt bekeken en verschillende manieren worden aangereikt)
- Pilot met de Plenda-agenda in leerjaar 1 vmbo tl en leerjaar 1 en 2 vmbo basis/kader.

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning

Klassenverkleining

- In leerjaar 4 vmbo basis/kader zijn heel gericht klassen verkleind.
- In leerjaar 1 vmbo tl is een extra klas samengesteld.

Onderwijsassistenten/instructeurs

- Bij vmbo basis/kader is er extra ondersteuning (meer handen voor de klas) bij Nederlands, wiskunde en de praktijkvakken.

Tabel 2 (vervolg)

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Regius College vmbo/pro)

F. Faciliteiten en randvoorwaarden

Professionalisering (in combinatie met D. metacognitie en zelfregulerend leren)

- Voor het verstevigen van de executieve functies van leerlingen in de onderbouw is er een scholings-traject voor mentoren, incl. studiedagen.

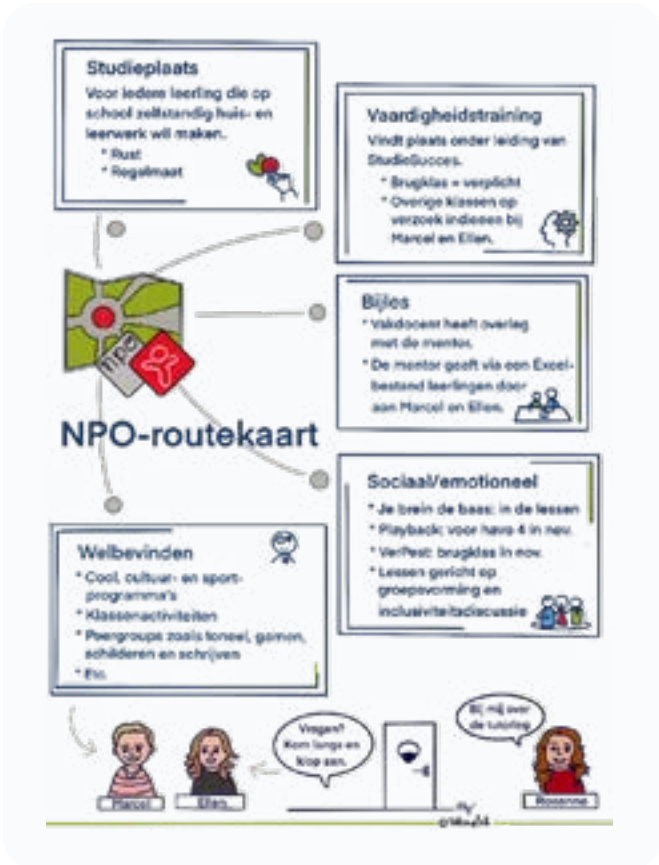
Systematische monitoring en bijstelling

- Gegevens van de basisscholen worden geanalyseerd om leerlingen direct aan de start van het schooljaar in beeld te hebben en te herkennen waar zij mogelijk ‘moeite’ mee hebben.
- De cognitieve ontwikkeling van leerlingen wordt geanalyseerd en doelgericht bijgestuurd waar dat nodig is.

Resultaten die al zichtbaar zijn:

- Door de leerlingbalie wordt de werkdruk verlaagd bij mentoren, docenten en teamleiders.
- Het verzuim van leerlingen is beter in beeld doordat er extra inzet is, gericht op het voorkomen van verzuim, op preventie van schooluitval (M@zzl) en op korte lijnen.
- De eerste lijn is verstevigd door trainingen die zijn gericht op executieve vaardigheden.
- De invoering van de Plenda-agenda biedt docenten handvatten om leerlingen beter te leren plannen. Dit wordt volgend jaar dan ook uitgebreid naar meerdere leerjaren.
- Door de trainingen gericht op signaleren groepsdynamica, voorzien docenten patronen en kunnen het gedrag van leerlingen hierdoor beter voorspellen.
- Verder is er extra ondersteuning geboden rondom de basisvaardigheden. Dit stond onder druk doordat docenten zijn uitgevallen en ingezet moest worden op de basislessen.

Figuur 5
NPO-routekaart



A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Verlening van de schooldag

- Tutoren, dit zijn voor de overgrote meerderheid oud-leerlingen, geven bijles aan leerlingen waar leervertraging zichtbaar is of die moeite hebben met bepaalde stof. Door instructie in kleine groepen worden leervertragingen ingehaald.
- Begeleide huiswerkuren in zowel de onder- als bovenbouw.

Tabel 3
Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Han Fortmann)

NPO op het Han Fortmann

Bij de uitvoering van het NPO-schoolprogramma 2021-2022 was een beperkte groep collega's betrokken. Na evaluatie is besloten dat de twee aangestelde coördinatoren niet alleen de NPO-lessen coördineren, maar de uitvoering van het hele programma. Daarmee komt er meer aandacht voor de coördinatie van het programma dat gericht is op sociaal welbevinden. Ook is er een poster opgesteld voor intern gebruik om medewerkers te informeren over de ingezette interventies en bij wie ze met vragen hierover terecht kunnen (zie figuur 11).

Tabel 3 (vervolg)
Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Han Fortmann)

B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Instructie in kleine groepen

- Zie eerste bullet onder A.

Directe instructie

- Zie tweede bullet onder E.

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen

Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen

- Uitbreiding van de formatie voor het mentoraat voor het begeleiden van leerlingen en er is een methode voor de mentor aangeschaft.
- Mentoren hebben extra budget (€ 35,- per leerling) ter beschikking voor sociale activiteiten met de klas.
- Alle vierde klassen hebben een voorstelling, uitgevoerd door Playback, bijgewoond over wat het mentale welbevinden van jongeren beïnvloedt.
- Uitbreiding formatie van het ondersteuningsteam voor welbevinden leerlingen.
- Voor groepsvorming in leerjaar 1 vond er aan het begin van het schooljaar het brugkamp plaats.

D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen:

Metacognitie en zelfregulerend leren

- Voor het vergroten van studievoordigheden geeft StudieSucces workshops over 'leren leren' en plannen.

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning

Klassenverkleining

- Aan de hand van de cijferanalyse eind 2021-2022 zijn met name in havo 3 en 4 en gymnasium 3 klassen verkleind. Er wordt gewerkt met het instructiemodel waardoor groepjes in de klas extra uitleg (binnen of buiten het lokaal) krijgen. De nieuwe inrichting van de Z-ruimtes gaat daar ondersteunend in zijn.

Tabel 3 (vervolg)

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Han Fortmann)

Onderwijsassistenten/instructeurs
Er is extra ondersteuning (meer handen voor de klas) in de les bij probleemklassen die niet kleiner kunnen worden gemaakt, waardoor het geven van directie instructie mogelijk is.
F. Faciliteiten en randvoorwaarden
Schoolontwikkeling en verbetercultuur
- Er is tijd gemaakt voor ontmoeting van medewerkers voor het her- en bijstellen van teambinding - De inrichting van studieruimtes (Z-ruimtes) en faciliteiten gericht op een programma buiten de lessen.
Systematische monitoring en bijstelling
- De cognitieve ontwikkeling van leerlingen wordt geanalyseerd en doelgericht bijgestuurd waar dat nodig is. - De interventies worden gecoördineerd door twee coördinatoren en gemonitord/geëvalueerd.

Resultaten die al zichtbaar zijn:

- Door het uitzetten van inventarisatielijsten onder mentoren zijn leerlingen goed in beeld en kunnen leerlingen voor de vakken waar zij moeite hebben/leervertraging hebben opgelopen, deelnemen aan NPO-lessen.
- Aan deze NPO-lessen hebben wekelijks ca. 450 leerlingen deelgenomen. Uit de evaluatie blijkt dat de grote meerderheid van de leerlingen (75% van de respondenten) tevreden is over de begeleiding. Ook zien we in de cijferanalyse van juni 2022 voor veel vakken herstel van het laatste gemiddelde cijfer ten opzichte van de jaren ervoor.
- De inzet van onderwijsassistenten zorgt voor werkdrukvermindering doordat zij een deel van het extra werk in de school voor de uitvoering van het schoolprogramma uit handen nemen.
- De workshops van Studiesucces (leren leren/ plannen) zijn een ‘succes’, zo blijkt uit de evaluatie.
- Daarom is er direct aan het begin van schooljaar 2022-2023 gestart met deze workshops voor nieuw ingestroomde leerlingen in havo 2, 3 en 4, vervolgens in de brugklas en voor andere groepen leerlingen.
- Over de inzet van extra budget per leerling, gericht op binding in de klas, is goed gereageerd. We krijgen hier vanuit ouders en leerlingen positieve berichten over.
- Door het positieve effect van het brugklaskamp in 2021, is dit in 2022 herhaald. Er wordt opnieuw teruggekeken op een geslaagd kamp waarin leerlingen elkaar beter hebben leren kennen en de groepsvorming een stimulans heeft gekregen.

NPO op de Johannes Bosco

In juni 2022 zijn tijdens een evaluatiedag de ingezette interventies met al het lesgevend personeel geëvalueerd en is er gesproken over de invulling voor 2022-2023. Door met thematafels te werken zijn de thema's Mentoraat en begeleiding, Didactisch handelen en leerprestaties en het Flexrooster uitgebreid besproken. Met deze input is het schoolprogramma voor 2022-2023 gemaakt.

A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
Uitbreiding onderwijs
- Huiswerkbegeleiding is geïntegreerd in het rooster - (t)huiswerkvrije school - Leerdoelgericht werken via vakflexuren.
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
Instructie in kleine groepen + feedback
- Leerdoelgericht werken via vakflexuren. Door in kleinere groepen te werken wordt differentiatie bevorderd en meer vooruitgang geboekt en/of ingewikkelde onderwerpen of vaardigheden aangeleerd. De leerling krijgt informatie over functioneren in relatie tot de leerdoelen of resultaten. - Instructie in kleine groepen + technieken voor begrijpend lezen - Invoeren taal- en rekenleerlijn in leerjaar 1 en 2. Leerlingen leren technieken om te kunnen begrijpen wat ze lezen. - Extra lessen taal en rekenen (34 lessen) en aanvullende of nieuwe leermiddelen en (formatieve) toetsen worden ingezet.

Tabel 4

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Johannes Bosco)

Tabel 4 (vervolg)

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Johannes Bosco)

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen
- Versterking van het mentoraat; leerlingen worden extra begeleid bij het maken van eigen keuzes t.a.v. het flexrooster. Mentoren organiseren hiervoor op drie momenten in de week een dagstart. Mentoren krijgen scholing. - De methode KIC actief/KIC Plus wordt aangeboden, passend bij het profiel van de leerling. - Deelname aan proeftuin Samenwerkingsverband ‘schoolaanwezigheid’. In deze proeftuin gaat het om het stimuleren van schoolaanwezigheid en het terugdringen van geoorloofd schoolverzuim door meer data-gedreven en preventief te werken i.p.v. curatief. - Deelname Jongeren rechtbank in samenwerking met de gemeente. Het vergroot kennis van de democratische rechtsstaat en burgerschap en helpt pesten te verminderen. - Er zijn jongerenwerkers/coaches werkzaam op school (topklas).
Sportieve activiteiten + Cultuureducatie
Er is een breed aanbod binnen JB-actief van pleinsport, techniek, atelieruren en muziek. Op een aantal middagen in de week kunnen leerlingen na schooltijd hieraan deelnemen.
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
Metacognitie en zelfregulerend leren
- In de mentortaak is meer aandacht voor begeleiding op executieve vaardigheden. - Leerlingen die uitvallen op executieve vaardigheden worden expliciet begeleid op aanpak leertaken en motivatie.

Resultaten die al zichtbaar zijn:

- Cambridge Engels is als interventie in 2021-2022 ingezet om het taalniveau te verbeteren en een extra uitdaging te bieden voor leerlingen die de Engelse taal (voor een deel) beheersen. Een grote groep leerlingen heeft hieraan deelgenomen en heeft een taalcertificaat behaald. Deze interventie is in 2022-2023 duurzaam ingezet en niet meer vanuit NPO bekostigd.
- De KIC-app is door mentoren in gebruik genomen. Aan het begin van het schooljaar is een vragenlijst uitgezet met daarin het sociogram en positie, relaties en welbevinden in de klas. De uitkomsten zijn gebruikt om te

signaleren, waar nodig ondersteuning in te zetten, uit te nodigen voor een training en als input voor het startgesprek met de ouders.

- Leerlingen die zijn opgevallen in de vragenlijst, of op advies van de mentor, worden uitgenodigd voor KIC-trainingen. Ongeveer negentig leerlingen hebben hieraan deelgenomen. De KIC-trainer geeft aan dat trainingen invloed hebben op de leerlingen; leerlingen die KIC actief volgen, worden meer bewust van hun gedrag en handelen. Leerlingen die KIC plus volgen, worden zelfverzekerder.

Tabel 4 (vervolg)

Ingezette interventies gecategoriseerd naar groep op de menukaart (Johannes Bosco)

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
Onderwijsassistenten/instructeurs
Onderwijsassistenten worden ingezet ten behoeve van o.a. opvang lesuren in verband met ziekte/activiteiten, opvang lesuren bij lesbezoeken collega's, assistentie huiswerkuren/taal & rekenen.
F. Faciliteiten en randvoorwaarden
Professionalisering (in combinatie met D. metacognitie en zelfregulerend leren)
- Docenten krijgen scholing en coaching gericht op pedagogiek t.b.v. veiligheid, motivatie en taakaanpak. Hiervoor is een scholingsplan opgesteld. - Intensieve training/coaching van docententeam op effectieve vakdidactiek, leerdoelgericht werken en formatief handelen.
Systematische monitoring en bijstelling
De ontwikkeling van leerlingen wordt geanalyseerd en doelgericht bijgestuurd waar dat nodig is.

- Er is wekelijks een ruim aanbod van JB-actief activiteiten na schooltijd.
- Er wordt meer formatief gehandeld door de workshops *formatief handelen* en de nieuwe werkvormen die zijn gepresenteerd.
- Docenten doen lesbezoeken bij elkaar en leren hierdoor van elkaar.
- De lesobservatietool (zes rollen-app) wordt volop gebruikt, waardoor er zicht is op de kwaliteiten van het team en de individuele docent en op wat aandacht nodig heeft. Zo is scholing op maat mogelijk.

Basisvaardigheden

Basisvaardigheden omvat taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

De inspectie had in haar bestuursonderzoek eind 2022 de focus met name op de basisvaardigheden. De conclusie van de inspectie hierover in het rapport is als volgt: *‘Op basis van onze verificatie-activiteiten stellen we vast dat het beeld van het bestuur met betrekking tot de basisvaardigheden overeenkomt met wat we op de scholen hebben gezien. De basisvaardigheden komen volop in het onderwijs-aanbod terug.’*

Taal en rekenen

Voor taal en rekenen is extra veel aandacht geweest de afgelopen jaren. Door middel van de subsidie capaciteitentesten hebben alle scholen voor leerjaar 1 en 2 de taaltoetsen afgenomen. In leerjaar 1 wordt een 0-meting gedaan, gevolgd door een meting eind leerjaar 1 en leerjaar 2. Tussentijds krijgen leerlingen het onderwijs dat past bij de uitkomst van deze testen. Op de Johannes Bosco gebeurt dit door de gegevens in een digitale methode in te lezen om zo een programma op maat aan te bieden aan de leerlingen. Op het Han Fortmann en op het Regius College wordt gewerkt met niveau groepen.

De inspectie geeft in haar rapport aan dat de scholen goed zicht hebben op de referentieniveaus.

Op het gebied van taal wordt aangegeven dat er een taalbeleidsplan ontbreekt op het Trinitas College.

Burgerschap

Burgerschap is op geen van de scholen een apart vak, maar wordt geïntegreerd in de vakken, in projecten en activiteiten, aangeboden.

De inventarisatie hiervan heeft afgelopen jaar op elke school plaatsgevonden. Hieruit blijkt, tevens bevestigd door het inspectieonderzoek, dat burgerschapsthema's volop in de lessen en activiteiten aan de orde komen. Wel is er geconsta-

teerd dat deze activiteiten nog onvoldoende doelgericht en samenhangend zijn. Hiervoor heeft Pontis, net als veel andere scholen in Nederland, een herstelopdracht gekregen. Elke Pontis school heeft dit jaar een werkgroep/burgerschapscoördinator aangesteld om met deze opdracht aan de slag te gaan en burgerschap verder uit te werken.

Subsidie basisvaardigheden praktijkonderwijs

Het praktijkonderwijs heeft de subsidie voor het verbeteren van de basisvaardigheden (ca. €177.000) toegekend gekregen. Deze subsidie loopt van schooljaar 2022-2023 tot en met 31 juli 2024. Hiervoor is eind 2022 een activiteitenplan opgesteld waarmee de deelraad in januari 2023 heeft ingestemd.

Passend Onderwijs

Passend onderwijs is de manier waarop onderwijs aan leerlingen, die extra ondersteuning nodig hebben, wordt georganiseerd. Het gaat om zowel lichte als extra vormen van ondersteuning, zoals extra begeleiding op school, aangepast lesmateriaal, hulpmiddelen of onderwijs op een speciale school.

Deze ondersteuning, de structuur en de begeleiding staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van de school;

- [schoolondersteuningsprofiel](#) van het Regius College.
- [schoolondersteuningsprofiel](#) van het Trinitas College.
- gezien het specifieke karakter van het praktijkonderwijs is de ondersteuning aan deze leerlingen beschreven in de Begeleidingsroute.

Via de samenwerkingsverbanden ontvangen we middelen voor de lichte en extra ondersteuning en voor verzuimpreventie. Aanvullend ontvangt het Trinitas College middelen voor de ontwikkelagenda.

Op basis van de in 2022 geactualiseerde ondersteuningsprofielen worden alle beschikbare middelen op alle scholen, met accentverschillen passend bij de doelgroep, volledig ingezet. Ondanks het goede werk van het SWV ervaren ook onze scholen de druk die passend onderwijs voor het reguliere onderwijs oplevert. De gevolgen van corona voor de ondersteuning van kwetsbare leerlingen voert die druk alleen maar op. Druk op de formatie waarin steeds meer ondersteuningsfuncties en -taken moeten worden opgenomen om aan de ondersteuningsvraag te kunnen voldoen en druk voor de docent in de klas waarin steeds meer leerlingen zitten die extra aandacht en ondersteuning nodig hebben.

Regius College

Het Regius College vormt samen met acht v(s)o besturen het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland. Dit samenwerkingsverband (SWV) heeft als doel een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen te realiseren en wel zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces doormaken en leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen. De werkwijze van het SWV is beschreven in het ondersteuningsplan en is te vinden op de website [SWV Kop van Noord Holland](#).

Doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor middelen vanuit de lumpsum zijn uitgegeven.

De mogelijkheid tot ondersteuning aan de leerling, maar ook aan ouders en docenten, gaat via het interne ondersteuningsteam (OSP). Hier wordt naar aanleiding van de hulpvraag per leerling een handelingsplan opgesteld waarbij de ouders en docenten (via handelingswijzers/handelingsadviezen) worden betrokken, zodat er één duidelijke aanpak gehanteerd kan worden. Na een afgesproken periode wordt geëvalueerd of een leerling zelfstandig verder kan, er een verlenging nodig is, er langdurige ondersteuning aangeboden moet worden of dat er naar externe hulpverlening gekeken moet worden.

Wanneer de basisondersteuning voor een leerling onvoldoende effectief blijkt, kan extra ondersteuning voor de leerling worden ingezet vanuit het OSP. Het betreft hier de lichte vormen van sociaal-emotionele ondersteuning, ondersteuning op het leergebied en de motivatie. Deze ondersteuning kan zowel binnen (in de klas) als buiten de klas (in het OSP) plaatsvinden.

Het inzetten van schoolmaatschappelijk werk is onmisbaar in de ondersteuning. De kracht ligt met name in het preventieve aanbod. De schoolmaatschappelijk werkers zijn verbonden aan de ondersteuningsteams van de scholen en de wijkteams van de gemeente. Zij worden deels bekostigd vanuit de gemeente. Zij zijn de schakel tussen onderwijs en jeugdzorg. Voor leerlingen die specifieke psychologische ondersteuning nodig hebben, of waarbij mogelijk onderzoek nodig is, is de schoolpsycholoog werkzaam op de scholen.

Vanuit de beschikbaar gestelde middelen worden ook (chronisch) zieke leerlingen begeleid die (tijdelijk) niet in staat zijn om een volledige onderwijsprogramma op school te volgen.

Doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn uitgegeven.

Het Regius College heeft goed functionerende, opgeleide en bemande ondersteuningspunten (OSP). De school ontvangt middelen van het SWV die een deel van de kosten van het OSP voor de lichtere vormen van begeleiding dekken.

Met de gelden die we ontvangen voor het terugdringen van voortijdig schoolverlaters (VSV) is het decanaat uitgebreid. Door middel van extra inzet van de decanen proberen we goede keuzes te bevorderen, hierdoor beperken we de kans op uitval in het vervolgonderwijs.

Borging van het ondersteuningsaanbod in de school

De medewerkers van het OSP zijn onderdeel van het schoolbrede team wat de ondersteuningswerkwijze erg krachtig maakt. Daarnaast wordt het ondersteuningsaanbod jaarlijks geëvalueerd:

- het OSP door het samenwerkingsverband;
- de maatwerktrajecten intern in het school management team (directie, teamleiders onderwijs en onderwijs-ondersteuning);
- de evaluatie van de begeleiding zieke leerlingen en de schoolpsycholoog door de ondersteuningscoördinator.

In de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken en de veiligheidsmonitor wordt het ondersteuningsaanbod meegenomen. Deze onderzoeken worden besproken in het school-

management team en met de medezeggenschap (deelraad vmbo/pro en deelraad havo/vwo). De verbeterpunten worden meegenomen in het schoolbeleid voor het volgende schooljaar.

Herstelopdracht Onderwijsinspectie Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland

De Inspectie heeft op 10 oktober 2022 haar bevindingen van het vierjaarlijks onderzoek bij het SWV VO Kop van Noord-Holland in een rapportage aangeboden. Naast dat de Inspectie tevreden is over de goede regionale samenwerking en afstemming met gemeenten en jeugdhulp, het financiële beheer van het SWV en de advisering en beoordeling van de toelaatbaarheid, constateert de Inspectie een aantal tekortkomingen. Deze worden binnen het SWV herkend. Een deel



van de door de Inspectie genoemde herstelopdrachten had ook voor het Inspectieonderzoek al onze aandacht en is in het nieuwe ondersteuningsplan 2022-2026 benoemd.

De herstelopdrachten uit het Inspectierapport vormen de basis voor een Plan van Aanpak (PvA) dat eind 2022 is opgesteld. In grote lijnen gaat het daarbij om tekortkomingen in het dekkend netwerk van voorzieningen, het kwaliteitszorgsysteem en de governance.

De Inspectie geeft het SWV Kop van Noord-Holland tot en met de zomer van 2023 de tijd om de tekortkomingen op te lossen en weg te werken, waarna ze in het najaar van 2023 herstelonderzoek zal plegen.

Trinitas College

Het Trinitas College vormt samen met 25 vo/vso scholen het Samenwerkingsverband vo/vso Noord-Kennemerland (SWV). Het samenwerkingsverband biedt leerlingen passend onderwijs in de regio. Het doel is dat iedere jongere een diploma op zijn/haar niveau haalt of een passende en duurzame werk- of participatieplek krijgt. Maar het doel is ook dat ieder kind zich sterk voelt en een stevige toekomst heeft. De werkwijze van het SWV is beschreven in het ondersteuningsplan en is te vinden op de website: swvnoord-kennemerland.nl.

Doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor middelen vanuit de lumpsum zijn uitgegeven.

De scholen werken aan de versterking van het mentoraat. In de basis kan een leerling voor lichte ondersteuning bij de eigen mentor terecht. Hierbij wordt gewerkt vanuit een handelingsgerichte visie, waarbij de onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van de leerling centraal staan. De mentor is het aanspreekpunt voor ouders en leerling. Indien een mentor het idee heeft dat deze ondersteuning niet toereikend is of een andere hulpvraag heeft over een leerling, dan wint de mentor advies in bij het ondersteuningsteam.

Figuur 6

Ondersteuningsaanbod Trinitas College



Aanvullend start op de Johannes Bosco de schooldag een aantal keer in de week met mentortijd. Tijdens deze momenten nodigt de mentor individuele of groepjes leerlingen uit om te ondersteunen bij het plannen/organiseren van het schoolwerk ter bevordering van de leervaardigheden.

Op de Johannes Bosco wordt middels leerlingbesprekingen ingezet op professionalisering van de uitvoering van handelingsplannen in de les. Tijdens de leerlingbespreking van het docententeam worden de leerlingen besproken waar een hulpvraag voor ligt en welke interventies voor de leerling passend zijn en ingezet kunnen gaan worden, dit wordt samengevat in een handelingsplan. De leerlingbesprekingen zijn inmiddels goed geïmplementeerd in de werkwijze, waarbij de betrokkenen steeds scherper krijgen wat er van hen wordt verwacht. Daarnaast is aandacht voor groepsdynamiek en groepsinterventies volop in ontwikkeling.

Op beide scholen is een trajectvoorziening aanwezig. Op deze fysieke plek in de school begeleidt de trajectbegeleider leerlingen met extra ondersteuning op het gebied van

studievaardigheden, gedrag en sociaal-emotionele zaken. Ook wordt een zachte landing voor nieuwe brugklasleerlingen geboden zodat ze (individueel) extra geholpen kunnen worden om vertrouwd te raken met het schoolsysteem. Daarnaast biedt de trajectruimte een mogelijkheid voor het kunnen nemen van een rustmoment of pauze.

In de onderbouw van de basisberoepsgerichte leerweg worden de middelen ook ingezet voor kleinere klassen. Dit jaar bestaan de basisklassen uit veertien leerlingen, er bestaat een maximum van achttien leerlingen. Hiermee is meer tijd en aandacht voor de individuele leerling.

Doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn uitgegeven.

De middelen worden ingezet voor extra ondersteuning binnen de school. Als basisondersteuning vanuit de mentor niet voldoende is, schakelt de mentor het ondersteuningsteam in.

Een belangrijk aandachtspunt blijft de connectie tussen het ondersteuningsteam en de onderwijsteams, wat ten goede komt aan het aansluiten bij de behoeften van de leerling.

Met de inzet van de leerlingbespreking op de Johannes Bosco en de ondersteuningsdocenten op het Han Fortmann is er een structureel contactmoment tussen het ondersteuningsteam en de onderwijsteams, waardoor het ondersteuningsteam zicht houdt op de ontwikkelingen binnen het team en de problematieken die er spelen. Hierdoor kan er goed ingespeeld worden op de ondersteuningsbehoefte die er ligt in samenwerking met elkaar.

Met elkaar houden de leden van de ondersteuningsteams in de gaten welke actuele thema's er spelen onder de doelgroep. In het kader van professionalisering laten we ons o.a. inspireren door het trainingsaanbod vanuit het samenwerkingsverband en de GGZ. Denk hierbij aan

trainingen over oplossingsgerichte gesprekken, cultuursensitief denken en handelen, leren signaleren van psychische problematiek. Intern wordt binnen het team aandacht besteed aan intervisie.

In het kader van de veiligheid op school wordt op beide scholen een preventiekalender opgesteld. Gedurende het schooljaar wordt aan de thema's van de kalender aandacht besteed door preventieve activiteiten gericht op de verschillende leerjaren. Om het verzuimpercentage onder leerlingen terug te dringen is de Johannes Bosco gestart met de proeftuin schoolaanwezigheid. Hiermee verdiepen we ons als school in hoe het staat met de cijfers rondom de schoolaanwezigheid. In 2023-2024 starten we met M@ZL. Hierbij vindt een intensievere samenwerking plaats tussen leerplicht, schoolarts, mentoren, ouders en leerlingen.

Voor sommige leerlingen op de Johannes Bosco lukt het niet om volledig onderwijs op school te volgen, maar is een andere setting ook niet direct de oplossing. Vaak zijn dit praktisch ingestelde leerlingen. Voor hen is het leerwerktraject in het leven geroepen. De leerling krijgt een op maat gemaakt onderwijsaanbod en volgt de overige tijd stage.

Internationale Schakel Klas (ISK)

Sinds 2015 is op het Trinitas College, locatie Johannes Bosco, in samenspraak met de gemeente Heerhugowaard een eerste ISK-klas(sen) gestart. Er is bewust gekozen voor decentralisatie; onderwijs nabij thuis, ingericht op de bestaande VO-scholen in de gemeente. Bij de start zijn de scholen Trinitas College, locatie Johannes Bosco, Huygens College, Vonk (voorheen Clusius College), Jan Arentsz en het Horizon College (16+) betrokken. Er is een bovenschoolse ISK-coördinator in dienst, die is aangesteld en gedetacheerd vanuit Johannes Bosco. Per 1 juli 2023 stopt in goed overleg de formele samenwerking met Jan Arentsz. Zij richten zich voor ISK-zaken nu op de hoofdvesting in Alkmaar.

Bij de start in januari 2022 waren er vijf ISK-groepen: Op Huygens College (1), Vonk (1), Trinitas College (2) en bij het Horizon College (1). Door de toename van het aantal vluchtelingen vanaf maart 2022, zowel vanuit Oekraïne als vanuit niet-westerse landen, is het aantal ISK-groepen in Heerhugowaard sterk gegroeid. Er is voor gekozen om de nieuwe groepen binnen het Trinitas College en het Horizon College (16+ leerlingen) onder te brengen. Op de andere twee VO-scholen was geen gebouwruimte beschikbaar. Om de sterke groei op te vangen, is er vanaf augustus 2022 voor gekozen om een Tijdelijke Onderwijs Voorziening (TOV) op te starten en te huisvesten in de dependance op de locatie Han Fortmann van het Trinitas College. De TOV is aangevraagd en goedgekeurd bij het Ministerie van Onderwijs. In december 2022 is een TOV-Inspectieonderzoek aangekondigd voor in de maand januari 2023.

In december 2022 was de totale ISK-groepsindeling als volgt: Huygens College (1), Vonk (1), Trinitas College (5, waarvan 3 in de dependance van Han Fortmann), Horizon College (3); totaal 10 groepen met 15 leerlingen. De leerlingen zijn naar niveau ingedeeld.

De leerlingen in de TOV volgen in grote lijn het onderwijsprogramma van ISK-leerlingen. Het programma is gericht op doorstroom naar het reguliere onderwijs. Oekraïense en nietwesterse vluchtelingen zitten in dezelfde klas en zijn op niveau ingedeeld op basis van de leerbaarheidstoets. Ook de noodzaak om Nederlands te spreken is bij een gemengde groep groter.

Het vinden van docenten is een flink knelpunt. Mede door de inzet en bereidheid van eigen docenten is dit in 2022 gelukt. Het vinden van bevoegde en/of bekwame docenten blijft de uitdaging voor de aankomende jaren.

Het aantal lesuren dat gegeven wordt is op basis van de landelijke richtlijnen tussen de 26 en 30 lesuren, opgebouwd uit de vakken: Nederlands (NT2*) 18-20, Engels 2,



'Spiegeling' door leerlingen Sven en Fimme van locatie Emmalaan

rekenen 2, beeldende vorming 2 en sport of techniek 2. Voor de TOV geldt een lesaanbod tussen 20 en 30 lesuren. Het lesaanbod van alle groepen voldoet aan bovengenoemde norm.

