



**Jaarstukken 2018**  
**Regius College Schagen**

Versie: 21 mei 2019



## Inhoud

Voorwoord .....	4
Hoofdstuk 1	Vorm, visie en verantwoording..... 6
1.1	Juridische structuur en organisatiestructuur ..... 6
1.2	Kernwaarden en visie..... 8
1.3	Het jaarverslag ..... 8
1.4	Horizontale verantwoording ..... 9
1.5	Meldingen vertrouwenspersonen en klachten ..... 10
1.6	Jaarverslag Raad van Toezicht ..... 12
1.7	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ..... 16
Hoofdstuk 2	Onderwijs & Kwaliteit ..... 18
2.1	Kengetallen leerlingen ..... 18
2.2	Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro ..... 19
2.2.1	Sector havo/vwo..... 20
2.2.2	Sector vmbo/praktijkonderwijs..... 26
2.3	Regius als netwerkorganisatie ..... 37
2.4	Kwaliteitszorg ..... 38
Hoofdstuk 3	<b>Personeel &amp; Organisatie..... 42</b>
3.1	Inleiding ..... 42
3.2	Kengetallen personeel ..... 42
3.3	Aantrekkelijk werkgeverschap ..... 50
3.4	Prestatiebox ..... 53
3.5	Ontwikkeling Functiemix ..... 53
3.6	Academische Opleidingschool Noord-Holland West (AONHW) ..... 55
3.7	Arbeidsomstandigheden..... 56
Hoofdstuk 4	<b>Beheer &amp; Financiën..... 59</b>
4.1	Financiën en huisvesting op orde..... 61
4.2	Beheer ..... 62
4.3	Financiën ..... 64
4.4	Continuïteitsparagraaf..... 73
4.5	Investeringsbeleid ..... 75
4.6	Treasurybeleid ..... 75
4.7	Financiële kengetallen ..... 76
Verklarende woordenlijst .....	78
Bezoldiging Topfunctionarissen .....	80

## Voorwoord

Het bruist in 2018 van de onderwijskundige ontwikkelingen binnen het Regius College op basis van de nieuwe Regius Koers 2018–2022. Dit lijkt nieuws, maar dat is niet het geval. De nieuwe Regius Koers bouwt namelijk voort op de vorige. Er zijn echter wel accentverschillen en er is meer focus aangebracht. In hoofdstuk 2 wordt aan de hand van een nieuw zelfevaluatie instrument – gebaseerd op de vragen uit de nieuwe Regius Koers – de stand van zaken met betrekking tot de geformuleerde ambities beschreven. De conclusie: we zijn goed op weg en gelukkig zijn er nog voldoende uitdagingen.

In deze jaarstukken (jaarverslag en jaarrekening) staan we stil bij gebeurtenissen uit 2018. We leggen verantwoording af over de onderwijskwaliteit, de resultaten en de bedrijfsvoering. De inspectie beoordeelt het onderwijs op het Regius College als voldoende, het praktijkonderwijs zelfs als goed. Dit betekent dat de kwaliteit van het geboden onderwijs in orde is.

Het aantal leerlingen is in 2018, tegen alle prognoses in, gestegen. Sterker nog, het Regius College heeft nog nooit zoveel leerlingen gehad als in 2018; bijna 3.300. De leerlingenaantallen in de toeleverende basisscholen laten echter al jaren een sterk dalende trend zien. Ook het Regius College krijgt hier onontkoombaar mee te maken. De meest recente prognose laat een daling zien van ongeveer 20% in de periode tot 2030.

Dit stelt ons in de toekomst voor uitdagingen. Een daling van het aantal leerlingen heeft namelijk niet automatisch tot gevolg dat het aantal groepen evenredig daalt, inclusief de bijbehorende formatie. Analyse van het huidige personeelsbestand toont aan dat de autonome uitstroom van personeel de komende jaren groter of gelijk is aan de daling van het leerlingaantal. Er kan echter wel een kwalitatieve frictie ontstaan. Dit stelt ons voor de uitdaging om nog meer te investeren in het aantrekken en binden van (nieuwe) collega's. Ook in 2018 zijn we er in geslaagd voldoende kwalitatief personeel aan te trekken en daarmee alle vacatures te vervullen.

Er is in 2018 sprake van een diversiteit aan professionaliseringsactiviteiten, voornamelijk binnen de Regius Academie. Een overzicht van de ontwikkelingen met betrekking tot het personeel is te vinden in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 staat in het teken van beheer en financiën. De financiële positie van het Regius College is goed te noemen. Als gevolg hiervan is er, net als in de jaren daarvoor, ook in 2018 doelgericht geïnvesteerd in professionalisering, onderwijsontwikkeling, de leeromgeving en verlaging van de werkdruk. In de begroting 2018 werd een negatief resultaat van €200.000 gepresenteerd. Dit negatieve resultaat is omgebogen naar een positief resultaat van €110.000. De oorzaken hiervoor zijn beschreven in paragraaf 4.3.4.

Tevens is in hoofdstuk 4 een continuïteitsparagraaf opgenomen. 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.

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

Maart 2019

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

College van Bestuur

## Hoofdstuk 1 Vorm, visie en verantwoording

### 1.1 Juridische structuur en organisatiestructuur

De Stichting Regius College Schagen heeft tot doel de instandhouding van twee scholen: het Regius College Schagen (brinnummer 16CX) en het Regius College Emmalaan praktijkonderwijs (brinnummer 19SQ). Formeel is er sprake van twee scholen, organisatorisch vormen de scholen één onderwijsorganisatie.

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

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

Lid CvB	Nevenfuncties
<b>de heer A.H. Hoekstra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bestuurslid Voion</li> <li>▪ lid Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN)</li> <li>▪ CAO onderhandelaar VO-raad</li> <li>▪ voorzitter Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland</li> <li>▪ lid portefeuillehouders overleg sociaal en economisch domein Kop van Noord-Holland</li> <li>▪ voorzitter Topgroep (samenwerkingsverband VO onderwijsbestuurders in Noord-Holland Noord)</li> <li>▪ lid Raad van Toezicht Stichting Tabijn (m.i.v. 1/1/2019)</li> </ul>
<b>mw. C.A.M. de Schepper</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lid van de Raad van Commissarissen van de Stichting Heemz.org</li> <li>▪ lid Raad van Advies Schager Uitdaging</li> <li>▪ lid Topgroep (samenwerkingsverband VO onderwijsbestuurders in Noord-Holland Noord)</li> <li>▪ lid Stuurgroep Academische Opleidingsschool Noord-Holland West</li> <li>▪ lid bestuur Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland</li> <li>▪ ledenadviseur Stap 2 programma VO-raad</li> </ul>

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

Het Regius College Schagen is een regionale openbare scholengemeenschap met, per 1 oktober 2018, 3.290 leerlingen (19SQ-138 en 16CX-3.152) en een breed aanbod aan opleidingen van praktijkonderwijs tot en met gymnasium.

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

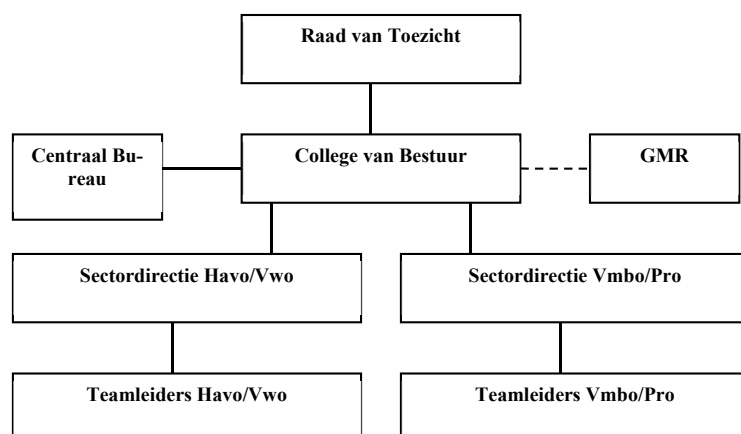
- Regius College Wilhelminalaan: havo, atheneum en gymnasium;
- Regius College Oranjelaan: vmbo theoretische leerweg;
- Regius College Emmalaan: onderbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en praktijkonderwijs;
- Regius College Hofstraat: bovenbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.



Bij het Regius College Schagen werken per 31 december 2018 408 medewerkers, verdeeld over twee sectoren (havo/vwo en vmbo/pro) en het centraal bureau. Elke sector heeft een sectordirectie en teamleiders. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs- en personeelsbeleid in hun team.

**Samenstelling van de sectordirecties per 31 december 2018:**

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



## 1.2 Kernwaarden en visie



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

### Kernwaarden

#### Aandacht voor elkaar

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

#### Werken aan goede resultaten

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

### Visie

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

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

## 1.3 Het jaarverslag

Ook in 2018 zijn de sectorplannen, de teamplannen en de beleidsvoornemens met betrekking tot het secundaire proces (personeel en beheer) geëvalueerd, in relatie tot de ambities uit de Regius Koers 2022, aan de hand van een zelfevaluatie instrument. Deze evaluaties zijn opgenomen in dit jaarverslag. Gedetailleerde evaluaties vormen de verantwoordingsdocumenten die jaarlijks worden besproken in het overleg tussen het CvB en de sectordirecties en binnen de sectoren.

Het werken met de PDCA-cyclus vormt voor ons een uitdaging die steeds verder zal worden vervolmaakt.

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



#### 1.4 Horizontale verantwoording

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

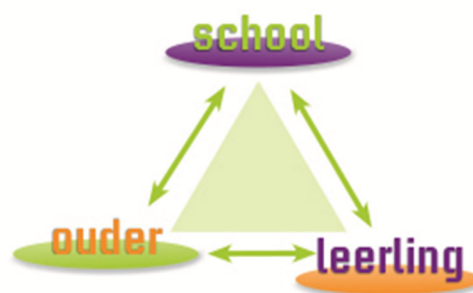
Anderen moeten kennis kunnen nemen van wat wij doen op een manier die bij hen past. Het Regius College vervult immers een maatschappelijke taak en krijgt daar middelen voor uit de publieke kas. Anderen mogen wat van onze school vinden, het hoort zelfs bij onze rol hen uit te nodigen om wat van ons te vinden. Dit is ook in ons eigen belang. Het gaat namelijk om het vertrouwen in en de waardering voor ons werk.

Daarnaast gaat het om het vertrouwen dat de samenleving in het (voortgezet) onderwijs als geheel heeft. Dat is een verantwoordelijkheid van iedereen die in de sector werkt.

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

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

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



## 1.5 Meldingen vertrouwenspersonen en klachten

### Meldingen vertrouwenspersonen

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

Soort melding (via vertrouwenspersoon)	2015	2016	2017	2018
Pesterijen	8	7	6	12
Ongewenste intimiteiten fysiek	0	0	6	7
Ongewenste intimiteiten verbaal	3	7	6	10
Internet intimidatie	7	4	4	6
Intimidatie per gsm	12	8	8	17
Homo intimidatie	1	2	0	1
Agressie/geweld	0	2	2	4
Discriminatie	1	1	2	3
Adviezen	21	8	35	69
Gemis aan erkenning			2	9
<b>Totaal aantal meldingen</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>138</b>

Het aantal meldingen is toegenomen van 71 in 2017 naar 138 in 2018. Dit hangt samen met het feit dat er veel aandacht is besteed om de vertrouwenspersonen binnen de school te profileren als 'vertrouwd persoon', iemand bij wie mensen hun verhaal veilig achten en waardoor er geen officiële melding plaatsvindt.

De vertrouwenspersonen volgens jaarlijks scholing om te beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om collega's, leerlingen en ouders professioneel op te vangen en te begeleiden in de klachtenprocedure.

De meldingen die in 2018 zijn gedaan bij de vertrouwenspersonen hebben niet geleid tot een officiële klacht.

### **Klachten**

In bijna alle gevallen worden klachten, in goed onderling overleg, afgehandeld binnen de sector door de docent, de mentor en/of de teamleider.

Soms is het meningsverschil echter zo fundamenteel, dat iemand een schriftelijke klacht indient bij de sectordirectie. Een klacht dient op een effectieve manier te worden opgelost, waarbij ook de sectordirectie ervan uit gaat, dat klachten in de regel in onderling overleg kunnen worden opgelost. Mocht dit uiteindelijk niet naar tevredenheid worden opgelost, dan heeft de klager vervolgens altijd de mogelijkheid de klacht voor te leggen aan het bevoegd gezag (College van Bestuur).

In 2018 is er één klacht neergelegd bij en afgehandeld door het CvB.

## 1.6 Jaarverslag Raad van Toezicht

### Toezihtsfilosofie

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

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

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

### Contacten in en buiten de organisatie

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

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

Buiten de organisatie bezoeken leden van de Raad van Toezicht bijeenkomsten van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen. In 2018 hebben er gezamenlijke bijeenkomsten van de Raden van Toezicht in Noord-Holland Noord plaatsgevonden, met als doel nadere kennismaking en kennisuitwisseling tussen de leden van de Raden van Toezicht van de VO-scholen in de regio. Daarnaast bezoekt de RvT de jaarlijkse Masterclass van de Topgroep scholen.

## Samenstelling, werkwijze en werkgeversfunctie

### Samenstelling Raad van Toezicht

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

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

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

Lid RvT	Hoofd- en nevenfuncties
<b>de heer G. Westerink</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Westerink Advies (hoofd functie)</li> <li>▪ Voorzitter Raad van Toezicht Esdégé-Reigersdaal</li> <li>▪ Lid Raad van Commissarissen Ambulancedienst NHN</li> <li>▪ Voorzitter bezwarencommissie ROC Kop van Noord-Holland</li> <li>▪ Vrijwilliger Wonen Plus Welzijn Schagen</li> <li>▪ Vrijwilliger SchagenFM</li> </ul>
<b>de heer M.C. van der Jagt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Voorzitter Raad van Toezicht Kopgroep Bibliotheken</li> <li>▪ Vrijwilliger bij Boerderij- en Rijtuigmuseum Vreeburg in Schagen</li> </ul>
<b>mevrouw S. Bloom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concerncontroller Stichting Woonwaard (hoofd functie)</li> <li>▪ Vrije Universiteit / PGO Accountancy – Examinator BIV/AO</li> <li>▪ Steunfractielid CDA Schagen</li> </ul>
<b>de heer R.C. Kriekaard</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lid Raad van Toezicht Boekhandel Van Kemenade &amp; Hollaers Breda – portefeuille strategie en finance</li> <li>▪ Commissaris SKH Kinderopvang Haarlemmermeer</li> </ul>
<b>mevrouw M. Robijns</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In het Web – Onderwijs (hoofd functie)</li> <li>▪ Lid Raad van Toezicht Stichting Progresso Amsterdam</li> <li>▪ Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Amstelronde</li> <li>▪ Voorzitter toezichthoudend bestuur SWV-passend onderwijs VO Zoetermeer</li> </ul>

<p><b>mevrouw C.E. Vonk</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vonk Advies (hoofdfunctie) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Project HR Clusius College</li> <li>▪ Lid van de bezwarencommissie Gemeente Volendam</li> <li>▪ Voorzitter bezwarencommissie Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier</li> <li>▪ Lid klachtencommissie Gemeente Hoorn</li> </ul> </li> <li>▪ Lid Raad van Toezicht Forte Kinderopvang</li> <li>▪ Lid Raad van Toezicht Stichting Fedra</li> </ul>
---------------------------------	--

### Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het CvB zijn in 2018 zesmaal bijeen geweest in reguliere Raad van Toezicht vergaderingen. Ter voorbereiding op iedere vergadering is er overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en het CvB. De vergadering start met onderling overleg, in afwezigheid van het CvB. Via de mededelingen bij de vergaderstukken wordt de Raad van Toezicht door het CvB geïnformeerd over de belangrijkste zaken en ontwikkelingen die spelen in de organisatie.

### Onderwerpen die in 2018 op de agenda hebben gestaan, zijn ondermeer:

- **Kwartaalrapportages**  
De Raad van Toezicht werd via de kwartaalrapportages geïnformeerd omtrent een aantal vaste bespreekpunten, zoals o.a. de financiële positie, het ziekteverzuim, de examenresultaten, de leerlingenaantallen en –prognoses en enkele andere aangelegenheden.
- **Jaarstukken 2017**  
De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken 2017 behandeld en hier zijn goedkeuring aan gegeven.
- **Begroting 2019**  
De Raad van Toezicht heeft de begroting 2019 behandeld en hier zijn goedkeuring aan gegeven.
- **Reglement audit commissie**  
Er is een reglement voor de audit commissie opgesteld. De Raad van Toezicht heeft hiermee ingestemd.
- **Reglement Raad van Toezicht**  
Het Reglement Raad van Toezicht is in 2018 geactualiseerd.
- **Toezichthouden en ICT**

Daarnaast is in themabijeenkomsten ingegaan op:

- Onderwijsontwikkelingen op de locatie Oranjelaan
- Ontwikkelingen rondom Passend Onderwijs

### Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Jaarlijks organiseert de Raad van Toezicht een zelfevaluatie. Richtinggevend is daarbij de tekst van de Code Goed Onderwijsbestuur. De zelfevaluatie van de RvT heeft plaatsgevonden in het eerste kwartaal 2018.

### **Commissies Raad van Toezicht**

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

#### **Auditcommissie**

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

De auditcommissie is diverse malen bijeengekomen met het CvB, het hoofd Financiën en/of de externe accountant om stukken als het jaarverslag, de begroting, de managementletter en het accountantsverslag met betrokkenen door te nemen.

De externe accountants van Flynth Accountants waren aanwezig in de vergadering van de auditcommissie met het CvB over de concept jaarrekening 2017. De accountant was tevens aanwezig in de vergadering van de Raad van Toezicht waarin de jaarrekening werd behandeld om een nadere toelichting te geven.

#### **Remuneratiecommissie**

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

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

#### **Ontwikkelgesprekken CvB**

De remuneratiecommissie heeft ook dit jaar ontwikkelgesprekken met de leden van het CvB gevoerd. Er is hierbij gebruik gemaakt van een zgn. 360 graden feedback instrument. Conform de Code Goed Onderwijsbestuur is vastgesteld dat de Raad van Toezicht geen vorm van belangenverstremgeling bij het handelen van de leden van het CvB heeft geconstateerd.

#### **Remuneratiebeleid CvB**

De arbeidsvoorwaarden van het CvB zijn in 2018 niet gewijzigd, anders dan met de loonsverhoging conform de CAO.

#### **Remuneratiebeleid Raad van Toezicht**

De honorering voor de leden van de Raad van Toezicht is in 2018 ongewijzigd gebleven. De honorering is gebaseerd op het advies van de VTOI uit 2013 ten aanzien van de honorering van toezichthouders in het onderwijs. De voorzitter en de vice-voorzitter ontvangen een bruto vergoeding van €6.000 per kalenderjaar, de leden van de Raad van Toezicht een bruto vergoeding van €4.000 per kalenderjaar.

## 1.7 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

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

De samenstelling van de GMR per 31 december 2018	
<p><b>Personeel:</b> de heer V.R. Epskamp, havo/vwo, voorzitter de heer B. Goldbach, havo/vwo mevrouw C. Koopmans, havo/vwo mevrouw L. Blokker, havo/vwo mevrouw S. Bos, vmbo de heer K. Kleine, vmbo, vice-voorzitter de heer D. Krom, vmbo mevrouw E. Mulder, vmbo mevrouw J. van Spaandonk, praktijkonderwijs de heer W. van Riel, praktijkonderwijs</p>	<p><b>Ouders:</b> De heer J.B. Droog, havo/vwo mevrouw S. de Jong, havo/vwo de heer E. Ploeger, vmbo de heer R. Rijkers, vmbo mevrouw J. Bakker, Pro <b>Leerlingen:</b> mevrouw S. van Duivenvoorde, vmbo de heer B. Brassier, vmbo de heer Q. Korff, , havo/vwo de heer D. Ros, havo/vwo vacature leerling pro</p>

### Vergaderingen

De vergaderingen van de GMR vinden ongeveer eenmaal in de zes weken plaats. De personeelsgeleding van de GMR vergadert minimaal tien dagen voor de GMR-vergadering met het CvB over de agenda en de aan te leveren en gevraagde stukken. Voor overleg over stukken die alleen de personeelsgeleding betreffen, worden deze bijeenkomsten ook benut. In het kalenderjaar 2018 is de GMR acht keer bijeen geweest.

In het eerste gedeelte van de vergadering van de GMR is het CvB aanwezig om eventuele vragen van de GMR over de aangeleverde stukken toe te lichten en mededelingen te doen vanuit het CvB over lopende zaken. In het tweede gedeelte vindt discussie en besluitvorming plaats.

Aan het eind van het kalenderjaar is de GMR bijna op volle sterkte. Er is alleen een vacature voor een leerling van de afdeling Praktijkonderwijs. Wij zijn met zijn allen erg blij met deze situatie en het maakt dat de raad weer in alle afdelingen en geledingen goed vertegenwoordigd is. In 2018 heeft er ook een verandering plaatsgevonden ten aanzien van het vicevoorzitterschap. Eva Kroonenburg is teruggetreden en Klaas Kleine is per september officieel vicevoorzitter.

Het afgelopen jaar zijn de standaardthema's weer langsgekomen. Het formatieplan is in mei doorgenomen en in juni is ermee ingestemd. Wederom is er geld en formatie gevonden om kleinere klassen te kunnen formeren onder de gehanteerde klassendeler. Dit is zeker te merken bij de standaardklassen. Wij zijn nog steeds van mening dat dit een goede investering is

voor de leskwaliteit die geboden kan worden en de werkdruk voor de docenten. Wij erkennen ook de beperkingen die er zijn. Het moet passen in het gebouw.

Een financieel solide school zijn wij ook. Hierdoor kunnen wij kleinere klassen formeren en boventallig personeel aannemen zodat er geen problemen zullen zijn in de opvolging van collega's die met pensioen zullen gaan. Daarnaast zit de begroting goed in elkaar. Er is voldoende geld op de bank en er wordt veel geld geïnvesteerd in personeel en het gebouw. Collega's wordt veel scholing aangeboden en ze kunnen zelf cursussen volgen, mits deze passen binnen de Koers. Het gebouw wordt goed onderhouden en intern zijn de lokalen netjes en op orde. Het materieel is goed en ruim voorhanden. Het enige waar aan gewerkt mag worden is de kwaliteit van het internet en meer specifiek de wifi-verbinding op diverse plekken op de campus.

De begroting en het jaarverslag worden altijd besproken door een financiële commissie. Deze bestaat uit leden van de GMR en een aantal externen met een solide financiële achtergrond. Op deze wijze willen wij de begroting en het jaarverslag kritisch bekijken en op die manier de school financieel gezond houden.

In dit jaar is ook gesproken over de TL/havo brugklas. Na een brede discussie over de voor- en nadelen is ingestemd met het permanent aanbieden van deze brugklas.

De herziening van de medezeggenschapsreglementen is nagenoeg afgerond. Er is een nieuw huishoudelijk reglement en er wordt nog gesproken over een herijking van de faciliteiten die de leden geboden worden om de werkzaamheden uit te voeren. Naast de reglementen blijven we kijken hoe wij de achterban kunnen informeren. Wij hebben er nu voor gekozen om in ieder geval dit verslag onder een ieder te verspreiden, de agenda's van de vergaderingen voor het personeel te publiceren en zoveel mogelijk in de koffiekamer te praten met mensen.

In de raad is er met de inwerkingtreding van de wet op de privacy (AVG) ook regelmatig discussie over hoe wij, als school, met alles om moeten gaan. Samen met het College van Bestuur komen we tot een gezamenlijk gedragen beleid. De wet maakt het werken niet altijd makkelijker, maar het is een gevolg waar we helaas niet veel aan kunnen doen. Leuker kunnen we het niet maken en ook niet makkelijker. Er wordt in ieder geval nagedacht over hoe de communicatie tussen collega's over leerlingen moet gaan. Net als de communicatie tussen collega's en leerlingen. Het is een discussie die niet altijd even makkelijk is en dat er nieuwe werkwijzen moeten komen vindt niet iedereen even leuk, maar het moet. Het is in ieder geval een thema dat regelmatig terugkomt.

Werkdruk is ook een thema dat in elk overleg van de personeelsgeleding genoemd wordt. Het College van Bestuur ziet ook de noodzaak van het thema in en gezamenlijk benoemen we de problemen en proberen we tot oplossingen te komen. De enquête die in januari 2019 is afgenomen is daar o.a. een resultante van. De raad hoopt dat er uit de enquête nuttige zaken naar voren komen waar we iets mee kunnen doen.

Afsluitend wil ik iedereen bedanken voor hun inzet om de school nog verder te krijgen.  
drs. V.R. Epskamp, voorzitter GMR

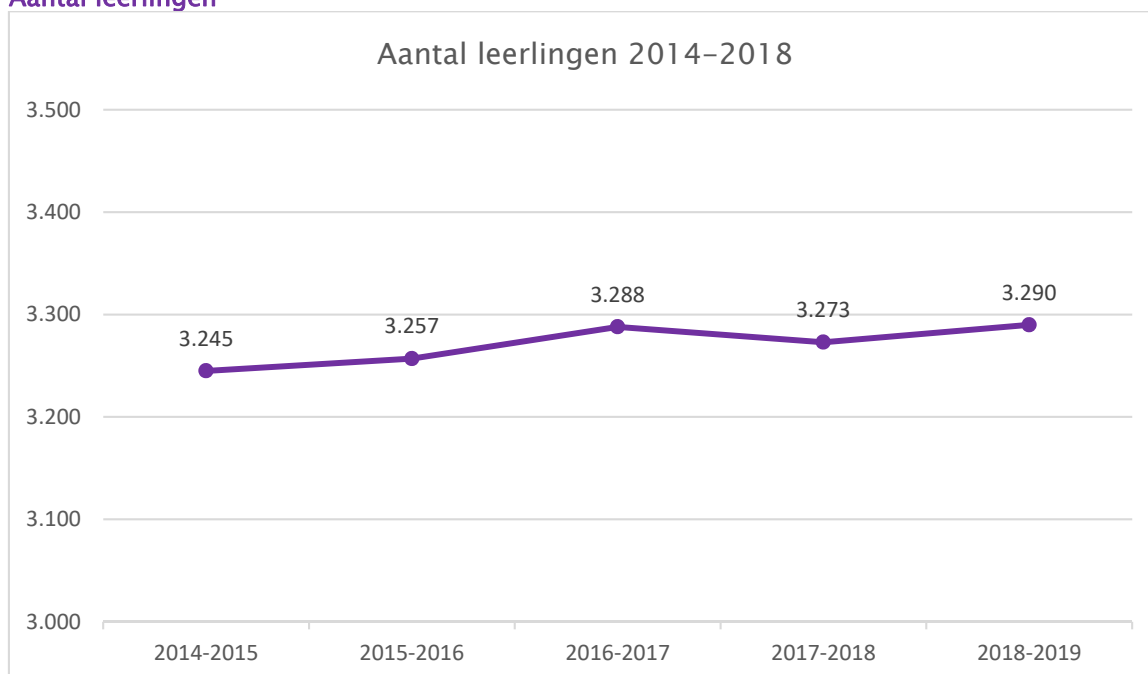
## Hoofdstuk 2 Onderwijs & Kwaliteit

### 2.1 Kengetallen leerlingen

Hieronder een overzicht van het aantal leerlingen in het schooljaar 2018–2019 en de leerlin-  
genprognoses voor de periode 2019–2030. De prognose van de leerlingenaantallen is geba-  
seerd op doorstroomgegevens van de huidige leerlingen, demografische gegevens en gege-  
vens van de basisscholen.

Ook het Regius College krijgt de komende jaren te maken met een autonome daling van het  
aantal leerlingen als gevolg van demografische ontwikkelingen (zie ook paragraaf 4.3.3 – ri-  
sico-analyse).

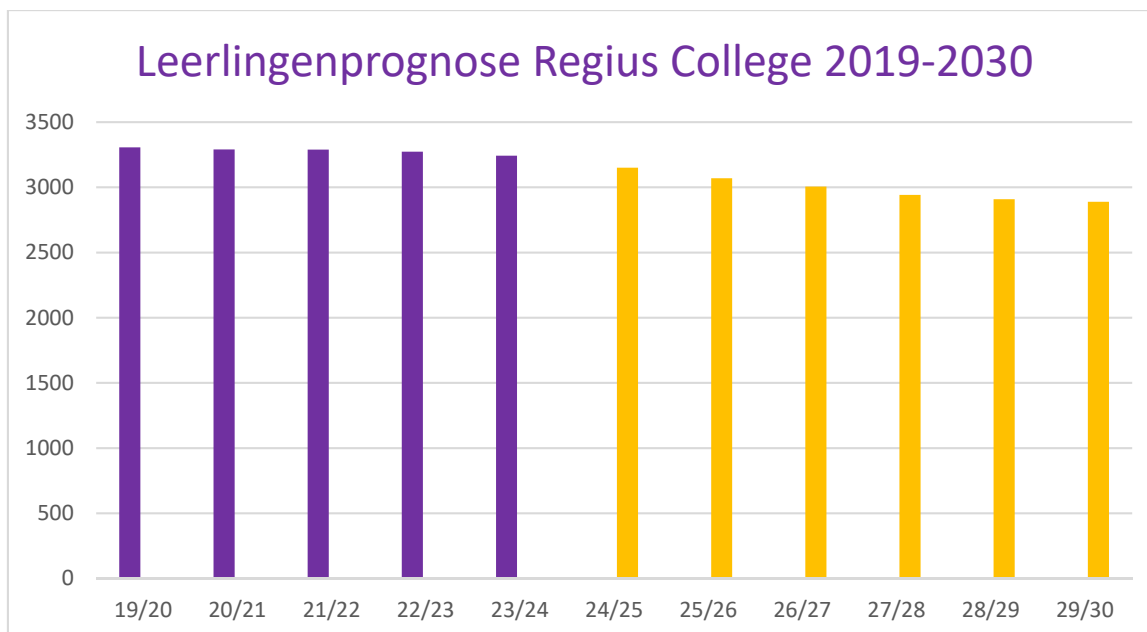
#### Aantal leerlingen



Aantal leerlingen per opleiding en per sector	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Praktijkonderwijs	137	132	138
Vmbo BL/KL	786	722	728
Vmbo TL	725	708	690
TL/Havo	61	79	60
<b>Totaal sector Vmbo/Pro</b>	<b>1.709</b>	<b>1.641</b>	<b>1.616</b>
Havo	1.066	1.056	1058
Vwo	513	576	616
<b>Totaal sector Havo/Vwo</b>	<b>1.579</b>	<b>1.632</b>	<b>1.674</b>

### Prognose aantal leerlingen 2019–2030

Al jaren wordt een eigen prognose model gebruikt. Input voor dit model komt, tot en met 2023/2024 (paars), van de toeleverende basisscholen en voor de jaren daarna (oranje) van het CBS. Begin 2019 is deze prognose geactualiseerd voor de periode tot en met 2029/2030. Conform de demografische ontwikkelingen in de Kop van Noord Holland laat de prognose een dalende trend zien.



## 2.2 Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro

Het onderwijs binnen de sectoren havo/vwo en vmbo/pro stond in 2018 in het teken van het de sectorbeleidsplannen 2018. In de sectorplannen zijn de beleidsprioriteiten van de Regius Koers 2022 vertaald naar het beleid in de sectoren. De concrete activiteiten zijn vervolgens opgenomen in de teamplannen.

In de jaarverslagen van de sectoren die hieronder zijn opgenomen, worden per ambitie uit de Regius Koers de belangrijkste ontwikkelingen en in 2018 ondernomen activiteiten beschreven. Daaronder volgt steeds een schema met daarin een zelfevaluatie per ambitie. De zelfevaluatie is zo opgezet dat de stand van zaken met betrekking tot de eigen ambities, zoals opgenomen in de Koers, kan worden gewaardeerd. De zelfevaluatie is daarmee in feite de ‘Check’ uit de PDCA-cyclus.

De ambities en de bijbehorende vragen zijn in de eerste kolom van de zelfevaluatie opgenomen. In de overige kolommen wordt een waardering met betrekking tot de stand van zaken gegeven. De Regius Koers 2022 is opgesteld voor een periode van vier jaar. Uiteraard staan hierdoor niet alle waarderingen op ++ (zeer tevreden) en liggen er nog uitdagingen voor de komende periode.

In de jaarverslagen van de sectoren komen aan bod: ambitie 1 (we werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen)), een deel van ambitie 2 (we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren), een deel van ambitie 3 (we versterken ons professioneel vakmanschap), een deel van ambitie 4 (we hebben de basis op orde), ambitie 5 (we bieden maatwerk) en ambitie 7 (we brengen focus aan en maken keuzes).

Een aantal onderdelen van de ambities ontstijgen de sectoren en worden op een andere plek in dit jaarverslag verantwoord. Een deel van ambitie 2 (we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren) komt aan de orde in paragraaf 2.3. Een deel van ambitie 3 (we versterken ons professioneel vakmanschap) en ambitie 6 (we zijn een aantrekkelijke werkgever) komen in hoofdstuk 3 aan bod. Een deel van ambitie 4 (we hebben de basis op orde) komt verder aan de orde in hoofdstuk 4.

#### Betekenis van de symbolen in de schema's:

++ = zeer tevreden, + = tevreden, - = ontevreden, -- = zeer ontevreden, ↑ = ontwikkeling in positieve zin, ↔ = ontwikkeling is stabiel, ↓ = ontwikkeling in negatieve zin.

### 2.2.1 Sector havo/vwo

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

Na in 2017 theoretisch onderzoek te hebben gedaan naar het verhogen van de motivatie van leerlingen, hebben we in 2018 ingezet op betekenisvolle lessen, keuzevrijheid voor leerlingen en aandacht met resultaat. De omzetting naar de praktijk bestond uit het ontwikkelen van methoden om te differentiëren en formatief te werken, de pilot flexibel examineren en het ontwikkelen van een goed mentoraatsprogramma. Om deze ontwikkelingen te faciliteren hebben we zes studiemiddagen en een Regiusbrede studiedag georganiseerd en zijn er workshops door zowel internen als externen gegeven. Ook was er gelegenheid om naar nascholingen buiten school te gaan. De collega's van Gemotiveerd Voor Onderwijs (GVO) bezochten bovendien andere scholen.

In de tweede helft van 2018 is er gestart met een nieuw mentoraatsprogramma in de leerjaren 1 en 4 en is de pilot flexibel examineren gecontinueerd. Het vak economie onderzoekt het effect van vrijstelling van het volgen van de economielessen voor leerlingen die sneller door de stof gaan.

Het doorlopen van de PDCA-cyclus gebeurt tijdens studiemiddagen, teamoverleggen en sectiegesprekken waarbij wordt teruggekeken op wat de plannen waren, hoe het daar mee staat, wat en waarom er is bijgesteld en waarmee men

#### Bètadag Regius College scoort goed



SCHAGEN – De Bètadag voor 300 havo/vwo brugklassers van het Regius College draaide gisteren vooral om bewustwording door na te denken over het oplossen van problemen waar bedrijven daadwerkelijk mee kampen.

Verdeeld in groepen van 20 tot 30 bezochten leerlingen uit Schagen vijftien bedrijven of instellingen, met als wedstrijdopdracht mee te denken aan oplossingen voor een realistisch probleem op de desbetreffende werkvloer.

Met aan het eind van de dag een presentatie en een prijsuitreiking, want de beste – liefst toepasbare – oplossingen werden beloond. Op de Bètadag varieerde het van bezoeken aan de Koninklijke Marine in Den Helder, Landgoed Hoenderdaell (Anna Paulowna), Spaans Grondstoffen en Logistiek (Winkel) en Nederlandse Gasunie (Middenmeer), tot – in Schagen – Zaal Alpha, politie, brandweer, De Jong Metaalwerken en melkveehouderij Gebr. Ruijter.

blijft doorgaan. Tot op heden was het nog te vroeg om het effect van de pilots te meten op de leerlingresultaten en de leerlingtevredenheid.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegesplitst op onze doelgroepen) <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
wat we hebben gedaan?		X				X	
wat we aan faciliteiten hebben geboden?		X			X		
het realiseren van de gemaakte afspraken?		X			X		
wat de leerling daar van merkt?		X			X	X	

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

We zijn blij met de manier waarop we gezamenlijk kennis delen. Intern gebeurt dat binnen de Regius Academie en de sectoroverstijgende studiedag 'Regius Open'. Op de locatie zelf zijn er de studiemiddagen, teamoverleggen en sectieoverleggen waarbij de collega's van Gemotiveerd Voor Onderwijs (GVO) een verbindende en voortrekkersrol spelen.

Maar ook buiten de school wordt veel kennis gedeeld. Veel docenten maken gebruik van nascholingsfaciliteiten die geboden worden door samenwerkingsverbanden en/of vakverenigingen zoals Bèta-partners en VECON. Geïnspireerd door of georganiseerd vanuit deze samenwerkingsverbanden worden op school tal van activiteiten voor leerlingen aangeboden zoals excursies, verpleegkundevoorlichting, bezoek aan InHolland, voorstellingen in Alkmaar/Amsterdam, speeddaten en colleges volgen op VU en UVA. Met name tijdens de Bedrijvendag en 'De brugklas weet raad dag' zoeken we actief de verbinding met organisaties en bedrijven in de regio.

Ook leidinggevenden blijven zich samen ontwikkelen, zowel intern tijdens de Ochtenden als extern door deelname aan leernetwerken. Een teamleider en een lid van de sectordirectie hebben geparticipeerd in de pilot Maatwerk van de VO-raad.

De leerlingenraad heeft een nieuwe begeleider gekregen. De sectordirectie heeft met de leerlingenraad het leerlingentevredenheidsonderzoek doorgenomen en is voornemens om hen vaker te betrekken bij evaluaties zoals ook bij de start van GVO is gedaan. Door middel van het mentoraatsprogramma leren leerlingen vaardigheden (zelfsturing, leerstrategieën, samenwerken, kiezen en beslissen en omgaan met emoties) die een positieve invloed hebben op de leerlingenparticipatie.

#### 'Horror' tijdens Kolderdag Regius College soms angstaanjagend echt



SCHAGEN – Zo'n driehonderd havo5/vwo6-scholieren van het Regius College aan de Wilhelminalaan in Schagen genoten donderdagochtend van een gezamenlijk ontbijt in het kader van 'Kolderdag', de ludieke laatste schooldag van alle scholieren die vanaf 14 mei aan hun examens beginnen.

Het thema 'Horror' stond garant voor succes en de soms angstaanjagend goed verklede en geschminkte scholieren joegen menig argeloze kijker op en rond de Regius-campus soms de stuipen op het lijf.

De deelouderraad (DOR) kwam een aantal keren per jaar bij elkaar om thema's die door de ouders zijn ingebracht te bespreken. Naar aanleiding van deze onderwerpen zijn er themabijeenkomsten georganiseerd en is er een interactieve voorstelling geweest rondom het thema groepsdruk.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren	++	+	-	--	↑	↔	↓
<i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>							
de wijze waarop we kennisdeling invullen, stimuleren en benutten?		X			X		
het stimuleren van collega's om samen te reflecteren en leren van elkaar?		X			X		
de actieve verbindingen met de omgeving?		X			X		
de realisatie van ouder- en leerlingparticipatie?		X				X	

### Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

Thans zien alle secties nut en noodzaak van aanpassingen van ons onderwijs. De mate waarin varieert per sectie en per individu. Vast staat dat de ontwikkeling continu op de agenda staat van sectie- en teamoverleggen.

Inmiddels hebben alle mentoren de KED-scholing gevolgd. KED komt van het Zweedse Kunskapsskolan Education, een programma waarbij mentoren/lermeesters vanuit hun rol als vakdocent en als coach leerlingen leren te coachen. Hierbij leren ze leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en het beste uit zichzelf te halen.

Meer en meer zien we dat teacher leaders zowel binnen de GVO-groep als daarbuiten hun voortrekkersrol en/of expertiserol op zich nemen. Een mooie ontwikkeling die ook van leidinggevenden een andere rol vraagt.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap	++	+	-	--	↑	↔	↓
<i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>							
de wijze waarop de medewerkers hun professionele ruimte invullen?		X			X		
de wijze waarop we de professionalisering stimuleren?		X			X		
de wijze waarop iedere medewerker verantwoordelijkheid neemt voor de eigen professionele ontwikkeling?		X				X	
de wijze waarop we ervoor zorgen dat basiskennis van medewerkers op orde is en blijft?		X				X	
het systematisch reflecteren (PDCA) van docenten op het eigen handelen?		X				X	
hoe medewerkers een bijdrage leveren aan (en medeverantwoordelijk zijn voor) de ontwikkeling van het onderwijs?		X			X		
de zichtbaarheid van de visie op leiderschap: 'coachend leidinggeven aan leren'?		X			X		

### Ambitie 4 We hebben de basis op orde

Vanuit het perspectief van externe verantwoording met de indicatoren van de inspectie als meetlat, is de basis op orde. Tijdens bijeenkomsten met andere scholen blijkt uit de feedback ook dat wij de organisatie op orde hebben.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 4 We hebben de basis op orde	++	+	-	--	↑	↔	↓
<i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>							
de wijze waarop we invulling geven aan: 'we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'.		X				X	

### Ambitie 5 We bieden maatwerk

Het SMT en de GVO-groep hebben gezocht naar mogelijkheden om de motivatie te verhogen. Vanuit de theorie bleek dat keuzemogelijkheden, aandacht en betekenisvolle lessen hierbij een belangrijke rol spelen. Bij het zoeken naar manieren waarop we dit in praktijk konden brengen, waren de mogelijkheden die de versoepeling van de Wet Onderwijstijd biedt, het kader. Al gauw bleek het van belang meer maatwerk te bieden. Nadat in 2017 de manieren waarop we dit tot stand wilden brengen erg uiteenliepen, hebben we de focus in 2018 teruggebracht naar differentiëren en formatief werken, in ieder geval in leerjaar 1 en 4. In de bovenbouw is door deelname aan de landelijke pilot 'Maatwerk' ervaring opgedaan met flexibel examineren. De ervaringen waren zodanig positief dat de mogelijkheid tot flexibel examineren ook dit jaar weer wordt aangeboden aan leerlingen die daarvoor in aanmerking komen.

Het honoursprogramma blijft leerlingen de mogelijkheid bieden om zich naast het reguliere curriculum te verdiepen in uiteenlopende onderwerpen. Daarnaast bieden we een veelheid aan overige projecten die inspelen op specifieke talenten van leerlingen zoals bijvoorbeeld de Regius Kroon, Olympic Moves en debatwedstrijden.

Om een leerling stil te laten staan bij de eigen leerdoelen en hoe deze te bereiken, is er hard gewerkt aan een programma van ontwikkellijnen. De leerling kan hierdoor bewuster autonome keuzes maken.

Er werd in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van de mogelijkheden van ICT bij maatwerk, daar waar de uitgever dit in de licentie aanbod, maar bij verschillende secties ook met eigen materialen.

Het slimmer organiseren zien we terug bij de gezamenlijke toetsmomenten en bij het parallel roosteren bij een aantal vakken (Nederlands en Lichamelijke Opvoeding). Beide manieren van werken bevallen goed.

#### Regius College in finale NK Scholieren Debatteren in Utrecht



SCHAGEN – Op zaterdag 20 januari doen de Regius Debaters mee aan de finale van het NK Scholieren Debatteren. De locatie is De Uithof van de Universiteit Utrecht. De organisatie is in handen van het Nederlands Debat Instituut en er doen nog 31 andere scholen mee. Het Regius College Schagen is de enige deelnemer van boven het Noordzeekanaal.

Het team bestaat uit: Anique van Rijn, Duncan Bart, Joëlle Gouverneur, Mark Langebeek en Riley Schneider. Quinten Bart en Étienne Gouverneur gaan mee als leerlingjurylid. Sinds op 01 december bekend werd dat de finale was bereikt is koortsachtig gewerkt aan de voorbereidingen.