(*) Binnen deze uren vallen ook de lessen burgerschap

Er is een goede samenwerking tussen VO-scholen onderling en het Horizon College. Daarnaast zijn er korte lijnen met de met de gemeente Dijk en Waard, het samenwerkingsverband Noord-Kennemerland en het RON (Regionale Opvang Nieuwkomers).

Inspectie-indicatoren

Bij de beoordeling van de leerresultaten wordt tot en met schooljaar 2023-2024 geen gebruik gemaakt van de indicator E (gemiddeld eindexamencijfer). De komende jaren zal de beoordeling van leerresultaten in het voortgezet onderwijs gebaseerd zijn op drie in plaats van de reguliere vier indicatoren. Het gaat om de volgende drie indicatoren:

- R1 (positie in leerjaar 3 t.o.v. advies van basisschool)
- R2 (onderbouwsnelheid)
- R3 (bovenbouwsucces)

Er is zorg om het bovenbouwsucces van Regius College havo. In 2021-2022 is in 4 havo 64% bevorderd, 20% gedoubleerd en 16% afgestroomd naar het mbo. Volgens de prognose wordt de havo bovenbouw in 2023 onvoldoende beoordeeld. Hiervoor worden analyses uitgevoerd en gekeken welke interventies hier ingezet kunnen worden (zie figuur 8).

De bovenbouwpositie van de havo en vwo van beide scholen volgen dezelfde trend; 2020-2021 is een piekjaar, waarna het percentage leerlingen dat ononderbroken de bovenbouw doorloopt fors daalt. Ononderbroken betekent slagen voor het examen, overgaan naar een volgend leerjaar van dezelfde onderwijssoort en opstromen naar een hogere onderwijssoort in hetzelfde of een hoger leerjaar.

Opvallend is de onderwijspositie van ruim 40% bij Trinitas Johannes Bosco. Deze indicator heeft betrekking op alle onderwijssoorten op de school. De indicator Onderwijspositie is dit jaar bijna verdubbeld ten opzichte van de twee jaren ervoor. Dat betekent dat er veel leerlingen opstromen en dus op een hoger niveau in de derde klas zitten dan op grond van het basisschooladvies verwacht zou mogen worden. Leerlingen krijgen kansen (zie figuur 8)!



Figuur 7
Inspectie indicatoren Regius College



Figuur 8
Inspectie indicatoren Trinitas College



Vierjaarlijks inspectie onderzoek

In november is voor het vierjaarlijkse onderzoek de Pontis Onderwijsgroep onderzocht door de inspectie van het onderwijs. Er is gekeken of de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen op orde is, of er sprake is van deugdelijk financieel beheer en hoe een en ander bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs. Hiervoor zijn verificatie-activiteiten uitgevoerd op school (Han Fortmann en Regius College vmbo/pro) en op bestuursniveau. Aanvullend daarop is in december 2022 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd bij het Han Fortmann.

De inspectie heeft de kwaliteit van de bestuurlijke sturing als voldoende beoordeeld. In het onderzoeksrapport is uiteengezet wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet.

Wat gaat goed?

- Er is sprake van deugdelijk financieel beheer.
- De leraren en andere medewerkers met wie is gesproken, voelen zich gewaardeerd en gezien. Zij worden aangemoedigd om zich verder te ontwikkelen en worden hiervoor gefaciliteerd.

- Binnen de scholen, maar ook bovenscholen, is men in dialoog met elkaar (bestuur, directies, leraren) over onderwijsontwikkelingen. Er bestaan gesprekkencycli en docenten nemen ook een kijkje in elkaars keuken.
- Er is een goed functionerende medezeggenschap. De medezeggenschapsraad ervaart de samenwerking met het bestuur als open en transparant.
- De Raad van Toezicht geeft onafhankelijk en deugdelijk invulling aan zijn taken en rollen.
- Er zijn geen signalen over Pontis en de scholen bij Inspectie binnengekomen.

Wat kan beter?

Op een aantal punten kan de 'informatiewaarde' van onderdelen van het bestuursverslag worden vergroot. De inspectie heeft een voorstel gedaan over de (interne) verantwoording van het didactisch handelen. En hoewel de basisvaardigheden volop in het onderwijsaanbod terugkomen, heeft het beleid hierop nog aandacht (zie blz. 52 - Basisvaardigheden).

Wat moet beter?

Er is geconstateerd dat de school een ruim aanbod heeft aan burgerschapsactiviteiten, maar deze zijn onvoldoende doelge-

richt en samenhangend. De inspectie heeft het bestuur hiervoor een herstelopdracht gegeven die zij overlaten aan het bestuur omdat zij constateren dat het bestuur op dit moment in staat is de kwaliteit van het onderwijs voldoende te waarborgen (zie blz. 52 - basisvaardigheden).

Kwaliteitsonderzoek Han Fortmann

Tijdens het vierjaarlijkse onderzoek ontving de inspectie signalen over mogelijke risico's in het pedagogische klimaat en voor de veiligheid bij het Han Fortmann. Daarom is in december aanvullend een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. Zowel het pedagogisch klimaat als het pedagogisch en didactisch handelen vertonen enige risico's. Deze zijn echter in beeld en er wordt gestuurd op verbetering, aldus de inspectie in haar rapport. De kwaliteit van het onderwijs is dan ook als voldoende beoordeeld.

Wel heeft de school een herstelopdracht gekregen. De afstemming van het aanbod en het pedagogisch en didactisch handelen moet verbeteren. In de eigen kwaliteitskalender heeft de school een evaluatie van het pedagogisch en didactisch handelen gepland staan. Zodra deze evaluatie gereed is, wordt deze gedeeld met de inspectie.

Tevredenheid, sfeer en veiligheid

In onderstaande tabellen/grafieken is van de twee afgelopen schooljaren de algemene tevredenheid, de ervaring van het schoolklimaat/sfeer op school en de veiligheidservaring van leerlingen weergegeven, evenals de algemene oudertevredenheid. Het tevredenheidsonderzoek wordt op het Regius College in november afgenomen en op het Trinitas College in maart/april. Voor 2023 is er eenzelfde afnameperiode en aanpak afgesproken in maart/april.

De uitkomsten van het onderzoek in 2020-2021 zijn over het algemeen positiever dan de uitkomsten in 2021-2022. In 2020-2021 hadden we te maken met een schoolsluiting en met kleinere groepen leerlingen (hybride onderwijs) die op school aanwezig waren. Dit kan de tevredenheid hebben beïnvloed.

Regius College havo/vwo

Alhoewel de tevredenheid ten opzichte van 2020-2021 iets is teruggelopen, is het goed te constateren dat de tevredenheid

ten opzichte van de benchmark ongewijzigd is, met uitzondering van de algemene tevredenheid onder havoleerlingen.

Regius College vmbo basis/kader

Opvallend in bovenstaande tabel is de toenemende oudertevredenheid. Na uitsplitsing per thema en leerweg is er niet één thema of leerweg aan te wijzen waarbij deze tevredenheid is toegenomen. De tevredenheid op de thema's Eigentijdse voorzieningen, Brede vorming, Communicatie en Schoolklimaat is over de afgelopen vier jaar flink gestegen.

Regius College vmbo (gl)tl

Hoewel de algemene tevredenheid van vmbo-tl brugklas leerlingen met 0,7 is gedaald in 2021-2022, ligt de tevredenheid alsnog boven de benchmark. De tevredenheid in de brugklas op het domein Schoolklimaat (Sfeer) is ook opvallend lager. Hierop heeft de school een interventie uitgevoerd door de leerlingbalie in te richten.

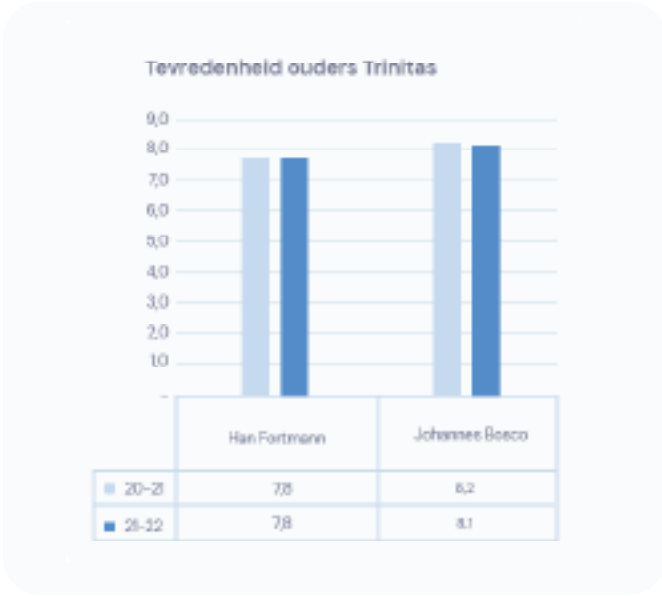
Figuur 11

Tevredenheid leerlingen Trinitas College



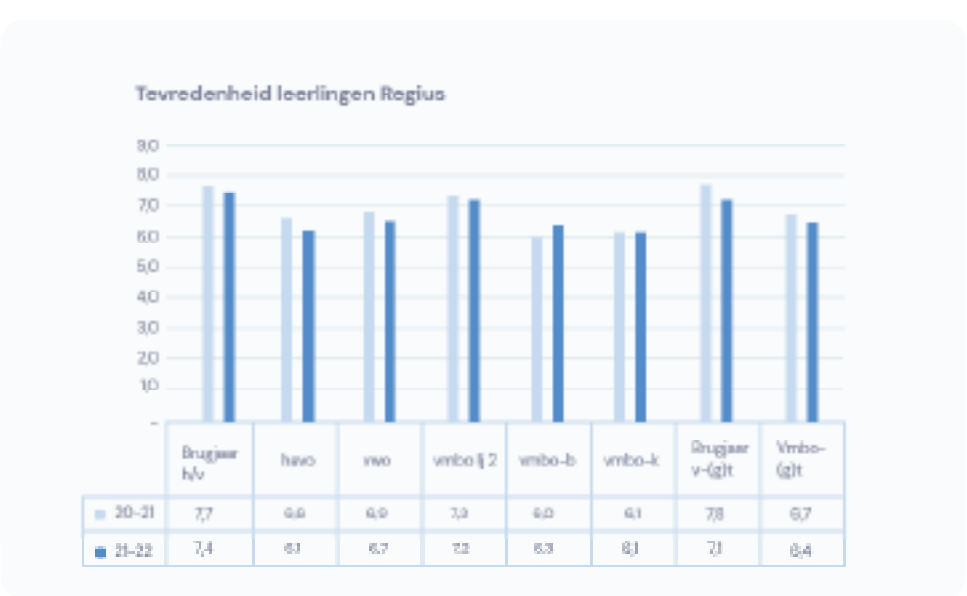
Figuur 9

Tevredenheid ouders Regius College



Figuur 10

Tevredenheid ouders Trinitas College



Figuur 12

Tevredenheid leerlingen Regius College

Trinitas College Han Fortmann

De tevredenheid onder leerlingen ten opzichte van vorig schooljaar loopt op de meeste domeinen terug. De algemene tevredenheid onder brugklasleerlingen en vwo-leerlingen en over het domein sfeer is juist toegenomen. Vergelijken we de uitkomsten van 2022 met 2019 (pre-corona), dan is er bijna op alle domeinen een toenemende tevredenheid te zien.

De tevredenheid van havo-leerlingen in leerjaar 3 en 5 is het meest teruggelopen. De algemene tevredenheid van deze leerlingen is met 5,8 gelijk aan 2019.

Trinitas College Johannes Bosco

De algemene oudertevredenheid op JB is hoog! Het is ook goed te constateren dat de vmbo-kader leerlingen meer tevreden zijn, op elk domein is hier een stijging te zien ten opzichte van 2020-2021 en dat was ook nodig.

Borging kwaliteit toetsing en examinering Maatregelen examinering

2022 was opnieuw een bijzonder examenjaar. De examenreglementen 2021-2022 zijn aangepast vanwege de maatregelen die de opvolgende ministers van OCW hebben genomen inzake de examinering in 2022. Een van de maatregelen was dat het beroepsgerichte profielvak in het vmbo werd afgesloten met een schoolexamen in plaats van een centraal examen. Ook kregen kandidaten de mogelijkheid om een tweede vak te herkansen.

Het slagingspercentage in 2022 (zie figuur 7 en 8) is gedaald ten opzichte van de twee schooljaren ervoor. Doordat er geen maatregelen zijn genomen voor het examen in 2023, is de verwachting dat dit slagingspercentage nog iets teruggeloopt, ondanks de ingezette interventies middels NPO. Het herstel duurt langer dan een ‘gewoon’ schooljaar.

Examencommissies

De examencommissies van de scholen pakken voortvarend door. Zo wordt op het Regius College vmbo tl en vmbo basis/kader een kwaliteitsslag doorgevoerd die met name betrek-

king heeft op de organisatie van de schoolexamens. Iedere week komt de commissie hiervoor bij elkaar.

De examencommissies van het Trinitas College hebben in juni 2022 verslag gedaan aan het bestuur en de directies van de scholen en hen adviezen meegegeven.

Commissie van Beroep voor Examens

In september 2022 ondertekenden de voorzitters van het College van Bestuur van Pontis en van Vonk het reglement voor de Commissie van Beroep voor Examens VO. Deze commissie behandelt beroepszaken zoals in de examenreglementen is verwoord. Deze commissie draagt bij aan een onafhankelijke behandeling van een beroepszaak doordat bij een beroepszaak van Pontis, het merendeel van de commissie bestaat uit leden van Vonk en visa versa. Door deze aanpak organiseren we ook een frisse zienswijze op onze examenprocedures.

Sterk Techniek Onderwijs

Het landelijke programma Sterk Techniek Onderwijs (STO) is erop gericht om, in verbinding met andere VO-scholen in de regio, het mbo, het primair onderwijs en het bedrijfsleven, te werken aan promotie van techniekonderwijs met als doel een hogere instroom van leerlingen in de techniekprofielen van het vmbo.

De Pontis scholen in Schagen participeren in het STO-programma Kop van Noord-Holland en de Pontis scholen in Dijk en Waard participeren in het STO-programma Noord-Kennemerland. De (financiële) verantwoording van STO is ondergebracht bij deze regionale samenwerkingsverbanden. Hieronder volgt een korte typering van de activiteiten die in het kader van STO hebben plaatsgevonden in 2022.

Kop van Noord-Holland

Na een ingrijpende verbouwing is begin 2022 het nieuwe Technologi-lokaal geopend, een ruimte waar nieuwe technieken en de digitale wereld bij elkaar komen. Het Technologi-lokaal inspireert en laat de leerling verwonderen door de mogelijkheden van de nieuwste technologi-

sche ontwikkelingen te laten zien, zoals Robotica en Virtual Reality. Daarnaast zijn er in 2022 een lasersnijmachine voor de afdeling BWI (Bouw, Wonen en Interieur), twee CNC-machines (lassen) voor de afdeling PIE (Produce- ren, Installeren en Energie) en VR-brillen voor het Technologi-lokaal aangeschaft.

Tot slot is er formatie ingezet voor verschillende doeleinden, zoals visieontwikkeling in combinatie met het aanjagen van vernieuwingen in de techniekopleidingen, loopbaan oriëntatie (LOB), het organiseren van stages en bedrijfsbezoeken en de connectie met het bedrijfsleven.

Noord-Kennemerland

2022 was een jaar waarin de doelstellingen uit het regioplan vertaald zijn in concrete activiteitenplannen per locatie in onze binnenring scholen. Samen met het PCC Oosterhout en het Van der Meij College zijn er maandelijks netwerkbijeenkomsten waarin de activiteitenplannen input geven voor het gesprek. In 2022 is deze groep versterkt met collega's van Vonk en het Huijgens College om zo een nog bredere doelgroep te betrekken. De intentie is om bij zoveel mogelijk activiteiten de gezamenlijkheid te zoeken om kennis en kunde te delen en waar mogelijk samen op te trekken. Er wordt gewerkt vanuit vier netwerklijnen:

1. Techteams: voor het versterken van de zittende teams
We zijn erg trots op het techniekteam op de Johannes Bosco. Als een van de weinige scholen uit de regio hebben wij het voor elkaar gekregen om een uniek team samen te stellen. Alle leeftijdsgroepen en kwaliteiten die nodig zijn om een goed presterend team neer te zetten, zijn aanwezig. Door middel van trainingen, opleidingen en netwerkbijeenkomsten wordt het team versterkt en daarmee het onderwijs voor onze leerlingen.

2. NTechPro: voor het versterken van techniekonderwijs binnen de ‘niet technische’ profielen.
De keuzevakken zijn in 2022 zo ingericht dat deze ‘boven de profielen uit’ zijn georganiseerd. Het resultaat is dat ruim 50% van alle leerlingen een technisch keuzevak kiest. Daarnaast is in 2022 het techlab opengesteld voor andere doelgroepen dan alleen het po. Zo worden er lessen georganiseerd over o.a. zorgtechnologie of robotica door onze medewerker techniek promotie.

3. TechPro: voor het versterken van de technische profielen.
Het doel van Techpro is om meer leerlingen in de harde technische profielen te krijgen. Enorm trots zijn wij, dat techniek voor het tweede jaar op rij het grootste profiel is op de Johannes Bosco.

4. TechKids: voor het enthousiasmeren van leerlingen uit het po en de onderbouw voor het technisch beroep.
Techkids heeft in 2022 een enorme groei gekend. Zo is de ring met scholen uit het po die de Johannes Bosco opzoekt voor technische lessen en projecten enorm gegroeid. Wekelijks zijn er groepen leerlingen die met vol enthousiasme bezig zijn met leuke technische opdrachten. De vraag wordt bijna groter dan het aanbod en wordt hierin doorontwikkeld. Zo staat de eerste techniekles voor juffen en meesters gepland en wordt er gewerkt aan leskisten die, na een bezoek aan de Johannes Bosco, mee kunnen naar de basisschool om de projecten af te maken.

Het STO is van iets interns weer veel meer een extern en gedeeld traject geworden!

Overige subsidies en bijbehorende activiteiten

Playing for Succes

De Pontis scholen participeren in Playing for Success (PfS), een naschools programma dat kinderen succes ervaringen geeft, waardoor ze weer vertrouwen krijgen in zichzelf en weer gemotiveerd worden om te leren. Door het hele programma zijn elementen te vinden die bijdragen aan het opdoen van positieve leerervaringen.

PfS gelooft daarbij dat kinderen en jongeren het beste gedijen als ze beschikken over een gezonde dosis zelfvertrouwen. En dat ze vanuit dit zelfvertrouwen richting en betekenis kunnen geven aan hun leven. Ze willen deel uitmaken van de maatschappij, iets van hun leven maken. Ertoe doen. Hiervoor zijn een aantrekkelijk toekomstperspectief en inspirerende rolmodellen nodig. Als die er zijn, zijn wij ervan overtuigd dat ze graag willen leren. En dat ze veel meer kunnen dan ze zelf denken.

Veel van de aantrekkelijke omgevingen en rolmodellen die kinderen en jongeren aanzetten tot bloei, bevinden zich buiten de reguliere onderwijscontext. De wereld van topsport en theater is zo'n omgeving. Het brengt mensen van verschillende achtergronden, sociale klassen, beroepen en opleidingsniveaus bij elkaar. Daarmee is het een geweldige ontmoetingsplaats om te leren.

Het programma, dat plaatsvindt in het AZ-stadion in Alkmaar, biedt leerlingen gedurende 10 tot 12 weken hulp en ondersteuning bij het vergroten van hun zelfvertrouwen, motivatie, samenwerking en het creëren van een positiever zelfbeeld.

In 2022 namen 28 leerlingen deel aan het programma van Playing for Succes, twintig leerlingen van het Trinitas College acht van het Regius College. Het Regius College neemt vanaf september 2022 deel aan PfS.



Playing for success

Heterogene brugklassen

Alle scholen hebben voor 2022 subsidie ontvangen voor de doorontwikkeling en verbetering van een of meerdere heterogene brugklassen. Het Trinitas College heeft daarnaast bij de subsidie aanvraag aangegeven dat deze subsidie besteed wordt aan de verlenging van een of meerdere bestaande heterogene brugklassen tot twee of drie leerjaren. Zo maakt deze subsidie het op de Johannes Bosco mogelijk om in de bovenbouw bij Zorg & Welzijn groepen te splitsen, waardoor docenten leren omgaan met een heterogene klas en de definitieve beslissing wordt uitgesteld.

Op het Han Fortmann wordt ingezet op de doorontwikkeling van de in 2021-2022 gestarte tweejarige brugperiode in samengestelde klassen, het toetsen op twee niveaus en de verdere ontwikkeling van rubrics in leerjaar 2 en 3.

Op het Regius College vmbo wordt de subsidie besteed aan de verdere ontwikkeling van het lesprogramma van de in 2021-2022 gestarte heterogene brugklas vmbo-tl/havo. Binnen het havo/vwo is een werkgroep met docenten uit de onder- als bovenbouw gaan onderzoeken op welke wijze toetsen een bijdrage kunnen leveren aan betere



determinatie en hogere motivatie. Het doel is leerlingen op een gedegen wijze te determineren naar de best passende leerweg.

Capaciteitentesten

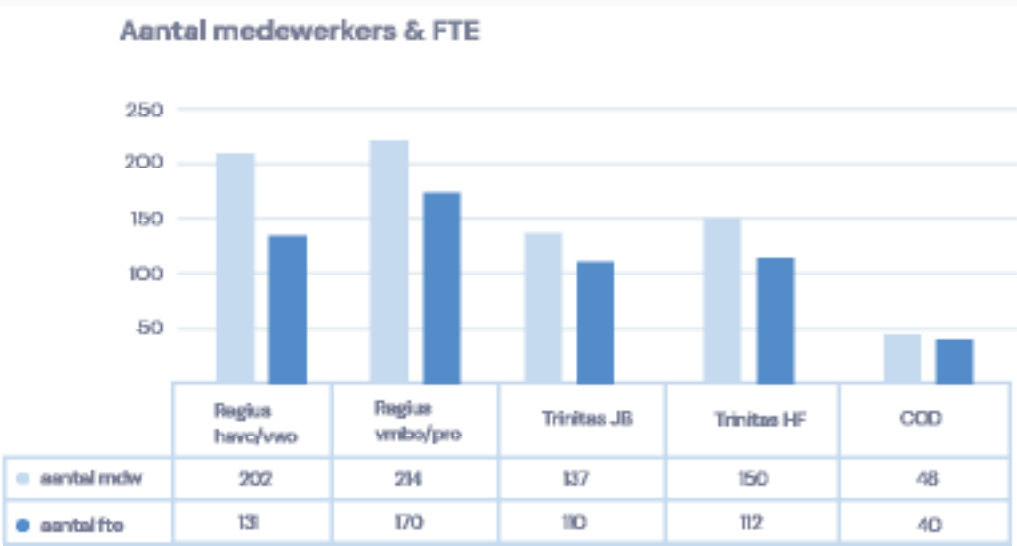
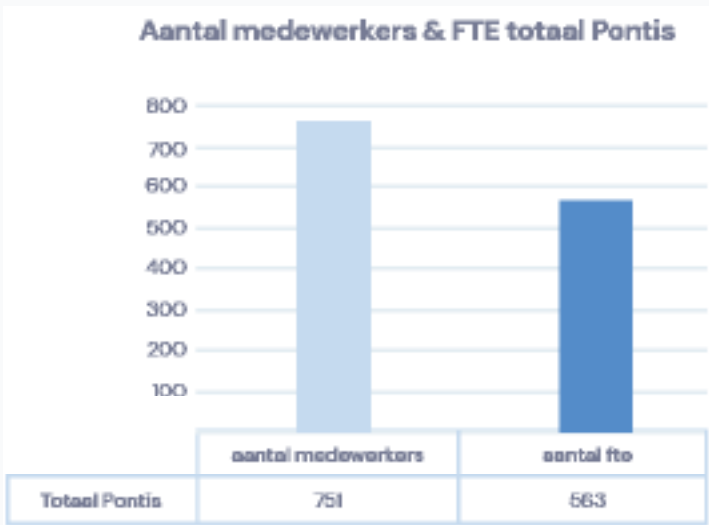
Elke locatie heeft subsidie aangevraagd en toegekend gekregen voor een tegemoetkoming in de kosten voor de inkoop en de afname van capaciteitentesten voor leerlingen in het eerste en tweede leerjaar. Hiervoor zijn taaltoetsen aangeschaft en afgenomen zoals beschreven in de paragraaf Basisvaardigheden van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 3: personeel en organisatie



Hoofdstuk 3: Personeel en organisatie

Figuur 13 & 14
Dashboard personeel Pontis Onderwijsgroep



Inleiding

De Pontis Onderwijsgroep is een van de grootste onderwijs-werkgevers in de regio. We zijn een betrouwbare werkgever en bieden medewerkers baanzekerheid en loopbaanperspectief. Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met goed opgeleide en gemotiveerde docenten, schoolleiders en onderwijsondersteunende medewerkers. De Pontis Onderwijsgroep spant zich om die reden bijzonder in om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor goed gekwalificeerd personeel. Medewerkers geven aan: ‘Je voelt je direct welkom, je collega’s staan voor je klaar en de sfeer is goed. Je werkt Samen (met een hoofdletter) aan de ontwikkeling van leerlingen. De persoonlijke aandacht en waardering die je collega’s leerlingen geven, geven ze ook aan jou’.

Bij een professionele cultuur horen professionals die ondersteund worden door een professioneel personeelsbeleid. De Pontis onderwijsgroep staat in de postfusiefase voor de uitdaging om het werkgeverschap door te ontwikkelen. Daarbij willen we een aantrekkelijke, betrouwbare en professionele werkgever zijn. Aantrekkelijk als het gaat om persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, betrouwbaar als het gaat om werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden en professioneel als het gaat om de ontwikkeling en afstemming van diverse personeelsinstrumenten en kwaliteit en inzet van de afdeling P&O. Om hier te komen is in 2022 een start gemaakt met het harmoniseren en optimaliseren van ons huidige personeelsbeleid.

Strategisch personeelsbeleid (SHRM)

De uitgangspunten van het strategische (en integrale) personeelsbeleid zijn als volgt samen te vatten:

Het verbinden van de ontwikkeling van de individuele medewerker aan de onderwijskundige ontwikkeling

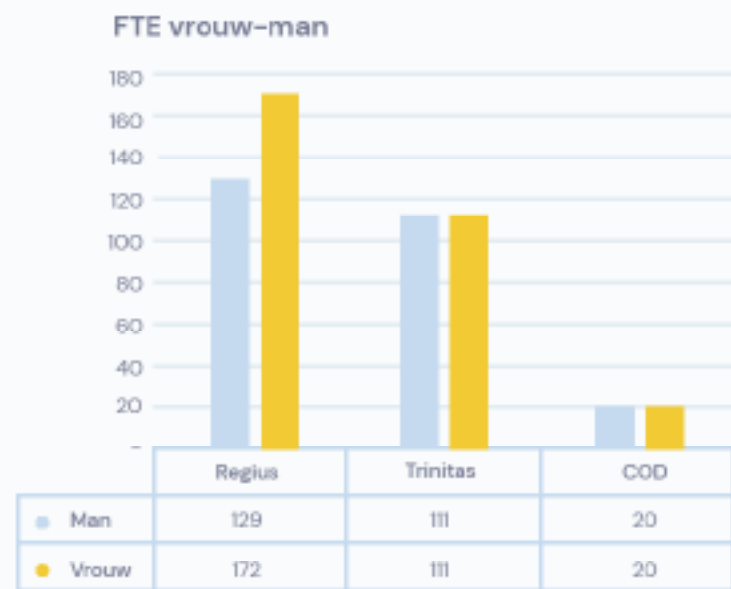
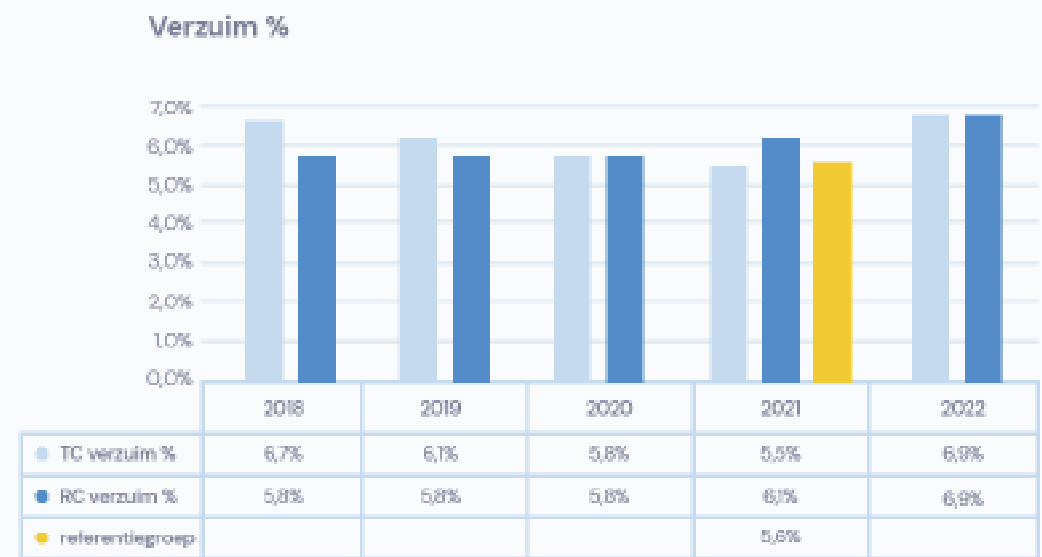
van de Pontis scholen, rekening houdend met de persoonlijke kwaliteiten en de keuzes die worden gemaakt in de nieuwe Pontis Koers.

In een professionele organisatie als een school, die een lerende organisatie wil zijn, neemt elke medewerker, iedere sectie en elk team zelf verantwoordelijkheid in de realisatie van onderwijsdoelen en in de vormgeving van de eigen ontwikkeling van bekwaamheid en competenties. De schoolorganisatie faciliteert die verantwoordelijkheid. Zo kan ‘goed werkgeverschap’ slechts bestaan in het licht van ‘goed werknemerschap’.

Het personeelsbeleid is erop gericht om medewerkers te werven, selecteren, begeleiden en professionaliseren om de schooleigen ambities te realiseren. We streven naar professionalisering van al onze medewerkers in het kader van deze ambities. Alleen met de beste docenten, leidinggevend en overige medewerkers zijn die te bereiken. Daarvoor hebben we docenten nodig die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over hun eigen ontwikkeling, over de resultaten en andere leerwinsten die hun leerlingen halen. We hebben daarnaast een bestuur, directieleden, teamleiders en andere medewerkers nodig die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over een maximale ondersteuning van het primaire proces.

Het personeelsbeleid en de te maken (strategische) keuzes worden in het algemeen door de afdeling P&O voorbereid en door de directies van advies voorzien. Vervolgens worden de voorstellen voorgelegd aan de GMR, die in de meeste gevallen instemmingsrecht heeft. Tot slot worden de (aangepaste) voorstellen door het bestuur vastgesteld, veelal in het Gezamenlijk Pontis Overleg (GPO).

Figuur 15 & 16
Dashboard personeel Pontis Onderwijsgroep



Implementatie van het personeelsbeleid gebeurt door de directies en de teamleiders van de scholen en de COD. De directies en teamleiders worden hierin ondersteund door personeelsadviseurs. Monitoring en evaluatie van het gevoerde beleid vindt plaats door de directies en bestuur in samenspraak met teamleiders en teams. Naast team- en sectiegesprekken en input van de personeelsadviseurs, spelen daarbij de gesprekscyclus en de tevredenheidsonderzoeken een belangrijke rol.

Het personeelsbeleid vraagt om verdere ontwikkeling. Naast een goede personeelsadministratie en personeelszorg dient het strategische HRM verder ontwikkeld te worden. Het strategisch personeelsbeleid is aangrijpingspunt voor kwaliteitsverbetering, onderwijsontwikkeling, goed werkgeverschap, het samen opleiden en professionele ontwikkeling. Er is nauwelijks sprake van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag, waardoor er geen urgentie is om hierop beleid te ontwikkelen of een voorziening te treffen.

In het nieuwe Koersplan van de Pontis Onderwijsgroep zal expliciet aandacht worden geschonken aan ambities in het kader van SHRM, mede gefinancierd vanuit de Prestatiebox. Dit is onontkoombaar, omdat kwalitatief goed onderwijs valt of staat met goed opgeleide en gemotiveerde docenten en medewerkers. In de huidige krappe arbeidsmarkt zal de Pontis Onderwijsgroep zich blijvend moeten inzetten om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor goed gekwalificeerd personeel. Begeleiding en professionalisering spelen hierbij een sleutelrol voor zowel nieuw te werven als het huidige personeel.

Algemene ontwikkelingen in 2022

We vragen veel van onze collega's, het lerarentekort is merkbaar op de scholen. De uitgangspunten en idealen van

het hierboven beschreven SHRM staan dan onder druk. In 2022 zijn we er toch in geslaagd bijna alle vacatures vervuld te krijgen, de continuïteit van het onderwijs kwam niet in het gedrang.

Echter, de komende jaren dreigt het lerarentekort verder op te lopen waardoor vacatures steeds moeilijker te vervullen zijn. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep zijn belangrijke factoren. Het tekort geldt voor zowel docenten als voor schoolleiders. Er ontstaat een kwalitatieve en kwantitatieve frictie bij bepaalde tekortvallen. De autonome uitstroom in de komende jaren zal zeker niet evenredig over de vakken verdeeld zijn, waardoor het risico van frictie alleen maar groter wordt. Daarnaast hebben we moeite om het juiste personeel aan te trekken voor de besteding van de extra NPO-middelen. Niet alleen omdat er minder mensen beschikbaar zijn dan nodig, maar ook omdat de NPO-gelden incidenteel zijn. Hiermee kunnen dus geen mensen in vaste dienst worden genomen.

Hoe handelen we in deze context?

In de eerste plaats vragen we zittende collega's om (tijdelijk) hun betrekkingssomvang uit te breiden. In het kader van de ervaren werkdruk en de balans werk-privé kan dit risicovol zijn. We zien gelukkig dat de collega's met veel energie en passie hun (extra) werkzaamheden oppakken. Daarnaast monitoren leidinggevenden de belastbaarheid van de medewerkers extra in deze context. Verder benaderen we ook recent gepensioneerde collega's om op tijdelijke basis lessen te verzorgen.

Ten tweede investeren we fors in interne opleiding en begeleiding van starters (waaronder ook in toenemende mate zij-instromers). Dit doen we o.a. in het kader van onze deelname aan de academische opleidingsschool. We zoeken in de begeleiding van starters de verbinding tussen de

opleidingsfase als opleidingsschool en de begeleiding van de eerste jaren van het docentschap.

De focus ligt daarbij op:

- 1. bevorderen van goede condities in de scholen voor de starters;
- 2. uitwerken en verbeteren van inductieprogramma's voor de starters;
- 3. opzetten van trainingen voor begeleiders (coaches, school(op)leiders) in de scholen.

Ten derde onderkennen we dat bij de huidige krappe arbeidsmarkt arbeidsvoorwaarden belangrijk zijn. Omdat we een grote werkgever zijn, kunnen we startende docenten behouden door ze (soms boven de formatie) een voltijdsbaan of grote deeltijdsbaan aan te bieden. Vervolgens proberen we starters, die goed functioneren, eerder aan ons te binden door ze snel een vaste aanstelling te bieden.

Kortom, we investeren in kwalitatief goede begeleiding van starters. We leiden ervaren docenten op tot competente begeleiders, waardoor startende docenten zich zowel vakinhoudelijk als op sociaal vlak gesteund voelen. Tot slot proberen we rekening te houden met de verschillende noden van starters in verschillende levensfasen en vanuit een verschillende achtergrond. Recent onderzoek laat zien dat de uitval van starters binnen twee jaar 21,5% bedraagt. Door al onze inspanningen is de uitval van starters binnen de Pontis Onderwijsgroep minder dan 5%.

Voor de langere termijn is echter, naast de huidige inspanningen die we leveren, een doorbraak nodig door ons onderwijs anders te organiseren. In de inleiding van het onderhandelaarsakkoord van de laatste cao is dat als volgt omschreven:

Om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te verbeteren is het dringend nodig naar het wettelijk stelsel te kijken en met name naar de onderwijs- en lestijd. In vergelijking met andere landen geven leraren in Nederland veel les en hebben

leerlingen veel lestijd. De vraag is of het hoge aantal lessen en de nadruk op kwantiteit nodig is. Verlaging van de onderwijstijd, meer in overeenstemming met andere Europese landen, kan een impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs. Minder lessen geeft meer ontwikkel- en voorbereidingstijd en dat leidt tot het verzorgen van betere lessen.

We hebben hoge verwachtingen van docenten, het ontbreekt echter veelal aan tijd om die hoge verwachtingen waar te maken. Dit is één van de oorzaken van de ervaren werkdruk. Minder lessen in combinatie met meer ontwikkel- en voorbereidingstijd voor docenten maakt het werk aantrekkelijker en maakt dat docenten beter in staat zijn de hoge verwachtingen waar te maken.

Sociale partners hebben afgesproken gezamenlijk werk te maken van het thema: 'minder lessen, meer ontwikkeltijd' en het gesprek aan te gaan met de minister/OCW en andere relevante partijen.

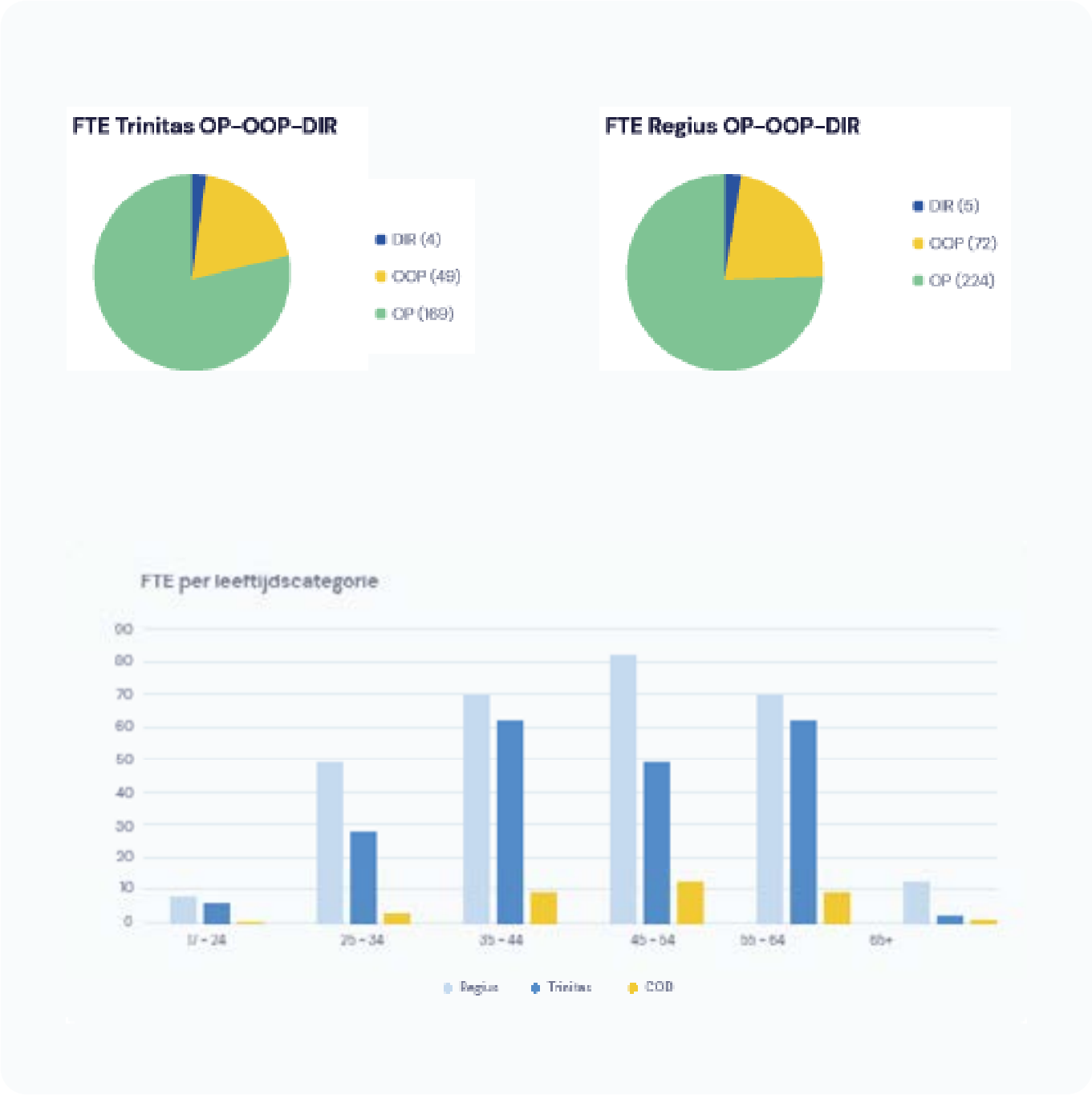
In het vervolg van dit hoofdstuk komen kort de personele ontwikkelingen op de vier Pontis scholen aan bod. Vervolgens is er aandacht voor het Onderwijsakkoord (de werkdrukmiddelen) en wordt aandacht besteed aan verzuim, de ontwikkeling van de functiemix, de Academische Opleidingschool Noord-Holland West (AONHW) en het Arbobeleid.

Personele ontwikkelingen in 2022 op de scholen

Het personeels- en professionaliseringsbeleid van de scholen is afgestemd op de vertaling van de onderwijskundige visie uit de strategische documenten en de opgaven waar de scholen voor staan. Hieronder volgt een korte beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen per school.

Bij **Han Fortmann** voert men, aan de hand van een format, professionaliseringsgesprekken met alle collega's uit het team. Deze gesprekken zijn gericht op het leerdoelgericht werken en denken en zijn ontwikkelingsgericht. Hierin gaat

Figuur 17 & 18
Dashboard personeel Pontis Onderwijsgroep



het ook over de uitvoering van werkzaamheden, behoeften, scholing/ondersteuning en persoonlijke ambitie van medewerkers. Gespreksonderwerpen zijn:

- De 360 graden feedback (lesobservatietool/ lesbezoek/ feedback collega's)
- Kwaliteit van de eigen lessen
- Ontwikkeling leerdoelgericht werken denken
- Scholing
- Voorbereiding gesprekkencyclus met teamleider
- De rol die de LB-, LC- of LD-docent speelt in de ontwikkeling die we met elkaar in zijn gegaan.

In 2022 is er met alle collega's een professionaliseringsgesprek gevoerd aan de hand van de overeengekomen systematiek. Omdat de ambitie hoog is, zijn nog niet alle gespreksonderwerpen die zijn geformuleerd onderdeel van het gesprek. Daarom is dit een jaarlijks terugkomend proces. Een beperkt aantal LB-docenten, die zich bovenmatig inspannen om schoolontwikkeling te ondersteunen/te stimuleren, ontvangt hiervoor een vergoeding.

De VO-raad en wetenschapper Pedro de Bruyckere adviseren om tijdelijk geld (extra NPO-middelen) duurzaam in te zetten; 'Maak een professionaliseringsslag en investeer zo nodig in facilitair ten behoeve van onderwijskundige ontwikkelingen'. Daarbij ziet men binnen Han Fortmann professionalisering als het vertalen van de overeengekomen ontwikkeling naar de eigen lessen. Collega's hebben daar eigenaarschap in. Men verwacht geen uniforme werkwijze, maar een gezamenlijke opdracht gericht op het leerdoelgericht werken en denken. In de sectie- en individuele gesprekken komt dit thema terug en de vraag wat men daar voor nodig heeft. Voorts is er sprake van collectieve scholing op dit thema, onder andere door een studiedag met Pedro de Bruyckere.

Het Regius College havo/vwo heeft een visie gericht op het verhogen van de motivatie van leerlingen door:

- Betekenisvolle lessen: met betekenisvol leren wordt bedoeld dat de les aansluit bij de beleavingswereld en de ontwikkeling van de leerling.
- Aandacht voor de individuele leerling: leerlingen benoemen dat ze gezien willen worden. Een goed contact met een docent waarderen ze zeer. Dat wordt veelvuldig genoemd als een positieve ervaring in het onderwijs op onze school.
- Keuzemogelijkheden en maatwerk voor leerlingen: vakken volgen op een hoger of lager niveau, langzamer of sneller door het programma of juist minder of meer uren aan een vak besteden (flexen), extra activiteiten (honoursprogramma).

Het personeelsbeleid zal in de toekomst nog meer worden afgestemd op de onderwijskundige visie en wordt zeker in het opleidingsprogramma (samen opleiden) van stagiaires en beginnende docenten meegenomen. De professionaliseringstrajecten die in 2022 hebben plaatsgevonden, waren voornamelijk gericht op: taalvaardigheid (studiedag), burgerschap, digitale geletterdheid, determinatie en toetsen en hoog- en meerbegaafdheid.

Bij **Johannes Bosco** is in 2022 wederom fors geïnvesteerd in extra professionaliseringsuren voor alle docenten en in het versterken van het mentoraat. Daarnaast kiest men voor het versterken van een duurzame organisatie en borging door scholing, intervisie en collegiale coaching.

Bij de beschrijving van de onderwijsontwikkelingen van Johannes Bosco in hoofdstuk 2 is al een toelichting opgenomen over het tweejarig scholingsplan, in samenwerking met Martie Slooter.



Het **Regius College vmbo/pro** kiest voor horizontaal leiderschap door middel van de inzet van kernteam-coaches en andere vormen van gedeeld leiderschap. Doel is om meer eigenaarschap voor docenten te organiseren. Daarnaast werkt men aan een professionele cultuur, waarbij er sprake is van samen lesgeven en leren van en met elkaar gericht op betekenisvolle lessen. Voor dit laatste is ontwikkeltijd ingezet. Verder wil men de buitenwereld meer verbinden met school.

De professionaliseringstrajecten die in 2022 hebben plaatsgevonden. Waren voornamelijk gericht op: ontwikkelen van maatwerk, executieve vaardigheden en groepsdynamica, toetsing en examinering en basisvaardigheden.

Zowel voor maatwerk (meer handen in de klas) als om de leerling beter in beeld in te krijgen (veiligheid) zijn in 2022 instructeurs aangenomen bij het praktijkonderwijs en vmbo basis/kader ter ondersteuning van de docent.

Het Onderwijsakkoord - werkdrukmiddelen

Voor goed onderwijs is het essentieel dat er voldoende leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners zijn, die hun vak goed kunnen uitoefenen. Om dit te stimuleren hebben minister Wiersma (OCW), onderwijsbonden, PO-Raad en VO-raad in april 2022 een akkoord gesloten over een

structurele investering van 1,5 miljard euro in het primair en voortgezet onderwijs. Een belangrijk deel van deze investering wordt gebruikt om de loonkloof tussen het po en vo te dichtten. Voor het voortgezet onderwijs betekent dit akkoord dat er structureel 442 miljoen euro extra wordt geïnvesteerd in de vermindering van werkdruk van leraren en in de kwaliteit en professionele ontwikkeling van schoolleiders. De laatste twee zaken zijn uitgewerkt in de cao -vo die medio 2022 tot stand is gekomen.

In totaal is er jaarlijks €321,95 per leerling beschikbaar voor vermindering van werkdruk. De helft is beschikbaar voor het individueel te besteden deel (40 klokuren op jaarbasis) en de andere helft voor het collectief te besteden deel. Binnen Pontis is de afspraak gemaakt om de 40 klokuren zoveel als mogelijk in de jaartaak 2022-2023 op te nemen (alleen OP). In de cao zijn sociale partners ervan uitgegaan dat dit bedrag vanaf 1 augustus voor het schooljaar 2022-2023 beschikbaar zou zijn. In de regeling blijkt dit bedrag echter voor het hele kalenderjaar 2022 gereserveerd te zijn; een eenmalige meevaller van 7 maanden, omgerekend €187,80 per leerling. Over de bestemming van deze eenmalige, extra middelen zijn afspraken gemaakt tussen de sociale partners die in lijn liggen met de al gemaakte afspraken: de helft van dit extra bedrag is beschikbaar voor het individueel te besteden deel (23 klokuren) en de andere helft voor het collectief te besteden deel. Dit eenmalige, individuele deel (23 klokuren) is uitbetaald in 2022 en het collectieve deel wordt in een bestemmingsreserve geplaatst en komende jaren ingezet voor het doel waarvoor het bestemd is.

Het individuele deel van de werkdrukmiddelen

Met ingang van het schooljaar 2023-2024 komt het expliciete recht op verlof en verlofsparen te vervallen. Daarom zal de 90 uur PB/IKB (50+40) standaard in de jaartaak van het OP worden opgenomen. Vanwege de ervaren werkdruk in het onderwijs kunnen werknemer en

werkgever alleen in uitzonderlijke gevallen (maatwerk) andersluidende afspraken maken.

Werknemers in de functiecategorieën OOP, directie en teamleiders hebben eveneens het recht om het keuzebudget jaarlijks in te zetten voor werkdrukverlichting. In voorkomende gevallen kan er sprake zijn van uitbetaling van de inzet van het basisbudget van 90 uur omdat opname in de jaartaak kan leiden tot (kleine) vacatures die moeilijk te vervullen zijn.

Het collectieve deel van de werkdrukmiddelen

De helft van de werkdrukmiddelen die de school ontvangt, wordt via de collectieve aanpak uitgegeven. Alle werknemers (OP, OOP en schoolleiders) zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, extra ondersteuning ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance).

In december 2022 heeft de PGMR, op voorstel van het CvB, de verdeling van de collectieve middelen (op basis van leerlingenaantallen) en algemene kaders voor de besteding vastgesteld. Vooraf wordt met de deelraad de wijze vastgesteld waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de deelraad vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven. Bij het vaststellen van de kaders is de organiseerbaarheid binnen de school een van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het streven is om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken.

Daarna stellen de werknemers – binnen de vastgestelde kaders – gezamenlijk (binnen hun organisatorische eenheid) de werkdrukplannen op. Deze deelplannen worden uiteindelijk door de schoolleiding en de deelraad samengevoegd tot een collectief werkdrukplan voor de hele school dat vervolgens zal worden uitgevoerd.

Professionalisering docenten

Voor de professionele ontwikkeling van docenten komt er structureel 53 miljoen euro extra per jaar vrij in het voortgezet onderwijs. Deze middelen bieden mogelijkheden voor extra professionalisering in het kader van het verbeteren van de basisvaardigheden en het implementeren van het herziene curriculum in de toekomst. Concreet komt dit neer op €56 per leerling, per jaar. Vanaf het schooljaar 2023-2024 worden hiervoor 16 extra uren professionalisering toegekend aan elke docent en opgenomen in de jaartaak. Het huidige

schooljaar 2022-2023 geldt als overgangsjaar waarbij de middelen die nog niet besteed zijn in een bestemmingsreserve worden geplaatst. Deze middelen worden, in overleg met de deelraad, besteed aan het doel waarvoor ze bestemd zijn.

Verzuim

De impact van corona, maar ook van griep, was het hele jaar zichtbaar in het verzuim. Van grote invloed op de cijfers waren ook de isolatie- en quarantaineverplichtingen, waardoor collega's die minimale klachten hadden toch een periode thuis moesten blijven. Het jaar kenmerkte zich door grote stijgingen en dalingen binnen korte tijd in de verzuimcijfers en deze laten per kwartaal grote verschillen zien. In het merendeel van de gevallen kwam dit door een sterke toename (het eerste en vierde kwartaal) of afname (tweede en derde kwartaal) van het aantal corona- of griepgevallen.



Tot slot beïnvloeden een aantal collega’s met long covid klachten het langdurig verzuim.

Het gemiddeld ziekteverzuim komt voor de Pontis Onderwijsgroep in 2022 uit op 6,9%. Dit verzuimcijfer moet in het licht van de bovenstaande omstandigheden worden bekeken en beoordeeld. Het maakt de vergelijking van de verzuimcijfers met voorgaande jaren slecht mogelijk en conclusies kunnen dan ook nauwelijks worden getrokken. De benchmark gegevens: ‘Verzuimcijfers 2022 Voortgezet Onderwijs’, die wel enige duiding en mogelijk vergelijking geven, worden pas medio 2023 gepubliceerd.

Func tiemix

In 2019 constateerden de sociale partners in het VO dat de functiemixstreefcijfers (dan wel de maatwerkafspraken) op de meeste scholen zijn behaald. Het is vanaf dat moment aan de scholen zelf om over de functiemixpercentages in overleg te blijven met de medezeggenschap. De functiemixpercentages vormen een onderdeel van het formatieplan, waarover de directies overleg voeren met de deelraden. In het verleden zijn de functiemixstreefcijfers (dan wel de maat-

Voor het Regius College, exclusief het praktijkonderwijs (16CX), zijn de afspraken:

Func ties	Ondergrens	Bovengrens	Per 31/12 2022
LB	54,33%	47,40 %	54,73%
LC	27,30 %	30,60 %	27,37%
LD	17,57 %	21,20 %	17,90%

Tabel 5
Afspraken functies Regius College

werkafspraken) voor de Pontis scholen - in overleg met de medezeggenschap - vastgesteld per brinnummer. Deze afspraken blijven onverminderd van toepassing.

Regius College 16CX

De originele doelmix 2020 en de te bereiken functiemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare midde-len) zijn respectievelijk de boven- en ondergrens van de te bereiken functiemixpercentages. De directies streven er naar om de te realiseren functiemixpercentages dicht aan te laten sluiten bij de bovengrens.

In de praktijk betekent dit dat de directies, bij het jaarlijks vaststellen van de vacatureruimte voor LC en LD, uitgaan van de eerdergenoemde bovengrens.

Regius College 19SQ

De originele doelmix 2020 en de te bereiken functiemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare midde-len) zijn gelijk. De directie hanteert deze grenzen als ondergrens voor de te realiseren functiemixpercentages.

Voor het Regius College praktijkonderwijs (19SQ) zijn de afspraken:

Func ties	Ondergrens	Bovengrens	Per 31/12 2022
LB	67,40 %	67,40 %	61,57%
LC	26,60 %	26,60 %	33,69%
LD	6,00 %	6,00 %	4,74%

Tabel 6
Afspraken functies Regius College Praktijkonderwijs

Voor de Trinitas scholen (00XA) zijn de afspraken:

Func ties	Johannes Bosco (september 2020)	Johannes Bosco (september 2022)	Han Fortmann (september 2020)	Han Fortmann (september 2022)
LB	65,87%	66,4%	31,89%	34,6%
LC	29,65%	30,1%	25,34%	24,5%
LD	4,49%	3,5%	42,77%	40,9%

Tabel 7
Afspraken functies Trinitas College (00XA)

Trinitas College 00XA

In november 2020 hebben de toenmalige bestuurder en de MR van het Trinitas College afgesproken dat de functiemixpercentages per school van september 2020 de ondergrens vormen voor de komende jaren. De beide directies maken vervolgens binnen hun eigen formatiebudget keuzes óf en hoe invulling gegeven wordt aan de verdeling van de formatie over de verschillende functies.

en proberen we goede studenten te binden. Dit alles met de bedoeling om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen.

In 2022 hebben in totaal circa 100 studenten via de AONHW hun stage vervuld op de scholen van de Pontis Onderwijsgroep. Hiervoor ontvangen we een financiële tegemoetkoming van circa €80.000 per schooljaar.

Academische opleidingsschool Noord Holland West (AONHW)

De scholen van de Pontis Onderwijsgroep maken deel uit van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (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 tweedegraads gebied.

Veel studenten in de verschillende fasen van hun opleiding zijn actief in onze scholen. Ze ondersteunen of geven lessen, zijn aanwezig bij vergaderingen en participeren in buitenlesactiviteiten. Door middel van het opleiden in de school borgen we intensieve begeleiding van toekomstige docenten

Arbobeleid

Het bestuur van de Pontis onderwijsgroep streeft, in het kader van het algemeen schoolbeleid, samen met de werknemers naar een optimale werk- en leeromgeving. In 2022 is een concept Arbobeidsplan Pontis opgesteld, dat in 2023 van kracht wordt. Het arbobeleid is gericht op de borging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen en op het voorkomen of beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk).

Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich mee brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) bevat

tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers. De RI&E dient als een van de vertrekpunten van het arbobeleid.

De Pontis onderwijsgroep heeft gekozen voor een model waarin onderscheid wordt gemaakt tussen:

- **De RI&E gebouwen:** inventarisatie van 'harde risico's
- **De RI&E Psychosociale arbeidsbelasting (PSA):** de 'zachte 'kant: werkstress en sociale veiligheid.

In 2022 hebben er geen RI&E's plaatsgevonden. Voor 2023 staat een RI&E op het programma voor de gebouwen Regius College Emmalaan en Hofstraat. Daarnaast zal in 2023 een RI&E PSA worden uitgevoerd.

Na de fusie was er sprake van twee arbodienstverleners. Er is voor gekozen om één dienstverleningsmodel in te richten voor de Pontis Onderwijsgroep en daarbij het basiscontract met arbodienstverlener Fit Verzuimbeheer te continueren. De verzuimcoach als expert van Pappenheim blijft vooralsnog betrokken bij het Regius College.

Hoofdstuk 4: bedrijfsvoering



Hoofdstuk 4: Bedrijfsvoering

Inleiding

Het bestaansrecht van de Pontis Onderwijsgroep is gelegen in het feit dat er leerlingen naar de vier scholen komen om onderwijs te volgen en te leren. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, gemandateerd door het bestuur, ligt bij de scholen. Het bestuur is echter eindverantwoordelijk en aanspreekbaar op die kwaliteit. De COD (centrale ondersteunende diensten) draagt zorg voor de (bovenschoolse) ondersteunende processen om het onderwijs mogelijk te maken. De COD is, naast de vier scholen, een zelfstandige organisatie-eenheid met een directeur en een viertal teams met een teamleider (hoofd).

Voor een effectieve samenwerking tussen bestuur, directie en COD is het van belang dat de verschillende gremia ieder vanuit hun eigen rol effectief samenwerken. De directies en het bestuur doen dat als afnemer, (eind)verantwoordelijke en met een integraal perspectief op wat er voor de school of de stichting nodig is. De COD doet dat als inhoudelijk expert en verantwoordelijke van de ondersteuning.

Sturing binnen de Pontis Onderwijsgroep loopt primair van het bestuur via de directies (en de teamleiders). De kwaliteit van de samenwerking hangt sterk samen met de kwaliteit van het gesprek tussen bestuur, directies en de COD. Het is aan een ieder om zijn verantwoordelijkheid te pakken binnen de context van sturing via de lijn. Ook als dit af en toe langzamer of moeizamer gaat. Zo beschouwd is er sprake van een onderlinge afhankelijkheid die, als de afzonderlijke actoren het spel goed spelen, uiteindelijk zal leiden tot een juiste taakverdeling en optimale samenwerking die de (onderwijs)kwaliteit ten goede komt. In het eerste postfusie jaar is gebleken dat dit samenwerkingsproces herkenbaar en bruikbaar is en tevens constant aandacht behoeft.

Centraal ondersteunde diensten (COD)

Het geven van onderwijs aan de leerlingen staat centraal op de Regius en Trinitas scholen van de Pontis onderwijsgroep. Om dit goede onderwijs te kunnen geven, wordt er daar

omheen veel georganiseerd en geregeld. Dat gebeurt enerzijds op de scholen door bijvoorbeeld de conciërges, administratie, roostermakers, mediatheek etc. Daarnaast worden bepaalde werkzaamheden overkoepelend georganiseerd. Dit wordt verzorgd door de collega's van de centraal ondersteunende diensten (COD).

De COD verzorgt onder andere: salarisbetaling, factuurverwerking, jaarrekening, inning ouderbijdragen, coördinatie boekenfonds, personeels- en financieel advies, gebouw onderhoud, verbouwingen, wifi/netwerkbeheer, servicedesk, ondersteuning van systemen als SOM, ELO, Google, AFAS etc., kwaliteitsbeleid, beleidsadvisering- en ondersteuning, privacy/AVG, bestuursondersteuning en PR & communicatie.

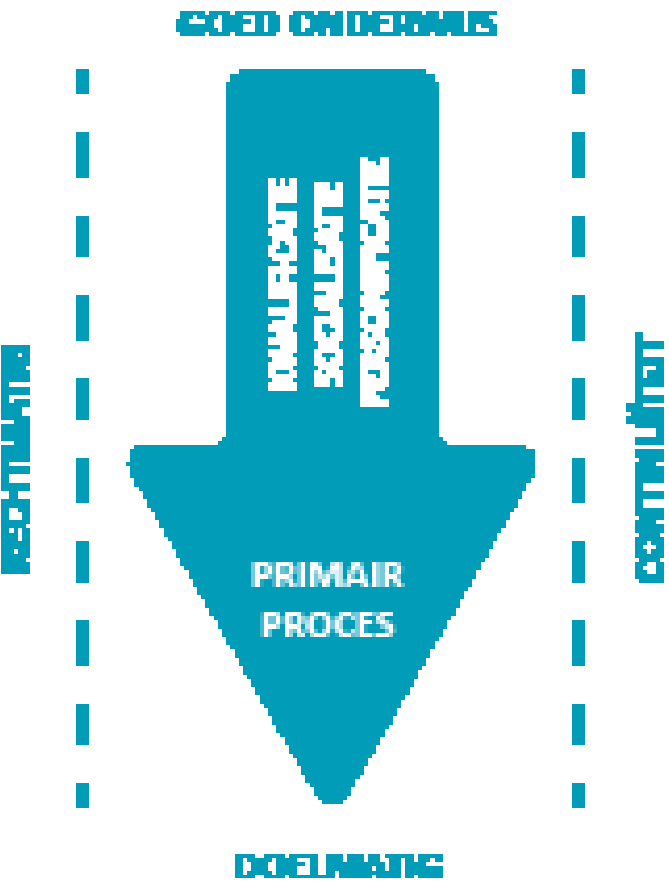
De COD bestaat uit de volgende teams die elk vanuit hun team en team overstijgend scholen en bestuur ondersteunen:

- Team Personeel & Organisatie
- Team Financiën
- Team Onderwijsfaciliteiten
- Team Kwaliteit, Informatiemanagement & Communicatie

Vanuit drie verschillende invalshoeken ondersteunen de centraal ondersteunde diensten het primaire proces:

- **Doelmatigheid:** ondersteunend aan het primaire proces zoals: training en ontwikkeling, informatie-management, verbouwingen gekoppeld aan nieuwe onderwijsconcepten
- **Rechtmatigheid:** voldoen aan geldende wet- en regelgeving: zoals financiële verslaggeving en verantwoording, Arbo, RI&E en psychosociale arbeidsbelasting, Vensters, cao en rechtspositie, AVG
- **Continuïteit:** gericht op de toekomst: kwaliteitsbeleid, Strategisch HRM, meerjarenbegroting en financiële kengetallen, meerjarenonderhoud en investeringen

Figuur 19



Ontwikkelingen binnen de COD in 2022

In de tweede helft van 2021 zijn de contouren van de COD geschetst en is een start gemaakt met de invulling van de COD. De COD-directeur is benoemd en daarna zijn de hoofden van de verschillende teams benoemd. De teamleiders hebben vervolgens de schets van hun team nader uitgewerkt en vertaald in verschillende functies in het team. Deze functies zijn beschreven en gewaardeerd door een externe partij. Door middel van een proces van matching of plaatsing zijn in 2022 alle COD-collega's in hun functie benoemd.