De stellingen waarover gedebatteerd gaat worden luiden:

- Rijke landen zijn verantwoordelijk voor het verzorgen van water in arme landen.
- Het is goed dat er octrooien op medicijnen zijn.
- Er moet een robotaccijns worden ingevoerd

Zelfevaluatie Koers Ambitie 5 We bieden maatwerk <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de ontwikkeling van differentiatievaardigheden bij docenten?		X			X		
de mogelijkheden die we leerlingen aanbieden om hun talenten aan te boren en te ontwikkelen?		X			X		
de bevordering van autonomie van leerlingen?		X	X		X		
de inzet van ICT bij maatwerk?		X			X		
het gebruik maken van de mogelijkheden die de Wet Onderwijstijd ons biedt?			X		X		
hoe we slimmer kunnen werken door ons onderwijs anders te organiseren?			X			X	

### Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

In het voorjaar 2017 hadden we een keur aan pilootaanvragen met veel verschillende onderwerpen. In 2018 zijn we gaan focussen op de volgende onderwerpen: maatwerk in de bovenbouw, differentiëren en formatief werken binnen de lessen en ontwikkeling van groeilijnen binnen het mentoraat.

Elke docent heeft veel ruimte gekregen om binnen de eigen werkzaamheden te experimenteren met deze onderwerpen. Daarnaast hebben we deze ontwikkelingen gefaciliteerd door op studiemiddagen gelegenheid te geven tot kennisdeling door middel van overlegtijd en workshops, die zowel door collega's als door externen werden gegeven. De focus werd versterkt door ook bij de teamvergaderingen, de sectiegesprekken en de ontwikkelgesprekken 'differentiëren' en 'formatief werken' op de agenda te zetten.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
het verloop van het proces en invoering van de onderwijsontwikkeling?		X				X	
het realiseren en faciliteren van (experimenter)ruimte?		X			X		
het tempo en de evaluatie- en reflectiemomenten?			X		X		

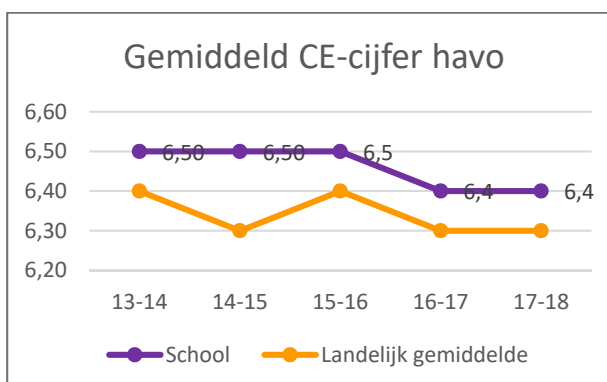
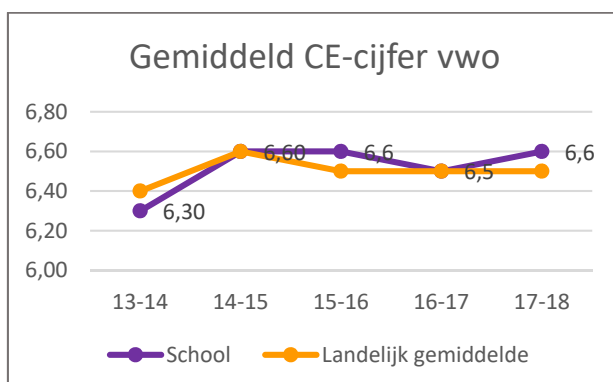
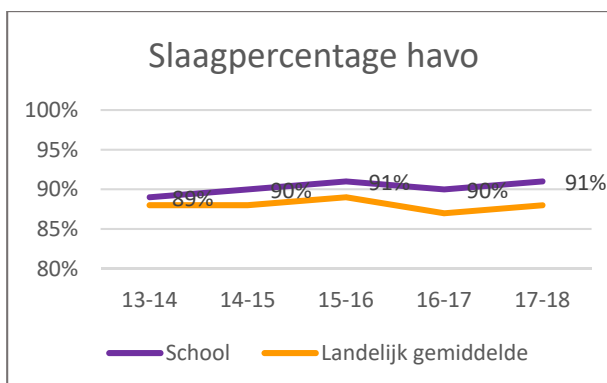
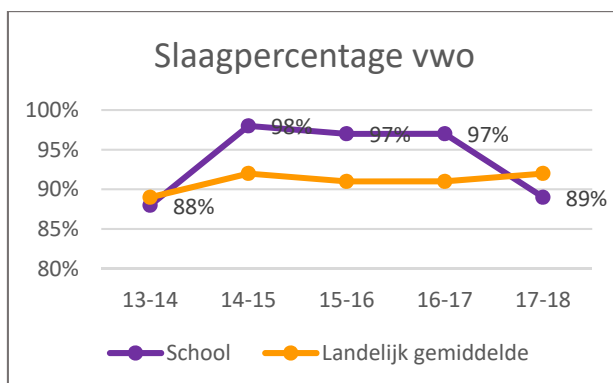
## Examenresultaten 2018

Opleiding	Slaagpercentage		Gemiddeld CE-cijfer	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Vwo	89 %	92 %	6,6	6,5
Havo	91 %	88 %	6,4	6,3

Gemiddeld examencijfer havo						
	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Centraal examen	6,5	6,4	6,4	6,3	6,4	6,3
Schoolexamen	6,4	6,5	6,4	6,4	6,4	6,5

Gemiddeld examencijfer vwo						
	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Centraal examen	6,6	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5
Schoolexamen	6,8	6,8	6,7	6,8	6,8	6,8

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



De daling van het slaagpercentage bij het vwo is opvallend maar, na interne analyse, niet zorgwekkend. Het uiteindelijke slaagpercentage ligt dicht bij het landelijke gemiddelde.

## 2.2.2 Sector vmbo/praktijkonderwijs

### Vmbo afdelingen

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

Binnen het vmbo is er continue aandacht aan het nog verder verbeteren van ons onderwijs.

#### Doorlopende leerlijnen

In 2018 is de doorlopende leerlijn tussen de Emmalaan en de Hofstraat versterkt door de inzet van ontwikkelteams waarin docenten van beide afdelingen samen het onderwijs ontwikkelen. Vanuit de eindtermen vmbo BL/KL wordt de kern over de leerjaren verdeeld.

De doorlopende leerlijn naar het ROC Kop van Noord-Holland wordt verder versterkt middels een inhoudelijke afstemming voor de profielen Bouwen Wonen en Interieur, Mobiliteit en Transport en Horeca Bakkerij en Recreatie, waarbij de overlap in leerstof verdwijnt en er recht wordt gedaan aan de vooropleiding van de leerling.

#### Taalbeleid

In 2018 is Regius breed gewerkt aan een taalverrijkingsaanpak. De focus is verschoven naar een integrale aanpak gericht op het wegwerken van achterstanden op het gebied van taal in de breedste zin. Hieronder verstaan we taalachterstanden, dyslexie en NT2. Deze aanpak is erop gericht om alle leerlingen met ondersteuningsbehoefte op het gebied van taal, binnen de grenzen van onze begeleiding, de ondersteuning te bieden die zij behoeven.

#### Regius levert weer twee kampioenen



SCHAGEN – Met twee titels, zowel met handbal als zaalvoetbal, is de landelijke finale van Olympic Moves voor de afvaardiging van Regius College weer uitstekend verlopen.

Zowel de jongste als de oudste meiden bereikten de handbalfinale. De oudste meiden boekten volgens coach Sonja Staal, gesteund door Paulien Molenaar, een echte collectieve prestatie zonder echte uitblinkers. Het Eddy Hillesum Lyceum werd in de finale met 6-3 verslagen. Bij het zaalvoetbal leverde Regius op Papendal, waar voor het eerst de landelijke finale werd gehouden, drie finalisten. Geen andere school deed Schagen dat na. Dat zegt veel over de talenten en hun coaches.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen) <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
wat we hebben gedaan?		E/H/O <sup>1</sup>			E/H/O		
wat we aan faciliteiten hebben geboden?		E/H/O			E/H/O		
het realiseren van de gemaakte afspraken?		E/H/O			E/H/O		
wat de leerling daar van merkt?	O/E	H			E/H/O		

<sup>1</sup> E= Emmalaan (vmbo Basis/Kader onderbouw)  
H= Hofstraat (vmbo Basis/Kader bovenbouw)  
O = Oranjelaan (vmbo TL)

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

Leren doe je samen! Niet alleen binnen je eigen klas/leslokaal, je eigen locatie of je eigen school, maar in verbinding met de wereld. In 2018 hebben we gezien dat we steeds meer open staan om van elkaar te leren, zowel binnen als buiten de school.

Samenwerking met de basisscholen vindt onder andere plaats tijdens de contactmiddagen en de basisschoolbezoeken door de teamleiders. Ook wordt onze expertise ingezet bij hulpvragen vanuit het basisonderwijs.

De leerlingenraad wordt meer ingezet bij de evaluatie van de onderwijsontwikkelingen. Ook ouders en leerlingen worden betrokken bij evaluaties via de MZR en GMR.

Tot slot is er overleg met de vmbo scholen uit de regio, het ROC Kop van Noord Holland, het Horizon College, de brancheorganisaties en andere partners als Technet en Tech@connect, over hoe we kunnen voldoen aan de vraag naar technisch geschoolde vaklieden.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop we kennisdeling invullen, stimuleren en benutten?		E/H/O			E/H/O		
het stimuleren van collega's om samen te reflecteren en leren van elkaar?		E/H/O			E/H	O	
de actieve verbindingen met de omgeving?		E/H/O			E/H/O		
de realisatie van ouder- en leerlingparticipatie?			E/H/O		O	E/H	

## Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

Het professionele vakmanschap van collega's is van essentieel belang voor goed onderwijs; 'De docent doet er toe en maakt het verschil'.

Scholing is binnen alle ontwikkelgesprekken een vast onderdeel van het gesprek, waarbij in eerste instantie gekeken wordt naar het aanbod van de Regius Academie. Binnen de Regius Academie staat het leren van elkaar centraal. De expertise vanuit de verschillende afdelingen wordt als korte cursus aangeboden, dit wordt vraaggestuurd vormgegeven. Zowel de docent als de teamleider kan aangeven welke scholing wenselijk dan wel noodzakelijk is binnen de professionele ontwikkeling.

In oktober is voor de eerste maal de Regiusbrede studiedag 'Regius Open' gehouden. Collega's hebben praktische workshops gegeven voor collega's.

We zijn er trots op dat vanuit de professionele cultuur een groep van twintig collega's vanuit de sector vmbo/pro zich heeft aangemeld voor de cursus teacher leadership. De uitwerking is merkbaar in de teambijeenkomsten, er ontwikkelt zich een houding van meedenken en samen ontwikkelen gericht op nog beter onderwijs.

Ook in 2018 waren er Google café's waar collega's vragen kunnen stellen aan experts over het werken met Chromebooks in de klas. We zien dat dit in de breedte niet voldoende is om de noodzakelijke digitale ontwikkeling te realiseren.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop de medewerkers hun professionele ruimte invullen?		E/H/O			E/H/O		
de wijze waarop we de professionalisering stimuleren?		E/H/O			E/H/O		
de wijze waarop iedere medewerker verantwoordelijkheid neemt voor de eigen professionele ontwikkeling?		E/H/O			E/H/O		
de wijze waarop we ervoor zorgen dat basiskennis van medewerkers op orde is en blijft?		E/H/O			E/H/O		
het systematisch reflecteren (PDCA) van docenten op het eigen handelen?			E/H/O		E/H/O		
hoe medewerkers een bijdrage leveren aan (en medeverantwoordelijk zijn voor) de ontwikkeling van het onderwijs?		E/H/O			E/H/O		
de zichtbaarheid van de visie op leiderschap: 'coachend leidinggeven aan leren'?		E/H/O			E/H	O	

#### Ambitie 4 We hebben de basis op orde

De onderwijskwaliteit en de resultaten zijn goed en dat willen we zo houden. Binnen de verschillende teamplannen komt het borgen van de gemaakte afspraken duidelijk terug. De focus blijft liggen op de evaluatie en bijstelling.

De professionele cultuur wordt meer zichtbaar in de taal die gesproken wordt. Er wordt in de besprekingen de focus gelegd op wat de leerling nodig heeft.

De professionele dialoog is een vast onderdeel van de studiedagen, we realiseren ons dat het borgen van afspraken en het voorspelbaar handelen onderhoud nodig heeft.

Bij 'de basis op orde' hoort ook voorspelbaar handelen bij absentie. Er wordt ingezet op het terugdringen van ongeoorloofd verzuim. De specialisten worden ingezet voor de complexe casussen.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 4 We hebben de basis op orde <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop we invulling geven aan: 'we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'.		E/H/O			E/H/O		

## Ambitie 5 We bieden maatwerk

In 2018 hebben we op alle locaties ontwikkelingen gezien richting het aanbieden van meer maatwerk voor leerlingen ter verhoging van de motivatie voor leren, zoals:

- Aangepaste routes voor leerlingen
  - enkele leerlingen van het praktijkonderwijs volgen ook lessen binnen het vmbo;
  - enkele leerlingen van het vmbo volgen ook lessen binnen het praktijkonderwijs.
- Vakken op meerdere niveaus aanbieden
  - leerlingen die dat aankunnen worden uitgedaagd een vak op een hoger niveau te volgen.
- Examens op maat
  - We hebben reeds ervaring opgedaan met examens op maat. We sturen nog nadrukkelijker op het uitdagen van leerlingen. Het resultaat is dat meer leerlingen eerder en/of op een hoger niveau examen doen.
- Leerlingen keuzes bieden
  - om meer focus aan te brengen en beter aan te sluiten op de onderwijsbehoefte van de leerling, maakt de leerling aan het eind van leerjaar 2 op het vmbo TL het grootste deel van de keuzes voor het examenpakket. Daarnaast is binnen vmbo TL het aanbod van keuzevakken uitgebreid.
  - binnen de bovenbouw van vmbo BL/KL doen leerlingen al in leerjaar 3 het cspe (centraal schriftelijk en praktisch examen). De keuzedelen worden vervolgens in leerjaar 4 aangeboden en geëxamineerd.
- Werken in drie arrangementen (kern/intensief/plus)
  - binnen vmbo TL werken sinds augustus 2018 alle klassen met het keraanbod. In de Maatwerkuren volgen de leerlingen een programma op maat. Voor deze Maatwerkuren wordt het intensieve aanbod en het plusaanbod verder ontwikkeld.
  - binnen vmbo BL/KL onderbouw en het praktijkonderwijs wordt binnen de lessen gewerkt met een soortgelijke indeling van het onderwijsaanbod. Leerlingen krijgen de kern gezamenlijk aangeboden, daarnaast kunnen zij keuzes maken voor ondersteuning of verdieping.
- Maatwerktrajecten
  - tijdens de leerlingbesprekingen blijven we ons steeds de vraag stellen wat de betreffende leerling nodig heeft om, binnen de grenzen van onze begeleiding, een passende vervolgstap te maken. Hierbij worden programma's opgezet die leerroute overstijgend kunnen zijn. Ook bij de leerlingen die gedijen en op koers zijn stellen we ons de vraag of de leerling meer uitdaging aan kan.

### Regius-scholieren harken 600 euro bijeen voor spelende kinderen met handicap



SCHAGEN – „Met een opbrengst van zeshonderd euro met diverse door hen georganiseerde workshops waren zestig Zorg- en Welzijn-leerlingen van het Regius College dik tevreden.

Ruim tweehonderd mensen kwamen gisteravond af op deze door de vierdeklassers georganiseerde goede doelenactie voor Only Friends, een stichting met die een uniek sportcentrum in Amsterdam dat helemaal is ingesteld op sportende kinderen met een handicap.

De workshops varieerden van bloemschikken tot taarten bakken, en verderop in de aula van het Regius College in Schagen kon men – alles tegen betaling – griezelen in een spookhuis, zoeken naar de uitgang van een 'escaperoom' of bingo-spelen bij kaarslicht.

- Koppeling van theorie en praktijk
  - binnen het praktijkonderwijs en vmbo BL/KL onderbouw ligt de focus op de verbinding tussen theorie en praktijk. Samenhang in de lesstof met betekenisvol onderwijs als doel. De doorgaande leerlijn van onderbouw naar bovenbouw wordt zowel binnen de theorie- als de praktijkvakken verder uitgewerkt. Sterke voorbeelden zijn de projectweken die binnen praktijkonderwijs en vmbo BL/KL worden gehouden en die gericht zijn op het verstevigen van de profiel- en beroepskeuze.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 5 We bieden maatwerk <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de ontwikkeling van differentiatievaardigheden bij docenten?		E/O	H		E/H/O		
de mogelijkheden die we leerlingen aanbieden om hun talenten aan te boren en te ontwikkelen?		E/H/O			E/H/O		
de bevordering van autonomie van leerlingen?		E/H/O			E/H/O		
de inzet van ICT bij maatwerk?		E/H/O			E/H/O		
het gebruik maken van de mogelijkheden die de Wet Onderwijstijd ons biedt?	O	E	H		E/O	H	
hoe we slimmer kunnen werken door ons onderwijs anders te organiseren?	O	E	H		E/O	H	

### Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

Inmiddels hebben we ervaren dat het aanbrengen van focus een belangrijke succesfactor is voor het welslagen van onderwijsontwikkeling.

We zijn er trots op dat de verbindingen tussen de opleidingen zijn verstevigd. We stralen met elkaar uit dat we als vmbo gezamenlijk werken aan de ambities. Terugkijkend zien we dat we vanuit onze focuspunten veel hebben bereikt op de diverse locaties.

### Locatie Emmalaan

Op de Emmalaan lag in 2018 de focus op de gemeenschappelijke taal vanuit de visie van handelingsgericht werken. Tevens stond het vormgeven van het onderwijs binnen de domeinen centraal: hoe bieden we onderwijs aan dat aansluit bij de verschillende behoeften van de leerlingen van nu.

Er is in 2018 gewerkt aan:

- Maatwerk
  - Om de talentontwikkeling en motivatie voor leren bij de leerlingen te ontwikkelen, is er per september 2018 een start gemaakt met Maatwerkuren. Leerlingen worden aan het einde van de dag voor intensieve of voor verdiepte ondersteuning uitgenodigd voor maatwerk. Niet alle leerlingen maken gebruik van deze uren. De vrijgespeelde tijd wordt ingezet als ontwikkeltijd.

- Implementatie begeleidingsroute  
Voor de borging van de begeleidingscyclus is vervolgtraining nodig. Op vaste momenten wordt systematisch bijgehouden of leerlingen gedijen en op koers zijn. De besprekingen zijn gericht op het handelen van de docent; ‘Wat kan/moet ik doen om de leerling op koers te houden?’ Tijdens verschillende studiedagen, soms onder begeleiding van derden, is dit gezamenlijk geoefend. Tevens is het Voortgangsdocument als vervanging van het Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) per september 2018 geïntroduceerd.

### Locatie Hofstraat

Op de Hofstraat is in 2018 gewerkt aan:

- de invoering van de nieuwe profielen en bijstelling PTA's;
- het uitbouwen en borgen van de professionele cultuur; Uitgangspunten hierbij zijn ‘de basis op orde’ en met elkaar de professionele dialoog aangaan vanuit de vraag “wat heeft de leerling nodig?”.
- de implementatie van Groepsplannen en VoortgangsdOCUMENTEN.

Bij het aanbieden van meer maatwerk en meer keuzes is het volgen van de leerling essentieel. Dit wordt binnen het vmbo gedaan middels het Voortgangsdocument (was OPP) en de groepsplannen. Voor een goede opbrengst van het werken met groepsplannen is gezamenlijke aandacht voor de werkwijze en handelwijze onontbeerlijk. Tijdens diverse studiedagen, soms onder begeleiding van derden, is hier aandacht aan besteed.

### Locatie Oranjelaan

Op de Oranjelaan is in 2018 gewerkt aan:

- het krachtiger maken van het LOB;
  - vanaf het schooljaar 2018–2019 is LOB een vast onderdeel van de mentorlessen.
  - Volution met de module VO-Talent is aangeschaft als methode voor het LOB.
- het zoeken naar een alternatief voor het OPP;
  - er is een voortgangsdocument ontwikkeld om leerlingen eenvoudiger te volgen in het leerlingvolgsysteem.
- het uitbouwen en begeleiden van het werken met Chromebooks;
  - leerjaren 1 t/m 3 werken met Chromebooks.
- het bieden van de mogelijkheid tot het doen van versneld examen;
  - in het schooljaar 2017–2018 hebben twaalf leerlingen met goed resultaat versneld examen gedaan in een van de vakken Duits, Engels of economie.
  - in het schooljaar 2018/2019 nemen 38 leerlingen deel aan dit programma bij een van de vakken Duits, Engels, economie of wiskunde.

#### Leerlingen Regius leren in gemeentehuis Schagen



SCHAGEN – Leerlingen van het Regius College, eerste klas vmbo B/K, komen in het gemeentehuis iets leren. Ze leren hoe een gemeenteraad werkt.

De school mag gebruik maken van de raadszaal voor het geven van een aantal lessen. De leerlingen volgen het vak Mens en Maatschappij. In deze periode werken zij aan het thema ‘Wie is de baas?’. In de raadszaal leren zij door het innemen van een standpunt over een stelling om een debat aan te gaan. Onderwerp van het debat is de mogelijke komst van een bedrijventerrein.

- het werken met drie arrangementen (kern, intensief en plus) is in het schooljaar 2017–2018 gestart in de leerjaren 1 en 3 en in het schooljaar 2018–2019 uitgebreid met de leerjaren 2 en 4;
  - maatwerk staat voor alle leerjaren in het rooster.
  - mentoren voeren gesprekken met leerlingen en ouders over keuzes die de leerling maakt.
- het invoeren van het vak Dienstverlening & Producten in leerjaar 4 met bijhorend PTA;
- het herzien van de leerlingbespreking als instrument om leerlingen met hun ondersteuningsbehoeften in kaart te brengen en hier vervolgens planmatig op in te zetten.
  - we werken met twee voorzitters die toezien op kwaliteit van de bespreking en de opvolging van de gemaakte afspraken.
  - ouders zijn binnen de driehoek ouders–leerling–school vooraf op de hoogte van de reden waarom hun kind in de bespreking is ingebracht en worden na afloop betrokken bij het vervolg.
  - de voortgang van de gemaakte afspraken, dan wel de begeleiding, is in de daarop volgende leerlingbespreking aan de orde.

#### Opa – Oma dag Regius College



SCHAGEN – Woensdagmorgen was er op de Opa & Oma dag bij het Regius College in Schagen behoorlijke belangstelling. De leerlingen uit de 3e klas hadden de Opa & Oma's uitgenodigd om een kijkje te nemen wat er zoal gebeurd op de school waar zij hun lessen volgen.

Het waren een paar leuke en interessante uurtjes, waarbij alles uitstekend geregeld en verzorgd was.