Vooraf is aangegeven dat de uiteindelijke invulling van de COD op basis van voortschrijdend inzicht kan wijzigen, uiteraard binnen de financiële kaders. Dit heeft het onderstaande tot gevolg gehad:

- Door het vertrek van de bestuurssecretaresse/medewerker communicatie & PR is opnieuw gekeken naar de invulling van deze functie. Voor de korte termijn is deze functie tijdelijk ingevuld, begin 2023 is deze vacature definitief ingevuld.
- Als gevolg van de pensionering van de projectleider onderwijsontwikkeling is een vacature voor trainer/coach onderwijsontwikkeling uitgezet en een nieuwe collega geworven.
- Op basis van een toenemende vraag is besloten een (extra) beleidsadviseur onderwijs & kwaliteit te werven. Ook deze functie is inmiddels ingevuld.
- De nieuwe Pontis werkwijze leert ons dat de teams P&O, Financiën en Onderwijsfaciliteiten op een logische wijze zijn ingericht qua werkzaamheden, functies en aansturing. Met als doel meer verbinding te organiseren tussen beleid, proces en systeem is besloten de teams Informatiemanagement (IM) en Onderwijskwaliteit & bestuursondersteuning (OKB) samen te voegen tot het team Kwaliteit, Informatiemanagement & Communicatie (KIC).

Personeel & organisatie (P&O)

Mensen maken het onderwijs. Dit vanuit de overtuiging dat mensen het verschil maken tussen een gemiddelde en een

succesvolle schoolorganisatie. Zodra er een continue monitoring en sturing is op de kwaliteiten van medewerkers met de Pontis doelen en ambities voor ogen, spreekt men van strategisch HRM (SHRM). SHRM is gericht op het realiseren van doelen en opbrengsten voor de schoolorganisatie, medewerkers en de maatschappij.

Het team P&O heeft de volgende kernactiviteiten:

- Het adviseren en ondersteunen van bestuur en directie bij het ontwikkelen en borgen van het Pontis strategisch personeelsbeleid.
- Het adviseren en ondersteunen van de schoolleiding bij het uitvoeren van het personeelsbeleid.
- De personeels- en salarisadministratie zorgt voor de uitvoering van alle administratieve en operationele P&O-processen.

In 2022 heeft de afdeling P&O zich, naast de dienstverlening aan de vier scholen, gericht op de werkzaamheden voortvloeiend uit de bestuurlijke fusie per 1 januari 2022. De veranderingen in de organisatie, op individueel en functieniveau, zijn succesvol verwerkt. In samenwerking met de afdeling Kwaliteit, Informatiemanagement en Communicatie (KIC) zijn de voorbereidingen voor het samenvoegen van de twee personeelsinformatiesystemen gedaan, hetgeen per 1 januari 2023 live is gegaan.

Om de extra werkzaamheden binnen de afdeling P&O op te vangen, is er per juni 2022 een tijdelijke medewerker aangetrokken op projectbasis. De collega's van de afdeling P&O hebben elkaar door teambuildingsactiviteiten en elkaar (live) te ontmoeten binnen de scholen, beter leren kennen. Het is een hecht team dat elkaar weet te vinden en samen werkt aan de verdere harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en het optimaliseren van de gezamenlijke werkprocessen teneinde optimale dienstverlening voor de schoollocaties te realiseren. Voor 2023 staat het P&O team voor de opdracht om het nieuwe personeelsinformatiesysteem verder te implementeren en werkprocessen verder te optimaliseren. Op meer strategisch P&O-vlak ondersteunt de afdeling P&O de scholen bij strategische HRM-onderwerpen als perso-

neelsplanning, arbeidsmarktcommunicatie, personeelsontwikkeling en een gezond en gelukkig werkklimaat.

Onderwijsfaciliteiten

In team Onderwijsfaciliteiten (TOF) zijn vier voormalige afdelingen samengekomen, te weten ICT Regius en Trinitas en Facilitair Regius en Trinitas. Het eerste half jaar is aan de structuur van TOF gewerkt en er wordt nog volop gebouwd aan de verdere invulling en harmonisatie van o.a. werkprocessen in de afdeling. TOF heeft een breed palet aan werkzaamheden dat zich met name richt op:

- Meerjaren- en dagelijks onderhoud van de gebouwen, waarbij er geen sprake is van majeure verbouwingsplannen op de korte termijn. Het juridisch eigendom van alle schoolgebouwen is in het verleden door de gemeenten Dijk en Waard en Schagen overgedragen aan de Stichting. Indien de schoolgebouwen in de toekomst niet meer worden gebruikt voor onderwijs vindt juridische teruglevering plaats aan de gemeente.
- Facilitaire zaken, schoonmaak etc.
- Inkoop en aanbestedingen
- Contractmanagement
- Servicedesk; behandeling en afhandeling van facilitaire en ICT storingen/meldingen binnen de organisatie
- Netwerkbeheer
- Projecten
- Verbouwingen
- Investeringsbegroting

In de uitvoering van werkzaamheden is TOF afhankelijk van allerlei omgevingsfactoren, zowel intern als extern. We proberen zoveel mogelijk rekening te houden met zaken als

duurzaamheid, maatschappelijke ontwikkelingen, interne afstemming van o.a. planning van werkzaamheden, maar ook economische aspecten spelen een grote rol. In 2022 hebben we mede door de oorlog in Oekraïne enorme prijsstijgingen gezien, maar ook leveringsproblemen en personeelstekorten hebben veel invloed op het werk gehad.

Extra projecten door maatschappelijke ontwikkelingen

Naast reguliere werkzaamheden is bij facilitaire zaken door maatschappelijke ontwikkelingen een aantal extra werkzaamheden terechtgekomen. Zo ontstaan in het kader van de SUVIS (landelijke subsidie) veel projecten voor o.a. verbetering van ventilatie en duurzaamheid. Met toekenning van deze subsidies is in 2022 een aantal projecten gestart. Daarnaast speelt in de gemeente Dijk en Waard een aantal ontwikkelingen waar inzet van facilitair gevraagd wordt. Zo wordt rond Han Fortmann het sportterrein De Kabel ontwikkeld, waarbij wij meedenken in kansen en bedreigingen van deze ontwikkeling. Ook werkt de gemeente aan een Lange Termijn Huisvestings Plan voor het onderwijs in Dijk en Waard waarin facilitair input levert. Johannes Bosco is gelegen in gebied de Frans waarvoor een gebiedsvisie ontwikkeld wordt waarin we ook input leveren. Door o.a. de oorlog in Oekraïne neemt het aantal nieuwkomers ook in de scholen toe. Trinitas verzorgt de onderwijshuisvesting binnen Heerhugowaard, waardoor ook extra werkzaamheden bij TOF ontstaan.

ICT

Belangrijkste opgave voor ICT is realisatie van de servicedesk. In 2022 is gestart met kennismaking, maar hebben we ook te maken gehad met veel uitval door ziekte. In Schagen is het concept van een servicedesk nieuw, daar zijn de eerste

Tabel 8
Status projecten van de Pontis scholen

Project	Soort	Status
Vervanging warmtepompen Trinitas	SUVIS	afgerond
Vervanging transformatorhuis zodat extra capaciteit beschikbaar is voor ventilatie Regius	Facilitair	afgerond
Onderzoek implementatie CO2 meters	SUVIS	lopend
Onderzoek monitoringsmogelijkheden ventilatie Trinitas	SUVIS	lopend
Onderzoek functioneren bronnen (Johannes Bosco en Regius)	SUVIS	lopend
Onderzoek aanbrengen ventilatie in de panden Oranjelaan, Wilhelminalaan en Hofstraat	SUVIS	lopend
Vervanging verlichting voor LED Trinitas	SUVIS	lopend
Realisatie leerplein Zorg & Welzijn, Dienstverlening & Producten (Johannes Bosco)	Facilitair	afgerond
Huisvesting nieuwkomers	Facilitair	lopend
Realisatie leerplein Han Fortmann onderbouw	Facilitair	lopend
Studieplein aula JB	Facilitair	lopend
Lestijdsignalering Wilhelminalaan	Facilitair	afgerond
Vervanging ketelhuis Oranjelaan	Facilitair	afgerond
Nieuw MJOP voor Trinitas	Facilitair	afgerond
Onderzoek naar vervanging gevels Trinitas	Facilitair	lopend
Vervanging gevel Wilhelminalaan	Facilitair	afgerond
Technieklab Hofstraat	Facilitair	afgerond
Europese aanbesteding ICT hardware	ICT/inkoop	afgerond
Europese aanbesteding audiovisuele middelen (digiborden)	ICT/inkoop	lopend

verkennende gesprekken gevoerd. In 2023 zal gewerkt worden aan een visie op de servicedesk, die met de scholen wordt afgestemd.

Kortom, naast afstemming en het zoeken naar een nieuwe afdelingsstructuur heeft TOF in 2022 een vliegende start gemaakt met tal van projecten. Binnen de afdeling worden bruggen gebouwd om samen toe te werken naar een optimale dienstverlening aan de scholen. Er is een tal van projecten afgerond of opgestart zie tabel 8.

Financiën

Het team Financiën heeft de volgende kernactiviteiten:

- Administreren: het beheren van de administratieve organisatie met daarbij onder andere het debiteuren- en crediteurenproces.
- Rapporteren: het verzorgen van de financiële informatievoorziening waaronder de begroting, jaarrekening en het formatieplan.



Realisatie Leerplein Zorg & Welzijn Johannes Bosco



Techlab Regius College Hofstraat

- Adviseren: het concreet maken en financieel onderbouwen van de strategische doelstellingen en de implementatie en realisatie daarvan. Uitvoeren van de planning en control cyclus.
- Controleren: erop toezien dat de organisatie en haar medewerkers handelen conform de wet- en regelgeving en dat dit doelmatig en efficiënt gebeurt. Het uitvoeren van risicoanalyses, interne controles en procesoptimalisatie.
- Overige taken: opstellen en uitvoeren van het treasury-beleid, ondersteunen van het leermiddelen proces, beheer verzekeringen.

Het eerste deel van 2022 stond in het teken van het vormen van het team Financiën. Functiebeschrijvingen zijn opgesteld en gewaardeerd en vervolgens zijn collega's geplaatst of gematched op de nieuwe functies. De financiële administraties van Trinitas en Regius werken met verschillende administratiesystemen en processen. In 2022 is dit gecontinueerd maar zijn ook de voorbereidingen getroffen om vanaf 2023 te werken met één systeem en proces. De administratie en het grootboek zijn opnieuw ingedeeld en op basis daarvan wordt het nieuwe administratiesysteem ingericht. Eind 2022 is de eerste Pontis begroting opgesteld, besproken met stakeholders en vervolgens vastgesteld. Daarnaast zijn

stappen gezet rondom de harmonisatie van de werkzaamheden voor het boekenfonds en de ouderbijdragen.

Kwaliteit, Informatiemanagement & Communicatie

Team Kwaliteit, Informatiemanagement & Communicatie (KIC) is een samenvoeging van Onderwijskwaliteit & bestuursondersteuning (OKB) en Informatiemanagement. De kernactiviteiten zijn:

Bestuursondersteuning en beleidsadvisering

- het adviseren en ondersteunen van bestuur, Raad van Toezicht, GMR en directies;
- advisering rondom wet- en regelgeving en totstandkoming beleidsdocumenten (waaronder de AVG);
- advisering en ondersteunen van bestuur en schoolleiding bij het ontwikkelen en borgen van het onderwijskundig- en kwaliteitsbeleid.

Onderwijsontwikkeling

- het stimuleren, faciliteren en begeleiden van onderwijsontwikkelingen en verandertrajecten;
- advisering en ondersteuning van schoolleiding en onderwijsteams bij onderwijskundige vraagstukken.

Marketing & Communicatie

- ondersteuning van het bestuur en de schoolleiding bij de ontwikkeling en uitvoering van het PR- en communicatiebeleid;
- uitvoering geven aan het PR- en communicatiebeleid.

Informatiemanagement

- beheer van informatiesystemen (SOM, AFAS etc.), waaronder; advisering over nieuwe systemen, onderhouden van bestaande informatiesystemen, nieuwe koppelingen tussen systemen, autorisaties, verzorgen van trainingen en/of het opstellen van handleidingen;
- voorzien in managementinformatie.

Team KIC speelt een belangrijke rol bij de beschreven activiteiten en resultaten in hoofdstuk 2 Onderwijs. Zo initieert of ondersteunt team KIC bij de onderwijsontwikkelingen, de monitoring van de NPO schoolprogramma's, de aanvraag subsidie basisvaardigheden en het opstellen van het activiteitenplan, de begeleiding van het inspectiebezoek en de kwaliteitsborging van het onderwijsproces en toetsing en examinering.

Binnen informatiemanagement lag de nadruk in 2022 op het meekijken met elkaar bij de lopende processen: hoe is de inrichting van het leerlingvolgsysteem binnen beide organisaties? Wat kunnen we van elkaar leren als het gaat om het aanmeldproces? Welke processen pakken we gezamenlijk op en welke laten we nog zoals elke organisatie dat gewend is. De kennis van de verschillende processen wordt op deze wijze met elkaar gedeeld wat direct bijdraagt aan betere borging van een heel aantal (cruciale) processen. Een cruciaal proces was de samenvoeging van de twee personeelsinformatiesystemen waarbij informatiemanagement nauw samenwerkte met team P&O.

Informatiebeveiliging & privacy (IBP)

Regelingen en procedures

Er is een geactualiseerd concept IBP-beleidsplan voor de Pontis Onderwijsgroep opgesteld. Mede als onderdeel van de PDCA-cyclus is een planning gemaakt voor het samenvoegen en actualiseren van de overige IBP-documenten. Daarnaast zijn er nieuwe verwerkersovereenkomsten opgesteld met nieuwe verwerkers en is er een gestart gemaakt om de huidige verwerkersovereenkomsten te upgraden naar de vernieuwde versie vanuit het convenant 4.0.

Data Protection Impact Assessment (DPIA's)

Naar aanleiding van de resultaten van een landelijk gehouden DPIA voor Google Workspace for Education is er een organisatie specifieke DPIA voor het Regius College opgesteld. Middels deze DPIA is de inzet van Google Workspace for Education getoetst aan de vereisten uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en zijn de risico's in voldoende mate gemitigeerd. De DPIA is afgestemd met de FG. Daarnaast is in 2022 een concept DPIA opgesteld voor Teams die in 2023 door de FG wordt beoordeeld.

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. In 2022 vormde dit een speerpunt en kregen alle medewerkers online modules aangeboden via AVG-trainingen, een tweejarige leerlijn. Circa 80% van de medewerkers heeft deelgenomen aan de trainingen en deze met een positief resultaat afgesloten. In 2023 wordt een vervolg- c.q. opfrustraining aangeboden.

Inzage recht en klachten

Er zijn in 2022 geen inzageverzoeken ontvangen en er zijn geen klachten binnengekomen.

Beveiligingsincidenten en datalekken

In 2022 zijn zeven incidenten bij ons meldpunt voor datalekken gemeld (1x Trinitas College, 6x Regius College). In twee gevallen is overleg geweest met de FG en in twee gevallen is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit heeft niet geleid tot verder onderzoek.

In het kader van de digitale veiligheid zijn een tal van (technische) maatregelen gerealiseerd.

Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG)

Het contract met de FG, Lumen Group, is vanaf 1 januari 2022 door de Pontis Onderwijsgroep gecontinueerd. Elke vier weken heeft de privacycoördinator een bijpraatmoment met de FG om actualiteiten te bespreken en vragen te beantwoorden. In 2023 zal de Lumen Group een monitoring houden naar de stand van zaken op het gebied van AVG bij de Pontis Onderwijsgroep resulterend in een monitoringsrapport.



Vernieuwde afdeling Zorg & Welzijn Johannes Bosco

Hoofdstuk 5: Governance



Hoofdstuk 5: Governance

Graffiti streetart muur Regius College Wilhelminalaan



Code Goed Onderwijsbestuur

De governancestructuur bij de Pontis Onderwijsgroep is helder beschreven. Het College van Bestuur (CvB) legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). Ook heeft het CvB overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De Code Goed Onderwijsbestuur VO wordt in acht genomen, zowel door de RvT als door het CvB.

De Code Goed Onderwijsbestuur VO is gebaseerd op vier principes:

- verantwoordelijkheid
- professionaliteit
- integriteit
- openheid

De principes zijn uitgewerkt in handvatten (hierna: good practices) voor toepassing binnen de eigen onderwijsorganisatie en zijn regionale context. Daarnaast geldt ook een aantal 'pas-toebepalingen'. De code bevat daarmee basisvoorwaarden voor goed bestuur en intern toezicht en is voor het overige en belangrijkste deel een ondersteunend, richtinggevend en ter inspiratie bedoeld instrument om de governance van onderwijsorganisaties te helpen vormgeven. Daarnaast stimuleert de code bestuur en intern toezicht om de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren.

Er zijn in 2022 geen afwijkingen van de Code Goed Onderwijsbestuur geconstateerd. In 2022 is in dit kader door de Commissie Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-Raad nagegaan of wij als Pontis Onderwijsgroep voldoen aan de publicatieverplichtingen, hetgeen het geval is.

Na de fusie wordt een aantal documenten uit de 'pas-toe' voorwaarden geïntegreerd en geactualiseerd naar Pontis documenten die begin 2023 van kracht worden. Dit

betreft de Integriteitscode, de Klachten-regeling en de Klokkenluidersregeling.

Horizontale verantwoording

Onderwijsorganisaties zijn onderdeel van een maatschappij in beweging. Een maatschappij die continu andere eisen aan het onderwijs stelt en bestaat uit belanghebbenden die in wisselende mate betrokken willen zijn bij de onderwijsorganisatie. Om als stichting goed invulling te kunnen geven aan de maatschappelijke opdracht is het regelmatig voeren van het gesprek met alle interne en externe belanghebbenden noodzakelijk. Het voeren van dit gesprek wordt ook wel de horizontale dialoog genoemd.

De Pontis Onderwijsgroep geeft op verschillende manieren vorm aan horizontale verantwoording door zowel intern als extern verantwoording af te leggen. Bijvoorbeeld aan de Raad van Toezicht, aan de medezeggenschapsraden, aan de overheid, maar ook aan de Inspectie. Daarnaast zijn we transparant naar andere belanghebbenden. We overleggen met en verantwoorden ons naar ouders, personeel, leerlingen, afnemend en toeleverend onderwijs en naar andere bedrijven en organisaties.

Alle scholen van de Pontis Onderwijsgroep zijn te vinden op de site 'Scholen op de Kaart'. Als bestuur verantwoorden wij ons ook jaarlijks via het jaarverslag.

Via de GMR en de deelraden spreken medewerkers, ouders en leerlingen in formele zin mee over het schoolbeleid. De diverse geledingen, waaronder de ouders in de ouderverenigingen van de scholen, voeren overleg met de directies over schooleigen zaken.

Externe contacten

Via verschillende kanalen werken we samen met instanties en collega besturen. Daarnaast nemen medewerkers deel aan allerlei netwerken in en buiten de regio. Hierbij een opsomming van enkele formele overlegstructuren en contacten:

- Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland en Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland.
- Topgroep (bestuurders van alle 15 VO-schoolbesturen in Noord-Holland Noord.)
- Bestuurlijk overleg Kop van NH en Noord Kennemerland.
- Gemeente Dijk en Waard en Gemeente Schagen over o.a. Jeugdzorg en Onderwijshuisvesting.
- Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW).
- Regionaal overleg over het Plan Onderwijsvoorziening (RPO).
- Regionaal Arbeidsmarkt Platform Noord-Holland Noord.
- Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv).
- VOION – het arbeidsmarktplatform voor de VO sector.
- PO/mbo/hbo en universiteiten.
- Intervisiegroepen, directietafels en leernetwerken.
- Participatie in (regionale bijeenkomsten) van de VO-raad.
- Politie, bureau leerplicht en de GGD.

Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)

De Raad van Toezicht (RvT) van Pontis Onderwijsgroep is op 1 januari 2022 in de huidige samenstelling gestart. De zes leden waren afkomstig van de samenstellende onderwijsstichtingen en hadden in de aanloop naar de fusie al een kennismakingsproces doorlopen. We kenden elkaar, maar hadden nog niet samengewerkt. Naast het reguliere toezicht stond 2022 in het teken van de opbouw van een nieuwe RvT met teamvorming, taakverdeling en het ontwikkelen van een toezichtkader en -visie.

Tevens was een doelstelling om de RvT te laten functioneren als een nieuwe RvT voor een nieuwe onderwijsentiteit. We

hebben er daarom voor gekozen om ons te richten op het snel doorstappen naar een kleinere raad van vijf leden en eventuele vacatures die ontstaan in te vullen met nieuw te werven leden (en niet met een lid uit een van de oudere raden). In 2022 zijn uiteindelijk twee leden van de RvT uitgetreden. Een van hen vanwege de te zware belasting van het RvT lidmaatschap op de eigen agenda. Het andere lid nam afscheid omdat een van de eigen kinderen als leerling instroomde op een van de scholen die onder de Pontis Onderwijsgroep vallen. Dit leverde een onwenselijke combinatie van rollen op. Een nieuw lid van de RvT is met inachtneming van profiel en afspraken omtrent het proces geworven per 1 september 2022.

Primaire focus van de RvT was de fusie en impact daarvan op de organisatie. We hadden daarbij een aantal aandachtsgedebieden: het functioneren van de nieuwe bestuurder in de overgang van een tweehoofdig naar eenhoofdig bestuur, de opbouw van het managementteam met nieuwe taken en verantwoordelijkheden, de integratie van de P&C-cycli en de opbouw van de centrale ondersteunende diensten. We kunnen constateren dat in 2022 heel veel voortgang is geboekt met de fusie. De bestuurder staat vol in zijn kracht, er zijn flinke stappen gezet met het management en de invulling van de nieuwe functies in de ondersteunende diensten is tegelijkertijd zorgvuldig en voortvarend aangepakt. Veel loopt ook nog door in de komende jaren, waaronder verdere integratie van bedrijfsprocessen met inbegrip van de P&C-cycli.

Daarnaast was tijdens de verbouwing de winkel gewoon nog open. Aan het begin van 2022 kwam een einde aan de schoolsluitingen in het kader van de lockdowns. Leerlingen kwamen weer als vanouds naar school, maar de naweeën van de corona-epidemie waren nog volop aanwezig. We hebben grote waardering voor de inzet en flexibiliteit waarmee docenten en het ondersteunend personeel het onderwijs draaiende hebben weten te houden en de

negatieve gevolgen voor leerlingen hebben beperkt. Ten opzichte van vergelijkbare scholen bleven de onderwijsprestaties op peil. Ook een inspectiebezoek aan het eind van 2022 is prima doorstaan. Onder de omstandigheden van een fusie en de uitloop van een pandemie zijn dit geen vanzelfsprekendheden.

Bij sommige scholen blijft de instroom van leerlingen dalen; ook harder dan mocht worden verwacht op grond van demografische ontwikkelingen. Zowel in financiële als in personele en organisatorische zin is de scholengemeenschap hier goed tegen bestand. Er is op geanticipeerd. Op de langere termijn helpt de fusie ook om deze onvermijdelijke daling het hoofd te bieden. Met tevredenheid zien we dat er ook alles in het werk wordt gesteld om de daling te temperen.

De financiële positie van de Pontis Onderwijsgroep is robuust. Er gaat veel geld om in de scholengemeenschap dat bewust wordt ingezet met het belang van leerlingen op de voorgrond. We kunnen nog verbeteren in de informatievoorziening in de P&C-cyclus en het eigen vermogen blijft bovenmatig. Beide blijven aandachtspunten van de RvT.

Al met al was 2022 een turbulent geboortjaar voor de Pontis Onderwijsgroep. Er is een fundament gelegd voor een gezonde, toekomstgerichte onderwijsorganisatie. Er is bewonderingswaardig veel werk verzet en lofwaardig gepresteerd. Wij spreken onze waardering uit voor de inzet en professionaliteit van allen, het CvB, de directies, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel.

De meest relevante besluiten en activiteiten van de RvT in 2022 betreffen:

- Formele benoeming van Anne Hoekstra als voorzitter CvB Pontis Onderwijsgroep per 1 januari 2022 en vaststelling arbeidsvoorwaarden.
- Portefeuilleverdeling en invulling commissies RvT.
- Stand van zaken/ontwikkeling centrale ondersteunende diensten (COD) na de fusie.
- Goedkeuring bestuursreglement.
- Vaststelling Reglement RvT inclusief bijlagen:
 - toezichtvisie en -kader
 - reglementen audit commissie en remuneratiecommissie
 - profielschets lid RvT
 - selectie en benoemingsprocedure leden RvT
 - rooster van aftreden.

Tabel 9
Besluiten en activiteiten van de Raad van Toezicht 2022

Tabel 9 (vervolg)
Besluiten en activiteiten van de Raad van Toezicht 2022

Relevante besluiten en activiteiten van de RvT in 2022:
Goedkeuring Jaarverslagen 2021 Regius College en Trinitas College, jaarrekeningen en bestemming resul-taat.
Goedkeuring Begroting 2023 en meerjarenperspectief 2023-2026 Pontis Onderwijsgroep.
Vaststelling systematiek bezoldiging RvT en vaststelling hoogte bezoldiging 2022.
Instemming investering SUVIS.
Evaluatie en besluit tot continuering dienstverlening Flynth Accountants tot en met 2023.
Benoeming Joyce van Roode als lid RvT per 1 september 2023.
Vaststelling inhoud (financiële) rapportages en informatievoorziening RvT met ingang van 2023.
Themabijeenkomst ‘Kwaliteitszorg binnen de Pontis Onderwijsgroep, nu en in de toekomst’
Bezoek onderwijsinspectie in het kader van het vierjaarlijks bestuursonderzoek.
Naleving Code Good Governance / wettelijke verplichtingen De RvT hecht grote waarde aan en heeft toegezien op de naleving door de bestuurder van wettelijke ver-plichtingen en de code voor goed bestuur in het voortgezet onderwijs. Er zijn in 2022 geen afwijkingen geconstateerd. Een aantal documenten in het kader van de Code wordt in 2022/begin 2023 geactualiseerd c.q. samengevoegd (klachtenregeling, integriteitscode en klokkenluidersregeling).
Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige bestemming middelen De bedrijfsvoering is, mede gelet op de strategische beleidsplannen en schoolplannen, gericht op het besteden van onderwijsgeld op een doelmatige en rechtmatige manier, met het oog op goed onderwijs voor leerlingen. De financiële huishouding van de stichting is op orde en de continuïteit op lange termijn is gewaarborgd. Op basis van de advisering door de auditcommissie en het gesprek daarover tijdens de eigen vergaderingen en diverse interne (financiële) documenten heeft de RvT vastgesteld dat, voor zover zij dat kon nagaan, de middelen doelmatig en rechtmatig zijn verkregen en verstrekt. De RvT heeft deze conclusie, naast interne informatie, mede getrokken op basis van de verslag-legging van de externe accountant.
De auditcommissie heeft de wens uitgesproken om in de meerjarenbegroting de toelichtingen op de ontwikkelingen en de koppeling tussen doelen en de inzet van de middelen (beleidsrijkheid) verder te verbeteren.

Hieronder volgen de RvT-feiten over 2022.

Algemeen

De RvT van Pontis bestaat uit vijf leden en houdt integraal toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algeme-ne gang van zaken bij de stichting en de door de stichting in standgehouden scholen, zoals opgenomen in de statuten. Daarnaast vervult de RvT de rol van werkgever ten opzichte van de bestuurder en fungeert de RvT als klankbord voor de bestuurder. De RvT heeft vanuit zijn statutaire verantwoordelijkheid een aantal bevoegdheden, zoals het goedkeuren van de begro-ting, het jaarverslag, het strategisch meerjarenplan van de organisatie en het aanwijzen van een externe accountant. De RvT werkt volgens het reglement RvT en onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

Bijeenkomsten

De RvT heeft in 2022 zeven keer regulier vergaderd en één keer met de GMR. De auditcommissie en de remuneratie-commissie kwamen meerdere keren bijeen en de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT heeft plaatsgevonden. In november 2022 bezocht de onderwijsinspectie de Pontis Onderwijs-groep in het kader van het vierjaarlijkse bestuursonderzoek. Als onderdeel hiervan heeft een afvaardiging van de RvT een gesprek met de inspectie gevoerd.

Informatievoorziening

Ten behoeve van de toezichtrol krijgt de RvT informatie van het CvB via formele rapportages, mededelingen bij de vergaderstukken en informele contacten. De RvT baseert zich in het toezicht niet alleen op de informatie van het CvB. Ten aanzien van financiën & control is er de toets van de externe accountant. Voor de kwaliteit van onderwijs is het toezicht van de Inspectie een belangrijke bron van informatie. De leden van de RvT nemen zoveel als mogelijk deel aan voor hen toegankelijke bijeenkomsten, zoals schoolbezoeken,

Open Dagen, studiebijeenkomsten, de masterclass van de TOPgroep of andere bijeenkomsten die inzicht geven in het reilen en zeilen van de school. Ten slotte krijgt de RvT informatie uit het overleg met de GMR. Buiten de organisatie bezoeken leden van de RvT bijeenkomsten en cursussen van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsin-stellingen en andere vormen van educatie.

Auditcommissie

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

De auditcommissie is in 2022 diverse malen bijeengekomen met het CvB, de directeur COD, 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. Daarbij kwamen ook de rapportages over continuïteit/risicobeheersing en fraude ter sprake. Daarnaast heeft overleg plaatsgevonden over de invulling van de inhoudelijke en strategische (financiële) rapportages en verantwoording richting de RvT vanaf 2023, het bovenmatige eigen vermogen en (de informatie over) de koppeling tussen doelen en de inzet van de middelen.

Remuneratiecommissie

De primaire taak van de remuneratiecommissie is het voorbereiden van de besluitvorming door de RvT over de beloning van de leden van het CvB en de honorering van de leden van de RvT. Daarnaast behoren het voeren van ontwikkel- en beoordelingsgesprekken met de leden van het CvB en de rapportage hierover aan de RvT tot de taken van de remuneratiecommissie, evenals het doen van voorstellen betreffende de eigen professionalisering van de leden van de RvT.

Tabel 10
Samenstelling Raad van Toezicht en nevenfuncties

Lid RvT	Hoofd- en nevenfuncties
Dhr. D. Reneman Voorzitter RvT Remuneratiecommissie	Wethouder in Hoogeveen - Onafhankelijk voorzitter van Vereniging Samenwerkingsverband Voortgezet (Speciaal) - Onafhankelijk voorzitter samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland Onderwijs Midden-Holland & Rijnstreek Aangetreden 19-03-2019. einde 1e termijn 19-03-2023, einde 2e termijn 19-03-1927
Mevrouw M. Robijns Vice-voorzitter RvT	In het Web - Onderwijs (hoofdfunctie) Onafhankelijk voorzitter SWV Zuid-Kennemerland Aangetreden 01-08-2015. herbenoemd 01-08-2019, eind 2 termijn 01-08-2023
Dhr. R.C. Kriekaard Audit commissie	- Lid van Raad van Commissarissen SKH Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer in Nieuw-Vennep - Lid van Raad van Toezicht INOS Stichting Katholiek Onderwijs Breda - Lid Raad van Advies Boekhandel Van Kemenade & Hollaers in Breda - Bestuurslid Stichting Storytelling Center. Aangetreden 01-01-2017. herbenoemd 01-01-2021, einde 2e termijn 01-01-2025
Mevrouw J. van Roode Remuneratiecommissie	Teamvoorzitter rechtbank Noord Holland Aangetreden 01-09-2022. Einde 1e termijn 01-09-2026, einde 2e termijn 01-09-2030
dhr. J.C.F. Stuifbergen Audit commissie	Financieel directeur Van Storm B.V.; directeur-bestuurder Grote Oost B.V. lid RvT Stichting Kopwerk Aangetreden 01-04-2017. herbenoemd 01-04-2020, einde 2e termijn 01-04-2025

De commissie heeft in 2022 een aantal keer formeel vergaderd met de bestuurder en er zijn daarnaast ook meerdere informele contactmomenten geweest.

Remuneratiebeleid CvB

Bij de start van de Pontis Onderwijsgroep is in maart de systematiek om te komen tot het honorarium van de RvT vastgesteld, namelijk: het honorarium is gelijk aan een percentage van de maximaal toelaatbare wettelijke honore-ring voor leden van de RvT van de klasse waartoe de Pontis Onderwijsgroep behoort (klasse E). In deze vergadering wordt het percentage door de RvT vastgesteld op 40%. Dit leidt tot de volgende door de RvT vastgestelde honoraria voor 2022: Voorzitter CvB: €10.980, lid CvB: €7.320.

Remuneratiebeleid Raad van Toezicht

Bij de start van de Pontis Onderwijsgroep is in maart de systematiek om te komen tot het honorarium van de RvT vastgesteld, namelijk: het honorarium is gelijk aan een

percentage van de maximaal toelaatbare wettelijke honore-ring voor leden van de RvT van de klasse waartoe de Pontis Onderwijsgroep behoort (klasse E). In deze vergadering wordt het percentage door de RvT vastgesteld op 40%. Dit leidt tot de volgende door de RvT vastgestelde honoraria voor 2022: Voorzitter CvB: € 10.980, lid CvB: € 7.320.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Jaarlijks organiseert de RvT een zelfevaluatie. Richtinggevend is daarbij de tekst van de Code Goed Onderwijsbestuur. In april 2022 heeft de zelfevaluatie plaatsgevonden onder begeleiding van de trainee van de RvT.

Mutaties

Tussentijds zijn afgetreden: mevrouw E. Scholten (per 01/03/2022) en mevrouw S. Bloom (per 31/08/2022). Verder is in april afscheid genomen van Yayouk Willems als trainee. Per 1 september 2022 is Joyce van Roode benoemd als lid RvT.



Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van de Pontis Onderwijsgroep bestaat uit zestien leden. De verdeling van de leden is gelijkmatig over de vier scholen verdeeld. Per school zijn er zetels voor twee personeelsleden, een ouder en een leerling. De zetels voor leerlingen en ouders zijn uitwisselbaar. Het kan dus zijn dat er twee ouders zitting nemen of twee leerlingen.

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 is in de loop van het jaar veranderd. Met de oprichting van de Pontis Onderwijsgroep per 1 januari 2022 is de GMR samengesteld door een selectie

van de leden van de voormalige GMR van het Regius College Schagen en de MR van het Trinitas College, in totaal 16 leden. De taak van deze GMR was het vaststellen van o.a. de nieuwe reglementen en statuten, maar ook het voorbereiden van de verkiezingen zodat er per 1 augustus 2022 een nieuwe GMR gekozen werd.

Vergaderingen

De vergaderingen van de GMR vinden ongeveer eenmaal in de zes weken plaats. Het dagelijks bestuur van de GMR overlegt minimaal tien dagen voor de GMR-vergadering met het CvB over de agenda en de aan te leveren en gevraagde stukken. In het kalenderjaar 2022 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.

Met het aflopen van de COVID-19 pandemie zijn de vergaderingen ook weer fysiek en deze vinden wisselend plaats in Schagen en Heerhugowaard. De agenda van het afgelopen jaar is gedomineerd door stukken die herzien moesten worden vanwege de fusie. De diverse medezeggenschapsreglementen, het managementstatuut, de werkkostenregeling, het formatieplan van de centraal ondersteunende diensten, de arbodienstverlener, de vakantieregeling, de functiewaardering van de nieuwe functie directeur, kaders verdeling werkdrukmiddelen, de investeringen die gemoeid zijn met ventilatie en de begroting voor het nieuwe kalenderjaar en de jaarverslagen van het Regius College Schagen en het Trinitas College.

De begroting en het jaarverslag worden altijd besproken door een financiële commissie. Deze bestaat uit leden van de GMR en waarbij een van de leden een solide financiële achtergrond heeft. Op deze wijze willen wij de begroting en het jaarverslag kritisch bekijken en de school financieel gezond

houden. Met de eerste begroting van de Pontis staat er een begroting waaruit blijkt dat het grootste deel van de inkomsten ook opgaat aan het primaire proces.

Voor de Raad van Toezicht moest er ook een nieuw lid gezocht worden. Ook bij deze procedure zijn de Raad van Toezicht, GMR en CvB gezamenlijk opgetrokken om een nieuw lid te selecteren. De sollicitatie-commissie bestond uit twee leden van de RvT, een van de GMR en de voorzitter van CvB als adviserend lid. Deze gezamenlijke procedure is wederom goed bevallen.

In het begin van het schooljaar 2022-2023 is vanuit de GMR en het CvB ook een gezamenlijke scholingsmiddag/-avond georganiseerd voor de volledige medezeggenschap van Pontis, CvB en directies. Het doel van deze scholing was ten eerste een introductie van de medezeggenschap en de huidige structuur binnen Pontis. Het tweede gedeelte ging over de gewenste cultuur tussen medezeggenschap en de gesprekspartners. Een cultuur van samenwerking en kritisch blijven. Alle partijen keken terug op een geslaagde bijeenkomst.

drs. V.R. Epskamp, voorzitter GMR

De samenstelling van de GMR per 31 december 2022	
Personeel:	Ouders:
De heer V.R. Epskamp, Regius HV, voorzitter	De heer J.B. Droog, Regius HV
De heer B. Goldbach, Regius H/V	Mevrouw M. Deutekom, Regius HV
De heer B. van der Gulik, Regius vmbo/pro	De heer R. Rijkers, Regius vmbo/pro
De heer D. Krom, Regius vmbo/pro	Vacature Regius vmbo/pro
Mevrouw M. Veltenaar, Trinitas vmbo	De heer T. Jongerling, Trinitas vmbo
De heer L. de Wit, Trinitas vmbo	De heer E. Willems, Trinitas HV
Mevrouw E. Groot, Trinitas HV	Mevrouw C. Alkemade, Trinitas vmbo
De heer J. Butter, Trinitas HV, vice-voorzitter	
	Leerlingen:
	Mevrouw C. Welker, Trinitas HV

Tabel 11
Samenstelling GMR

Klachtafhandeling

Als een ouder, leerling of medewerker een klacht heeft over de gang van zaken op een school, proberen we daar eerst binnen de school een oplossing voor te vinden, eventueel met hulp van een van de interne vertrouwenspersonen of de externe vertrouwenspersoon. Lukt dit niet, dan kan de betrokkene een beroep doen op de Klachtenregeling die gepubliceerd is op de websites van de scholen. De klager kan er in dit geval voor kiezen een klacht neer te leggen bij het College van Bestuur óf de Landelijke Klachtencommissie (LKC). In 2022 is één klacht van een ouder door de LKC behandeld. Deze klacht is door de LKC ongegrond verklaard.

Als iemand een vermoeden heeft van een misstand bij de Pontis Onderwijsgroep, dan kan hij een beroep doen op de klokkenluidersregeling. In 2022 heeft niemand hier gebruik van gemaakt.

Interne contact-/vertrouwenspersonen & externe vertrouwenspersoon

Betrokkenen kunnen soms een drempel ervaren bij het melden van een klacht. Om ervoor te zorgen dat deze drempel zo laag mogelijk is, heeft elke school een of meer interne vertrouwenspersonen die adviseren en de weg wijzen bij het omgaan met eventuele klachten.

Daarnaast is er een samenwerking met een externe vertrouwenspersoon, die jaarlijks (geanonimiseerd) verslag uitbrengt aan het College van Bestuur. In 2022 is er vanuit onze organisatie tweemaal een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon van Gimd.

De interne vertrouwenspersonen (zie tabel 12) hebben meldingen ontvangen en zijn regelmatig gevraagd om advies. Zij hebben hier met betrokkenen en teamleiders/directie

gesprekken over gevoerd. In vrijwel alle gevallen wordt hiermee een officiële klacht voorkomen.

Er is een stijging van het aantal meldingen c.q. verzoek om advies bij de contact-/vertrouwenspersonen t.o.v. 2021. Dit wordt verklaard doordat de scholen in 2022 weer open waren na de sluiting tijdens de coronaperiode. Ten opzichte van de pre-corona tijd ligt het aantal meldingen lager.

Soort melding (via contact-/vertrouwenspersoon)	2021 Pontis	2022 Pontis
m.b.t. ervaren pestgedrag: bejegening		8
m.b.t. intimidatie per sociale media		2
m.b.t. (seksuele) intimidatie		1
m.b.t. (verbale) agressie/geweld		4
m.b.t. discriminatie		4
Melding werkgerelateerd/functioneren		19
Adviezen		21
Meldingen overig		5
Totaal meldingen en adviezen	47	64

Tabel 12
Klachtafhandeling

Hoofdstuk 6: Financiën



Hoofdstuk 6: 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.

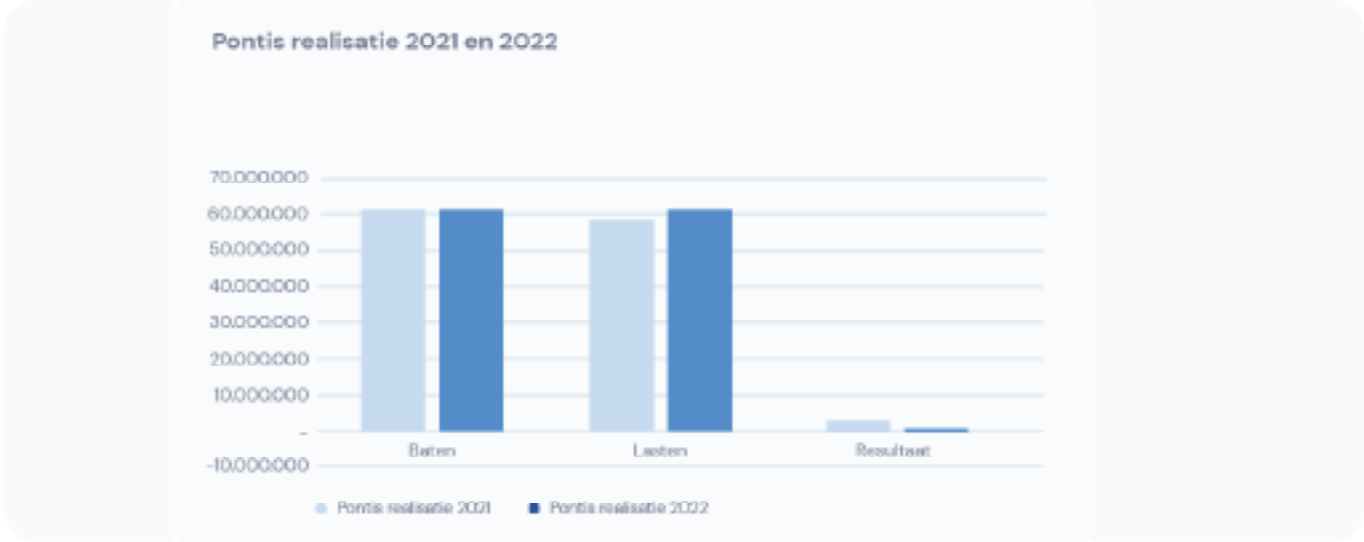
Onderwijsinstellingen hebben enerzijds meer ruimte om, toegesneden op de situatie van de eigen scholen, eigen beleid te ontwikkelen en uit te voeren. Anderzijds lopen zij financiële risico's waar ze ook zelf verantwoordelijk voor zijn. Om deze risico's te beheersen zijn het in kaart brengen van risico's 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. 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 de Pontis Onderwijsgroep ontvangt van de Rijksoverheid om goed onderwijs te

realiseren. De basisbekostiging binnen de lumpsum is niet geïndexeerd; we bepalen zelf waar we het aan 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. Vanwege de substantiële omvang van deze aanvullende, incidentele bekostiging ontstaan er bestemmingsreserves, zodat 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.

Figuur 20
Dashboard financieel Pontis Onderwijsgroep



Figuur 21
Dashboard financieel Pontis Onderwijsgroep (vervolg)

Allocatie van middelen

De belangrijkste input voor het vaststellen van de baten zijn de leerlingenprognoses. De totale baten die gebaseerd zijn op deze prognoses worden jaarlijks verdeeld over het bovenschoolse materiële budget en het totale personele budget voor de vijf organisatorische eenheden van de Pontis Onderwijsgroep: de COD (inclusief bestuur) en de vier scholen.

De directies van de scholen formuleren in het najaar hun facilitaire en ICT wensen. Team Onderwijsfaciliteiten heeft hierbij een voorbereidende en adviserende rol en ook een eigenstandige rol bij het doen van aanvragen voor de begroting. Deze aanvragen worden besproken met de bestuurder, waarbij de onderwijskundige noodzaak, de haalbaarheid en de financiële ruimte aan de orde komen. Uiteindelijk stelt de bestuurder, na overleg met de schooldirecties en de directeur COD, het bovenschoolse materiële budget vast, bestaande uit de afschrijvingen, huisvestingslasten en het overgrote deel van de overige kosten.

In april/mei begint het formatieproces met een algemeen formatieplan voor de Pontis Onderwijsgroep waarin de beschikbare personele budgetten voor de vier scholen en de COD worden vastgesteld. Dit algemene formatieplan dient als budgettair kader voor de formatieplannen van de scholen en de COD. Het algemene formatieplan en het formatieplan voor de COD en het bestuur worden in april ter instemming voorgelegd aan de GMR.

In de formatieplannen van de scholen en de COD, die in mei/juni worden vastgesteld, legt men in feite ook ± 95% van de loonkosten vast voor de eerste zeven maanden van het opvolgende jaar. Kortom: op 80% van de kosten (namelijk de loonkosten) stuur je in mei/juni van enig jaar en niet in december, als de begroting van het kalenderjaar wordt vastgesteld.

Het personele budgettaire kader voor de COD en het bestuur is vastgesteld op ongeveer 7% van dat deel van de ‘totale rijksbijdragen structureel’ dat is bedoeld voor personele uitgaven. Omdat er sprake is van een percentage zal, als gevolg van de daling van het aantal leerlingen, ook het COD-budget de komende schooljaren dalen.

Het beschikbare budget voor de scholen bestaat naast de basisbekostiging uit specifieke subsidies en onttrekkingen uit de bestemmingsreserves. De scholen bekostigen hiermee de personele kosten voor het verzorgen van onderwijs aan de leerlingen en geven daarmee invulling aan de onderwijsdoelen en ambities die zijn vastgelegd in de strategisch beleidsplannen en de schoolplannen. De formatieplannen van de vier scholen worden in juni ter instemming voorgelegd aan de deelraden.

Het bestuur ontvangt maandelijks een overzicht van de uitputting van de personele budgetten in relatie tot de begroting. De uitputting van de materiële budgetten zijn ook periodiek beschikbaar voor de budgethouders.

In de meerjarenbegroting (zie continuïteitsparagraaf hoofdstuk 7) is goed zichtbaar wat de gevolgen zijn van het wegvallen van de incidentele rijksbijdragen vanaf 2024; het resultaat is negatiever dan de jaren ervoor. Dit negatieve resultaat komt ten laste van de bestemmingsreserves die we in de voorafgaande jaren hiervoor hebben opgebouwd. De afbouw van deze bestemmingsreserves is ook goed te zien in de meerjarenbalans. Als gevolg van het inzetten van de vele bestemmingsreserves daalt het eigen vermogen in de richting van de signaleringswaarde (de grens waarboven er sprake is van bovenmatig eigen vermogen).

Figuur 22 & 23
Dashboard financieel Pontis Onderwijsgroep (vervolg)



Verantwoording op het niveau Regius College en Trinitas College

De Pontis Onderwijsgroep is op 1 januari 2022 ontstaan. De begrotingen 2022 voor het Regius College en het Trinitas College zijn eind 2021 door de afzonderlijke bestuurders en Raden van Toezicht nog apart opgesteld en goedgekeurd. In december 2022 is de eerste Pontis begroting vastgesteld voor 2023.

In dit hoofdstuk vindt op diverse plekken (nog) een verantwoording plaats op basis van de twee voormalige stichtingen. Hiervoor zijn twee redenen:

1. De bestuurlijke fusie bracht met zich mee dat alle bezittingen en schulden van de twee voormalige stichtingen samengaan in één stichting. Die ene stichting zal dus ook één financieel vermogen hebben en daarmee aansprakelijk zijn voor alle verplichtingen die binnen de nieuwe stichting ontstaan. Om

dit financiële effect van de bestuurlijke fusie enigszins ‘zacht te laten landen’ is bij de intentie tot fusie uitgesproken dat gedurende twee jaar na formele realisatie van de bestuurlijke fusie een school geen aanspraak kan maken op extra budget vanuit bovenschools vermogen, boven hetgeen waarover vóór fusie al werd beschikt. Dit houdt in dat (overtollige) reserves gedurende deze periode voorbestemd blijven voor inzet binnen de voormalige 'eigen scholen' en dat ze feitelijk twee jaar (2022 en 2023) gescheiden herkenbaar blijven.

2. Beide organisaties werkten in 2022 nog grotendeels vanuit afzonderlijke begrotingen en werkwijzen.



Tabel 13

Samenvatting MAB Model A Balans per 31 december 2022 vergelijkende cijfers per 31 december 2021

	2022	2021
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	-	-
1.2 Materiele vaste activa	4.725.609	5.342.761
1.3 Financiële vaste activa	-	-
Totaal vaste activa	4.725.609	5.342.761
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	-	-
1.5 Vorderingen	883.302	700.622
1.6 Effecten	-	-
1.7 Liquide middelen	34.630.602	32.379.097
Totaal vlottende activa	35.513.904	33.079.719
Totaal activa	40.239.513	38.422.479
2.1 Eigen vermogen	22.336.976	22.596.770
2.2 Voorzieningen	10.682.934	9.165.846
2.3 Langlopende schulden	-	-
2.4 Kortlopende schulden	7.219.602	6.659.863
Totaal passiva	40.239.512	38.422.479

Tabel 13 (vervolg)
MB Model B Staat v. Baten en Lasten jaar 2022 vergelijkende cijfers 2021

	2022	Begroting 2022	2021
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	59.407.026	55.273.770	59.519.293
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	353.825	155.152	198.029
3.3 College-, cursus, les- en examen gelden	-	-	-
3.4 Baten werk in opdracht van derden	-	-	-
3.5 Overige baten	1.349.093	749.611	1.260.595
Totaal baten	61.109.945	56.178.533	60.977.916
Lasten			
4.1 Personeelslasten	51.013.371	47.929.465	48.684.412
4.2 Afschrijvingen	1.797.904	1.469.891	1.388.754
4.3 Huisvestingslasten	3.684.031	3.665.462	3.556.181
4.4 Overige lasten	4.990.181	4.965.617	4.272.854
Totaal lasten	61.485.487	58.030.435	57.902.200
Saldo baten en lasten	-375.542	-1.851.901	3.075.716
5 Financiële baten en lasten	115.747	-300	-763
	115.747	-300	-763
Resultaat	-259.794	-1.852.201	3.074.953



'Het perfecte plaatje' foto opdracht door leerlingen van het Regius College Schagen

Analyse realisatie 2022 en begroting 2022

Analyse Regius College

In de jaarrekening verantwoordt een schoolbestuur zich naar baten- en lastensoort. Begroting en realisatie 2022 zijn in tabel 14 weergegeven.

Voor de sturing en beheersing is een indeling naar baten- en lastensoort niet geschikt. Het geeft wel aan waaraan je de middelen uitgeeft, maar niet wat het betreffende doel is. Ook is niet duidelijk of het structurele of incidentele gelden betreft. Daarom werkt het Regius College met een verdeling naar budgetten voor formatie, materiële kosten, ouderbijdragen en specifieke doelen en subsidies. Voor het Regius College geldt dat het aantal leerlingen de komende jaren aanzienlijk gaat dalen. Als gevolg daarvan daalt de jaarlijkse, aan het aantal leerlingen gebonden financiering.

Omdat het Regius College de afgelopen jaren efficiënt is omgegaan met inzet van personeel en materieel, is dit jaar een aantal bestemmingsreserves personeel en materieel gevormd om de leerlingendaling geleidelijk op te vangen. Naast de inzet vanuit de eigen reserves ontvingen scholen de afgelopen jaren aanzienlijke, veelal incidentele subsidies, bijvoorbeeld NPO, heterogene brugklas, STO. Voor subsidies die zijn ontvangen, maar in een kalenderjaar nog niet geheel zijn besteed, worden ook bestemmingsreserves gevormd. Bij elkaar vormt dit een complex geheel van financiering met verschillende looptijden en verantwoordingsvereisten. Door nu per onderdeel de financiële ontwikkeling te volgen, houdt het Regius zo goed mogelijk grip en zicht op de ontwikkelingen, zodat waar nodig bijgestuurd kan worden (zie tabel 15).

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	32.724.080	30.873.000	33.347.331
3.2 Overige overheidsbijdragen en-subsidies	610.643	103.000	164.793
3.5 Overige baten	678.178	503.000	498.868
Totaal baten	34.012.902	31.479.000	34.010.991
Lasten			
4.1 Personeelslasten	28.074.371	26.575.000	26.746.630
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	492.212	571.000	502.373
4.3 Huisvestingslasten	1.988.854	2.177.000	2.142.956
4.4 Overige lasten	2.632.191	2.246.000	2.413.737
Totaal lasten	33.187.628	31.569.000	31.805.696
5 Financiële baten	54.685	-	-
Resultaat	879.958	-90.000	2.205.295

Tabel 14
Begroting en realisatie 2022 Regius College (baten- en lastensoort)

Tabel 15
Begroting en realisatie 2022 Regius College

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Basispersoneel	Inkomsten	24.706.049	24.377.000	329.048
	Uitgaven	-24.685.599	-24.445.000	-240.599
	Resultaat	20.449	-68.000	88.449
Materieel	Inkomsten	4.904.294	4.858.000	46.294
	Uitgaven	-4.485.480	-4.660.000	174.520
	Resultaat	418.815	198.00	220.815
Onderwijsakkoord	Inkomsten	1.163.493	-	1.163.493
	Uitgaven	-459.083	-	-459.083
	Resultaat	704.410	-	704.410
Specifieke subsidies	Inkomsten	2.983.594	2.089.000	894.594
	Uitgaven	-3.243.994	-2.280.000	-963.994
	Resultaat	-260.401	-191.000	-69.401
Ouderfonds	Inkomsten	255.472	155.000	100.472
	Uitgaven	-313.472	-184.000	-129.472
	Resultaat	-58.000	-29.000	-29.000
Financiële baten en lasten	Inkomsten	54.685	-	54.685
	Uitgaven	-	-	-
	Resultaat	54.685	-	54.685
Resultaat Regius College		879.958	-90.000	969.958

Basispersoneelsformatie

Het budget van de basispersoneelsformatie wordt ingezet om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben en te houden en invulling te geven aan het onderwijs op de scholen. Bekwame, bevoegde en inspirerende docenten vormen de basis van ons onderwijs, gesteund door bekwame en servicegerichte medewerkers van de

ondersteunende diensten. In dit budget zitten alle kosten die verband houden met personeel, arbodienst, externe inhuur, nascholing, opleidingen en dotaties van personeelsvoorzieningen. Ook de kosten van detachering van vavo- en startcentrumleerlingen zitten in deze formatie.

Het budget voor de basispersoneelsformatie wordt met name gevormd vanuit de basisbekostiging van OCW en de bekostiging vanuit het SWV. De basis voor de begroting van personele inzet vormen het schoolplan en de formatieplannen die jaarlijks, na afstemming met de medezeggenschapsraad, worden vastgesteld.

Per saldo ligt het resultaat in lijn met de begroting. Extra gelden zijn ingezet ten behoeve van het onderwijs en het positieve saldo wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve personeel.

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Inkomsten	24.706.049	24.377.000	329.048
Uitgaven	-24.685.599	-24.445.000	-240.599
Resultaat	20.449	-68.000	88.449

Tabel 16
Basispersoneelsformatie 2022

2022	
Lichte ondersteuning (LWOO)	1.910.453
VSV gelden 2022	17.271
Gelden overnamepersoneel OSP	554.260
NPO PRO/VSO	97.088
Totaal ontvangen	2.579.072

Tabel 17
Inkomsten van het samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland over 2022

De baten zijn €329.000 hoger dan begroot, o.a. door:

- Bekostiging OCW +€231.000. Indexering i.v.m. de cao-aanpassing is licht hoger dan ingeschat.
- Bekostiging nieuwkomers +€ 98.000 als gevolg van toename nieuwkomers leerlingen.

De lasten zijn €241.000 hoger. Dit betreft met name extra personele kosten door extra inzet van personeel voor onder andere het onderwijs aan nieuwkomers. Daarnaast is de premie sociale lasten hoger dan ingeschat. In tabel 17 zijn de inkomsten van het SWV Kop van Noord-Holland weergegeven.

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Inkomsten	4.904.294	4.858.000	46.294
Uitgaven	-4.485.480	-4.660.000	174.520
Resultaat	418.815	198.000	220.815

Tabel 18
Materiële kosten 2022

Materiële kosten

Om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te geven met aandacht voor maatwerk, is naast voldoende bekwaam en bevoegd personeel ook de leer- en leefomgeving van groot belang. Dat vraagt om een inspirerende werk- en leeromgeving in prettige, goed onderhouden gebouwen met passende inventaris, ICT-netwerken en lesmaterialen. Het budget wordt grotendeels gevormd door de bekostiging van OCW op basis van het aantal leerlingen. De middelen worden, op basis van de begroting van de budgethouders op de scholen en centraal, ingezet ter dekking van: afschrijvingen, huisvestingslasten en diverse overige instellingslasten. Het

resultaat van dit jaar en de afgelopen jaren is aan een bestemmingsreserve toegevoegd om de komende krimp op te vangen (zie tabel 18).

Ten opzichte van de begroting wijkt het resultaat in 2022 af. De baten zijn €46.000 hoger, met name als gevolg van een hogere indexering van de bekostiging en doorbelasting van centraal verzorgde opleidingskosten aan collega scholen.

De ontwikkeling van de lasten in 2022 verschilt als volgt van de begroting:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
3.1.1 Rijksbijdrage OCW/EZ	4.671.000	4.650.000	21.000
3.5.1 Verhuur	177.263	170.000	7.263
3.5.6 Overige	56.031	38.000	18.031
Totaal	4.904.294	4.858.000	46.294
4.2.2 Afschrijving materiële vaste activa	442.817	546.000	-103.183
4.3.1 Huur	68.931	75.000	-6.069
4.3.3 Onderhoud	126.161	260.000	-133.839
4.3.4 Energie en Water	642.393	652.000	-9.607
4.3.5 Schoonmaakkosten	583.136	584.000	-864
4.3.6 Heffingen	15.513	18.000	-2.487
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	503.722	525.000	-21.278
4.3.8 Overige	48.998	63.000	-14.002
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	458.117	324.000	134.117
4.4.2 Inventaris, leermiddelen en apparatuur	1.595.692	1.613.000	-17.308
Totaal	4.485.480	4.660.000	-174.520

Tabel 19
Ontwikkelingen van de materiële lasten in 2022

De afschrijvingen blijven achter bij de begroting; de afschrijving ICT is €77.000 lager dan begroot, doordat de geplande investering in audiovisuele middelen vooralsnog niet is uitgevoerd. De kosten voor onderhoud zijn lager omdat de aanpassing van het PIE-Lokaal (€170.000) pas in 2023 wordt uitgevoerd. De administratie- en beheerslasten zijn aanzienlijk hoger doordat de promotiekosten €50.000 hoger zijn (TED-EX STO €21.000 en diverse filmwerkzaamheden t.b.v. de open dag €16.000). De kosten van het personeelsadministratiesysteem liggen €31.000 hoger door de inhuur van werkzaamheden van AFAS ten behoeve van de overgang naar de Pontis administratie. De accountantskosten zijn €30.000 hoger doordat Flynth het tarief heeft aangepast. In het kader van de harmonisatie van stelsels en werkwijzen is conform de werkwijze bij het Trinitas College een reserve materieel berekend en gecreëerd.

Vrijwillige ouderbijdragen

De vrijwillige ouderbijdrage is bedoeld voor activiteiten waarvoor de school geen bekostiging van de overheid ontvangt, maar die door de school belangrijk gevonden worden om haar algemene doelstellingen te behalen. De jaarlijkse bijdrage wordt na instemming door de oudergeleding van de deelraad door het bestuur vastgesteld. Deze vrijwillige ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activitei-

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Inkomsten	255.472	155.000	100.472
Uitgaven	-313.472	-184.000	-129.472
Resultaat	-58.000	-29.000	-29.000

Tabel 20
Vrijwillige ouderbijdragen 2022

ten, zoals excursies, (introductie)kampen en werkweken, sportdagen, buitenlandreizen, kerstviering, etc.

Gelukkig konden in 2022 diverse activiteiten, excursies en reizen weer doorgaan waardoor er aan ouders en verzorgers aanzienlijk meer bijdragen zijn gevraagd (€117.000 werkweken). Het in de corona jaren (2020-2022) opgebouwde positieve resultaat van €58.000 wordt dit jaar toegevoegd aan de reserve ouderfonds, minus de dotatie in 2021 (€9.000).

Specifieke doelen en subsidies

Naast de hiervoor genoemde onderdelen wordt ten behoeve van diverse ambities op het gebied van onderwijsachterstanden, werkdruk, techniek etc., gestuurd, begroot en verantwoord op de volgende specifieke doelen met inzet van in het boekjaar ontvangen subsidies en/of de inzet van gelden vanuit daarvoor gevormde bestemmingsreserves.

Voor de inhoudelijke toelichting op de inzet van de gelden wordt verwezen naar het hoofdstuk 2 Onderwijs.