De docenten en hun leerlingen werden daarvoor dan ook bijzonder gecompliceerd.

De borging van de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsontwikkelingen vindt plaats door evaluatie in de mentorenteams, onderwijs ontwikkel groepen en met het hele team. Daar waar nodig vindt bijstelling plaats.

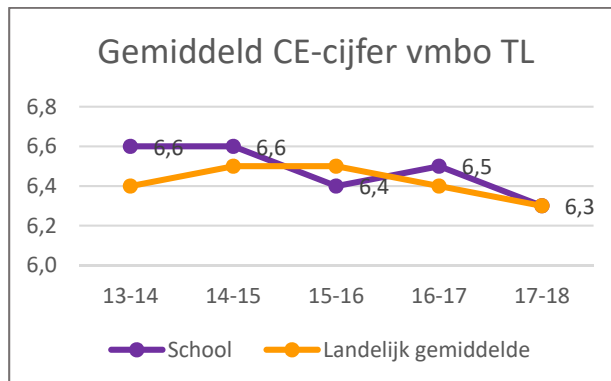
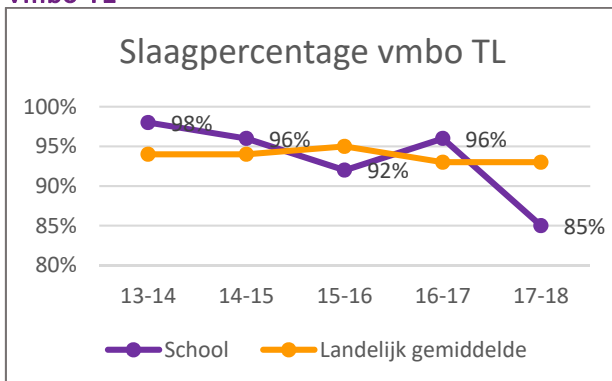
Zelfevaluatie Koers Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
het verloop van het proces en invoering van de onderwijsontwikkeling?		E/H/O			E/H/O		
het realiseren en faciliteren van (experimenter)ruimte?		E/H/O			E/H/O		
het tempo en de evaluatie- en reflectiemomenten?		E/H/O			E/H	O	

#### Examens 2017–2018

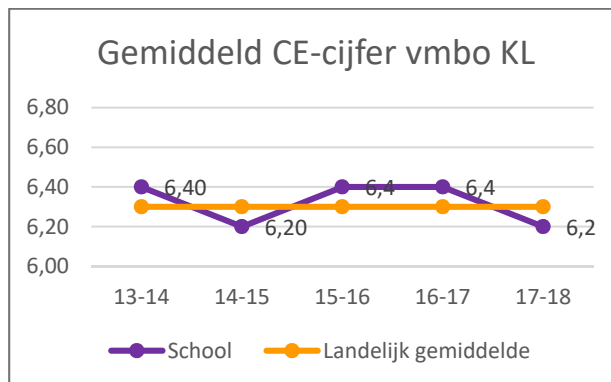
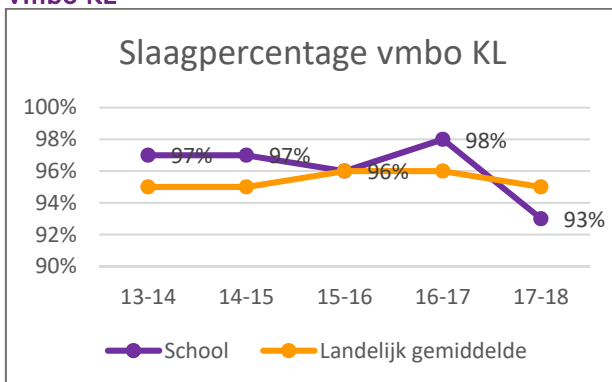
Opleiding	Slaagpercentage		Gemiddeld CE-cijfer	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Vmbo BL	100%	98%	6,7	6,7
Vmbo KL	93%	95%	6,2	6,3
Vmbo TL	85%	93%	6,3	6,3

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

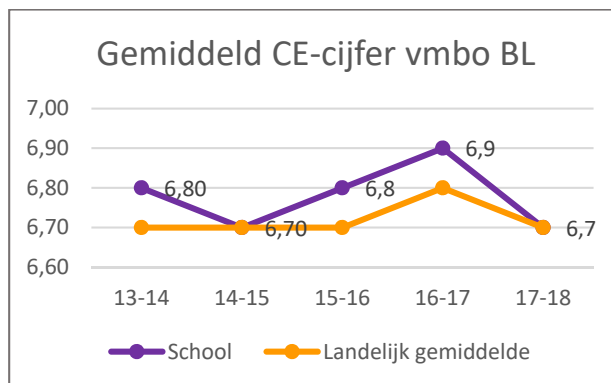
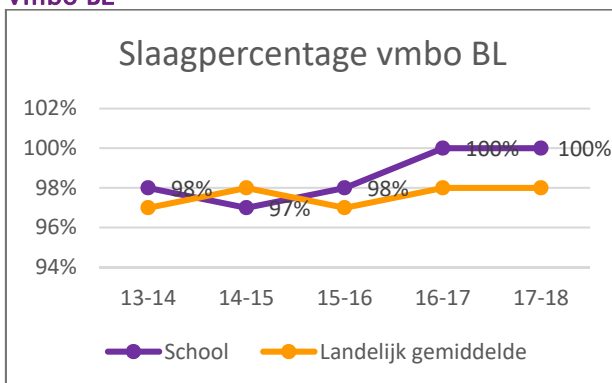
### Vmbo TL



### Vmbo KL



### Vmbo BL



De daling van het slaagpercentage vmbo TL heeft, na interne analyse, te maken met een grote groep leerlingen waar sprake was van een combinatie van sociale en daarmee samenhangende motivatieproblemen.

## Praktijkonderwijs

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

Binnen het praktijkonderwijs is de zogenaamde APK ontwikkeld gericht op borging van wat sterk is. Daarnaast zijn er vaste evaluatiemomenten geborgd in de jaarplanning. Het samen leren is geïmplementeerd in werkmiddagen.

De organisatie van de Themaweken die jaarlijks plaatsvinden is geëvalueerd en op basis hiervan bijgesteld en verbeterd.

Met als doelstelling om leerlingen meer en meer zelf hun doelen te laten bepalen, zijn de OPP's en de Groei in Beeld documenten meer toegeschreven op leerlingenniveau.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen) <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
wat we hebben gedaan?	X				X		
wat we aan faciliteiten hebben geboden?	X				X		
het realiseren van de gemaakte afspraken?	X				X		
wat de leerling daar van merkt?	X				X		

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

Door een goed functionerende stageafdeling binnen het praktijkonderwijs wordt het netwerk van bedrijven ieder jaar verder uitgebreid.

Er wordt ook geleerd buiten de school door bijvoorbeeld deelname aan een lessenserie bij Espec, het behalen van een Heftruck certificaat en contacten met zorginstellingen.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop we kennisdeling invullen, stimuleren en benutten?	X					X	
het stimuleren van collega's om samen te reflecteren en leren van elkaar?	X				X		
de actieve verbindingen met de omgeving?	X				X		
de realisatie van ouder- en leerling participatie?		X			X		

### Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

Samen in de lerende cultuur, met elkaar tot inzicht komen!

Er wordt structureel ingezet op het samen leren van en met elkaar, gericht op het verstevigen van de professionele cultuur.

Er wordt binnen het praktijkonderwijs gewerkt met gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij taken van de teamleider zijn weggezet bij docenten. Het samen verantwoordelijk zijn, wordt door het team positief ervaren waarbij er veel ruimte voor ontwikkeling is. De lerende cultuur is als excellent beoordeeld door de inspectie.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop de medewerkers hun professionele ruimte invullen?	X				X		
de wijze we de professionalisering stimuleren?	X				X		
de wijze waarop iedere medewerker verantwoordelijkheid neemt voor de eigen professionele ontwikkeling?	X				X		
de wijze waarop we ervoor zorgen dat basiskennis van medewerkers op orde is en blijft?		X				X	
het systematisch reflecteren (PDCA) van docenten op het eigen handelen?	X					X	
hoe medewerkers een bijdrage leveren aan (en medeverantwoordelijk zijn voor) de ontwikkeling van het onderwijs?	X				X		
de zichtbaarheid van de visie op leiderschap: 'coachend leidinggeven aan leren'?	X				X		

### Ambitie 4 We hebben de basis op orde

Er heerst een professionele cultuur in het team. De teamleden spreken elkaar aan. De basis wordt halfjaarlijks gecheckt met behulp van de APK waarbij we ons zelf de vragen stellen: 'doen we nog de goede dingen' en 'doen we ze goed'.

De professionele dialoog blijft zo een vast onderdeel innemen van de studiedagen, het team realiseert zich dat het borgen van afspraken en het voorspelbaar handelen onderhoud nodig blijft houden.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 4 We hebben de basis op orde <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop we invulling geven aan: 'we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'.	X				X		

### Ambitie 5 We bieden maatwerk

Door de werkwijze waarbij de leerlingen samen met de mentor zelf hun leerdoelen opstellen, wordt tegemoet gekomen aan het recht doen aan verschillen. Het aanbod is gericht op keuzes en samen leren. Het slimmer organiseren wordt met name in de projectweken ingezet wanneer de docenten samen lesgeven.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 5 We bieden maatwerk <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de ontwikkeling van differentiatievaardigheden bij docenten?		X				X	
de mogelijkheden die we leerlingen aanbieden om hun talenten aan te boren en te ontwikkelen?	X				X		
de bevordering van autonomie van leerlingen?	X				X		
de inzet van ICT bij maatwerk?			X			X	
het gebruik maken van de mogelijkheden die de Wet Onderwijstijd ons biedt?			X			X	
hoe we slimmer kunnen werken door ons onderwijs anders te organiseren?		X			X		

### Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

Op de afdeling praktijkonderwijs lag de focus in 2018 op:

- themaweken waarbij integratie van theorie en praktijk centraal staat;
- het bevorderen van eigenaarschap van leerlingen zichtbaar in lesaanbod en portfolio;
- het opstellen van een instrument (APK) om te borgen/behouden wat goed is. We zijn er trots op dat er vanuit de waarden van de Regius Koers een concrete vertaalslag is gemaakt naar de afdeling en er een eigen APK is ontwikkeld. Het team evalueert samen met leerlingen en ouders de onderwijsontwikkelingen en stelt bij waar dat nodig is.
- implementatie van de begeleidingscyclus; door middel van een goed uitgewerkte jaarplanning staan de momenten van samen voorbereiden en samen leren vast en blijft er borging.
- het praktijkonderwijs heeft in 2018 deelgenomen aan het traject 'excellente school' van de Inspectie en heeft begin 2019 het predicaat Excellent toegekend gekregen.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
het verloop van het proces en invoering van de onderwijsontwikkeling?	X					X	
het realiseren en faciliteren van (experimenter)ruimte?	X					X	
het tempo en de evaluatie- en reflectiemomenten?		X			X		

## 2.3 Regius als netwerkorganisatie

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

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

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

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

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

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

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

raad. Daarnaast onderhouden we goede contacten met de politie, bureau leerplicht, de GGD en de gemeenten in de regio (o.a. VSV-overleg).

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

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

Zelfevaluatie Koers Ambitie 2 We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren. <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
hoe kennisdeling wordt ingevuld, gestimuleerd en benut.		X			X		
het maken van actieve verbindingen met de omgeving.		X			X		

## 2.4 Kwaliteitszorg

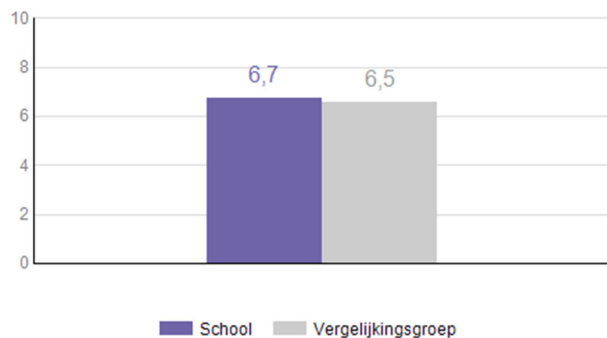
Binnen de sectoren en de teams worden met een terugkerende regelmaat de opbrengsten geëvalueerd en wordt zo nodig de werkwijze bijgesteld.

### Regiusbreed

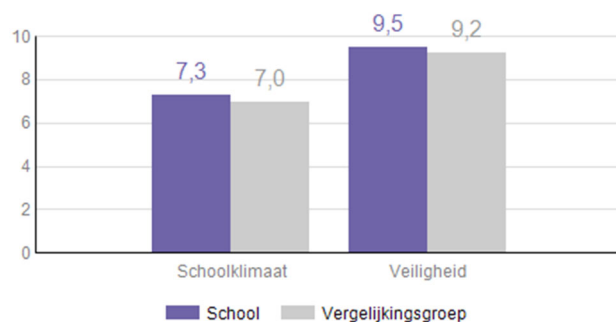
- In januari en juni 2018 is de mate van tevredenheid van de docentbegeleiding gemeten onder de nieuwe collega's. In deze evaluatie is nagegaan of de begeleiding voldoet aan de verwachtingen van de nieuwe collega's. Meer dan 95% van de nieuwe collega's is (zeer) positief over de mate van de begeleiding.
- In 2018 is er vanuit het project Vriend en Vijand een onderzoek gedaan onder alle eerstejaarsleerlingen en docenten van vmbo/pro en havo/vwo naar de ervaren veiligheidsbeleving. De uitkomsten van dit onderzoek zijn een combinatie van de ingevulde vragenlijsten met de verhalen van leerlingen en docenten. Uit dit onderzoek komt het beeld naar voren dat leerlingen en docenten zich veilig voelen op school.
- Op alle locaties zijn in 2018 vragenlijsten bij de leerlingen afgenomen waarmee de algemene tevredenheid over het onderwijs op de locatie gemeten wordt en vragen worden gesteld over beleving van de sociale veiligheid op de locatie. Leerlingen kunnen alleen leren in een veilige omgeving. Uit de onderzoeken blijkt dat de leerlingen zich veilig voelen bij ons op school. Daarnaast zijn op de locaties vragenlijsten onder de ouders van leerlingen van alle leerjaren afgenomen. De uitkomsten van de leerling- en ouder-enquêtes zijn hieronder per locatie opgenomen.

### Havo/vwo

#### Algemene tevredenheid leerlingen

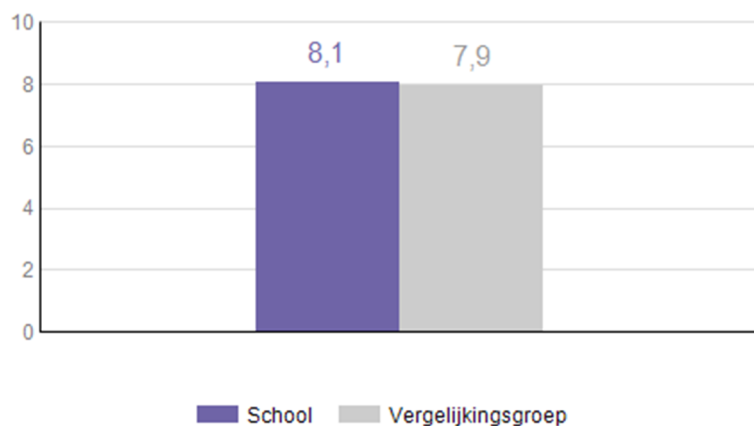


#### Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



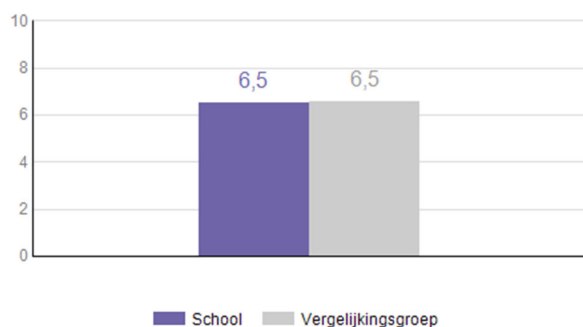
#### Tevredenheid ouders

- In 2018 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Wilhelminalaan havo/vwo. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,1.

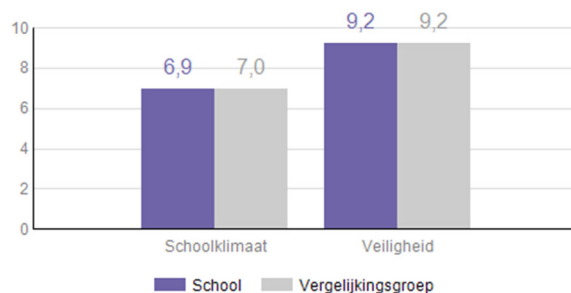


### Vmbo TL

#### Algemene tevredenheid leerlingen

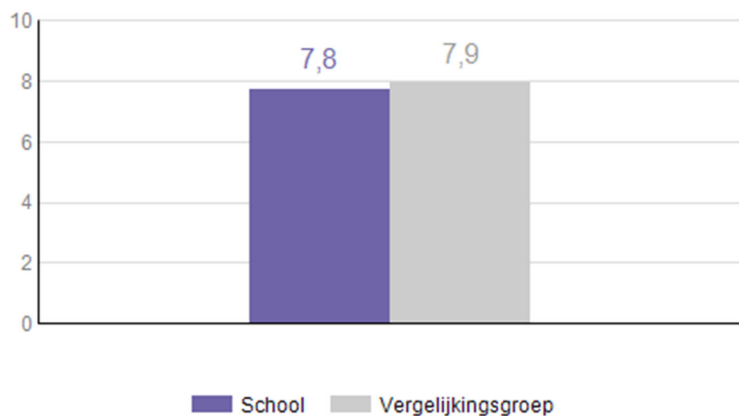


#### Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid

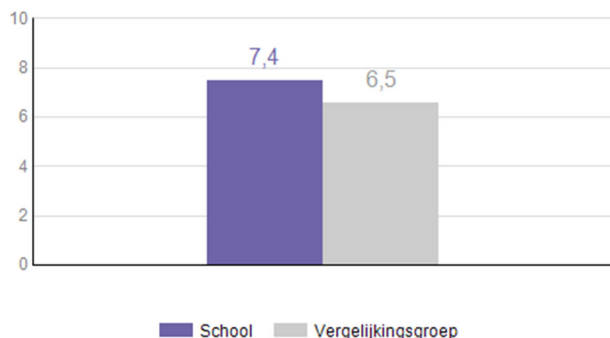


### Tevredenheid ouders

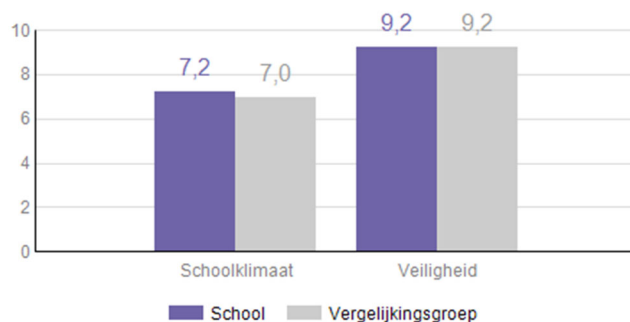
- In 2018 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Oranjelaan vmbo tl. De ouders waardeerden het onderwijs met een 7,8.



### Vmbo BL/KL onderbouw Emmalaan Algemene tevredenheid leerlingen

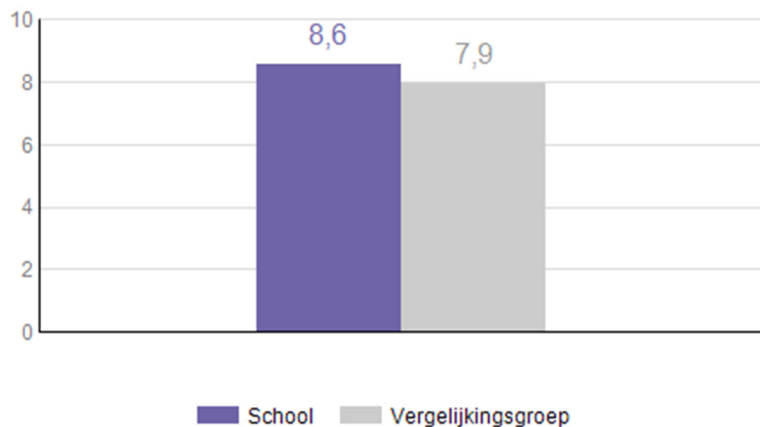


### Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid

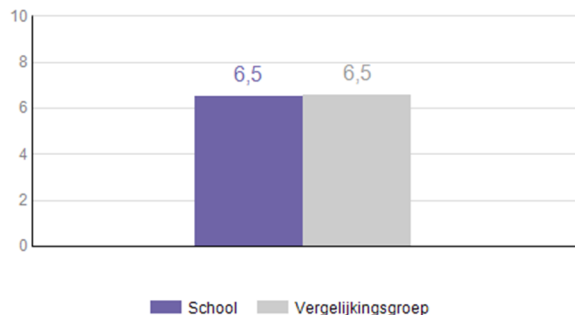


### Tevredenheid ouders

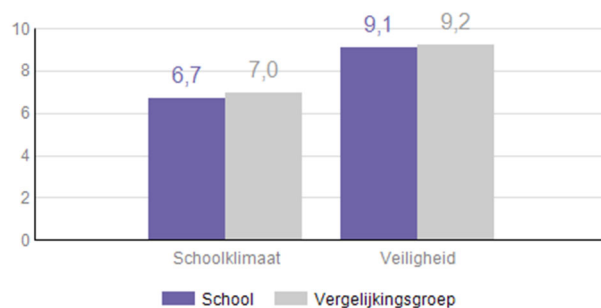
- In 2018 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Emmalaan vmbo bl/kl onderbouw. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,6.