Onderwijsakkoord 2022

Voor goed onderwijs is het essentieel dat er voldoende leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners zijn, die

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Inkomsten	1.163.493	-	1.163.493
Uitgaven	-459.083	-	-459.083
Resultaat	704.410	-	704.410

Tabel 21
Onderwijsakkoord 2022

Tabel 22
Specifieke doelen en subsidies

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
NPO	Inkomsten	1.748.370	1.503.000	245.370
	Uitgaven	-2.057.133	-1.694.000	-363.133
	Resultaat	-308.764	-191.000	-117.764
Convenant	Inkomsten	-	-	-
	Uitgaven	-192.358	-192.358	-
	Resultaat	-192.358	-192.358	-
Impulsgelden SWV	Inkomsten	-	-	-
	Uitgaven	-27.051	-27.051	-
	Resultaat	-27.051	-27.051	-
STO	Inkomsten	386.904	400.000	-13.096
	Uitgaven	-386.904	-400.000	13.096
	Resultaat	-	-	-
Heterogene brugklas	Inkomsten	300.000	-	300.000
	Uitgaven	-158.667	-	-158.667
	Resultaat	141.333	-	141.333
Basisvaardigheden	Inkomsten	177.896	-	177.896
	Uitgaven	-51.458	-	-51.458
	Resultaat	126.438	-	126.438
Overige subsidies	Inkomsten	370.424	186.000	184.424
	Uitgaven	-370.424	-186.000	-184.424
	Resultaat	-	-	-

hun vak goed kunnen uitoefenen. Om dit te stimuleren hebben minister Wiersma (OCW), onderwijsbonden, PO-Raad en VO-raad in april een akkoord gesloten over een structurele investering van €442 miljoen euro in het VO ten behoeve van de vermindering van werkdruk, de kwaliteit en professionele ontwikkeling van schoolleiders en het aanpakken van de grootste knelpunten bij scholen waar de optelsom van (achterstands)vraagstukken het meest urgent is.

Ten tijde van het opstellen van de begroting 2022 waren deze gelden niet bekend. Het bedrag voor 2022 is eind 2022 ontvangen (zie tabel 21). Voor een deel zijn deze individuele werkdrukmiddelen in 2022 uitbetaald en het niet uitbetaalde deel van deze individuele middelen is opgenomen in de kosten. Daarnaast zijn er ook materiële uitgaven gedaan in het kader van het Onderwijsakkoord. Voor het restant is een bestemmingsreserve gevormd. Deze bestem-

mingsreserve zal worden ingezet in collectieve werkdrukplannen en formatieplannen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De baten zijn hoger dan begroot. In de begroting werd uitgegaan van een lager bedrag per leerling. De lasten zijn hoger dan begroot door de organisatie van extra activiteiten na corona (resocialisatie), extra bijdragen aan werkweken en meer inzet van personeel. In deze kosten en opbrengsten (anders dan in hoofdstuk 2 en tabel 23) zijn ook de examengelden en achterstandsgelden opgenomen, zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

Convenant onderwijs/werkdrukgeden (2019)

Door inzet van extra personeel is het restant van de bestemmingsreserve convenant geheel aangewend in 2022 zoals vereist. 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 de Trajectklas op Maat (0,75 fte).

Sterk techniek onderwijs (STO)

In 2022 zijn de volgende STO-kosten van €267.874 aan het Regius College vergoed: personele inzet €220.515, materiële kosten €12.964 en afschrijvingskosten €34.396. Het restant van de vergoeding van €119.000 betreft de kosten voor het voeren van het penvoerderschap. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

Heterogene brugklas

Voor het Regius College is een subsidie ontvangen van €300.000. Dit bedrag wordt door personele inzet in schooljaar 2022-2023 ingezet. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

	Uitgaven 2022
Categorie E: groepsverkleining/ extra ondersteuning	398.000
Categorie B: intensiveren vakhulp	298.500
Categorie C: extra ondersteuning leren leren	223.500
Categorie D: sociaal emotioneel	1.124.133
Categorie F: faciliteiten en randvoorwaarden	13.000
Totaal	2.057.133

Tabel 23

Uitgaven Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Basisvaardigheden

Voor het Regius College is een subsidie ontvangen van €178.000. Dit bedrag wordt in schooljaar 2022-2023 ingezet. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

Overige subsidies

De overige subsidies bestaan uit de subsidies Europees sociaal fonds (ESF), voortijdig schoolverlaten, studiebeurzen voor docenten, AONHW en zijinstroom. De subsidie van het ESF van €129.000 en de subsidie capaciteitstesten van €36.000 waren niet begroot.

	2021	2022	Resultaat bestemming
2.1.1 Algemene reserve	6.896.518	3.118.899	-3.777.619
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)			
Reserve personeel	1.435.000	3.213.449	1.778.449
Reserve BAPO	15.000	-	-15.000
Reserve NPO gelden	2.193.000	1.884.236	-308.764
Reserve impuls gelden SWV	27.051	-	-27.051
Reserve convenantsgelden	192.358	-	-192.358
Reserve STO	-	350.000	350.000
Reserve materieel	-	2.051.121	2.051.121
Reserve onderwijs akkoord	-	704.410	704.410
Reserve heterogene brugklas	-	141.333	141.333
Reserve basisvaardigheden	-	126.438	126.438
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	283.000	332.000	49.000
Reserve Schoolfonds			
Eindtotaal			879.959

Tabel 24

Regius College Samenvatting resultaat en (bestemmings)reserves 2022

Analyse Trinitas College

In de jaarrekening verantwoordt een schoolbestuur zich naar baten- en lastensoort (zie tabel 25)

Voor de sturing en beheersing is een indeling naar baten- en lastensoort niet geschikt. Het geeft wel aan waaraan je de middelen uitgeeft maar niet wat het betreffende doel is. Ook is niet duidelijk of het structurele of incidentele gelden betreft. Daarom werkte het Trinitas al een aantal jaren met een verdeling naar budgetten voor formatie, materiële kosten, ouderbijdragen en specifiek doelen en subsidies. Voor het Trinitas geldt dat het aantal leerlingen de afgelopen jaren is gedaald. Als gevolg daarvan daalt de jaarlijkse, aan het aantal leerlingen gebonden financiering. Omdat het Trinitas beschikte over een aanzienlijk vermogen is in voorgaande jaren een deel van dit vermogen in een bestemmingsreserve personeel en materieel gezet. Dit is en wordt

fasegewijs ingezet zodat de daling van de inkomsten niet direct hoeft te leiden tot bezuinigingen en de gelden doelmatig ten bate komen van het onderwijs. Inzet van reserves betreft echter incidenteel geld, op is op.

Naast de inzet vanuit de eigen reserves ontvangen we de afgelopen jaren aanzienlijke, veelal incidentele subsidies zoals NPO. Voor subsidies die zijn ontvangen, maar in een kalenderjaar nog niet geheel zijn besteed, worden ook bestemmingsreserves gevormd.

Bij elkaar vormt dit een complex geheel van financiering met verschillende looptijden en verantwoordingsvereisten. Door nu per onderdeel de financiële ontwikkeling te volgen, houdt het Trinitas zo goed mogelijk grip en zicht op de ontwikkelingen zodat waar nodig bijgestuurd kan worden (zie tabel 26).

		Begroting 2022	Realisatie 2022
3.1	Rijksbijdragen	24.392.770	26.382.946
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	33.000	43.182
3.5	Overige baten	273.763	670.915
Totaal baten		24.699.533	27.097.043
4.1	Personeelslasten	21.515.165	22.939.000
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	898.891	1.305.691
4.3	Huisvestingslasten	1.501.460	1.695.177
4.4	Overige lasten	2.546.217	2.357.990
Totaal lasten		26.461.733	28.297.858
5	Financiële baten en lasten		61.063
Resultaat		-1.762.199	-1.139.753

Tabel 25
Begroting en realisatie Trinitas College 2022

Tabel 26
Begroting en realisatie Trinitas College 2022

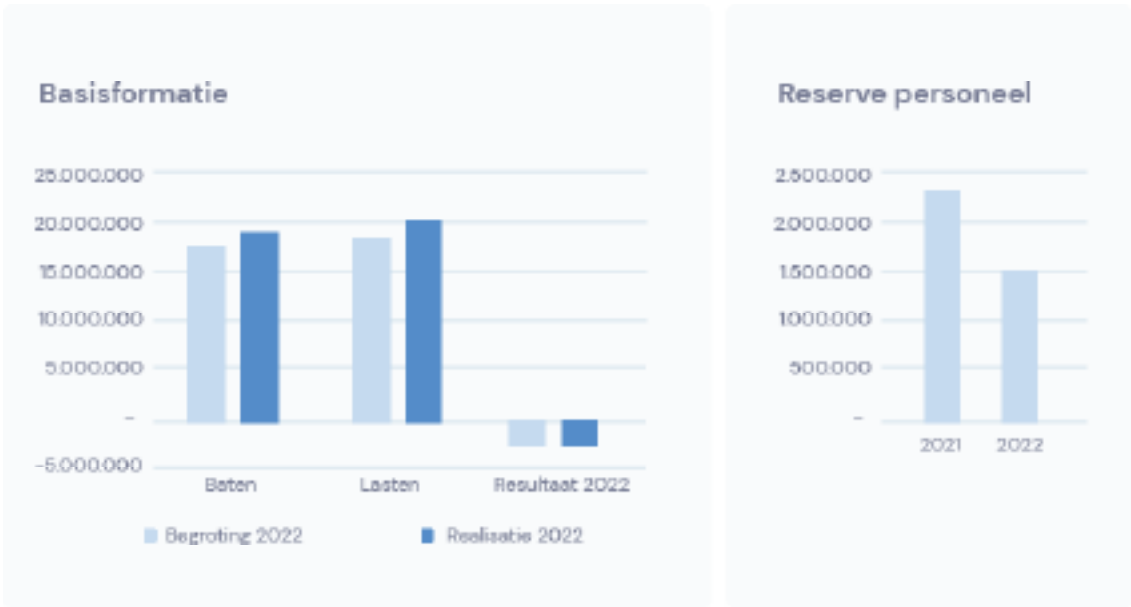
		Begroting 2022	Realisatie 2022
Basisformatie	Baten	17.859.764	19.258.702
	Lasten	18.725.153	20.042.134
Totaal basisformatie		-865.389	-783.432
Materieel & overig personeel	Baten	4.011.262	4.107.322
	Lasten	4.493.132	5.211.545
Totaal materieel & overig personeel		-481.870	-1.104.223
Ouderbijdragen	Baten	193.911	520.569
	Lasten	210.544	442.702
Totaal ouderbijdragen		-16.633	77.867
Specifieke subsidies en doelen	Baten	2.634.896	3.210.449
	Lasten	3.032.904	2.601.477
Totaal specifieke subsidies en doelen		-398.008	608.972
Rente	Baten	-300	0
	Lasten	0	61.063
Totaal rente		-300	61.063
Eindtotaal		-1.762.199	-1.139.753

Basisformatie
Het budget van de basisformatie wordt ingezet om voldoen- de en goed gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben en te houden en invulling te geven aan het onderwijs op de scholen. Bekwame, bevoegde en inspirerende docen- ten vormen de basis van ons onderwijs, gesteund door bekwame en servicegerichte medewerkers van de onder- steunende diensten. Het budget voor de basisformatie wordt met name gevormd vanuit de basisbekostiging van OCW, de bekostiging vanuit het SWV en kwartaal bekostiging voor

nieuwkomers. Daarnaast wordt het budget aangevuld met gelden uit de bestemmingsreserve personeel. De middelen worden ingezet voor personeel in loondienst, uitzendkrach- ten/externen en de kosten van detachering van vavo-leerlin- gen en nieuwkomers. De basis voor de begroting van personele inzet vormen het schoolplan en de formatieplan- nen die jaarlijks, na afstemming met de medezeggenschaps- raad, worden vastgesteld.

Figuur 24
Basisformatie 2022

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	17.859.764	19.258.702
Lasten	18.725.153	20.042.134
Resultaat 2022	-865.389	-783.432
Reserve personeel 31-12-21	2.310.766	2.310.766
Reserve personeel 31-12-22	1.445.377	1.527.334



Per saldo ligt het resultaat in lijn met de begroting. Extra gelden zijn ingezet ten behoeve van het onderwijs en het negatieve saldo wordt conform begroting gedekt uit de bestemmingsreserve personeel. De baten zijn €1,4 mln. hoger dan begroot o.a. door:

De baten zijn €1,4 mln. hoger dan begroot o.a. door:

- bekostiging OCW + €492.000 indexering als gevolg van nieuwe cao;
- kwartaal bekostiging nieuwkomers + €487.000 als gevolg van grote toename aantal nieuwkomer leerlingen;
- gelden samenwerkingsverband + €260.000. Dit betreft met name extra gelden van het samenwerkingsverband als gevolg van indexering met terugwerkende kracht tot 2020. In 2022 zijn bedragen door Trinitas ontvangen in het kader van passend onderwijs zoals opgenomen in tabel 27.

De lasten zijn €1,3 mln. hoger. Dit betreft met name extra personele kosten i.v.m. cao-aanpassing en extra inzet van personeel voor onder andere het onderwijs aan nieuwkomers.

Materiële en overige personele kosten

Om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te geven met aandacht voor maatwerk, is naast voldoende bekwaam en bevoegd personeel ook de leer- en leefomgeving van groot belang. Dat vraagt om een inspirerende werk- en leeromgeving in prettige, goed onderhouden gebouwen met passende inventaris, ICT-netwerken, lesmaterialen, een adequate arbodienstverlening, na-, bij- en omscholing en specifieke externe deskundigheid op diverse terreinen. Het budget wordt grotendeels gevormd door de bekostiging van OCW op basis van het aantal leerlingen. De middelen worden, op basis van de begroting van de budgethouders op de scholen en centraal, ingezet ter dekking van: afschrijvingen,

Tabel 27
Passend Onderwijs SWV-NK

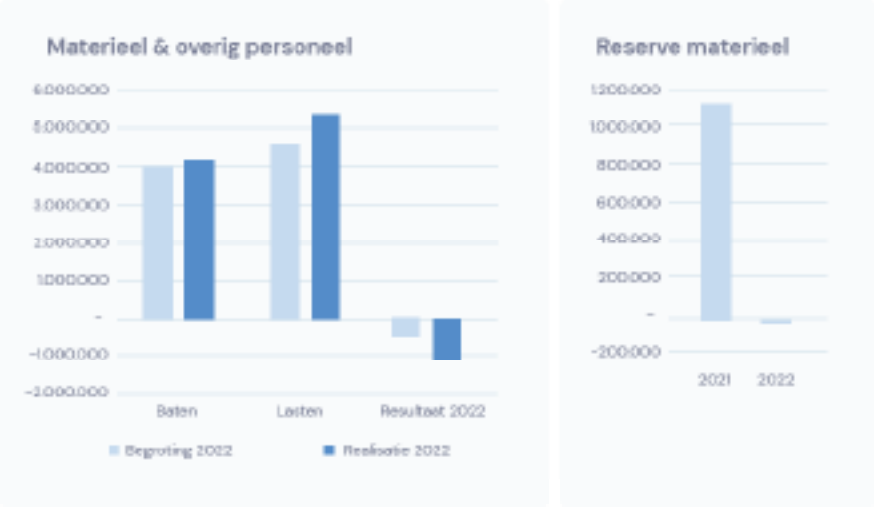
	Baten 2022
Lichte ondersteuning	819.998
Extra ondersteuning	367.627
Ontwikkelagenda	133.613
Diverse ondersteuning	9.385
Indexering 20-21-22	230.942
Totaal	1.561.565

huisvestingslasten, scholing en inzet specifieke expertise en diverse overige instellingslasten.

Ten opzichte van de begroting wijkt het resultaat in 2022 aanzienlijk af. De baten zijn €96.000 hoger met name als gevolg van indexering van de bekostiging. De ontwikkeling van de lasten in 2022 verschilt wel ten opzichte van de begroting (zie figuur 25).

De toename van de afschrijvingen is het gevolg van de harmonisatie van de afschrijvingstermijnen van Trinitas met Regius. Voor beide organisaties worden nu dezelfde grondslagen en uitgangspunten gehanteerd. Dit leidt tot een eenmalige extra afschrijvingslast in 2022. In 2023 is de totale afschrijvingslast van de investeringen t/m 2022 dan aanzienlijk lager (zie tabel 28).

Figuur 25
Materieel & overig personeel 2022



	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	4.011.262	4.107.322
Lasten	4.493.132	5.211.545
Resultaat 2022	-481.870	-1.104.223
Reserve personeel 31-12-21	1.100.685	1.100.685
Reserve personeel 31-12-22	618.815	-3.538

	Begroting 2022	Realisatie 2022	Verschil
Personeelslasten	585.782	555.713	-30.069
Afschrijvingen	850.856	1.290.118	439.261
Huisvestingslasten	1.501.460	1.695.177	193.716
Overige lasten	1.555.033	1.670.538	115.505
Totaal lasten	4.493.132	5.211.545	718.413

Tabel 28
Materiële en overige personeelslasten 2022

In 2022 is voor ruim €700.000 geïnvesteerd in o.a.:

- Verbouwingen: o.a. Johannes Bosco Z&W-D&P plein: €336.000
- ICT: €154.000
- Duurzaamheid: warmtepompen: €115.000
- Sportinrichting en materialen: €28.000
- Inventaris en inrichting: €72.000

De huisvestinglasten zijn hoger dan begroot. De kosten voor energie zijn hoger. Daarnaast is het meerjarenonderhoudsplan geharmoniseerd met dat van Regius en is het plan herijkt. Als gevolg van de grote inflatie het afgelopen jaar is het huidige prijspeil aanzienlijk hoger. Onduidelijk is in hoeverre OCW deze prijsinflatie compenseert in 2023. Afhankelijk hiervan zal actie moeten worden uitgezet om kosten te besparen.

Overige lasten

Omdat lesmaterialen steeds meer uit een combinatie van digitaal en folio bestaan en in het kader van de harmonisatie van grondslagen, worden lesboeken niet meer geactiveerd en afgeschreven maar volledig ten laste van de jaarexploita-

	Begroting 2022	Realisatie 2022	Verschil
Energie en water	200.569	232.955	32.386
Onderhouden aanpassingen	626.825	823.219	196.394
Gebruik sportfaciliteiten	125.000	131.818	6.818
Schoonmaakkosten	402.846	409.261	6.415
Overigen	146.220	97.925	-48.296
Eindtotaal	1.501.460	1.695.177	193.716

Tabel 29
Huisvestingslasten

tie geboekt. Het effect hiervan is circa €80.000. Daarnaast is in 2022 meer geld uitgegeven aan PR & werving €24.000.

Vrijwillige ouderbijdragen

De vrijwillige ouderbijdrage is bedoeld voor zaken waarvoor de school geen bekostiging van de overheid ontvangt, maar die door de school belangrijk gevonden worden om haar algemene doelstellingen te behalen. De jaarlijkse bijdrage wordt, na instemming door de oudergeleding van de medezeggenschap, door het bestuur vastgesteld. Deze vrijwillige ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten, zoals excursies, (introductie)kampen en werkweken, sportdagen, buitenlandreizen, kerstviering, etc. De ouderbijdragen bestaan uit de jaarlijkse vrijwillige ouderbijdrage plus de bedragen van ouders voor tweetalig onderwijs (tto) en vergoedingen voor bepaalde facultatieve examens, reizen en overig. Het budget wordt gevormd door de hiervoor genoemde bijdragen. De begroting is opgesteld door de directies van beide scholen.

Toen eind 2021 de begroting door de Trinitas directies werd opgesteld, is behouden begroot. Gelukkig konden in 2022

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	193.911	520.569
Lasten	210.544	442.702
Resultaat 2022	-16.633	77.867
Reserve privaat 31-12-21	226.843	226.843
Reserve privaat 31-12-22	210.210	304.710

Tabel 30
Ontwikkelingen in vrijwillige ouderbijdragen



diverse activiteiten, excursies en reizen doorgaan. Bij de ouderbijdragen maakt Trinitas onderscheid in bedragen voor activiteiten in een lopend schooljaar en spaarbedragen voor reizen in latere leerjaren. Deze vallen vrij op het moment dat de reis doorgaat. Voor Tweetalig Onderwijs (tto) is naast de bijdragen van ouders ook een Nuffic subsidie ontvangen van €49.000.

Specifieke doelen en subsidies
Naast de hiervoor genoemde onderdelen wordt ten behoeve van diverse ambities op het gebied van ICT, onderwijsachter-

standen, werkdruk, techniek, etc. gestuurd, begroot en verantwoord op de volgende specifieke doelen met inzet van in het boekjaar ontvangen subsidies en/of de inzet van gelden vanuit daarvoor gevormde bestemmingsreserves.

Voor de inhoudelijke toelichting op de inzet van de gelden wordt verwezen naar het hoofdstuk 2 Onderwijs.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het doel van de NPO-middelen is om gerichte interventies in te kunnen zetten die leerlingen en medewerkers helpen coronavertragingen aan te pakken. De NPO-middelen voor Trinitas van in totaal circa €4,5 mln. zijn grotendeels ontvangen in 2021, 2022 en het laatste deel volgt in 2023. De scholen zetten deze gelden stapsgewijs in gedurende de periode 2021 t/m medio 2025. Zie hoofdstuk 2 voor de inhoudelijke verantwoording.

Baten zijn lager dan begroot. In de begroting werd uitgegaan van een lager bedrag per leerling en betaling van de NPO-gelden 2022-2023 volledig in 2022. OCW heeft de NPO-subsidie 2022-2023 echter hoger vastgesteld, maar in tegenstelling tot vorig jaar worden deze baten nu voor 5/12e in 2022 betaald en voor 7/12e in 2023.

De lasten zijn lager dan begroot. Ten tijde van het opstellen van de begroting werd er nog vanuit gegaan dat alle NPO-gelden in

2023 moesten zijn ingezet. Scholen krijgen echter langer de tijd deze NPO-middelen in te zetten. Daarom hebben de Trinitas scholen ervoor gekozen deze gelden gefaseerd in te zetten t/m 2024-2025 (zie tabel 31 en figuur 26).

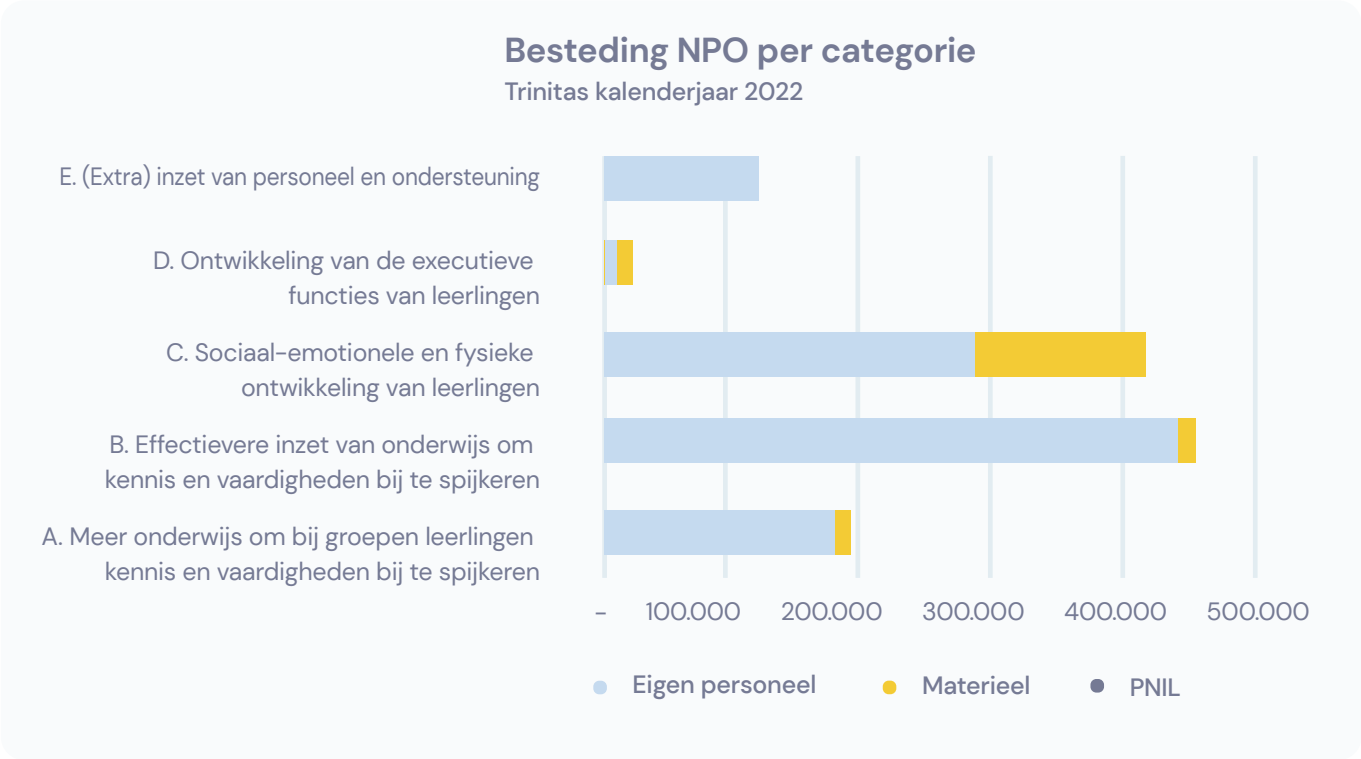
Convenant onderwijs/werkdrukgeden (2019)

Eind 2019 zijn gelden ontvangen in het kader van het onderwijsconvenant dat in november 2019 is afgesloten tussen OCW en sociale partners. Het doel van deze incidentele extra middelen is om deze in te zetten voor bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leraren, begeleiding van zij-instromers, onderwijs-innovatie of maatregelen arbeidsmarktvraagstukken. Van deze middelen, ontvangen in 2019 en uit te geven in de jaren daarna, is een bestemmingsreserve gevormd ten behoeve van de scholen. De gelden worden vanaf schooljaar 2020-2021 en de jaren daarna in overleg met medewerkers en met instemming van de PMR ingezet op beide scholen.

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	1.484.457	1.257.851
Lasten	1.920.106	1.242.408
Resultaat 2022	-435.649	15.443
Reserve personeel 31-12-21	1.153.473	1.153.473
Reserve personeel 31-12-22	717.824	1.168.916

Tabel 31
NPO

Figuur 26
Besteding NPO per categorie



Van het totale bedrag van €287.410 dat beschikbaar is voor Han Fortmann is zowel in de formatie 2020-2021 als 2021-2022 een bedrag van €125.000 ingezet. Het restant wordt ingezet in 2022-2023. De werkdrukgeden zijn ingezet op taakvermindering: per collega 24 klokuur. Het totale bedrag van €205.000 beschikbaar voor Johannes Bosco wordt in een periode van vier schooljaren ingezet om de pauzesurveillance van docenten over te laten nemen door onderwijsondersteunend personeel (zie tabel 32).

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	-	-
Lasten	143.392	140.587
Resultaat 2022	-143.392	-140.587
Reserve convenant werkdruk 31-12-21	237.695	237.695
Reserve convenant werkdruk 31-12-22	94.303	97.108

Tabel 32
Convenant werkdruk (2019)

Onderwijsakkoord 2022
In april 2022 hebben minister Wiersma (OCW), onderwijsbonden, PO-Raad en VO-raad een akkoord gesloten over een structurele investering in het onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs betekent dit akkoord dat er structureel 442 miljoen euro extra wordt geïnvesteerd in de vermindering van werkdruk van leraren en de kwaliteit en professionele ontwikkeling van schoolleiders.

Tabel 33
Onderwijsakkoord 2022

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	-	979.261
Lasten	-	355.190
Resultaat 2022	-	624.071
Reserve onderwijsakkoord 31-12-21	-	-
Reserve onderwijsakkoord 31-12-22	-	624.071

Ten tijde van het opstellen van de begroting 2022 was toekenning van deze middelen (nog) niet bekend. Het bedrag voor 2022 is eind 2022 ontvangen. Voor een deel zijn deze uitbetaald of ingezet. Voor een groot deel is een bestemmingsreserve gevormd. Deze bestemmingsreserve zal worden ingezet in werkdrukplannen en formatieplannen.

Techniek subsidie (STO - fase 1)
Het doel van deze subsidie is de versterking van de techniekafdeling van Johannes Bosco. In 2018 en 2019 zijn hiervoor door OCW extra middelen ter beschikking gesteld. Deze worden stap voor stap ingezet ten behoeve van het techniekonderwijs op Johannes Bosco, zoals werken met drie klassen techniek in leerjaar 3.

Sterk Techniek Onderwijs (STO) Noord-Kennemerland
STO Noord-Kennemerland is een publiek-privaat samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, bedrijven, brancheorganisaties en gemeenten en wordt gefinancierd uit de

Tabel 34
Techniek gelden STO

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	-	-
Lasten	11.480	55.859
Resultaat 2022	-11.480	-55.859
Reserve techniek 31-12-21	383.785	383.785
Reserve techniek 31-12-22	372.305	327.926

Regeling Sterk Techniek Onderwijs 2020–2023 (STO). De regeling is bedoeld om op basis van een regionale visie en plan van aanpak te komen tot een dekkend en kwalitatief hoogstaand technisch onderwijsaanbod in het vmbo in de regio in samenwerking met het po, mbo en het bedrijfsleven. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

Subsidie nieuwkomers (NPO)
In 2022 is eenmalig extra subsidie ontvangen voor onderwijs aan nieuwkomers. Deze gelden worden in de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 besteed ten behoeve van onderwijs aan nieuwkomers.

Tabel 35
Techniekpact

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	234.119	225.545
Lasten	234.119	223.715
Resultaat 2022	-	1.831
Reserve techniek 31-12-21	1.279	1.279
Reserve techniek 31-12-22	1.279	3.110

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	416.496	416.496
Lasten	263.050	259.620
Resultaat 2022	153.446	156.875
Reserve nieuwkomers 31-12-21	-	-
Reserve nieuwkomers 31-12-22	153.446	156.875

Tabel 36
Nieuwkomers NPO

Ambitie verbinding onderwijs, processen & systemen

‘We maken werk van maatwerk’ is een van de ambities van ons schoolplan. ICT is en wordt daarbij een steeds belangrijker hulpmiddel. Het faciliteren van onze docenten door de aanschaf van notebooks en van onze leerlingen door het beleid ‘Bring your own schooldevice’, zijn daarin belangrijke stappen. Daarom was bij stichting Unitas een subsidie aangevraagd. De ontvangen gelden worden ingezet in formatie en voor het aanbieden van een servicepakket op de leerling notebooks.

Heterogene brugklas

Voor beide Trinitas scholen is een subsidie ontvangen van €100.000. Dit bedrag wordt in schooljaar 2022-2023 ingezet. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	-	-
Lasten	191.316	184.974
Resultaat 2022	-191.316	-184.974
Reserve ambitie 31-12-21	312.976	312.976
Reserve ambitie 31-12-22	121.661	128.002

Tabel 37
ICT ambitie Unitas

SUVIS

Onder de verantwoordelijkheid van gemeente Dijk en Waard is een subsidieaanvraag opgesteld voor verdere ontwikkelingen op het gebied van ventilatie en duurzaamheid. Het doel is het bevorderen van de duurzaamheid en tegelijk de energiekosten te verlagen. Deze subsidie is ontvangen door de gemeente en komt beschikbaar voor Trinitas op het moment dat het project conform de voorwaarden is gerealiseerd. Het betreft een ambitieus en technisch complex project. De eerste stap is gezet met het vervangen van de warmtepompen. In overleg met de gemeente wordt het project in 2023 verder technisch uitgewerkt.

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	200.000	200.000
Lasten	200.000	41.667
Resultaat 2022	0	158.333
Reserve heterogene brugklas 31-12-21	-	-
Reserve heterogene brugklas 31-12-22	-	158.333

Tabel 38
Heterogene brugklas

Examengelden

In 2022 zijn voor extra werkzaamheden rond de aanpassing van de examens door OCW extra middelen beschikbaar gesteld.