**Vmbo BL/KL bovenbouw Hofstraat**  
**Algemene tevredenheid leerlingen**  
**(derde- en vierdeklasleerlingen)**

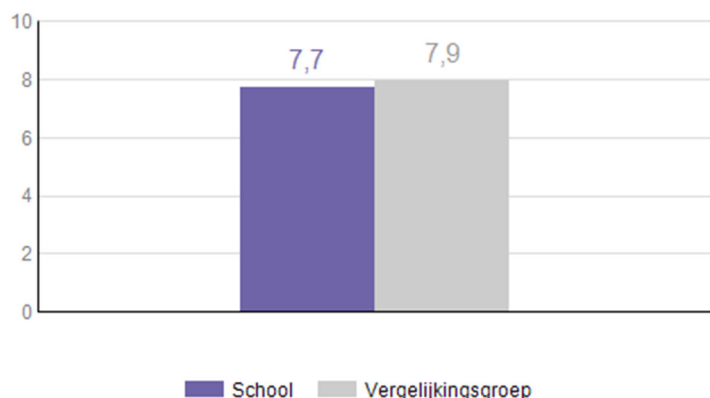


**Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid**



**Tevredenheid ouders**

- In 2018 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Hofstraat, vmbo bl/kl bovenbouw. De ouders waardeerden het onderwijs met een 7,7.



**Tot slot**

In de hierboven staande grafieken is de situatie van het Regius College vergeleken met de vergelijkingsgroep. Wij zijn tevreden als het Regius College gelijk of hoger scoort dan de scholen in de vergelijkingsgroep.

Steeds vaker gebruikt het Regius College de eigen, relevante informatie over bijvoorbeeld cijfers voor nadere analyse en onderzoeken. Zo wordt er binnen alle bovenbouwafdelingen, in overleg met de teamleiders en de secties, een analyse gemaakt van de examenresultaten. Op grond van de uitkomsten worden er verbeterplannen opgesteld. In 2018 is dit met name het geval geweest met betrekking tot de analyse van de examenresultaten van het vmbo TL

## Hoofdstuk 3 Personeel & Organisatie

### 3.1 Inleiding

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

De financiële situatie van het Regius College is gezond. Hierdoor is in 2018 wederom extra geïnvesteerd in het primaire proces (o.a. door klassenverkleining, inzet ontwikkeltijd voor onderwijskundige projecten en professionalisering). Daarnaast blijft er een sterke sturing op het efficiënt inzetten van de beschikbare formatie.

### 3.2 Kengetallen personeel

#### Aantal medewerkers en fte. per 31 december

	2015	2016	2017	2018
Aantal medewerkers	403	411	407	408
Aantal fte. (afgerond)	320	323	325	316

#### Verdeling Directie, OP en OOP per 31 december

Aantal fte. In dienst incl. ziektevervangning	2015	2016	2017	2018
CvB	2	2	2	2
Directie	4	4	4	5
OP	250	251	253	244
OOP	64	66	66	65
Totaal	320	323	325	316

Het aantal medewerkers is met één persoon toegenomen. Ondanks dat het beleid van klassenverkleining is voortgezet, is het aantal fte's gedaald met 9,0 fte. Dit is o.a. te verklaren door de volgende factoren:

- In 2017 waren er werknemers in dienst die feitelijk niet meer werkzaam waren (o.a. door verlofopname voorafgaand aan pensioen en langdurige ziekte). Hun vervangers waren al eerder opgenomen in de formatie. Op de peildatum 31 december 2018 waren deze medewerkers niet meer in dienst (4,3fte).
- Er wordt minder gebruik gemaakt van verlofregelingen (ca. 2,0 fte) (o.a. overgangsmaatregel LFBP (oude BAPO-regeling), studieverlof en ouderschapsverlof).
- Vier medewerkers maken gebruik van bijzonder verlof; zij zijn wel in dienst maar hebben een kleine betrekkingsovervang (1,2fte).

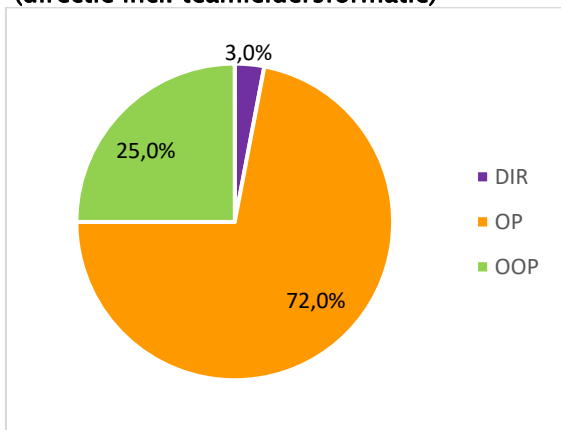
- In 2017 is boven op de ontwikkeltijd nog 1,3 fte extra ontwikkeltijd ingezet in vmbo TL, in 2018 was dit niet het geval.
- De tijdelijke uitbreiding van de OOP-formatie met 0,6 fte in verband met de invoering van het nieuwe personeels- en financiële pakket AFAS is beëindigd.

In de Onderwijsatlas voortgezet onderwijs<sup>2</sup> zijn de landelijke gegevens opgenomen (gebaseerd op 2016): bijna driekwart van het personeel (72%) behoort tot het OP, een kwart (25%) tot de categorie OOP en 3% tot de functiegroep directie. Op het Regius college hoort 75% van de medewerkers tot het OP, 20% tot het OOP en 5% tot de directie. Hierbij zijn het CvB, de sectordirecties en de teamleidersformatie bij de directie gerekend.

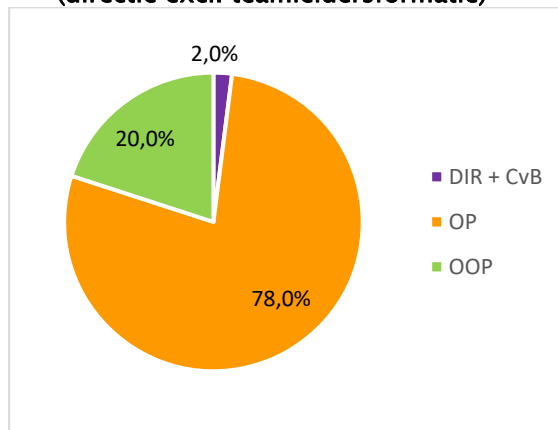
In de landelijke gegevens zijn de teamleiders niet bij de directie gerekend. Indien wij alleen de directieformatie (zonder teamleiders) tellen zou de verdeling er als volgt uitzien: 77% O.P. 21% O.O.P. en 2% directie.

Het Regius College hanteert al jaren een eigen norm: minimaal 75% van de personele uitgaven gaat naar het primaire proces (het O.P.); het verzorgen en ontwikkelen van onderwijs.

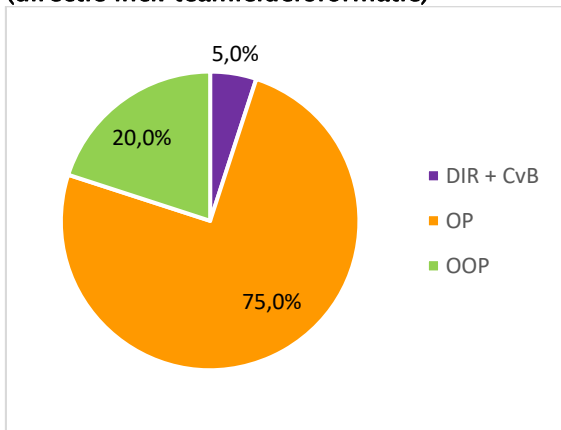
**Landelijk 2016<sup>2</sup>**  
(directie incl. teamleidersformatie)



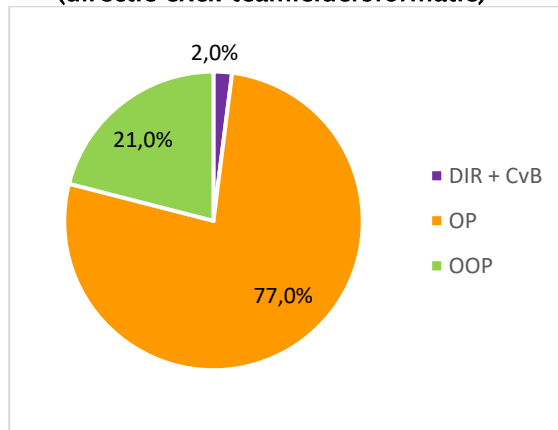
**Regius College per 31 december 2017**  
(directie excl. teamleidersformatie)



**Regius College per 31 december 2018**  
(directie incl. teamleidersformatie)



**Regius College per 31 december 2018**  
(directie excl. teamleidersformatie)

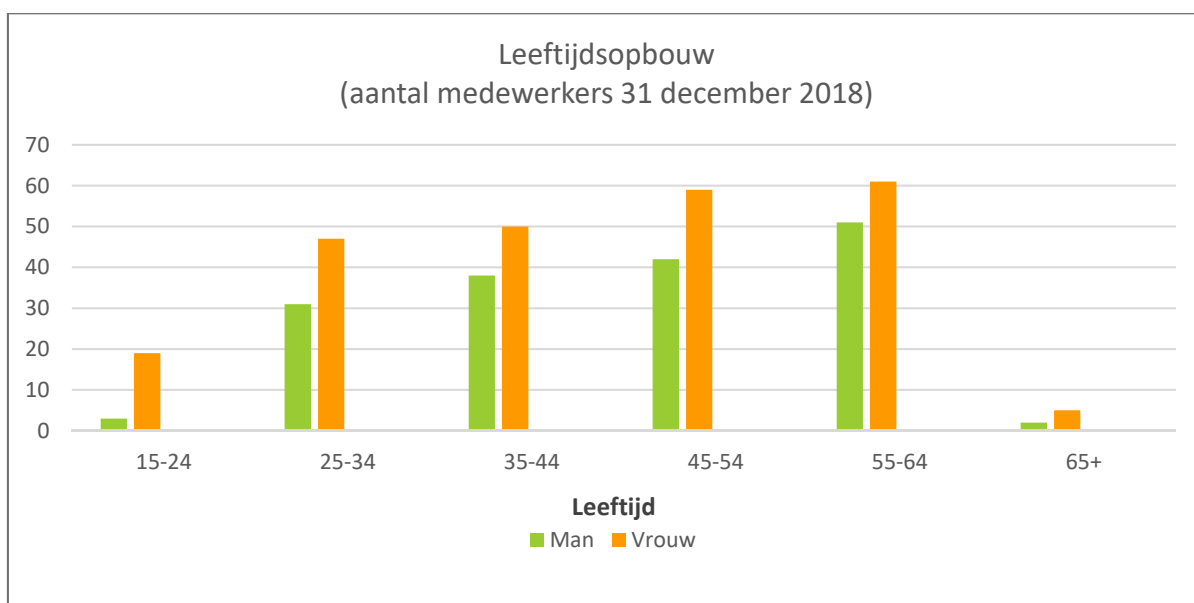


<sup>2</sup> Onderwijsatlas voortgezet onderwijs VOION, 2016 (meest recente beschikbare gegevens)

## Personele leeftijdsopbouw

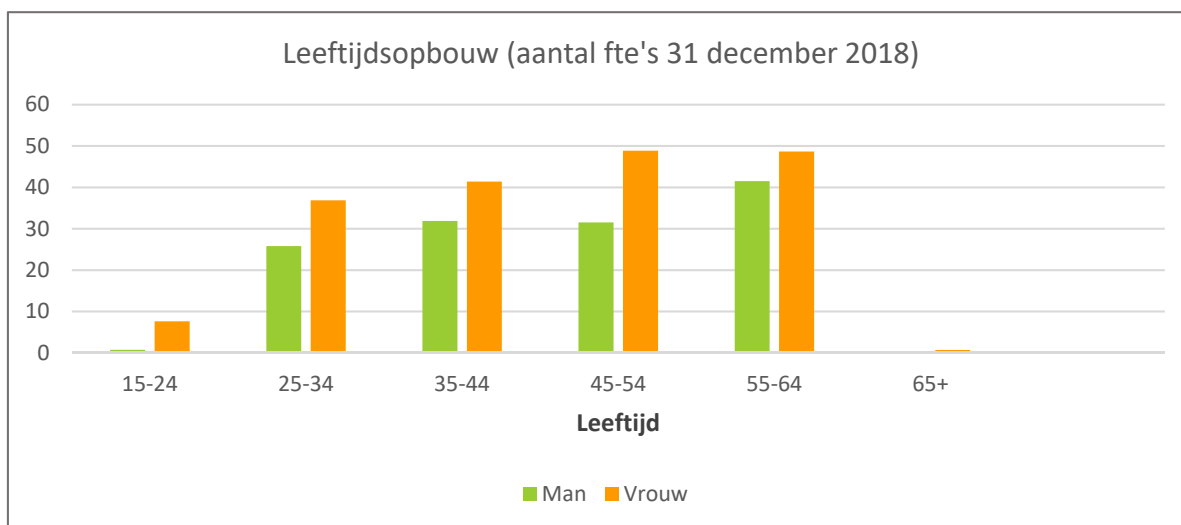
### Aantal medewerkers

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
	31/12/17	31/12/17	31/12/17		31/12/18	31/12/18	31/12/18
18 tot 25 jaar	1	18	19		3	19	22
25 tot 35 jaar	30	53	83		31	47	78
35 tot 45 jaar	46	44	90		38	50	88
45 tot 55 jaar	35	58	93		42	59	101
55 tot 65 jaar	60	55	115		51	61	112
66+ jaar	5	2	7		2	5	7
<b>Totaal</b>	<b>177</b>	<b>230</b>	<b>407</b>		<b>167</b>	<b>241</b>	<b>408</b>



### Aantal fte's

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
	31/12/17	31/12/17	31/12/17		31/12/18	31/12/18	31/12/18
15 tot 25 jaar	0,20	9,15	9,35		0,74	7,62	8,36
25 tot 35 jaar	26,18	42,88	69,06		25,80	36,88	62,68
35 tot 45 jaar	43,15	31,81	74,96		31,89	41,39	73,28
45 tot 55 jaar	32,67	43,63	76,30		31,54	48,86	80,40
55 tot 65 jaar	52,03	42,58	94,61		41,52	48,66	90,19
66+ jaar	0,48	0,12	0,60		0,17	0,72	0,89
<b>Totaal</b>	<b>154,71</b>	<b>170,17</b>	<b>324,88</b>		<b>131,66</b>	<b>184,13</b>	<b>315,80</b>



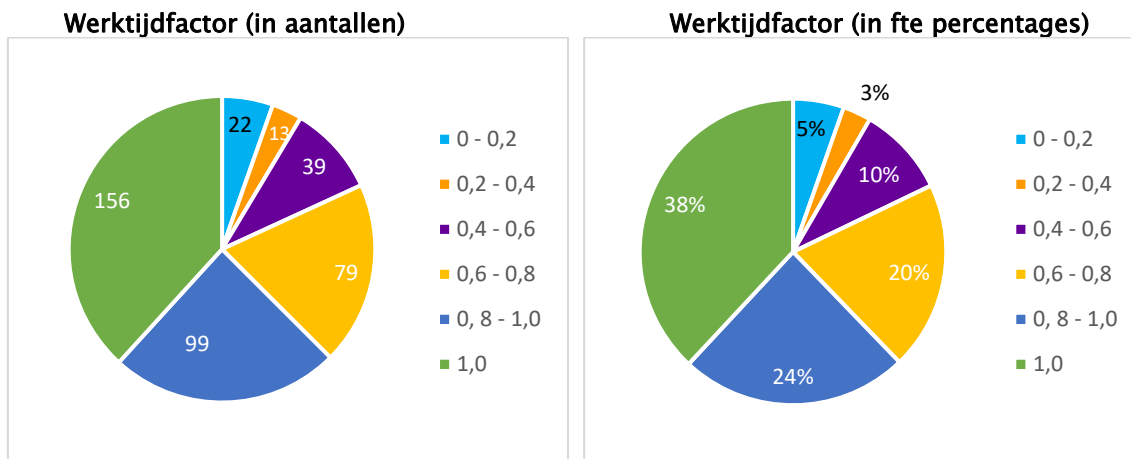
Bijna 30% van de medewerkers is ouder dan 55 jaar. Zij zullen de komende tien jaar in ieder geval de school verlaten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De komende jaren zullen vooral docenten Nederlands, vreemde talen en exacte vakken nodig zijn. Met name binnen het eerstegraads vakgebied ontstaat een behoefte aan deze docenten. Eerstegraads lessen voor exacte vakken en vreemde talen worden relatief vaak gegeven door docenten van 55 jaar of ouder. Tegelijkertijd is de instroom van studenten aan de eerstegraads lerarenopleidingen voor deze vakken op dit moment beperkt.

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

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

### Fulltime en parttime medewerkers

In de onderstaande diagrammen is de verdeling van fulltime en parttime medewerkers weer-gegeven in aantallen en in percentages (situatie op 31 december 2018).



Bij deze diagrammen is uitgegaan van de (bruto) werktijdfactor. Een deel van de medewerkers is minder inzetbaar dan hun betrekkingsovervang aangeeft, door bijvoorbeeld inzet uren in het kader van Leefstijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP), ouderschapsverlof en studie-verlof. De medewerkers met een 0,0-0,2 fte aanstelling zijn duale of PAL-studenten. 62% van de medewerkers is minimaal vier dagen op school werkzaam.

### Leefstijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP)

Met ingang van de 2014-2015 hebben alle medewerkers in het kader van het Leefstijdsfase Bewust Personeelsbeleid (LFBP) een individueel keuzebudget (IKB) gekregen (bij 1 fte vijftig klokuren per jaar) dat jaarlijks kan worden ingezet of worden gespaard. Deze uren kunnen worden ingezet voor lesvermindering, taakvermindering, verlof en worden uitbetaald ten behoeve van kinderopvang of extra pensioenstorting. Ook is uitbetaling van de uren (tot en met 2016 voor medewerkers met een salaris t/m schaal 8, vanaf 2017 voor alle medewerkers) mogelijk. De meeste uren worden gespaard.

#### Inzet LFBP

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

Medewerkers vanaf 57 jaar hebben recht op een aanvullend budget. Voor de medewerkers die op 1 augustus 2014 52 jaar of ouder waren, geldt een overgangsmaatregel.

In onderstaand overzicht is weergegeven hoeveel medewerkers gebruik maken van de faciliteiten LFBP met een aanvullend budget of van de overgangsmaatregel. Het totaal aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de overgangsregeling LFBP (alle medewerkers die op 1 augustus 2014 52 jaar of ouder waren) bedraagt 103. 60% van deze medewerkers maakt gebruik van de regeling.

Leeftijdscat.	Totaal aantal medewerkers 31-12-2018	Medewerkers over- gangsreg. LFBP 31-12-2018	% deelname Overgangsreg. LFBP 31-12-2018
56	9	0	0%
57 – 66 jaar en 3 maanden	94	62	66%
<b>Totaal</b>	<b>103</b>	<b>62</b>	<b>60%</b>

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

#### Ouderschapsverlof

Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling ouderschapsverlof is verminderd: 21 collega's in 2018 (2017:28 medewerkers). Totaal is voor 4,2 fte (2017: 6,3 fte) verlof opgenomen; het grootste deel betreft een combinatie van betaald verlof 1,6 fte (2017: 3,14 fte); de medewerker ontvangt voor deze uren 55% van de bezoldiging) en onbetaald verlof 1,6 fte (2017: 3,16 fte). Ook is de inzet van het individueel keuzebudget in combinatie met ouderschapsverlof een aantrekkelijke optie.

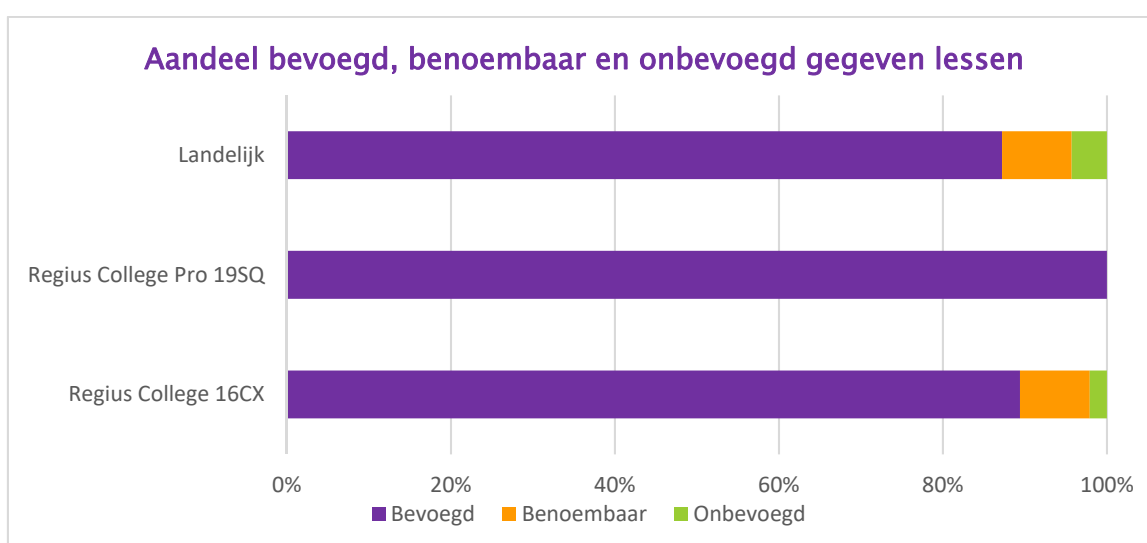
#### Instroom en uitstroom personeel 2018 (aantal medewerkers)

	Instroom	Uitstroom
<b>Instroom</b>	40	38
<b>Uitstroom:</b>		
- einde stage		5
- einde vervanging		5
- (flexibel) pensioen		9
- initiatief werkgever		8
- instroom WIA		2
- op eigen verzoek		7
- nieuw contract		1
- ziek uit dienst gegaan		0
- overlijden		0
- einde contract		1

Een belangrijke reden voor uitstroom (zie tabel) is (flexibel) pensioen (negen keer). Daarnaast is op initiatief van de werkgever van acht medewerkers met een tijdelijke aanstelling het dienstverband niet verlengd. Van vijf medewerkers is het dienstverband beëindigd omdat zij een tijdelijke aanstelling hadden wegens vervanging. Bij ontslag op eigen verzoek (zeven keer) waren de redenen: een baan dicht bij huis (drie keer), positieverbetering (twee keer) of een uitdaging elders in het onderwijs (twee keer).

In 2018 zijn alle vacatures (zowel de reguliere als de tijdelijke vacatures ter vervanging van zieke collega's) vervuld. Vooral tijdelijke vacatures (vervanging wegens ziekte- en zwangerschapsverlof) voor o.a. natuurkunde, Engels en Nederlands zijn moeilijk in te vullen en worden door meerdere mensen (o.a. studerende(n)) ingevuld of door een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van zittend personeel. De werkdruk voor de zittende medewerkers neemt hierdoor toe. Dit is een punt van zorg en dus van aandacht. Steeds wordt op individueel niveau bekeken of er werkdruk ontstaat en hoe deze kan worden voorkomen. De instroom was veertig waarvan één herindiensttreding. Nieuwe collega's volgen voor de start van het schooljaar een tweedaags kennismakingsprogramma en worden gedurende de eerste twee jaar intensief begeleid.

### Aandeel bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen



Uitgangspunt is dat alle docenten uiteindelijk bevoegd zijn. In 2018 werd bij het Regius College (16CX) 89,4% en bij Regius College Pro (19SQ) 100% van de lessen gegeven door docenten die over een juiste bevoegdheid beschikken. Bij het Regius College (16CX) werd 8,5% van de lessen gegeven door docenten die benoembaar zijn en 2,1% van de lessen door onbevoegde en onderbevoegde docenten.

Het is belangrijk om te vermelden dat docenten die nog niet bevoegd lesgeven een uiteenlopende groep omvat, o.a. docenten die een master behaald hebben maar nog geen lesbevoegdheid hebben (o.a. zij-instromers), docenten die een tweedegraads bevoegdheid hebben maar in het eerstegraads gebied lesgeven, docenten die een lesbevoegdheid hebben voor een ander (verwant) vak en docenten die nog geen lesbevoegdheid hebben.

We hanteren de definitie die gebruikt wordt door IPTO (Integrale Personeelstellingen Onderwijs) om de gegevens te kunnen vergelijken met landelijke gegevens. Iemand is bevoegd indien deze persoon een bevoegdheid heeft voor het juiste vak en de juiste graad. Benoembaar is iemand die minder dan vier jaar in opleiding is voor het betreffende vak of onderbevoegd is voor het betreffende vak. Onbevoegd is een docent zonder bevoegdheid, langer dan vier jaar in opleiding of docenten met een bevoegdheid voor een ander vak. Landelijke cijfers<sup>3</sup> laten zien dat er landelijk meer lessen onbevoegd worden gegeven dan op het Regius College. De cijfers tonen aan dat het beleid om te investeren in opleiding en begeleiding van studenten en (studerende) docenten succesvol is: slechts 2,1% van de lessen wordt door onbevoegde of onderbevoegde docenten gegeven; landelijk is dit 4,3%. Dit beleid wordt in 2019 gecontinueerd en geïntensiveerd voor de tekortvakken (o.a. natuurkunde, scheikunde, wiskunde, Nederlands en Engels). We blijven investeren in de Academische Opleidingschool en introductieprogramma's en stimuleren het gebruik van Lerarenbeurzen (o.a. Lerarenbeurs en zij-instroomtraject).

Ook zijn met alle nog niet bevoegde docenten afspraken vastgelegd over het volgen van een opleiding tot het behalen van een bevoegdheid en de termijn waarbinnen de opleiding wordt afgerond. Indien er sprake is van onvoldoende voortgang, wordt de aanstelling niet verlengd. In de groep benoembaar zitten veel collega's die binnen korte tijd hun bevoegdheid zullen halen.

### Verzuim

Het verzuimpercentage in 2018 is gestegen ten opzichte van 2017 van 4,7% naar 5,8% (exclusief zwangerschapsverlof). Er is in 2018 wederom veel aandacht besteed aan de aanpak van het verzuim, o.a. door meer nadruk op preventie en monitoring (door bijvoorbeeld het voeren van frequent verzuimgesprekken, aanbieden van coachingstrajecten, deelname aan de pilot van Voion 'Over werk(druk) gesproken' en cursussen o.a. Lekker werken, lekker leven en mindfulness).

Deze stijging wordt o.a. veroorzaakt door langdurige verzuimtrajecten door medische ingrepen (WIA uitkering) en herstel van werknemers. De klachten zijn niet of slechts voor een klein deel werk gerelateerd. In het jaarverslag van de arbodienst wordt vermeld dat de (verzuimende) medewerkers de school als prettig en veilig ervaren; dit is een belangrijk punt in het kader van het welzijn van de medewerkers. Bij het schrijven van dit jaarverslag zijn de landelijke cijfers over 2017 bekend; de landelijke gegevens over 2018 zijn nog niet beschikbaar. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage (2017) is 5,3%.

Gem. verzuimpercentage	2016	2017	2018	Landelijk 2017 <sup>4</sup>
	5,7%	4,7%	5,8 %	5,3%
Verzuimfrequentie	2016	2017	2018	Landelijk 2017
	1,1	0,98	1,01	1,6

<sup>3</sup> Bron: IPTO rapportage november 2018

<sup>4</sup> Meest recent beschikbare benchmark / branchegegevens DUO

De verzuimfrequentie (het aantal keren dat men zich ziek meldde) is licht gestegen van 0,98 in 2017 naar 1,01 in 2018 (benchmark 2017 1,6). Verder is te melden dat 41% van de werknemers zich in zijn geheel niet heeft ziekgemeld in 2018 (benchmark 2017 36%) en dus 59% van de medewerkers de oorzaak is van het verzuim. In 2017 was het percentage nulverzuimers 42%.

De aangevraagde deskundigenoordelen en de WIA-aanvragen zijn zonder problemen door het UWV geaccepteerd. Hieruit blijkt dat de verzuimende medewerkers goed gevolgd en begeleid worden.

Verzuimduur	Aantal verzuim dagen			% verzuimdagen		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Kort (1 t/m 7 dagen)	966	775	699	11,0 %	12,8 %	10,5 %
Middellang (8 t/m 42 dagen)	798	541	538	9,1 %	8,9 %	8,1 %
Lang (43 dagen tot 1 jaar)	3.025	2.992	2.558	34,4 %	49,3 %	38,6 %
Lang II (1 jaar en langer)	3.998	1.759	2.838	45,5 %	29,0 %	42,8 %
<b>Totaal</b>	<b>8.787</b>	<b>6.067</b>	<b>6.633</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Bovenstaand overzicht laat zien dat het kortdurend, middellang en lang verzuim is gedaald, maar dat de stijging van het totale verzuim wordt veroorzaakt door stijging van het lang II verzuim (meer dan 365 dagen).

### 3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap

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

Op 11 oktober 2018 vond de eerste Regiusbrede studiedag voor alle medewerkers plaats met als titel 'Regius Open: laten zien wat we samen kunnen'. Naast inspirerende inleiders, werden de workshops over onderwijskundige ontwikkelingen gegeven door collega's. Ook binnen de sectoren en locaties zijn er periodiek verschillende studiedagen waarop de teams gerichte scholing volgen, bijvoorbeeld op het gebied van handelingsgericht werken.

Nieuwe docenten zijn tevreden over de begeleiding in het eerste en tweede jaar. Opvallend is dat sollicitanten de goede begeleiding noemen tijdens sollicitatiegesprekken.

Ook in 2018 hebben we deelgenomen aan de Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) en het Kweekvijvertraject voor teamleiders van de NSO.

Er is veel expertise op school aanwezig; de projectleider onderwijs begeleidt de teams en ontwikkelgroepen. Er zijn professionele leergemeenschappen en de projectleider onderwijs en de schoolopleiders bieden trainingen aan voor de studenten en verzorgen een tweejarige leergang voor werkplekbegeleiders. Nog niet alle expertise op school is ontsloten. De Noord-Hollandse nuchterheid maakt dat collega's initiatieven of ontwikkelingen gewoon vinden en deze daardoor niet delen. Er zijn wel weer stappen gezet; op de Regius brede studiedag gaven twintig collega's workshops. Positief effect is dat collega's van de verschillende opleidingen elkaar opzoeken en van elkaar leren en zich ontwikkelen. Ook verzorgen verschillende collega's een aanbod in de Regius Academie.

Het behalen van een hogere of andere onderwijsbevoegdheid wordt gestimuleerd. In 2018 heeft dit geleid tot zeven afgestudeerde collega's (o.a. in de tekortvakken wiskunde, scheikunde en Nederlands) en nieuwe aanvragen voor een Lerarenbeurs. In totaal studeren 27 collega's met een Lerarenbeurs en op kosten van de school.

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

Bij teamleiders, sectordirectie en het CvB is een intrinsieke motivatie aanwezig om te leren en te ontwikkelen. Dit gedrag past bij het gewenste gedrag van medewerkers van het Regius College; leidinggevendenden tonen daarbij voorbeeldgedrag. Er zijn jaarlijks minimaal twee studiedagen.

Bijna alle leidinggevendenden namen deel aan de door de Topgroep georganiseerde Masterclass met Pedro de Bruijckere en alle leidinggevendenden volgen de leergang teamcoaching. In 2018 hebben een lid van het CvB en twee directieleden van zowel vmbo/pro als havo/vwo de leergang SHRM (Strategische Human Resource Management) van de VO-academie gevolgd. Ook hebben drie teamleiders deelgenomen aan de leergang 'Peoplemanagement voor teamleiders' georganiseerd voor de VO-Academie.

Om de ambities uit de Koers 2018-2022 te realiseren zijn nieuwe initiatieven op het gebied van professionalisering ontplooid.

### **Leergang Teacher Leadership**

De Topgroep (alle scholen voor voortgezet onderwijs in de kop van Noord-Holland) heeft in samenwerking met de NSO-CNA een training opgezet voor docenten: 'Teacher Leadership'. Teacher Leadership is in het kader van schoolontwikkeling en bijvoorbeeld 'gespreid leiderschap' van belang om bij een brede groep docenten leiderschap te ontwikkelen om dat vervolgens in te kunnen zetten in de eigen school.

We denken daarbij aan de rol die docenten spelen in het eigen team, de sectie, professionele leergemeenschappen en/of in ontwikkelgroepen in de school; docenten die in staat zijn om leiding te geven aan (een groep) collega's en die in staat zijn om op een effectieve manier leiding te geven aan zichzelf en die effectief zelfsturend zijn. Kernbegrippen daarbij zijn onderwijskundig leiderschap, ontwikkeling van een professionele cultuur, (zelf)reflectie, gespreksvaardigheden, dialoog en het geven en ontvangen van feedback.

Door de training aan te bieden aan docenten van alle scholen uit Noord-Holland Noord ontstaat een netwerk van dwarsverbanden, kennisuitwisseling en intervisie. Er zijn drie groepen met in totaal 60 deelnemers waarvan 32 docenten van het Regius College. De belangstelling vanuit de school was nog groter; mogelijk wordt in 2019 de leergang opnieuw aangeboden.

In 2018 is er tevens een studiedag voor de schoolleiding georganiseerd die in het teken stond van de leergang Teacher Leadership onder leiding van dr. Marco Snoek en Pim Visser.

### Aansluiting bij actuele ontwikkelingen

De Regius Academie sluit aan bij actuele ontwikkelingen en vragen uit de school. Enkele voorbeelden uit het aanbod van 2018 zijn:

- twee trainingdagen met het thema 'De perfectionistische leerlingen en hun leraren en ouders' gegeven door Ard Nieuwenbroek.
- 'Omgaan met (hoog)begaafde leerlingen en onderpresteerders' gegeven door een expert van de OBD Noordwest.
- bedrijfsbezoeken aan innovatieve bedrijven in de regio; een initiatief van twee collega's.

In 2018 is wederom aandacht besteed aan professionalisering van het OOP. Er zijn trainingen gegeven gericht op ondersteuning bij projecten en samenwerken in OOP-teams (sectoradministraties en conciërgeteam). De medewerkers van de afdelingen personeelszaken, financiën en applicatiebeheer hebben een scholing gevolgd in het werken met het personeels- en financiële pakket AFAS.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 6 Het Regius College is een aantrekkelijke werkgever <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de bijdrage van het SHRM-beleid aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en het Regius College als geheel		X			X		
het aantrekken en behouden van voldoende nieuwe medewerkers		X			X		
het stimuleren van werkplezier voor onze medewerkers?		X			X		

### 3.4 Prestatiebox

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

De sectoren werken op basis van de Regius Koers, de sectorplannen 2018 en 2019 en de teamplannen 2018 en 2019 aan verschillende onderwijskundige plannen en projecten. Er worden 2.800 klokuren ontwikkeltijd voor 16CX ingezet (o.a. voor de professionele leergemeenschappen in het project 'Gemotiveerd voor onderwijs' (sector havo/vwo), ontwikkelingen van de profielen (sector vmbo BL/KL) en de onderwijskundige ontwikkelingen binnen vmbo TL) en 400 klokuren ontwikkeltijd voor onderwijskundige ontwikkeling praktijkonderwijs (19SQ). Ook wordt ontwikkeltijd gerealiseerd door op bepaalde dagen te werken met een verkort rooster (30 minuten) zodat docenten en medewerkers samen kunnen werken aan nog beter onderwijs. Daarnaast zijn er studiedagen opgenomen in het jaarrooster.

Verder worden er bijvoorbeeld circa 350 klokuren voor ICT-projecten, 300 klokuren voor het project leerlingcoaches en wiscoaches, 2.450 uren voor de opleiding KED-coach, 480 klokuren voor de OOG vmbo en 450 klokuren voor het Honoursprogramma havo/vwo ingezet.

Deels leiden deze ontwikkelingen tot een (tijdelijke) uitbreiding van de O.P.-formatie. Deze uren leiden niet altijd tot uitbreiding van de formatie vanwege de onderwijsspecifieke situatie dat activiteiten zoveel mogelijk plaatsvinden binnen de betrekkingsovervang van de docenten onder de noemer 'overige taken'. Bij een deel van de collega's leidt het wel tot lesvermindering; de zogenaamde 'omruillessen'. Er is 7 fte aan omruillessen ingezet (kosten ongeveer €469.000). De tijdelijke uitbreiding van de teamleidersformatie wordt ook betaald uit de Prestatiebox. Ook worden kosten voor scholingsbijeenkomsten deels betaald uit de Prestatiebox.

### 3.5 Ontwikkeling Functiemix

De functiemix geeft de verdeling van de docenten binnen de school over de verschillende docentfuncties (LB-, LC- en LD-functies) weer. Meer informatie hierover is terug te vinden op [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl).

In overleg met de GMR heeft het CvB vastgesteld hoe de versterking van de functiemix wordt gerealiseerd. Met ingang van 1 augustus 2018 heeft een docent (0,95 fte) een LD-functie en hebben drie docenten (2,8 fte) een LC-functie gekregen (tiende tranche benoemingen).

#### Rekentool

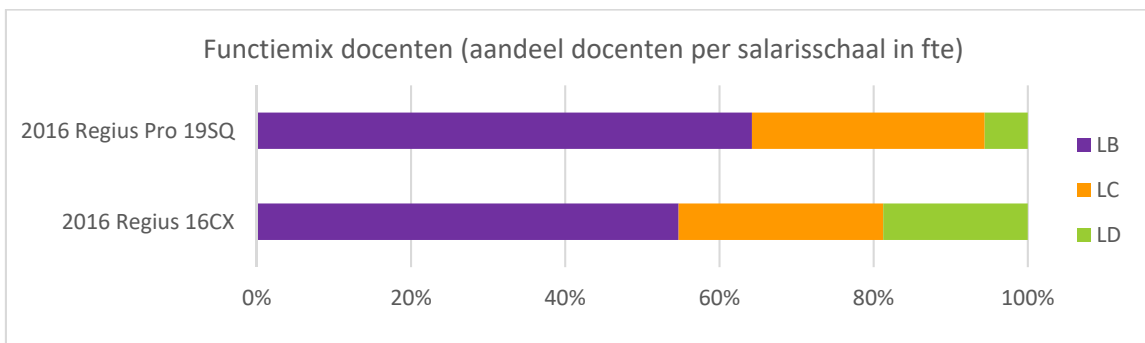
Het ministerie van OCW, de onderwijsvakbonden en de VO-raad hebben gezamenlijk een rekentool voor de functiemix in het VO ontwikkeld. De rekentool is in 2014 ontwikkeld na intensief overleg tussen de partijen over de betaalbaarheid van het Convenant Leerkracht in het VO.

### Maatwerkafspraken Regius College

Het CvB heeft met de PGMR op basis van de rekentool (specifiek voor het Regius College) en de te behalen functiemixpercentages op basis van de inkomsten, per brinnummer maatwerkafspraken gemaakt. Hieronder zijn de functiemixpercentages in een overzicht opgenomen. Het betreft een vergelijking tussen de startmix in 2008, de doelmix in 2020 op basis van de gegevens uit 2008, de te bereiken functiemix op basis van de uitkomsten van de rekentool en tot slot (ter informatie) de stand van zaken per 1 oktober 2018. De percentages tellen niet altijd op tot exact 100% vanwege een kleine LE-formatie en afrondingsverschillen.

16CX	Startmix 2008	Doelmix 2020	Bereikbaar 2020 o.b.v. rekentool	Functiemix per 1 oktober 2018
LB	68,4 %	47,40 %	54,33 %	54,70 %
LC	20,6 %	30,60 %	27,30 %	26,55 %
LD + LE	10,2 %	21,20 %	17,57 %	18,75 %

19SQ	Startmix 2008	Doelmix 2020		Bereikbaar 2020 op basis van rekentool (incl. bandbreedte)	Functiemix per 1 oktober 2018
		Excl. Bandbreedte	Incl. bandbreedte		
LB	93,40 %	72,40 %	67,40 %	67,40 %	64,22 %
LC	6,60 %	16,60 %	26,60 %	26,60 %	30,19 %
LD	0,00 %	11,00 %	6,00 %	6,00 %	5,59 %



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

1. Voor 16CX: de bovengenoemde originele doelmix 2020 en de te bereiken functiemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare middelen) zijn respectievelijk de boven- en ondergrens van de te bereiken functiemixpercentages. Het CvB streeft er hierbij naar om, op basis van de huidige financiële positie van het Regius College, de te realiseren functiemixpercentages dicht aan te laten sluiten bij de bovengrens. In de praktijk betekent dit dat het CvB, bij het jaarlijks vaststellen van de vacatureruimte voor LC en LD, uitgaat van de eerdergenoemde bovengrens. Voor de volledigheid zijn hieronder de onder- en bovengrens aangegeven met daartussen in de stand van zaken per 1 oktober 2018. Dit schema zal jaarlijks in het bijgestelde formatieplan worden opgenomen.

Funcities	Ondergrens	Funciemix 1 okt 2018	Bovengrens
LB	54,33 %	54,70 %	47,40 %
LC	27,30 %	26,55 %	30,60 %
LD	17,57 %	18,75 %	21,20 %

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

In het voorjaar van 2019 vindt een volgende tranche (de elfde tranche) LC- en LD-benoemingen plaats.

### 3.6 Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW)

Het Regius College maakt per 1 januari 2016 deel uit van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West, kortweg AONHW. De AONHW is het samenwerkingsverband van



acht scholen voor voortgezet onderwijs, drie hogescholen en twee universiteiten in Noord-Holland. De partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de Opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar.

Goede docenten zijn en blijven dé kwaliteitsbepalers voor goed onderwijs. Het opleiden van goede docenten is daarom essentieel. Het opleiden en begeleiden stimuleren tevens de professionele ontwikkeling van docenten, schoolopleiders en leidinggevenden door o.a. contacten met externen, de deelname aan gezamenlijke activiteiten, projecten, masterclasses en netwerken. De school ontvangt een financiële bijdrage van circa €50.000 per schooljaar.

Deelname aan de Academische Opleidingsschool heeft in 2018 o.a. geleid tot een toename van het aantal studenten binnen de school (met name studenten voor het eerstegraads vakgebied), verdere professionalisering van de werkplekbegeleiders en actieve participatie in diverse onderzoeksgroepen gericht op een intensieve samenwerking met universiteiten en hogescholen.

Speciale aandacht heeft de verdere professionalisering van werkplekbegeleiders. Vanaf het schooljaar 2018-2019 werken we aan een effectieve praktijk in het ondersteunen van studenten in opleiding en starters in het onderwijs naar meer ervaren docenten. Dit doen we door te werken met een groep docenten die zich wil ontwikkelen en verbreden in het ondersteunen (begeleiden) van deze doelgroep. Ook in het uitvoeren van nieuwe taken is een docent lerend: in opleiding, startend, ervaren, meesterschap. Het tweejarige traject is opgezet

en wordt gegeven door de schoolopleider, de projectleider onderwijs en een externe begeleider. In 2018 zijn tien collega's gestart met het traject. Ook in 2019 zal een groep starten met het tweejarig traject zodat de school uiteindelijk over circa twintig opgeleide werkplekbegeleiders beschikt. De huidige docentbegeleiders sluiten bij een deel van het traject aan en onderhouden op deze wijze hun professionele ontwikkeling.

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

### 3.7 Arbeidsomstandigheden

Als werkgever is het Regius College gericht op het creëren van een gezond werkklimaat voor de werknemers. De basis hiervoor vormt de Risico Inventarisatie (RI&E) die elke vier jaar wordt uitgevoerd.

#### RI&E

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

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

Locatie	Uitgevoerd	planning
Wilheminalaan	14-09-2016	2020
Oranjelaan	13-12-2016	2020
Hofstraat	22-05-2017	2021
Emmalaan/Pro	12-05-2015	2019
Beleid psychosociale arbeidsbelasting	31-03-2015	2019

#### Werkdruk en werkplezier

Werkdruk is een belangrijk aandachtsgebied binnen het integraal personeelsbeleid van het Regius College. Het tegengaan van problematische werkdruk en stress is in het belang van zowel de werknemer als de werkgever.

Om het thema werkdruk verder bespreekbaar te maken en aan te pakken doen we mee aan de pilot 'Over werk(druk) gesproken' van VOION. De pilot bestaat uit een methodiek die is ontwikkeld om met het team oplossingen te vinden voor werkdrukproblemen. Hierin staat een continue oplossingsgerichte dialoog centraal. Tussen teamleden onderling, tussen teams en hun leidinggevende en tussen teams en bestuurder. Deze methodiek is wetenschappelijk getest en effectief gebleken. De voorbereidingen zijn gestart in 2018, de verdere uitvoering vindt plaats in 2019.

Binnen de school en in gesprekken met de PGMR is het thema werkdruk een terugkerend thema. Het thema is onderwerp van gesprek in het jaarlijkse ontwikkelgesprek, op teambijeenkomsten, studiedagen en in de (P)GMR. Als gevolg van deze werkwijze is er sprake van verbreding en verdieping van het beleid dat reeds is ingezet om werkdruk en met name werkstress te verminderen. Zo worden bijvoorbeeld in de Regius Academie diverse trainingen aangeboden waaronder 'Lekker werken, lekker leven', individuele coaching en mindfulness.