Het totale bedrag is conform het doel van de regeling ingezet met instemming van de medezeggenschap.

Capaciteitstesten

Voor capaciteitstesten is een bedrag ontvangen van €34.000 en ingezet. Zie voor de inhoudelijke verantwoording hoofdstuk 2.

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	279.532	-
Lasten	22.769	-
Resultaat 2022	256.763	-
Reserve SUVIS 31-12-21	-	-
Reserve SUVIS 31-12-22	256.763	-

Tabel 39
SUVIS

	Begroting 2022	Realisatie 2022
Baten	20.293	97.456
Lasten	46.673	97.456
Resultaat 2022	-26.380	-
Reserve examen 31-12-21	-	-
Reserve examen 31-12-22	-26.380	-

Tabel 40
Examengelden

Tabel 41
Trinitas Samenvatting resultaat en (bestemmings)reserves 2022

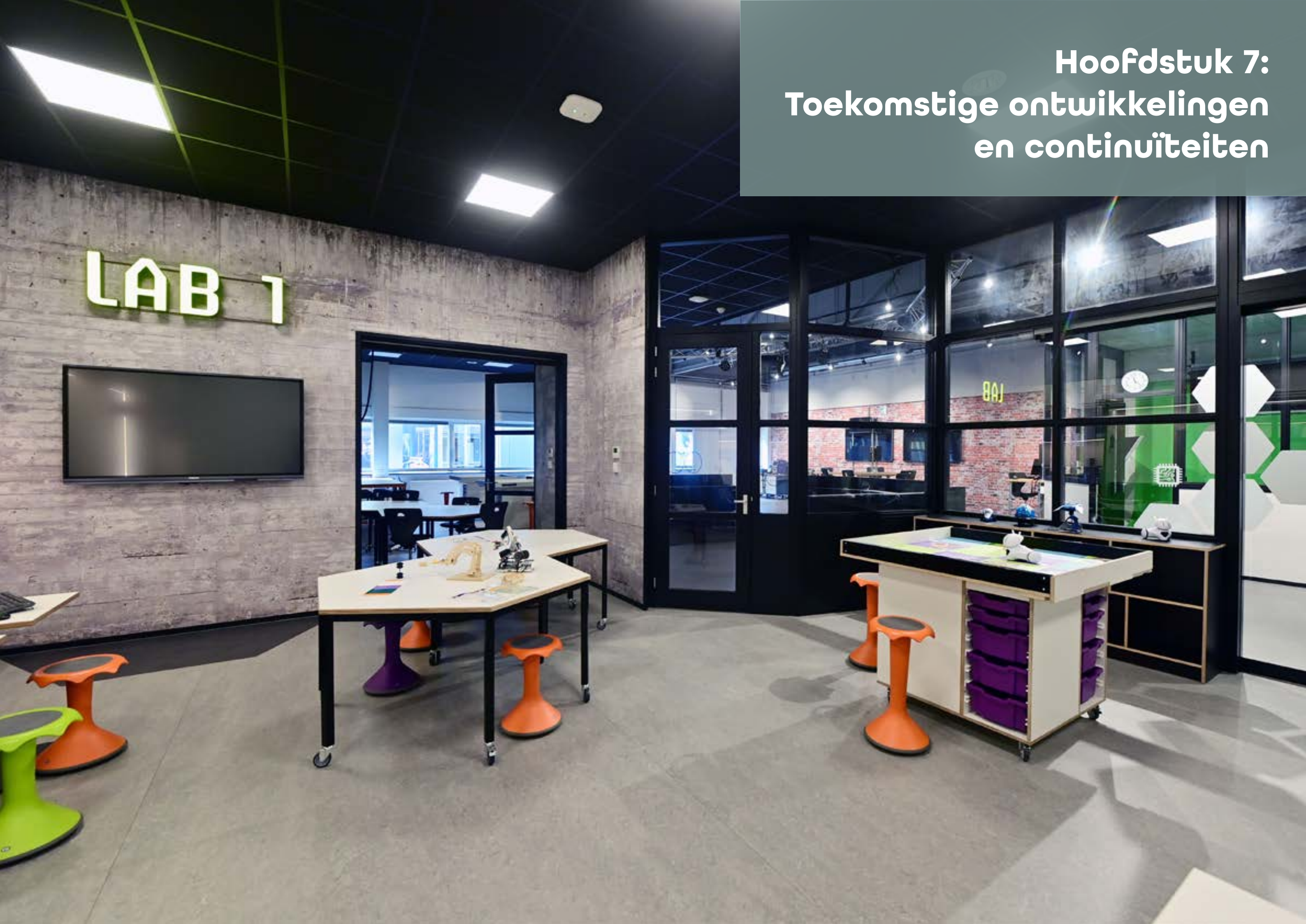
	31-12-2021	31-12-2022	Resultaat 2022
Algemene reserve	5.827.340	5.918.705	91.365
Bestemmingsreserves			
reserve personeel	2.310.766	1.527.334	-783.432
reserve materieel	1.100.685	0	-1.100.685
reserve bijz. aanv.. (werkdruk convenant 2019)	237.695	97.108	-140.587
Reserve VMBO techniek (fase 1)	383.787	327.928	-55.859
Reserve techniekpact	1.279	3.110	1.831
Reserve NPO	1.153.473	1.168.916	15.443
Reserve heterogene brugklas	-	158.333	158.333
Reserve NPO Nieuwkomers	-	156.875	156.875
Reserve Onderwijsakkoord	-	624.071	624.071
Subtotaal	5.187.685	4.063.674	-1.124.011
Reserve privaat			
Reserve ambitie onderwijs (Unitas)	312.976	128.002	-184.974
Reserve schoolfonds	226.843	304.710	77.867
	539.819	432.712	-107.107
Totaal Eigen Vermogen	11.554.844	10.415.091	-1.139.753

Treasurybeleid

De kaders voor het Treasurybeleid van Pontis worden in 2022 bepaald door het Treasurystatuut van respectievelijk Regius en Trinitas en de Regeling beleggen, lenen en derivaten van OCW. In 2023 zal het Pontis treasurybeleid worden vastgesteld. Pontis heeft de liquiditeiten ondergebracht bij het Schatkistbankieren.

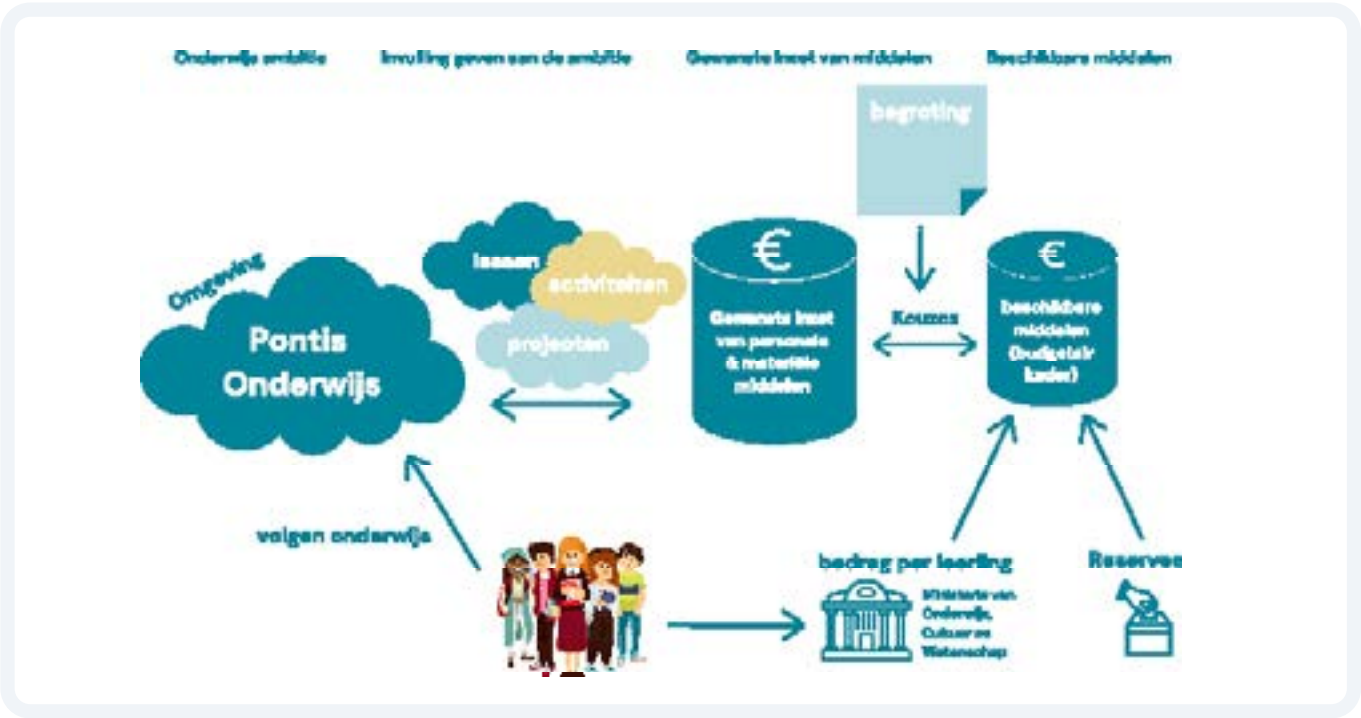


Hoofdstuk 7: Toekomstige ontwikkelingen en continuïteiten



Hoofdstuk 7: Toekomstige ontwikkelingen en continuïteit

Figuur 27
Onderwijsdoelen en inzet van de beschikbare financiële middelen



De onderwijsdoelen en ambities zijn vastgelegd in de strategisch beleidsplannen en de schoolplannen van de vier Pontis scholen. Om de doelen en ambities in het schoolplan te realiseren, worden lessen gegeven, activiteiten uitgevoerd en invulling gegeven aan een diversiteit van projecten en ontwikkelingen. Deze doelen en ambities per school zijn in hoofdstuk 2 toegelicht. Om hieraan invulling te geven, wordt personeel ingezet, worden lesmaterialen gebruikt, digitale hulpmiddelen ingezet, inventaris aangeschaft en de gebouwen ingericht, verlicht, verwarmd en onderhouden. Dit geheel van personele en materiële inzet kost geld.

Het doel is om zo goed mogelijk onderwijs te geven aan onze leerlingen. Om dit doel te kunnen bereiken, kan echter niet meer geld worden uitgeven dan hiervoor beschikbaar is. Een budget- en begrotingsproces werkt ondersteunend aan dit samenhangende geheel:

- het geeft sturing aan de beleidsmatige en doelmatige inzet van de middelen.
- het geeft houvast voor de borging van de financiële continuïteit van de organisatie.

Onderwijsdoelen en inzet van de beschikbare financiële middelen vormen een samenhangend geheel, zoals in figuur 27 geschetst.

Beschikbare financiële middelen

De beschikbare financiële middelen die kunnen worden ingezet ten behoeve van het onderwijs bestaan enerzijds uit baten, dit zijn de inkomsten die per leerling met name vanuit de (basis)bekostiging van OCW of via de samenwerkingsverbanden worden ontvangen. Daarnaast wordt vanuit OCW ook een toenemend aantal subsidies ontvangen voor diverse

doelen. Middelen die in een kalenderjaar worden ontvangen maar nog niet in dat kalenderjaar kunnen worden uitgegeven, worden in een bestemmingsreserve geplaatst voor besteding in een volgend kalenderjaar.

Het budgettaire kader is bepalend voor de financiële ruimte die jaarlijks beschikbaar is. De gelden vanuit OCW/samenwerkingsverbanden, aangevuld met vastgestelde bedragen uit verschillende subsidies bestemmingsreserves, vormen het budgettaire kader voor de (meerjaren)begroting.

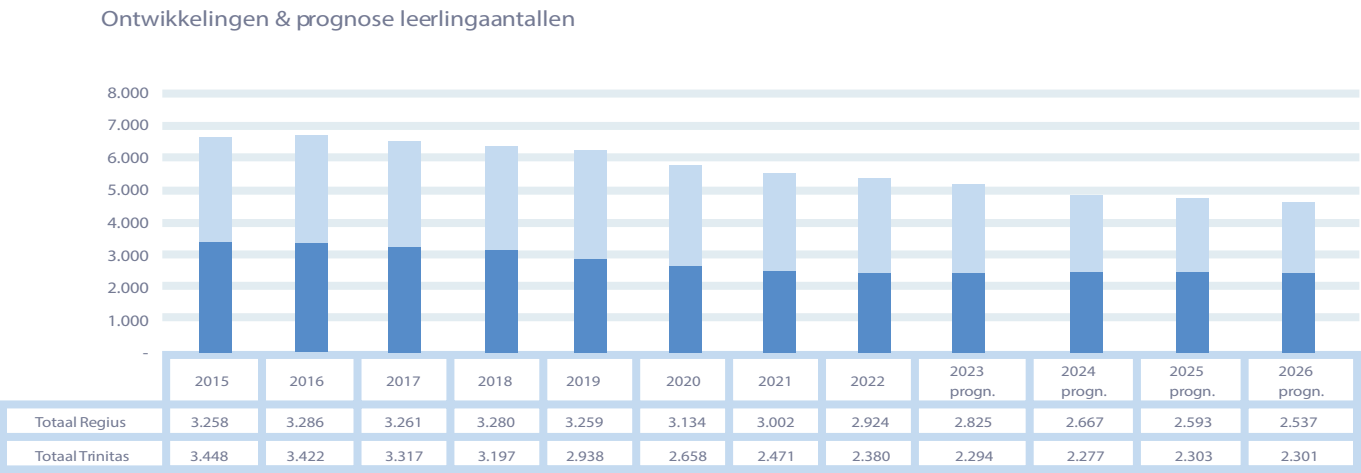
Begroting (wijze waarop je het budget besteedt)

Een begroting wordt wel eens gezien als 'iets voor de boekhouding'. Een begroting heeft echter een heel ander doel. Een begroting is een proces van afstemming tussen de wensen en de mogelijkheden. Vanuit het doel om goed onderwijs te geven, wordt een breed pallet aan wensen geformuleerd om mensen en middelen in te zetten. Het budgettaire kader geeft aan of er (on)voldoende middelen beschikbaar zijn om aan alle wensen invulling te geven. Een begroting bestaat vervolgens uit een geheel van keuzes gebaseerd op wat doen we wel en wat doen we niet om onze doelen te halen en om binnen het budgetkader te blijven.

Financiële continuïteit - meerjaren leerlingprognoses

Het onderwijs wordt gefinancierd op basis van het aantal leerlingen. Een meerjaren leerlingenprognose is daarom nodig om de toekomstige baten te kunnen voorspellen en vroegtijdig te kunnen bijsturen op ontwikkelingen. Een meerjaren leerlingenprognose is opgebouwd uit een prognose van de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen. Dit levert een leerlingenontwikkeling en -prognose op voor de Pontis Onderwijsgroep. Zoals weergegeven in figuur 28 op de volgende pagina.

Figuur 28
Ontwikkelingen & prognose leerlingaantallen



	Realisatie 1 oktober								Prognose 1 oktober			
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 progn.	2024 progn.	2025 progn.	2026 progn.
Totaal Regius	3.258	3.286	3.261	3.280	3.259	3.134	3.002	2.924	2.825	2.667	2.593	2.537
Totaal Trinitas	3.448	3.422	3.317	3.197	2.938	2.658	2.471	2.380	2.294	2.277	2.303	2.301
Totaal Pontis	6.706	6.708	6.578	6.477	6.197	5.792	5.473	5.304	5.119	4.944	4.896	4.838
Verschil met T-1		2	-130	-101	-280	-405	-319	-169	-185	-175	-48	-58
% Verschil met T-1		0%	-2%	-2%	-4%	-7%	-6%	-3%	-3%	-3%	-1%	-1%

Figuur 29
Realisatie en prognose

Meerjaren exploitatie begroting (A2)

Zie tabel 42 voor de Pontis (meerjaren)begroting voor 2023 en de jaren daarna.

Deze meerjarenbegroting is overgenomen uit de vastgestelde begroting 2023, is globaal van opzet en niet op alle onderdelen beleidsrijk ingevuld. Zo blijven de huisvestingslasten gelijk. Dat bedrag moet in feite worden beschouwd als een budget voor de komende jaren. Het is de ambitie om de begroting 2024 - voor zover mogelijk - meer beleidsrijk te maken.

De baten zijn gesplitst in structureel en incidenteel. Incidenteel betreft in de jaren 2021 tot en met 2023 voornamelijk de NPO-subsidies. De begroting gaat uit van de situatie dat er na 2022-2023 geen NPO-subsidie meer worden ontvangen. De

gelden vanuit het Onderwijsakkoord (o.a. de werkdrukmidelen) worden als structurele baten opgenomen.

De loonkosten zijn gebaseerd op de formatieplannen en de inzet van bestemmingsreserves. De afschrijvingslasten nemen in 2022 eerst toe door een schattingswijziging in het voormalig Trinitas. Dit is het gevolg van de herijking van de Regius en Trinitas afschrijvingstermijnen tot een Pontis afschrijvingstermijn. De afschrijvingslasten in 2023 zijn dan vervolgens lager en nemen daarna weer toe door investeringen in 2023. Hierbij gaan we ervanuit dat de investeringen gemiddeld genomen halverwege een jaar worden gerealiseerd. Toename van de huisvestingslasten betreft o.a. herijking van het meerjarenonderhoudsplan en de extra energiekosten.



Tabel 42
Meerjaren begroting Pontis Onderwijsgroep

	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Prognose 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Totaal rijksbijdragen structureel	55.382.514	54.126.410	52.573.770	55.057.222	55.654.111	53.610.000	53.090.000	52.457.000
Totaal rijksbijdragen incidenteel	-	5.401.481	2.700.000	4.085.866	3.161.889	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen	331.965	564.369	155.152	203.473	172.000	172.000	172.000	172.000
Totaal overige baten	921.033	886.418	749.911	919.246	1.034.000	1.034.000	1.034.000	1.034.000
Totaal inkomsten	56.635.512	60.978.679	56.178.833	60.265.807	60.022.000	54.816.000	54.296.000	53.663.000
Totaal directe loonkosten	47.178.933	48.498.824	47.929.465	50.475.691	51.786.000	49.034.000	46.648.000	44.418.000
Totaal afschrijvingen op activa	1.520.241	1.388.754	1.469.891	1.647.615	1.283.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Totaal huisvestingslasten	3.312.040	3.545.767	3.665.460	3.654.240	4.048.000	4.048.000	4.048.000	4.048.000
Totaal overige kosten	4.429.564	4.469.616	4.965.917	4.787.625	5.048.000	5.048.000	5.048.000	5.048.000
Totaal lasten	56.440.778	57.902.962	58.030.733	60.565.171	62.165.000	59.630.000	57.244.000	55.014.000
Totaal financiële baten en lasten	63.969-	763-	300-	-	-	-	-	-
Resultaat	130.766	3.074.954	1.852.199-	299.364-	2.143.000-	4.814.000-	2.948.000-	1.351.000-

	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Prognose 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Vaste activa							
Materiele vaste activa	5.378.658	5.342.760	4.922.000	7.989.000	6.588.000	6.588.000	6.588.000
Vlottende activa							
Vorderingen	930.046	687.917	687.000	687.000	687.000	687.000	687.000
Liquide middelen	28.975.801	32.379.300	31.955.00	26.745.000	23.332.000	20.384.000	19.032.999
	29.905.847	33.067.217	32.642.000	27.432.000	24.019.000	21.071.000	19.719.999
	35.284.505	38.409.977	37.564.000	35.421.000	30.607.000	27.659.000	26.308.000
Algemene reserve	12.724.109	12.723.858	12.161.112	12.293.353	11.617.633	10.576.156	9.725.156
Bestemmingsreserve (publiek)	6.220.973	9.050.093	8.951.456	6.825.798	2.766.523	910.000	460.000
Bestemmingsreserve (privaat)	576.733	822.819	638.432	488.849	409.843	359.844	309.843
Totaal eigen vermogen	19.521.815	22.596.770	21.751.000	19.608.000	14.794.000	11.846.000	10.494.999
Voorzieningen	8.901.520	9.330.042	9.330.000	9.330.000	9.330.000	9.330.000	9.330.000
Kortlopende schulden	6.861.170	6.483.165	6.483.000	6.483.000	6.483.000	6.483.000	6.483.000
	35.284.505	38.409.977	37.564.000	35.421.000	30.607.000	27.659.000	26.308.000

Tabel 43
Meerjaren balans ontwikkeling

Tabel 44
Leerling-docent ratio

	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Prognose 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
FTE Docenten (excl ziekte verv. en inhuur)	400	398	398	394	389	369	349	331
Leerlingen (niet bekostigde)	6.197	5.792	5.473	5.304	5.119	4.944	4.896	4.838
Leerling-docent ratio	15,49	14,57	13,75	13,48	13,18	13,41	14,03	14,61

Het is interessant om te kijken naar het zogenaamde ‘genormaliseerde resultaat’ in verband met de vele ‘rijksbijdragen incidenteel’. Als deze rijksbijdragen wegvallen, ontstaat er een financieel risico. In de paragraaf ‘Risicomanagement, risico’s en onzekerheden’ wordt dit risico nader toegelicht. De onderstaande beheersmaatregel is van toepassing:

Samengevat beheersen we deze risico’s door alle uitgaven op basis van incidentele subsidies 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.

Verder is in de meerjarenbegroting goed te zien wat de gevolgen zijn van het wegvallen van de incidentele rijksbijdragen vanaf 2024; er staat dan geen bedrag meer en het resultaat is negatiever dan de jaren ervoor. Dit negatieve

resultaat komt ten laste van de bestemmingsreserves die we in de voorafgaande jaren hiervoor hebben opgebouwd. Als gevolg van het inzetten van de vele bestemmingsreserves daalt het eigen vermogen in de richting van de signaleringswaarde (de grens waarboven er sprake is van bovenmatig eigen vermogen).

Meerjarenbalans

Zie tabel 43 voor de meerjarenbalans. Het bestuur verwacht geen belangrijke ontwikkelingen in de financieringstructuur van Pontis.

Huisvestingsbeleid

Er is geen sprake is van majeure verbouwingsplannen op de korte termijn. Het juridisch eigendom van alle schoolgebouwen is in het verleden door de gemeenten Dijk en Waard en Schagen overgedragen aan de Stichting. Indien de schoolgebouwen in de toekomst niet meer worden gebruikt voor onderwijs vindt juridische teruglevering plaats aan de gemeente.

Leerlingen en fte

De leerling-docent ratio neemt eerst af als gevolg van de inzet van de incidentele subsidies/bestemmingsreserves en stijgt daarna weer. Het aantal fte neemt af als gevolg van leerlingendaling en moet afnemen omdat de inzet van subsidies/bestemmingsreserves eindig is. Zie tabel 44 en 45.

Financiële kengetallen

Signaleringswaarde Pontis

De signaleringswaarde wordt voor Pontis berekend aan de hand van de volgende formule:

- 0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + 0,05 x totale baten

In figuur 32 is te zien hoe het publieke eigen vermogen (algemene reserve + bestemmingsreserve publiek) van Pontis zich ontwikkelt en hoe zich dat verhoudt tot de

signaleringswaarde. De diverse bestemmingsreserves zullen de komende jaren worden ingezet, waardoor het eigen vermogen daalt richting de signaleringswaarde.

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit (current ratio) geeft de mate aan waarin een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).

De current ratio wordt als volgt berekend:

Current ratio = vlottende activa (vorderingen en liquide middelen)/kortlopende schulden

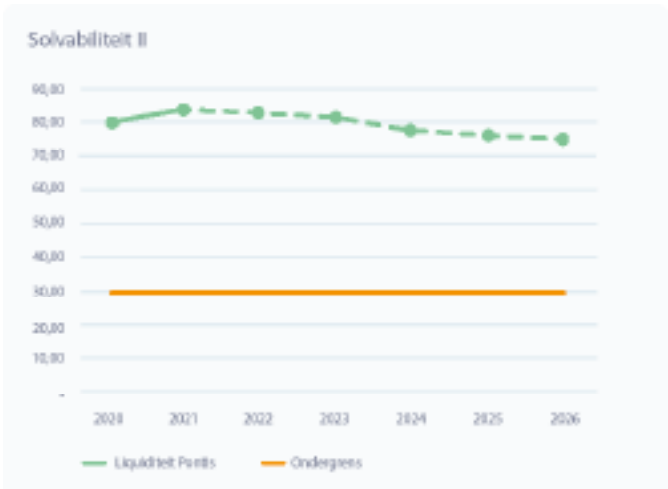
Voor de beoordeling van de financiële situatie van een VO-instelling hanteert de onderwijsinspectie een ondergrens van 0,75. Uit het overzicht (figuur 31) blijkt de goede liquide positie van Pontis.

Pontis fte (excl ziekte verv. en inhuur)	Werkelijk 2020	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Prognose 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Directie en College van Bestuur	11	11	9	10	9	9	9	9
Onderwijzend personeel	400	398	398	394	389	369	349	331
Onderwijs onder- steunend personeel	136	146	156	152	150	139	131	124
Totaal fte	547	555	563	556	548	516	489	464

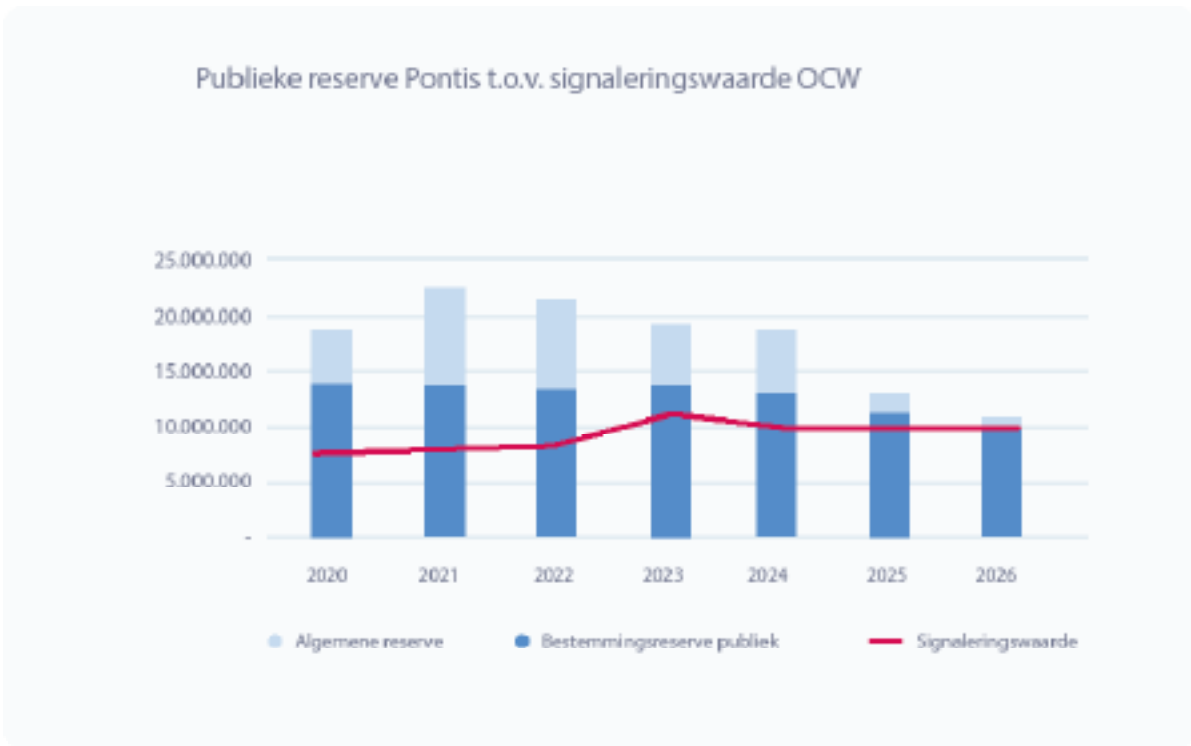
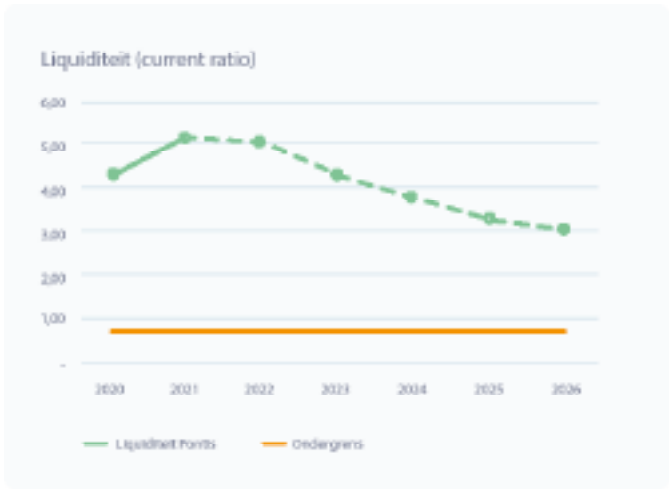
Tabel 45

Aantal fte

Figuur 30
Solvabiliteit II



Figuur 31
Liquiditeit (current ratio)



Figuur 32
Publieke reserve Pontis t.o.v. signaleringswaarde OCW

Solvabiliteit II

De solvabiliteit II geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in: De mate waarin bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen). De mate waarin een schoolbestuur in staat is om op de langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

$$\text{Solvabiliteit II} = \frac{(\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen})}{\text{balanstotaal}}$$

Voor de beoordeling van de financiële situatie van een VO-instelling hanteert de onderwijsinspectie een ondergrens van 30%. Uit het overzicht (figuur 30) blijkt dat we ruim boven de ondergrens blijven.

Omvang liquide middelen

Nieuw is de risico-indicator omvang liquide middelen in een absoluut bedrag in euro's afhankelijk van de onderwijssector. Voor funderend onderwijs is de minimum norm €100.000.

In het voorafgaande zijn de financiële gevolgen van het overheidsbeleid beschreven en waar mogelijk specifiek gemaakt voor de Pontis scholen. Voor de langere termijn zijn de onderstaande risico's te onderscheiden.

Risicomanagement, risico's en onzekerheden

De ondersteunende processen en systemen zijn erop gericht om de doelstellingen in de strategische, jaar- en teamplannen te realiseren. Dit bestaat enerzijds uit de kwaliteitscyclus en de kwaliteitskaarten en anderzijds uit het planning en control proces. In 2022 zijn de eerste stappen gezet om deze processen van Regius en Trinitas te integreren tot één Pontis proces.

Dit wordt in 2023 verder ontwikkeld en zal er als volgt uit gaan zien:

- De bestaande strategische schoolplannen Trinitas en Regius zijn nog van toepassing in 2023, vanaf 2024 is een Pontis Koers actueel.
- Jaarplannen voor de scholen
- Teamplannen (facultatief)
- Kwaliteitskaarten
- (Meerjaren)begroting en begrotingen per onderdeel of doel
- Tussentijdse (management)rapportages
 - Alle budgethouders - realtime in AFAS - inzicht in stand van zaken
 - Bestuur & directie – maandelijks – formatie /loonkosten
 - Bestuur & directie – om de maand – integraal financieel overzicht
 - RvT en GMR:
 - periodiek – schriftelijke mededelingen voor de vergaderingen
 - direct – indien van toepassing
 - mei/juni & nov/dec - een uitgebreide rapportage
 - december – begroting
 - april-juni – bestuursverslag en jaarrekening

Financiële en personele risico's

In het voorgezet onderwijs krijgen schoolbesturen een budget voor de basisbekostiging. Daarnaast ontvangen onderwijsinstellingen extra middelen via aanvullende regelingen. Een voorbeeld hiervan is het NPO. Het hele budget heet de lumpsum. Nog nooit is het aandeel van de aanvullende regelingen in de lumpsum zo groot geweest. Veel regelingen hebben een incidenteel karakter en er is onzekerheid over financiering in de toekomst. Daarnaast kunnen er wellicht in de toekomst wel weer nieuwe regelingen zijn, maar dan wellicht met een ander doel.