### **Arbeidsmiddelen**

Er zijn weer diverse aanvragen gedaan voor computerbrillen en otoplastieken. Tevens zijn er op verschillende locaties werkplekbezoeken afgelegd omdat collega's lichamelijke klachten hadden. De bevindingen van de werkplekbezoeken worden met de betreffende teamleider besproken. Waar nodig zijn er hulpmiddelen aangeschaft om de werkplek te optimaliseren.

### **Keuring NEN-3140**

De Arbowet stelt dat werkgevers zorg moeten dragen voor veilige elektrische installaties en handgereedschap. Periodieke inspecties zijn dus noodzakelijk. Jaarlijks worden alle apparaten, van elke locatie, die een snoer hebben gecontroleerd conform de NEN 3140.

### **Professionalisering in het kader van Arbo**

De cursussen die zijn gegeven met betrekking tot Arbo zijn; de BHV nascholing, EHBO nascholing en -workshop, mindfulness, stemtraining en lekker werken, lekker leven.

### **Registratie incidenten**

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

Tevens worden de ongevallen die plaatsvinden via AFAS ingediend en in SOM genoteerd. Jaarlijks vindt met de sectordirectie evaluatie plaats en indien noodzakelijk volgen er aanpassingen aan het beleid en/of het gebouw.

### **Bedrijfshulpverlening (BHV) en EHBO**

Het Regius College beschikt over een Bedrijfshulpverleningsorganisatie. De jaarlijkse nascholing en de ontruimingsoefeningen in de school dragen ertoe bij dat de BHV-ers adequaat kunnen optreden bij noodsituaties. In 2018 zijn er elf medewerkers die de BHV-cursus hebben gevolgd. Er zijn geen nieuwe EHBO-ers opgeleid.

Locatie	BHV	EHBO
Wilhelminalaan	38	4
Oranjelaan	32	3
Hofstraat	19	2
Emmalaan/Pro	18	4
<b>Totaal</b>	<b>107</b>	<b>13</b>

### Ontruiming en calamiteitenplan

In het ontruimingsplan staan de procedures beschreven hoe gehandeld moet worden in geval van calamiteiten. Het plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Op elke locatie wordt ieder jaar minimaal één ontruimingsoefening uitgevoerd. De BHV-ers volgen scholing om calamiteiten adequaat het hoofd te kunnen bieden.

Locatie	Ontruiming
Wilhelminalaan	24-09-2018
Oranjelaan	05-10-2018
Hofstraat	28-10-2018
Emmalaan/Pro	26-09-2018

## Hoofdstuk 4 Beheer & Financiën

### Inleiding

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

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

In de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) is het voorschrift opgenomen om een zogeheten continuïteitsparagraaf op te nemen in het jaarverslag (zie paragraaf 4.4). 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.

Ambitie 4 van de Regius Koers 2022 heeft als titel 'We hebben de basis op orde'. De waardering voor deze ambitie is hieronder aangegeven.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 4 We hebben de basis op orde <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	-	--	↑	↔	↓
de wijze waarop we de solide organisatie bewaken, verbeteren en borgen?		X			X		
hoe we omgaan met de door ons geformuleerde risico's?		X			X		
de mate waarin we middelen (maximaal) inzetten voor onderwijs?	X					X	

In 2018 hebben de sectordirecties en de teamleiders uitvoerig stilgestaan bij de organisatie en kwaliteit van de ondersteunende diensten aan de hand van de vraag 'Wat gaat goed en wat kan beter?'. De conclusie was dat de basis op orde is en dat verbeteringen mogelijk zijn.

De verbeteringen zijn vooral gericht op het ontzorgen van de teamleiders en de sectordirecties zodat zij hun beschikbare tijd maximaal in kunnen zetten voor hun kerntaak. Dat kan als de ondersteuning effectief en van hoog niveau is én als de leidinggevenden de vaardigheid ontwikkelen om los te laten en zaken aan specialisten over te laten. Uiteraard beïnvloeden deze twee zaken elkaar.

Op basis van deze gesprekken zijn vanaf het najaar 2018 de volgende maatregelen genomen:

- het hoofd van de sectoradministratie werkt nog meer én structureel met zijn collega's aan het verhogen van de kwaliteit in relatie tot de wensen van de teamleiders en de sectordirectie. Op basis van dit proces is er een extra medewerker aangesteld op de sectoradministratie. Tevens is er een start gemaakt met de actualisatie van de functieomschrijvingen en fuwa waardering van de sectoradministraties.
- er is een medewerker met ICT-deskundigheid aangenomen op het roostercentrum;
- de afdeling PZ werkt meer ondersteunend voor – in eerste instantie – de sectordirectie. De functieomschrijvingen en fuwa waarderingen zijn in 2018 aangepast;
- er is een functie van Hoofd ICT gecreëerd en er zal begin 2019 (eerst intern) worden geworven.

In de komende jaren zal dit proces voortgaan, mogelijk met concrete maatregelen.

De financiële risico's worden jaarlijks in de begroting en het jaarverslag beschreven en ze zijn beheersbaar. Daarnaast is bekend aan welke 'knoppen we moeten draaien' als de risico's zich ook daadwerkelijk voordoen. Zie voor een nadere toelichting paragraaf 4.3.3. van dit jaarverslag.

Overhead is een veelbesproken thema in het onderwijs. Het primaire proces staat immers centraal en de omvang, kosten en toegevoegde waarde van de overhead moeten hiermee in verhouding staan. Maar wat is een passende verhouding en wat verstaan we onder overhead?

De ministers van OCW geven in een brief aan de Tweede Kamer van 15 oktober 2018 aan, dat de verantwoording door onderwijsbesturen beter moet. Besturen hebben immers de verplichting om zich goed te verantwoorden over de besteding van publiek geld voor onderwijs. Als dat niet gebeurt, verliest de maatschappij haar vertrouwen en dat ondermijnt de grote kracht van ons onderwijsstelsel: de financiële en inhoudelijke autonomie. Voor het versterken



van de informatiepositie van belanghebbenden gaat het ministerie verplichte en openbare benchmarks inrichten. Deze maken de financiën van besturen voor iedereen toegankelijk en inzichtelijk. Met deze benchmarks krijgen medezeggenschapsraden en raden van toezicht ook het inzicht dat zij nodig hebben om hun rol goed in te vullen. Bovendien kunnen scholen zich met deze benchmarks onderling vergelijken. Dat is belangrijk voor de ontwikkeling naar wat de Onderwijsraad benchlearning noemt: het trekken van lessen over wat werkt en wat niet.

In afwachting van deze landelijke benchmarks hanteert het Regius College al jaren een eigen norm: minimaal 75% van de personele uitgaven gaat naar het primaire proces (het O.P.); het

verzorgen en ontwikkelen van onderwijs. Zie voor een nadere toelichting paragraaf 3.2 van dit jaarverslag.

#### 4.1 Financiën en huisvesting op orde

Het Regius College staat er financieel goed voor en de huisvesting is toereikend. Zoals eerder aangegeven is er ook in 2018 geïnvesteerd in verlaging van de klassendeler (daar waar mogelijk), professionalisering en onderwijsontwikkeling, de kwaliteit van het onderwijs en optimalisering van de leeromgeving.

Uitgangspunt is dat het beleid gericht is op een begroting waarbij de inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn, waarbij een klein negatief resultaat geen direct probleem is. Het geld dat binnenkomt, wordt maximaal ingezet voor onderwijs. Met de aanstaande krimp ontstaat er wel een uitdaging. Een daling van het aantal leerlingen heeft namelijk niet automatisch tot gevolg dat het aantal groepen evenredig daalt, inclusief de bijbehorende formatie. Minder inkomsten en mogelijk gelijkblijvende personeelskosten kunnen leiden tot een negatief resultaat. De reserves staan incidentele tekorten toe. Structureel moeten er in dat geval wel maatregelen worden genomen. Voorbeelden van deze maatregelen zijn o.a.: aanpassing van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge, uitgaven voor professionalisering en onderwijsontwikkeling.



#### Subsidierегeling 'Sterk Techniekonderwijs'

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

Vmbo-scholen ontvangen in 2018 en in 2019 voor elke bovenbouw leerling in de profielen Produceren, installeren en energie (PIE), Bouwen, wonen en interieur (BWI) en Mobiliteit en transport (M&T) van de beroepsgerichte leerwegen een bedrag om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Het Regius College heeft in oktober 2018 €173.000 ontvangen en zal in maart 2019 circa €300.000 ontvangen. Tegelijkertijd maken vmbo-scholen in de regio – voor 31 maart 2019 – met elkaar, het mbo en het bedrijfsleven een plan dat voldoet aan de doelstellingen van de subsidieregeling voor de periode 2020–2023. Het Regius College heeft daartoe in oktober 2018 in de Kop van Noord-Holland het initiatief genomen en is penvoerder.

Op het moment van het schrijven van dit jaarverslag zijn er al vergevorderde plannen voor de besteding van de middelen die in 2018 zijn, en in 2019 worden ontvangen. Dat moet ook wel omdat er uiterlijk eind maart 2019 een begroting moet liggen als onderbouwing voor de subsidieaanvraag vanaf 2020. Vanaf medio 2019 – als er meer bekend is over de definitieve toekenning van de subsidie vanaf 2020 – zal worden gestart met de implementatie van de plannen, inclusief de bijbehorende uitgaven.

Afhankelijk van de (wijze van) toekenning van de subsidie en de bijbehorende investeringen in infrastructuur (o.a. apparatuur, verbouwingen en inrichting lokalen) en in personeel (o.a. coördinatie en professionalisering) zal er mogelijk sprake zijn van een tijdelijke 'reservering' van deze middelen en/of van voorfinanciering. Er is sprake van 'reservering' in een zgn. kortlopende schuld als het geld is ontvangen maar er tijd nodig is om plannen te maken en de uitvoering daardoor in een ander kalenderjaar plaatsvindt. Er kan sprake zijn van voorfinanciering als er zekerheid is over de te ontvangen jaarlijkse subsidie vanaf 2020 in combinatie met een besluit om het geld eerder uit te geven dan dat het daadwerkelijk wordt ontvangen.

De komende jaren zal in het jaarverslag steeds een afzonderlijke verantwoording worden opgenomen. Het bedrag dat in 2018 is ontvangen zal voor het grootste deel (na aftrek van investeringen die al in 2018 zijn gedaan) in de jaarrekening worden opgenomen als kortlopende schuld.

## 4.2 Beheer

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

### Nieuw- en verbouw

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) geeft de uitgaven voor de komende tien jaar aan. De dotatie ten behoeve van dit MJOP is in 2018 wederom geactualiseerd. Op deze wijze is er sprake van borging van fatsoenlijke onderwijshuisvesting. Binnen het MJOP zijn in 2018 o.a. de onderstaande zaken uitgevoerd:

- Vervanging vloer Emmalaan.
- Verbouwing fietsenstalling Wilhelminalaan.
- Verbouwing fietsenstalling Oranjelaan.
- Schilderen Centraal Bureau.
- Nieuw meubilair Centraal Bureau.
- Vervangen plafonds en verlichting (over naar Ledverlichting) Wilhelminalaan, Oranjelaan en Hofstraat.
- Aanpassing Brandmeldinstallatie Oranjelaan.
- Aanpassing Kooklokaal Praktijkonderwijs.
- Brandwerende deuren Hofstraat.
- Renovatie gymzalen Wilhelminalaan.



Naast deze aanpassingen zijn er in 2018 extra investeringen gedaan, zoals onder andere:

- Aanschaf van een nieuwe bestelauto.
- Geschikt maken van de LD3 gymzaal als Regius Atelier voor de beeldende vakken vanwege ruimtegebrek in de bestaande gebouwen.

- Verplaatsen van de Fitnessapparatuur van LD3 naar B68, inclusief aanpassing van het podium in B68.
- Verbouwing van de personeelskamer in de Hofstraat inclusief nieuwe inrichting.
- Verbouwing van het biologielokaal in de Wilhelminalaan, inclusief nieuwe inrichting.
- Vervanging van de kluisjes in de Oranjelaan, inclusief concentratie van de kluisjes op één plek in het gebouw.

### Rapportages & verantwoording

In de Regius Koers zijn ambities opgenomen, inclusief vragen die we elkaar stellen om deze ambities waar te maken. Het sectorplan is gebaseerd op de Regius Koers en dus op deze ambities en vragen. In het sectorplan kijken we vooruit; we beschrijven de plannen voor het aankomende jaar. In de zelfevaluatie kijken we terug op de realisatie van de plannen die zijn opgenomen in het sectorplan en geven we een waardering.

Het sectorplan bestaat o.a. uit een algemene beschrijving die wordt opgenomen in de begroting/jaarplan van het Regius College. De realisatie van het sectorplan en de waardering daarvan vormt de basis voor de zelfevaluatie. De zelfevaluatie, inclusief een toelichting, is opgenomen in dit jaarverslag. Tot slot is de uitkomst van de zelfevaluatie weer de input voor het sectorplan van het daar opvolgende jaar.

Het CvB stelt in de gesprekkencyclus met de sectordirecties zowel het sectorplan als de zelfevaluatie (verantwoordingsinstrument) aan de orde. Ook de teamleiders zijn (mede) eigenaar van het sectorplan en de zelfevaluatie en dus zijn deze documenten ook onderdeel van de gesprekkencyclus tussen de sectordirecties en de teamleiders. En om het plaatje compleet te maken: een aantal relevante vragen komt ook aan bod in de ontwikkelgesprekken (gesprekkencyclus) met de docenten.

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

### Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Scholen maken steeds beter en meer gebruik van ICT. Daardoor neemt niet alleen het aantal persoonsgegevens dat scholen gebruiken toe. Ook brengt de afhankelijkheid van ICT nieuwe risico's met zich mee, zoals cybercrime en datalekken. Het beschermen van de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en daarmee het waarborgen van de privacy, wordt dan ook steeds belangrijker.



Privacywetgeving verplicht organisaties – dus ook scholen – om passende maatregelen te nemen om persoonsgegevens te beschermen. Op 25 mei 2018 is de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ingegaan, waarin het omgaan met persoonsgegevens op veel punten is aangescherpt.

Het Regius College heeft zich in 2018 aangesloten bij een netwerk IBP dat vanuit de Topgroep-scholen in Noord-Holland-Noord is opgericht. Vanuit dit netwerk is er gezamenlijk een externe Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Intern zijn de rollen Privacy Officer en Security Officer belegd.

In 2018 is het Informatiebeveiligings- en Privacybeleid geformuleerd en zijn de benodigde regelingen en procedures op basis van de AVG opgesteld en geïmplementeerd. Beleid en reglementen zijn niet voldoende om risico's op het gebied van IBP uit te sluiten. De mens speelt een belangrijke rol als er beveiligingsincidenten of datalekken zijn ontstaan. Daarom is het erg belangrijk om het bewustzijn bij de medewerkers te vergroten en aan te scherpen. Dit bewustwordingsproces is in 2018 opgepakt door de collega's actief te informeren o.a. via nieuwsbrieven en de introductie van het gebruik van tweeweg authenticatie.

## 4.3 Financiën

### 4.3.1 Financieel jaarverslag

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

#### Samengevoegde balans per 31 december 2018 (vergelijking met 2017) Regius College

	2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>Vaste activa</b>				
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	2.896.692		2.882.237	
Financiële vaste activa	-		-	
		2.896.692		2.882.237
<b>Vlottende activa</b>				
Vorraden	-		-	
Vorderingen	478.572		520.931	
Effecten	-		-	
Liquide middelen	9.865.634		9.727.050	
		10.344.206		10.247.981
		<u>13.240.898</u>		<u>13.130.218</u>

	2018		2017	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>Eigen vermogen</b>		7.031.183		6.921.216
<b>Voorzieningen</b>		2.845.175		2.988.800
<b>Langlopende schulden</b>		-		-
<b>Kortlopende schulden</b>		3.364.540		3.220.202
		<u>13.240.898</u>		<u>13.130.218</u>

## Resultatenrekening 2018 (vergelijking met de begroting 2018 en jaarrekening 2017)

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	27.507.190	27.042.000	27.114.280
Overige overheidsbijdragen en subsidies	152.196	120.000	258.450
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-	-
Overige baten	1.037.672	800.000	990.195
<b>Totaal baten</b>	<b>28.697.058</b>	<b>27.962.000</b>	<b>28.362.925</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	23.861.781	23.511.000	23.929.279
Afschrijvingen	646.089	655.000	723.350
Huisvestingslasten	1.504.125	1.453.000	2.113.765
Overige lasten	2.580.292	2.547.000	2.593.789
<b>Totaal lasten</b>	<b>28.592.287</b>	<b>28.166.000</b>	<b>29.360.183</b>
Financiële baten en lasten	5.197	4.000	13.606
<b>Resultaat</b>	<b>109.967</b>	<b>200.000-</b>	<b>983.653-</b>

### 4.3.2 Risicoparagraaf – een financiële vooruitblik

Deze risicoparagraaf is gemaakt op basis van de nu bekende gegevens (maart 2019) met betrekking tot de financiering van het voortgezet onderwijs. De analyse is o.a. gebaseerd op de volgende gegevens:

- De Rijksbegroting voor 2019 die het kabinet afgelopen Prinsjesdag heeft gepresenteerd, inclusief de meerjarenramingen.
- De begroting 2019 van het Regius College en de daarin aangegeven bezuinigingen, kostenstijgingen en intensiveringen.
- De leerlingenprognoses van het Regius College.

Ondanks de nadruk die het kabinet legt op het belang van goed onderwijs is op Prinsjesdag een, voor het voortgezet onderwijs, beleidsarme rijksbegroting voor 2019 gepresenteerd. De investering van 100 miljoen euro voor versterking van vmbo techniekonderwijs is belangrijk, maar geldt voor een relatief kleine groep leerlingen. In de rijksbegroting wordt vooral voortgeborduurd op het regeerakkoord. Veel aandacht is er nu wel voor het lerarentekort, dat het kabinet ziet als een grote uitdaging. Forse investeringen in de arbeidsvoorwaarden zijn er wel voor de collega's in het primair onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs is er slechts een kleine bijdrage voor zij-instroom trajecten.

Daartegenover is er sprake van een extra bezuiniging van 114 miljoen euro in 2020 voor het onderwijs. De extra bezuiniging loopt op van 114 miljoen in 2020 naar 156 miljoen in 2022. Dit hangt samen met de verwachting van het kabinet dat de leerlingen- en studentenaantallen hoger zullen zijn dan eerder werd gedacht. Onduidelijk is of deze bezuiniging voor alle sectoren geldt.

Naar verwachting wordt dit duidelijk in de voorjaarsnota 2019. Als deze taakstelling ook voor het voortgezet onderwijs geldt, zou dat naar rato voor het voortgezet onderwijs een bezuiniging zijn oplopend tot 40 miljoen in 2022. Dit zou dan bovenop de al eerder aangekondigde efficiencykorting komen, voor het VO oplopend tot 47 miljoen in 2021.

### Bezuinigingen en kostenstijgingen

In de financiële toelichting bij het regeerakkoord zijn tegenvallers opgenomen vanaf het jaar 2018. Ook stijgt de pensioenpremie. Daarnaast zijn er minimaal twee risico's in de bekostiging die hieronder nader worden toegelicht.

Bezuinigingen en kostenstijgingen (ten opzichte van 2017) tot en met 2022 en structureel (x mln.)						
Titel	2018	2019	2020	2021	2022	Structureel
Efficiencykorting regeerakkoord	-	-	35	47	47	47
Nieuwe taakstelling (onzeker)	-	-	PM	PM	PM	PM
Stijging pensioenpremie	-	-	zie de toelichting hieronder			
<b>Totaal</b>	-	-	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>

De bovenstaande bedragen geven de bezuiniging aan per jaar en moeten **niet** horizontaal worden opgeteld.

### Toelichting:

- De efficiencykorting uit het regeerakkoord is gebaseerd op tegenvallers met diverse oorzaken, onder andere leerlingenaantallen die hoger zijn dan eerder was verwacht. Voor 2018 en 2019 is de taakstelling op een andere manier gedekt en heeft deze geen effect op de personele of materiële lumpsum. Daarna is de situatie onzeker. De VO-raad heeft een inschatting gemaakt die hierboven in de tabel is opgenomen.
- De nieuwe taakstelling is tijdens Prinsjesdag 2018 bekend gemaakt door het kabinet en heeft dezelfde oorzaak als de efficiencykorting zoals hierboven is beschreven. In de Voorjaarsnota 2019 zal over de invulling van deze taakstelling worden beslist. Tot die tijd is het onzeker of het VO hier ook last van heeft.
- De pensioenpremie gaat per 1 januari 2019 weer omhoog, dit leidt tot een stijging van de loonkosten. In het verleden compenseerde het kabinet de stijging van de pensioenpremie. In 2018 en 2019 is de dekking voor de stijging van de pensioenpremie gevonden in de loonruimte. Of dit vanaf 2020 ook zal gebeuren is onduidelijk en hangt af van de cao-onderhandelingen tussen de sociale partners. Hierdoor ontstaat er een risico.

## Intensiveringen

Behalve de subsidieregeling 'Sterk Techniekonderwijs' zijn de onderstaande intensiveringen het gevolg van eerder gesloten akkoorden en convenanten.

Intensiveringen (ten opzichte van 2017) tot en met 2022 en structureel (x mln.)						
Titel	2018	2019	2020	2021	2022	Structureel
Convenant Leerkracht	11,8	21,3	41,1	41,1	41,1	41,1
Prijsbijstelling materiële lumpsum		PM	PM	PM	PM	PM
Subsidie 'Sterk Techniekonderwijs'	40	70	120	120	100	100
Prestatiebox	Deze zijn structureel en nemen niet meer toe.					
<b>Totaal</b>	51,8	91,3	161,1	161,1	141,1	141,1

De bovenstaande bedragen geven de intensiveringen aan per jaar en moeten **niet** horizontaal worden opgeteld.