Met de grote hoeveelheid geld die er in het kader van het NPO en andere eenmalige subsidies 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 uitgaven die we met deze middelen financieren, na 2024 stopgezet dienen te worden. Aan de andere kant zien we dat er een groter resultaat ontstaat uit de 'normale bedrijfsvoering' doordat de overheid middelen aan de scholen overmaakt voordat ze ingezet kunnen worden. Door dit resultaat ontstaan bestemmingsreserves die in opvolgende jaren additioneel ingezet worden.

Het blijkt in de praktijk een grote uitdaging te zijn om personeel te vinden om 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 afzonderlijk goed te volgen en vanuit een meerjaren-perspectief op te nemen in de formatieplannen.

Leerlingendaling

In 2022 is er wederom sprake geweest van een daling van het aantal leerlingen. Per 1 oktober 2022 had de Pontis



Onderwijsgroep 5.304 leerlingen, 169 leerlingen (3%) minder dan vorig jaar. Op basis van onze eigen prognose komt het leerlingenavantal voor de Pontis Onderwijsgroep in 2026 uit op 4.838 leerlingen. Dit aantal lijkt vanaf dat moment te stabiliseren.

In de toekomst zijn er in het kader van de leerlingendaling vier 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. 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, nog meer dan nu het geval is, moeten investeren in strategisch HRM-beleid. Op basis van gedetailleerde strategische personeelsplanning, vloot-
- schouw 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 leerlingenaan-

tallen. Omdat we begroten op basis van (geprognoteerde) leerlingenaantallen is dit risico daarmee integraal onderdeel van de (meerjaren)begroting.

- Omdat er sprake is van steeds nieuwe wetgeving (bijvoorbeeld AVG), meer verantwoordingsplicht (bijvoorbeeld examinering, subsidies) en kwalitatieve wensen met betrekking tot de ondersteuning van het primaire proces, moeten we er voor waken dat de relatieve kosten van de centrale ondersteunende diensten (COD) niet toenemen.

De ervaring van het eerste post fusie jaar leert dat er geen sprake is van een relatieve kostenstijging van de COD en dat we tevens middelen vrij hebben kunnen spelen die in kwaliteitsverbetering worden geïnvesteerd.

Minder rijksbijdragen als gevolg van leerlingendaaling in combinatie met relatief minder dalende personele en materiële kosten leiden tot een negatief resultaat. De reserves staan incidentele tekorten toe. Zoals ook in eerdere jaren aangegeven, zullen er dan wel structurele maatregelen worden genomen. Dit betreft bijvoorbeeld het aanpassen van de leraar-leerling ratio, het temperen van de huidige uitgaven voor onderwijsontwikkeling en professionalisering en algemene bezuinigingen op de materiële kosten.

Ontwikkeling van het prijspeil

We ervaren steeds meer de gevolgen van de blijvend hoge prijzen. Totdat meer bekend is over mogelijke ondersteuning van het kabinet aan publiek gefinancierde instellingen, wordt op scholen een beroep gedaan hun reserves aan te spreken voor de bekostiging van de oplopende energielasten. Daarnaast ervaren we een onevenredige stijging van de materiële uitgaven waardoor projecten op de lange baan moeten worden geschoven, hetgeen echter geen grote gevolgen mag hebben voor de kwaliteit van de gebouwen. De inflatie is groter dan de prijscompensatie in de materiële bekostiging die we van het ministerie ontvangen.



'Het perfecte plaatje' foto opdracht door leerlingen van het Regius College Schagen

Jaarrekening



Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen ontwikkelingen na balansdatum die effect op de continuïteit van de organisatie hebben.

Verbonden partijen

- Stichting Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland
 - Stichting Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland
- Het doel van de Stichtingen is het vormen en in stand houden van een regionaal samenwerkingsverband passend onderwijs (art. 27a lid 2, Wet op het Voortgezet Onderwijs).

Fusie en harmonisatie grondslagen en presentatie

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Vanaf 1 januari 2022 zijn SVKOH en het Regius College officieel met elkaar gefuseerd. Zowel inhoudelijk als organisatorisch zien beide instellingen in deze samenwerking de kans om een sterke kennis- en onderwijsorganisatie te vormen. Samenwerking zal leiden tot kennisclustering, versterking van de kwaliteit van het voortgezet onderwijs en vergroting van de financiële armslag voor innovatie van het onderwijs. Als gevolg van de fusie, welke vorm kreeg in samensmelting van belangen, zijn de grondslagen geharmoniseerd. Dit heeft geleid tot enkele schattingswijzigingen. De financiële impact hiervan op het resultaat is niet materieel geweest.

Deze fusie kwalificeert als een samensmelting van belangen. Daarbij was SKVOH de overnemende partij welke hernoemd is naar Pontis Onderwijsgroep. Het Regius college was de verdwijnende entiteit. De in deze jaarrekening opgenomen cijfers over boekjaar 2021 zijn ontleend aan de goedgekeurde jaarrekeningen 2021 van beide instellingen. De harmonisatie heeft invloed gehad op de presentatie van de vergelijkende cijfers en deze zijn in voorkomende gevallen voor vergelijkingsdoeleinden aangepast. Het gepresenteerde Eigen Vermogen eind 2021 almede het Resultaat 2021 zijn niet anders dan de optelling van de jaarrekeningen van de beide instellingen over 2021.

Er hebben geen stelselwijzigingen plaatsgevonden.

Activiteiten

De activiteiten van de Stichting Pontis Onderwijsgroep uit het verzorgen van openbaar voortgezet onderwijs. De vooruitzichten zijn zodanig dat de activiteiten van Stichting Pontis Onderwijsgroep 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: Pontis Onderwijsgroep, stichting voor openbaar en katholiek onderwijs.

Rechtsvorm: stichting, Kamer van Koophandel nummer: 41239028, Zetel Schagen.

De Stichting bestaat uit het Regius College Schagen, brinnummer 16CX, Regius College Schagen praktijkonderwijs, brinnummer 19SQ en Trinitas College 00XA.

Deze jaarstukken bestaan uit een bestuursverslag, jaarrekening en overige gegevens.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

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 €500 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:

Verbouwingen	: 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.

Schattingswijziging

Bij het harmoniseren van de afschrijvingspercentages hebben we gekozen om de percentages van het Regius aan te houden. Dit heeft derhalve tot een schattingswijziging geleid bij het Trinitas. De impact op de activa betreft €495.281. Zie hiernaast een nadere toelichting per categorie:

Tabel 46
Toelichting afschrijvingspercentages

Nr.	Omschrijving	Inhaal afschrijving	Nieuwe categorie
0011	Geb. HF: Beukenlaan 1 - dakopbouw	-11.869,49	Verbouwingen: 4% van de aanschafwaarde
0025	Afschr. verbouwingen	-10.037,73	Verbouwingen: 4% van de aanschafwaarde
0310	Machines/installaties > €5.000,-	-46.970,08	Machines en gereedschap: 10% van de aanschafwaarde
0311	Apparatuur vmbo Techniek (STO)	-3.821,67	Machines en gereedschap: 10% van de aanschafwaarde
0312	Apparatuur Techniekpact Noord-Kennemerland	-1.907,58	Machines en gereedschap: 10% van de aanschafwaarde
0315	Machines/installaties < €5.000,-	-387,44	Machines en gereedschap: 10% van de aanschafwaarde
0320	Inventaris hard- /software schoolorg.	-62.977,87	ICT: 25% van de aanschafwaarde
0325	Inventaris hard- /software onderwijs.	-56.584,64	ICT: 25% van de aanschafwaarde
0330	Inventaris schoolmeubilair	-117.555,36	Meubilair: 10% van de aanschafwaarde
0335	Inventaris kantoormeubilair	-1.310,61	Meubilair: 10% van de aanschafwaarde
0340	Inventaris overig	-12.677,38	Meubilair: 10% van de aanschafwaarde
0345	Inventaris kantine	-8.055,88	Meubilair: 10% van de aanschafwaarde
0350	Schoolmaterialen	-175.979,93	Geen activering
Eindtotaal		495.281,06	

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 Pontis Onderwijsgroep worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Niet uit de balans blijvende vordering:

Gebouwen en terreinen

Het juridisch eigendom van de schoolgebouwen aan de Beukenlaan en de Hectorlaan is door de gemeente Heerhugowaard in 2006 overgedragen aan de Stichting. Indien de schoolgebouwen in de toekomst niet meer worden gebruikt voor onderwijs vindt juridische teruglevering plaats aan de gemeente. Vindt dit plaats binnen 40 jaar dan zal de gemeente een vast bedrag betalen van €1.820.272 alsmede een bedrag van €3.371.456 verminderd met een vast bedrag van € 84.286,- voor ieder volledig kalenderjaar dat de stichting de schoolgebouwen

als school heeft gebruikt. Na ommekomst van 40 jaar is de gemeente een vast bedrag verschuldigd van €1.820.272.

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 tenzij 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 bestemmingsreserve schoolfonds is de reserve van de door de ouders opgebrachte gelden m.b.t. schoolfonds, faciliteiten leerlingen, mediatheek, werkweken en ouderbijdragen. De reserves 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 gespaarde 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 Convenantgelden wordt ingezet in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. De sectoren

hebben plannen ontwikkeld die in twee schooljaren worden uitgevoerd. Om de werkdruk van mentoren en docenten te verlagen is ingezet op extra ondersteuning door uitbreiding van de formatie van de ondersteuningspunten (1,1 fte), leerlingbalie (2,0 fte) en een trajectklas op Maat (0,75 fte).

De bestemmingsreserve STO is bedoeld om het saldo van de toegekende subsidiegelden en de uitgaven in beeld te houden en de niet bestede middelen zichtbaar te houden en op een later moment voor dit doel in te zetten.

De bestemmingsreserve materieel is als buffer voor de komende jaren gevormd om de toenemende materiële kosten per leerling en het zoeken naar structurele kostenverlagingen.

De bestemmingsreserve bijzondere en aanvullende bekostiging is ultimo 2019 gevormd om de besteding van de toegekende gelden in 2021 en 2022 zichtbaar te maken.

De bestemmingsreserve Unitas is ter dekking van de ambitie onderwijs. De ontvangen gelden van de steunstichting Unitas worden ingezet om de expertise van het personeel verder te ontwikkelen. De steunstichting heeft alle reserves inmiddels aan de school overgedragen en wordt daarom opgeheven.

Voorzieningen
Personeelsvoorzieningen

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.

Bij het harmoniseren van de toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea hebben we gekozen om het berekeningsmodel van het Regius College aan te houden. Dit heeft derhalve tot een schattingswijziging geleid bij het Trinitas. De impact op de voorziening betreft €75.000.

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 inflatie-aanpassing 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.

Tabel 47

Toelichting niet in de balans opgenomen verplichtingen

Schoonmaak: Asito	€ 1.186.219,30	27 maanden
Afvalverwerking: GP Groot	€ 29.400,00	60 maanden (huurcomponent)
Schoonmaak: GOM	€ 422.144,04	12 maanden
Multifunctionals: Ricoh	€ 55.860,22	13 maanden
Multifunctionals: Canon	€ 12.000,00	41 maanden

Toelichting niet in de balans opgenomen verplichtingen

Met de bovenstaande partijen in tabel 47 zijn langdurige verplichtingen aangegaan.

Deze bedragen zijn voor de resterende looptijd van de verplichtingen.

De Pontis Onderwijsgroep heeft ervoor gekozen vooralsnog geen voorziening individuele uitkeringskosten te treffen, aangezien het niet mogelijk is een realistische prognose te maken van de toekomstige kosten. Daarnaast gaat het hier om een beperkt bedrag van ca. €25.000.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

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

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de

toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

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

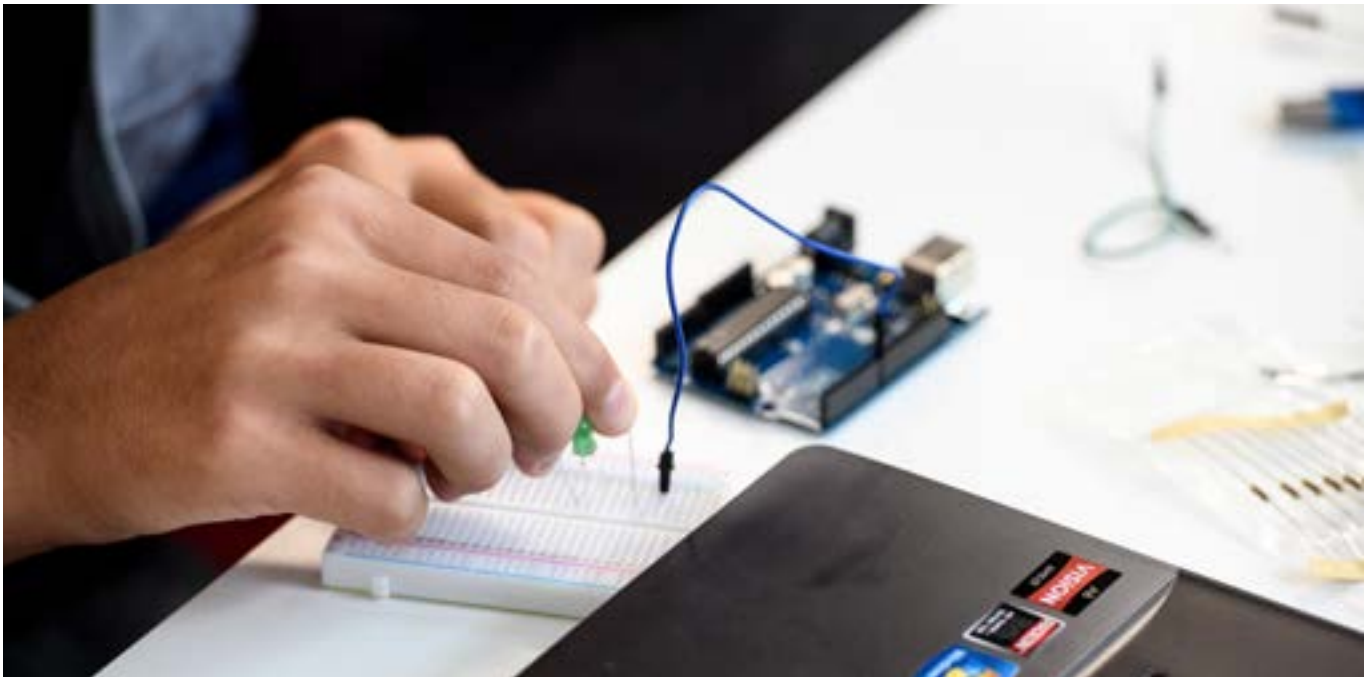
Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is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

Overige baten

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

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

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



Pensioenen

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

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

jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij de Stichting Pontis Onderwijsgroep.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Stichting Pontis Onderwijsgroep betaalt hiervoor premies waarvan 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De actuele dekkingsgraad was op 31 januari 2022 111,1%. (bron: website www.abp.nl 13-03-2022).

Sinds 2014 dient het pensioenfonds een dekkingsgraad van ten minste 105% te hebben. De Stichting Pontis Onderwijsgroep 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 Pontis Onderwijsgroep 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 verplich-

ting 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 samengevat in onderstaande tabel.

Op basis van de onderstaande duiding van de criteria krijgt de Pontis Onderwijsgroep 13 (6+3+4) zgn. complexiteitspunten. Op basis van dit aantal complexiteitspunten valt de bezoldiging van de bestuurder in klasse E, met het bijbehorende bezoldigingsmaximum in 2022 van €183.000.

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				

Tabel 48
Indicatie complexiteit bestuursfunctie

MAB Model A Balans per 31 december 2022 vergelijkende cijfers per 31 december 2021

A.1. Jaarrekening (opgesteld na resultaatbestemming)

A 1.1 Balans per 31 december

	2022		2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-
1.2 Materiele vaste activa	4.725.609		5.342.760	
1.3 Financiële vaste activa	-		-	
Subtotaal	4.725.609		5.342.760	
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	-		-	
1.5 Vorderingen	883.302		700.622	
1.6 Effecten	-		-	
1.7 Liquide middelen	34.630.602		32.379.298	
Subtotaal	35.513.904		33.079.920	
Eindtotaal	40.239.513		38.422.680	

2.1 Eigen vermogen	22.336.976	22.596.770
2.2 Voorzieningen	10.682.934	9.165.846
2.3 Langlopende schulden	-	-
2.4 Kortlopende schulden	7.219.603	6.660.064
Eindtotaal	40.239.513	38.422.680

MB Model B Staat v. Baten en Lasten jaar 2022 vergelijkende cijfers 2021

	2022		Begroting 2022		2021
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten					
3.1 Rijksbijdragen	59.407.026		55.273.770		59.519.293
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	353.825		155.152		198.029
3.3 College-, cursus, les- en examen gelden	-		-		-
3.4 Baten werk in opdracht van derden	-		-		-
3.5 Overige baten	1.349.093		749.611		1.260.595
Totaal Baten	61.109.945		56.178.533		60.977.916
Lasten					
4.1 Personeelslasten	51.013.371		48.400.465		48.684.412
4.2 Afschrijvingen	1.797.904		1.469.891		1.388.754
4.3 Huisvestingslasten	3.661.406		3.665.462		3.550.574
4.4 Overige lasten	5.012.807		4.494.617		4.278.460
Totaal lasten	61.485.487		58.030.435		57.902.200
Saldo baten en lasten	375.542-		1.851.901-		3.075.716
5 Financiële baten en lasten	115.747		300-		763-
Resultaat	259.794-		1.852.201-		3.074.953
6 Belastingen	-		-		-
7 Resultaat deelnemingen	-		-		-
Resultaat na belastingen	259.794-		1.852.201-		3.074.953
8 Aandeel derden in resultaat	-		-		-
Netto resultaat	259.794-		1.852.201-		3.074.953
9 Buitengewoon resultaat	-		-		-
Totaal resultaat	259.794-		1.852.201-		3.074.953

MC Model C Kasstroomoverzicht jaar 2022 vergelijkende cijfers 2021

Pontis Onderwijsgroep 73841

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten		EUR		EUR
Saldo baten en lasten (exclusief rente)		375.542-		3.075.717
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	1.797.904		1.388.754	
- mutaties voorzieningen	1.517.088		428.521	
Subtotaal		3.314.992		1.817.276
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	182.680-		242.129	
- schulden	559.538		378.006-	
		376.858		135.877-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.316.308		4.757.116
Ontvangen interest	115.747		763-	
		115.747		763-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		3.432.055		4.756.353
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	1.180.751-		1.352.856-	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-		-	
Investerings in deelnemingen en samenwerkingsverbanden	-		-	
Mutaties leningen	-		-	
Overige investeringen in financiële vaste activa	-		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		1.180.751-		1.352.856-
Mutatie liquide middelen		2.251.304		3.403.496
Liquide middelen	31-12-2022	34.630.602	31-12-2021	32.379.298
	31-12-2021	32.379.298	31-12-2019	28.975.802
	Mutatie	2.251.304	Mutatie	3.403.496

Toelichting op de jaarrekening

VA Vaste activa

	Aanschafprijs 1-1-2022	Cumulatieve afschrijvingen en waarde- verminderingen 1-1-2022	Boekwaarde 1-1-2022	Investeringen 2022	Afschrijvingen 2022	Afboeking geheel afgeschreven activa	Aanschafprijs 31-12-2022	Cumulatieve afschrijvingen en waarde- verminderingen 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2022
1.2 Materiële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.629.633	1.277.825	1.351.808	368.515	166.735	-	2.998.148	1.444.560	1.553.588
1.2.2 Inventaris en apparatuur	13.167.086	9.176.133	3.990.953	812.236	1.631.169	685.015	13.294.308	10.122.286	3.172.021
	15.796.719	10.453.958	5.342.761	1.180.751	1.797.904	685.015	16.292.455	11.566.846	4.725.609

	2022	2021
1.5 VV Voorraden & Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	191.655	242.270
1.5.2 OCW	-	-
1.5.6 Gemeente Schagen	-	-
1.5.7 Overige vorderingen:		
1.5.7.1 Vooruitbetaalde kosten	129.730	127.166
1.5.7.2 Startcentrum	59.101	124.578
Overige overlopende activa	-	-
	188.830	251.744
1.5.8 Overlopende activa	502.816	233.214
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-	26.607
	883.302	700.622

Verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2022	2021
Stand per 1 januari	26.607	15.326
Onttrekking	26.607-	28
Dotatie	-	11.309
1.5.9 Stand per 31 december	-	26.607

EL EEffecten & liquide middelen

	2022	2021
1.7.1Kasmiddelen	12.551	9.045
1.7.2Tegoeden op bankrekeningen	34.618.051	32.370.253
1.7.3Deposito's	-	-
Eindtotaal	34.630.602	32.379.298

De deposito's zijn direct opeisbaar.

VL Voorzieningen

2.2	Voorzieningen	Boekwaarde 1-1-2022	Dotaties 2022	Onttrekkingen 2022	Stand per 31-12-22	Kortlopende deel < 1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	3.437.943	924.256	297.265	4.064.934	2.915.339
2.2.3	Overige voorzieningen	5.727.903	1.757.729	867.632	6.618.000	1.300.208
	Subtotaal	9.165.846	2.681.985	1.164.896	10.682.934	4.215.547

EV Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige wijzigingen	Stand per 31-12-2022	Totaal
Algemene reserve	12.723.859	3.686.256-	-		9.037.602
2.1.1Algemene reserve					
2.1.2Bestemmingsreserve (publiek)					
Reserve personeel	3.745.765	995.018	-	4.740.783	
Reserve materieel	1.100.685	950.436	-	2.051.121	
Reserve NPO gelden	3.346.472	136.446-	-	3.210.027	
Reserve STO	385.066	295.972	-	681.038	
Reserve onderwijs akkoord	-	1.328.481	-	1.328.481	
Reserve heterogene brugklas	-	299.666	-	299.666	
Reserve basisvaardigheden	-	126.438	-	126.438	
Reserve BAPO	15.000	15.000-	-	-	
Reserve impuls gelden	27.051	27.051-	-	-	
Reserve convenantsgelden	192.358	192.358-	-	-	
Reserve bijz & aanv. bekostiging VO 2019	237.695	140.587-	-	97.108	
Subtotaal	9.050.092	3.484.569	-		12.534.662
2.1.3Bestemmingsreserve (privaat)					
Reserve Schoolfonds	493.425	126.866	-	620.291	
Reserve Lustrum HF	16.418	-	-	16.418	
Reserve Unitas	312.976	184.974	-	128.002	
Subtotaal	822.819	58.108-	-		764.711
Eindtotaal	22.596.770	259.795	-		22.336.976

KS Kortlopende schulden

		2022	2021
2.4.3	Crediteuren	1.205.492	510.156
2.5.4	OCW	337.365	259.806
	Loonheffing	1.489.284	1.548.685
	Omzetbelasting	-	-
	Premies sociale verzekeringen	688.307	667.297
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.177.591	2.215.982
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	670.060	658.227
2.4.9	Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1	Vooruit ontvangen termijnen	179.284	100.850
2.4.9.2	Vakantiegeld en vakantiedagen	2.162.203	2.212.846
2.4.9.3	Overige	487.608	702.198
Subtotaal		2.829.095	3.015.894
Totaal		7.219.602	6.660.064

OB Overheidsbijdragen

		2022	Begroting 2022	2021
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	47.210.994	46.547.311	45.405.218
		990.814		
	Geoormerkte subsidies	7.064.582	910.912	2.291.141
	Niet geoormerkte subsidies		4.098.952	7.785.329
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	8.055.396	5.009.864	10.076.469
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen SWV	4.140.637	3.716.595	4.037.605
Subtotaal		59.407.026	55.273.770	59.519.293
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	49.464	33.000	31.270
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	304.361	122.152	166.759
Eindtotaal		353.825	155.152	198.029

AB Andere baten

		2022	Begroting 2022	2021
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	193.271	180.000	185.834
3.5.2	Detachering personeel	321.738	199.000	268.678
3.5.5	Ouderbijdragen	776.368	350.411	397.007
3.5.6	Overige	57.715	20.200	409.075
Subtotaal		1.349.093	749.611	1.260.595
Eindtotaal		61.109.945	56.178.533	60.977.916

Leerling aantallen tbv de bekostiging*

	2022	2021
Regius College	2.922	3.139
Trinitas College	2.382	2.335
Totaal	5.304	5.473

LA Lasten

		2022	Begroting 2022	2021
4.1	Personeelslasten			
	Brutolonen en salarissen	37.116.669	35.330.944	35.798.653
	Sociale lasten	4.894.936	4.837.768	4.786.937
	Pensioen premies	5.919.250	5.645.999	5.704.594
4.1.1	Lonen en salarissen	47.930.854	45.814.710	46.290.184
	Dotaties personele voorzieningen	668.514	189.673	210.584
	Personeel niet in loondienst	1.553.088	1.300.501	1.253.047
	Overig	1.107.217	1.276.581	1.296.252
4.1.2	Overige personele lasten	3.328.819	2.766.755	2.759.883
4.1.3	Af: uitkeringen	246.303	181.000	365.655
Subtotaal		51.013.371	48.400.465	48.684.412

Aantal personeelsleden (gemiddeld aantal fte's in dienst incl ziekte vervanging over 2022 en 2021)

	2022	2021
Directie	9,78	11,00
Onderwijs ondersteunend personeel	155,80	154,22
Onderwijzend personeel	403,20	411,42
Totaal	568,78	576,65

LA Lasten (vervolg)

		2022	Begroting 2022	2021
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa			
4.2.2	Materiële vaste activa	1.797.904	1.469.891	1.388.754
Subtotaal		1.797.904	1.469.891	1.388.754

4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	200.749	200.000	167.889
4.3.3	Onderhoud	236.793	408.046	598.809
4.3.4	Energie en Water	875.347	852.569	660.841
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.020.291	1.021.846	997.426
4.3.6	Heffingen	28.822	48.000	39.907
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	1.238.240	1.035.000	1.010.051
4.3.8	Overige	61.162	100.000	75.649
Subtotaal		3.661.406	3.665.462	3.550.574

4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	588.987	663.350	471.404
4.4.1.1	Accountantskosten jaarrekening	110.534	51.500	58.262
4.4.1.2	Accountantskosten andere opdrachten	8.514	7.500	4.659
4.4.2	Inventaris, leermiddelen en apparatuur	3.545.235	3.409.723	3.520.981
4.4.4	Overige (ouderbijdragen)	759.536	362.544	223.155
Subtotaal		5.012.807	4.494.617	4.278.460
Eindtotaal		61.485.487	58.030.435	57.902.200

FB Financieel en buitengewoon

	2022	Begroting 2022	2021
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rente baten	115.747	300-	763-
Eindtotaal	115.747	300-	763-

VT Verplichte toelichting

Model G: Verantwoording subsidies

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Conform subsidieschikking*
Subsidie Basisvaardigheden	VBV22-VO-3381	11-11-2022	nee
Subsidie zij-instroom	1263543	20-7-2022	Ja
Subsidie zij-instroom	1308530	20-12-2022	Ja
Subsidie studieverlof	1277721	22-8-2022	Ja
Subsidie zij-instroom	1288260	22-11-2022	Ja
Subsidie voor studieverlof	1277848	22-8-2022	Ja
Subsidie capaciteitentesten	CAP22-73841	24-3-2022	Ja
Subsidie capaciteitentesten	CAP22-41865	24-3-2022	Ja
Subsidie heterogene brugklas	SHB210037	8-2-2022	nee
Subsidie heterogene brugklas	SHB210040	8-2-2022	nee
Subsidie heterogene brugklas	SHB210354	8-2-2022	nee
Subsidie heterogene brugklas	SHB210357	8-2-2022	nee
Subsidie heterogene brugklas	SHB210360	8-2-2022	nee

**De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond*

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale Subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 01-01-22	Ontvangen in verslagjaar	Totale kosten in verslagjaar	Saldo 31-12-22
Projectbureau	Sterk techniekonderwijs STO19072	1-7-2019	310.075	202.074	189.065	13.009	205.433	100.367	118.075
Regius College	Sterk techniekonderwijs STO19072	1-7-2019	1.405.000	702.500	637.329	65.171	239.246	267.874	36.543
Regio partners	Sterk techniekonderwijs STO19072	1-7-2019	1.535.000	867.500	741.742	125.758	292.412	572.328	154.158-
Totaal	Sterk techniekonderwijs STO19072		3.250.075	1.772.074	1.568.136	203.938	737.091	940.569	460

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).

Bezoldiging Topfunctionarissen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Pontis Onderwijsgroep. Het voor Pontis Onderwijsgroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000 (2021; € 177.000). Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor onderwijs Klasse E.

1a. Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2022	Dhr. A.H. Hoekstra
Functie	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging (in €)	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	151.174
Beloningen betaalbaar op termijn	22.852
Subtotaal	174.026
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	Nvt
Bezoldiging (in €)	174.026
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	Nvt

Gegevens 2021	Dhr. A.H. Hoekstra
Functie	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging (in €)	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	138.996
Beloningen betaalbaar op termijn	22.636
Subtotaal	161.633
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	177.000
Bezoldiging (in €)	161.633

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (leden Raad van Toezicht)

Omschrijving	D. Reneman	M. Robijns	J. van Roode	S. Bloom	J.C.F Stuijbergen	R. Kriekaard	E.A. Scholten
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid	lid	lid	lid
Gegevens 2022							
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/9-31/12	1/1-31/08	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-28/02
Bezoldiging (in €)	10.980	7.320	2.440	4.880	7.320	7.320	-
Bezoldiging	27.450	18.300	6.117	12.183	18.300	18.300	2.958
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	10.980	7.320	2.440	4.880	7.320	7.320	-
Totaal bezoldiging 2022							
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid	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	1/1-31/12
Bezoldiging (in €)							
Bezoldiging	5.263	4.233	-	4.233	1.700	4.233	1.700
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.450	17.700	-	17.700	16.300	17.700	16.300
Totaal bezoldiging 2021	5.263	4.233	-	4.233	1.700	4.233	1.700

Er zijn in 2022 geen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen gedaan.

Vermelding bezoldiging niet-functionarissen

Er zijn geen functionarissen die in 2022 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 2022 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 2022:

Schagen, 21 juni 2023

De Raad van Toezicht:

D.D. Reneman (voorzitter)

M.C. Robijns (vice-voorzitter)

J. van Roode

R.C. Kriekaard

J.C.F. Stuifbergen

Het College van Bestuur:

A.H. Hoekstra (voorzitter)

Overige gegevens

Controleverklaring onafhankelijke accountant

Colofon

Samenstelling en redactie

Wendy Pranger, Esther van der Werf

Beeldmateriaal

Mike Brink, Raadhuis

Marjolein Ansink

Michelle Ivantchik

Geertje Wezelman, docent Regius College

Leerlingen Vincent, Sven en Fimme Regius College

Vormgeving

Michelle Ivantchik, PR & Communicatie

Druk- en/of zetfouten voorbehouden.