### Toelichting:

- In het kader van het Convenant Leerkracht (invoering LC- en LD-functies en de inkorting van de salarislijnen) ontvangen de scholen tot 2020, en daarna structureel, meer persoonlijke lumpsum om de extra uitgaven te dekken. Het bedrag dat in de tabel is opgenomen is voor alle schoolbesturen, inclusief de zgn. Randstadscholen. Deze scholen ontvangen relatief meer geld omdat de te bereiken functiemixpercentages voor deze scholen hoger liggen.
- In 2018 is er een prijsbijstelling toegekend van 1,6%, voor zowel voor de reguliere materiële bekostiging als voor de leermiddelen. Voor 2019 en verder is nog geen zicht op verdere prijsbijstelling.
- In het Nationaal Onderwijsakkoord uit 2013 en het Sectorakkoord uit 2014 zijn afspraken gemaakt om het onderwijs te verbeteren. Om dit te financieren is structureel extra geld vrijgemaakt en toegevoegd aan de zgn. 'Prestatiebox'. De Prestatiebox is daarmee een verzameling van extra (doel)subsidies geworden waarmee de ambities, gericht op kwaliteitsverbetering van de onderwijs, uit de verschillende akkoorden kunnen worden gefinancierd. Vanaf 2018 zal het bedrag per leerling dat we ontvangen niet meer stijgen en zijn deze middelen structureel geworden.
- In het regeerakkoord is een bedrag opgenomen 100 miljoen euro voor versterking van het techniekonderwijs in het vmbo. Deze subsidieregeling is in 2018 verder uitgewerkt en is voorlopig van toepassing op de jaren 2018 en 2019. Zie voor een nadere toelichting paragraaf 4.1.

### Gevolgen voor het Regius College

Op basis van de in de rijksbegroting (en het regeerakkoord) opgenomen bezuinigingen en intensiveringen, zoals beschreven in de vorige paragraaf, zijn de financiële gevolgen voor het Regius College als volgt:

- Zowel de efficiencykorting uit het regeerakkoord als de nieuwe taakstelling die door dit kabinet tijdens Prinsjesdag 2018 bekend is gemaakt, zijn voor 2018 en 2019 op een andere manier gedekt en hebben daardoor geen effect op de lumpsum.

- Tegenover de extra inkomsten in het kader van het ‘Convenant Leerkracht’ staan hogere loonkosten. Deze intensivering heeft dus geen positief financieel effect voor de school, met andere woorden: het effect is neutraal.

#### 4.3.3 Risicoparagraaf – overige risico’s

In het voorafgaande zijn de financiële gevolgen van het overheidsbeleid beschreven en vervolgens specifiek gemaakt voor het Regius College. Zoals aangegeven zijn de risico’s voor het begrotingsjaar 2019 nihil. Voor de langere termijn zijn de onderstaande risico’s te onderscheiden:

##### **Efficiëncykorting regeerakkoord en taakstelling (2018)**

De efficiëncykorting (lees bezuiniging) uit het regeerakkoord en de nieuwe taakstelling die tijdens Prinsjesdag 2018 bekend is gemaakt door het kabinet zijn voor 2018 en 2019 op een andere manier gedekt. Dit heeft dus geen effect op de personele of materiële lumpsum. Daarna is de situatie onzeker. Hierdoor ontstaat er een financieel risico dat bovendien heel lastig te kwantificeren is, omdat een mogelijke verdeling over de onderwijssectoren niet is in te schatten.

##### **Nieuwe bekostigingssystematiek**

Het ministerie van OCW heeft in samenspraak met de VO-raad een nieuw, vereenvoudigd model voor de bekostiging van scholen ontwikkeld. OCW zal het wetsvoorstel op basis van de gegeven input verder uitwerken. Daarna wordt het wetsvoorstel aan de Tweede en Eerste Kamer voorgelegd.

Op basis van het nu bekende concept (maart 2019) kunnen de gevolgen voor het Regius College in kaart worden gebracht. Het vereenvoudigde bekostigingsmodel zoals dit er nu ligt, bestaat uit twee leerling-prijzen en twee vaste voeten:

- een vaste voet van ongeveer €220.000 per hoofdvestiging (van het brinnummer) ;
- een vaste voet van ongeveer €170.000 per nevenvestiging;
- een bedrag van ongeveer €7.700 per leerling bovenbouw vmbo BL/KL en alle jaren praktijkonderwijs;
- een bedrag van ongeveer €6.800 per leerling van alle andere leerling categorieën.

Het bekostigingsmodel kent een indexering gebaseerd op loon- en prijsontwikkeling. De hoogte van de vier hierboven genoemde parameters is indicatief. De werkelijke hoogte wordt dicht op de werkelijke ingangsdatum bepaald, waarbij de meest recente gegevens worden gebruikt.

Op basis van de bekostiging 2017 en de leerlingentelling van 1 oktober 2016 heeft OCW een voorlopige doorrekening van het vereenvoudigde bekostigingsmodel gemaakt. Deze geeft een indicatie van wat de vereenvoudiging betekent voor alle schoolbesturen. Voor het Regius College heeft de vereenvoudiging een relatief kleine daling van de lumpsum tot gevolg van 0,4 % (€110.000).

Om te voorkomen dat scholen er op korte termijn teveel op achteruitgaan, worden twee overgangsregelingen voorgesteld. Eén die geldt voor alle besturen, waarbij de compensatie geleidelijk afneemt en het eigenlijke niveau in het vijfde jaar wordt bereikt. En een aanvullende regeling voor besturen die er meer dan 3% op achteruitgaan. De beoogde invoeringsdatum van het nieuwe bekostigingsstelsel is 1 januari 2021, met een overgangstermijn van vijf jaar.

### Leerlingendaling

Hoewel tot op heden het leerlingenaantal zelfs licht stijgt, zal het aantal leerlingen de komende jaren dalen. In het primair onderwijs in de regio is deze daling al duidelijk zichtbaar. In de toekomst zijn er in het kader van de leerlingendaling drie risico's te onderscheiden:

- Analyse van het huidige personeelsbestand toont aan dat de autonome uitstroom van personeel de komende jaren groter of gelijk is aan de daling van het leerlingenaantal. Er kan wel een kwalitatieve frictie ontstaan; meer uitstroom van collega's uit een specifiek vakgebied kan een tekort aan deskundigheid in dat vakgebied tot gevolg hebben.  
Op basis van gedetailleerde personeelsplanning en de uitkomsten van de gesprekkencyclus wordt deze uitdaging zichtbaar gemaakt. Indien noodzakelijk worden er collega's tijdelijk boven de reguliere formatie aangesteld, om zodoende vacatures in de toekomst te kunnen vervullen.
- Een daling van het aantal leerlingen heeft niet automatisch tot gevolg dat het aantal groepen evenredig daalt, inclusief de bijbehorende formatie. Minder inkomsten en mogelijk gelijkblijvende personeelskosten kunnen leiden tot een negatief resultaat. De reserves staan incidentele tekorten toe. Structureel moeten er dan wel maatregelen worden genomen. Dit betreft bijvoorbeeld het aanpassen van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge, uitgaven voor onderwijsontwikkeling en professionalisering.
- 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. Enerzijds laat de begroting voldoende ruimte om deze relatieve stijging van de kosten te kunnen dragen en anderzijds zijn er in de toekomst, naar het oordeel van het CvB, mogelijkheden om verantwoord te bezuinigen op deze exploitatiekosten en/of de verhuurcapaciteit te vergroten.



Dit risico is grotendeels te kwantificeren vanwege de directe relatie met de ontwikkeling van de leerlingenaantallen. Omdat we begroten op basis van (geprognostiseerde) leerlingenaantallen is daarmee dit risico integraal onderdeel van de (meerjaren)begroting.

### Lwoo en pro

Per 1 januari 2016 zijn de samenwerkingsverbanden (SWV) verantwoordelijk voor het toewijzen van de ondersteuning voor Lwoo en pro leerlingen en de bijbehorende budgetten. Het toekennen van Lwoo en pro indicaties was een taak van de Regionale Verwijzingscommissie,

maar deze is per 1 januari 2016 opgeheven. Het bestuur van het SWV VO Kop van Noord-Holland heeft voor een model gekozen waarbij de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de Lwoo ondersteuning en het pro onderwijs bij de afzonderlijke schoolbesturen blijft liggen. Het bijbehorende budget voor Lwoo wordt op basis van een verdeelsleutel (aantal Lwoo leerlingen op teldatum 1 oktober 2012) aan de schoolbesturen toegekend. Zolang dit besluit ongewijzigd blijft, loopt het Regius College slechts een gering risico.

De beoordeling van een aanvraag en het afgeven van een toelaatbaarheidsverklaring voor het praktijkonderwijs is in het SWV Kop van Noord-Holland belegd bij de bestaande CTPaO (Commissie Toelating Passend Onderwijs). In de nieuwe wet is de totale bekostiging voor Lwoo en pro door het ministerie van OCW gemaximeerd op basis van het aantal Lwoo en pro leerlingen van 1 oktober 2012. Op basis van deze maximering zou het Regius College een risico kunnen lopen. Als het aantal toelaatbaarheidsverklaringen voor het pro gaat toenemen ontvangen we, vanwege het gemaximeerde budget, een lager bedrag per leerling. We zien echter dat het aantal pro leerlingen op dit moment stabiliseert.

### **Uitkeringskosten**

Schoolbesturen in het VO dragen zelf zorg voor de uitvoering van de naast- en bovenwettelijke uitkeringen aan werkloze (ex-)werknemers (eigen risicodragers). Het betreft de volgende regelingen:

- Bwoo (Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel);
- Wovo (Besluit werkloosheidsregelingen onderwijspersoneel). De regeling houdt in dat personeel in het VO onder bepaalde voorwaarden recht heeft op een aanvullende uitkering. Verder geldt dat als een (ex-)werknemer voor de WW geen sollicitatieplicht heeft, dat ook geldt voor de Wovo;
- Zavo (Besluit ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling). Deze bevat een aantal aanvullende rechten en verplichtingen voor VO-personeel.

Om de lasten die hiermee gepaard gaan zoveel mogelijk te beperken, voert KPMG/WW+ namens de gezamenlijke schoolbesturen sinds 1 januari 2011 deze regelingen uit. De VO-sector werkt sinds 2007 met het model 'normatief verevenen' voor het verrekenen van uitkeringen: 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend, 25% komt voor rekening van het schoolbestuur. Om de verevening te regelen houdt DUO geld in op de personele bekostiging op basis van voorlopige ramingen. De uiteindelijke verrekening is na de realisatie van de uitkeringen. Dit leidt tot een verhoging of verlaging in de bekostiging. De 75/25-verdeling vormt een balans tussen een aanvaardbaar financieel risico en een voldoende financiële prikkel voor schoolbesturen.

Als het aantal ontslagen in het VO toeneemt dan stijgen, mede op basis van de bovenstaande wijze van verrekenen, ook deze kosten voor het Regius College. Momenteel blijft het aantal personen dat van deze regeling gebruik maakt constant. In 2018 was de inhouding €287.000 (in 2017 was dit €258.000).

#### 4.3.4 Analyse realisatie 2018 versus begroting 2018

##### A.1.2 Samengevoegde staat van baten en lasten

	2018		Begroting 2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>Baten</b>				
3.1 Rijksbijdragen	27.507.190		27.042.000	
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	152.196		120.000	
3.3 College-, cursus, les- en examen gelden	-		-	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	-		-	
3.5 Overige baten	1.037.672		800.000	
<b>Totaal Baten</b>		<b>28.697.058</b>		<b>27.962.000</b>
<b>Lasten</b>				
4.1 Personeelslasten	23.861.781		23.511.000	
4.2 Afschrijvingen	646.089		655.000	
4.3 Huisvestingslasten	1.504.125		1.453.000	
4.4 Overige lasten	2.580.292		2.547.000	
<b>Totaal lasten</b>		<b>28.592.287</b>		<b>28.166.000</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>		<b>104.771</b>		<b>204.000-</b>
5 Financiële baten en lasten	5.197		4.000	
		5.197		4.000
<b>Resultaat</b>		<b>109.967</b>		<b>200.000-</b>
6 Belastingen	-		-	
7 Resultaat deelnemingen	-		-	
		-		-
Resultaat na belastingen		109.967		200.000-
8 Aandeel derden in resultaat		-		-
Netto resultaat		109.967		200.000-
9 Buitengewoon resultaat		-		-
Totaal resultaat		<u>109.967</u>		<u>200.000-</u>

## Verklaring belangrijkste verschillen realisatie 2018 versus begroting 2018

Alle hieronder opgenomen bedragen zijn afgerond.

### 3.1 Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen nemen toe met €465.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De GPL wordt/is aangepast met 2,6% (€540.000) om de kosten te dekken van de loonontwikkeling en de gestegen premies in 2018. Hiervan was €160.000 ingecalculeerd als dekking voor de pensioenstijging. Daarnaast is de GPL per 1 januari 2018 aangepast terwijl de loonkosten pas per 1 juni 2018 worden verhoogd – hierdoor houden we geld over. Dit overschot is in oktober uitgekeerd aan het personeel in de vorm van een eenmalige uitkering van 1%. Daarmee is de gehele loonruimte, die voor 2018 beschikbaar was, uitgekeerd.
- De geormerkte subsidies nemen toe doordat er in 2018 een subsidie is verstrekt in het kader van Sterk Techniekonderwijs van €173.000. Hiervan is €19.000 uitgegeven in 2018. Het restant (€154.000) wordt in de komend(e) j(a)ar(en) uitgegeven en is derhalve als kortlopende schuld verantwoord in de balans.

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en subsidies nemen toe met €32.000. De belangrijkste oorzaak is dat de ontvangsten van de AONHW €25.000 hoger zijn dan begroot.

### 3.5 Overige baten

De overige baten nemen toe met €238.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- Een onbegrote bijdrage Project Expertisepunt LOB van €43.000. Dit is opgenomen in de jaarrekening onder de post 3.5.2. Detachering personeel.
- De ouderbijdrage is €50.000 hoger dan begroot door er een grotere deelname aan duurdere werkweken. Uiteraard staan hier dezelfde uitgaven tegenover.
- De overige bijdragen nemen toe onder andere door bijdragen van stichting Viertaal (€20.000), toename terugontvangen BTW (€15.000) en een bijdrage van VOION voor het scholingstraject Coachend leidinggegeven aan leren (€13.000).

### 4.1 Personeelslasten

De personeelslasten nemen toe met €351.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De loonkosten zijn gestegen met €518.000 vanwege de stijging van de lonen met 2,15%.
- De pensioenpremies zijn minder verhoogd dan begroot (€83.000).
- De sociale lasten zijn hoger doordat de premies hoger zijn (€123.000).
- De dotaties personeelsvoorzieningen zijn €127.000 lager. Dit komt voornamelijk doordat de dotatie Individueel Keuze Budgeturen (€90.000) en het spaarverlof (48.000) lager zijn dan begroot, omdat personeelsleden tegoeden opnemen voordat zij uit dienst gaan.
- Extra inhuur van personeel als gevolg van meer leerlingen bij motorvoertuigtechniek. Hierdoor zijn de kosten voor personeel niet in loondienst hoger (€36.000).
- De overige personele kosten nemen voornamelijk af doordat er minder scholing is ingehuurd (€105.000), het aantal VAVO-leerlingen hoger is dan begroot en er €36.000 meer bekostiging is doorbetaald aan de ROC's.
- De uitkeringen van het UWV zijn lager (€51.000) doordat er minder vergoedingen zijn als gevolg van zwangerschapsverlof en ziekte ten gevolge van zwangerschap.

### 4.3 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten nemen met name toe doordat er extra zaalhuur (€23.000) noodzakelijk was als gevolg van renovatie van eigen gymzalen.

### 4.4 Continuïteitsparagraaf

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

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

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

In het onderstaande overzicht zijn een meerjarenbalans en een meerjaren resultatenoverzicht opgenomen uit de begroting 2019. Alleen het resultaat 2018 is gewijzigd van 'prognose' in 'werkelijk'. Uiteraard zijn alle gegevens met betrekking tot de bezuinigingen en kostenstijgingen, de intensiveringen en de leerlingenprognoses verwerkt.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de daling van het leerlingenaantal. Parallel aan de daling van het aantal leerlingen dalen ook de personele uitgaven, maar met behoud van de huidige leraar-leerling ratio.

De meerjarenbegroting laat de komende jaren een negatief resultaat zien. Er ontstaat vanwege de relatief hoge reserves van het Regius College, geen direct probleem.

Vanaf 2023 is het beleid gericht op een begroting waarbij de inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn. Hoewel we niet kunnen voorspellen hoe de financiering van het onderwijs er op dat moment uitziet, weten we wel – met de kennis van nu – welke beleidskeuzes we op dat moment kunnen maken om tot een evenwichtige begroting te komen. Het betreft de aanpassing van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge uitgaven voor professionalisering en onderwijsontwikkeling.

**Meerjaren begroting Regius College**

	Werkelijk 2017	Begroting 2018	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Totaal rijksbijdragen	27.114.279	27.042.000	27.507.190	28.322.000	27.838.000	27.509.000	27.201.000
Totaal overige overheidsbijdragen	258.450	120.000	152.196	95.000	95.000	95.000	95.000
Totaal overige baten	990.197	800.000	1.037.672	801.000	801.000	801.000	801.000
<b>Totaal inkomsten</b>	<b>28.362.926</b>	<b>27.962.000</b>	<b>28.697.058</b>	<b>29.218.000</b>	<b>28.734.000</b>	<b>28.405.000</b>	<b>28.097.000</b>
Totaal directe loonkosten	23.929.279	23.511.000	23.861.781	24.250.000	24.003.000	23.847.000	23.743.000
Totaal afschrijvingen op activa	723.350	655.000	646.089	626.000	625.000	625.000	625.000
Totaal Huisvestingslasten	2.113.769	1.453.000	1.504.125	1.560.000	1.560.000	1.560.000	1.560.000
Totaal overige kosten	2.593.789	2.547.000	2.580.292	2.830.000	2.682.000	2.582.000	2.582.000
<b>Totaal lasten</b>	<b>29.360.187</b>	<b>28.166.000</b>	<b>28.592.287</b>	<b>29.266.000</b>	<b>28.870.000</b>	<b>28.614.000</b>	<b>28.510.000</b>
<i>Totaal financiële baten en lasten</i>	13.606	4.000	5.197	4.000	4.000	4.000	4.000
<b>Resultaat</b>	<b>983.655-</b>	<b>200.000-</b>	<b>109.967</b>	<b>44.000-</b>	<b>132.000-</b>	<b>205.000-</b>	<b>409.000-</b>
Mutatie resultaat					88.000-	73.000-	204.000-

\* Bij gelijkblijvende omstandigheden

**Geschatte verwachte toekomstige mutaties (materiele posten weergegeven)**
**Baten**

Vereenvoudiging bekostiging					-	25.000-	50.000-
Leerling daling					201.000-	304.000-	258.000-
Sterk technisch onderwijs					283.000-	-	-
				A	<b>484.000-</b>	<b>329.000-</b>	<b>308.000-</b>

**Lasten**

Aanpassing formatie fte's ivm leerling daling					313.000-	221.000-	169.000-
Salaristreden					65.000	65.000	65.000
Overig (inclusief Sterk technisch onderwijs)					148.000-	100.000-	-
				B	<b>396.000-</b>	<b>256.000-</b>	<b>104.000-</b>

Mutatie resultaat A-B 88.000- 73.000- 204.000-

	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Bekostigde leerlingen	3.281	3.286	3.284	3.260	3.225	3.195	3.140
<i>Regius (excl. PRO)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FTE docenten	225	221	221	216	213	210	205
Bekostigde leerlingen	3.144	3.131	3.142	3.130	3.095	3.065	3.010
Leerling- docent ratio	13,95	13,95	14,23	14,49	14,56	14,60	14,68

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Regius fte excl. ziekte vervanging</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sectordirectie en College van Bestuur	6,00	6,42	6,33	6,00	6,00	6,00	6,00
Onderwijzend personeel	245,48	239,59	239,47	235,60	232,20	229,60	224,60
Onderwijs ondersteunend personeel	65,15	61,36	59,45	59,00	58,00	58,00	57,00
	<b>316,64</b>	<b>307,37</b>	<b>305,26</b>	<b>300,60</b>	<b>296,20</b>	<b>293,60</b>	<b>287,60</b>

NB de kolom Werkelijk 2018 is als enige aangepast in vergelijking met de meerjarenbegroting uit de Begroting 2019

Meerjaren balans ontwikkeling Regius College	Werkelijk 2017	Werkelijk 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022
<b>Vaste activa</b>						
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
1.2 Materiele vaste activa	2.882.237	2.896.692	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
	<u>2.882.237</u>	<u>2.896.692</u>	<u>3.000.000</u>	<u>3.000.000</u>	<u>3.000.000</u>	<u>3.000.000</u>
<b>Flottende activa</b>						
1.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	520.931	478.572	525.000	525.000	525.000	525.000
1.6 Effecten	-	-	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	9.852.222	9.865.634	9.769.000	9.837.000	9.832.000	9.623.000
	<u>10.373.154</u>	<u>10.344.206</u>	<u>10.294.000</u>	<u>10.362.000</u>	<u>10.357.000</u>	<u>10.148.000</u>
	<u>13.255.391</u>	<u>13.240.898</u>	<u>13.294.000</u>	<u>13.362.000</u>	<u>13.357.000</u>	<u>13.148.000</u>
2.1 <b>Algemene reserve</b>	5.323.013	5.486.580	5.444.000	5.312.000	5.107.000	4.698.000
<b>Bestemmingsreserve (publiek)</b>	1.324.000	1.270.400	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
<b>Bestemmingsreserve (privaat)</b>	274.203	274.203	250.000	250.000	250.000	250.000
	<u>6.921.216</u>	<u>7.031.183</u>	<u>6.894.000</u>	<u>6.762.000</u>	<u>6.557.000</u>	<u>6.148.000</u>
2.2 <b>Voorzieningen</b>	2.988.800	2.845.175	3.400.000	3.600.000	3.800.000	4.000.000
2.3 <b>Langlopende schulden</b>	-	-	-	-	-	-
2.4 <b>Kortlopende schulden</b>	3.220.202	3.364.540	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
	<u>13.130.218</u>	<u>13.240.898</u>	<u>13.294.000</u>	<u>13.362.000</u>	<u>13.357.000</u>	<u>13.148.000</u>
Weerstandsvermogen	23%	25%	23%	22%	22%	21%

## 4.5 Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid maakt deel uit van de planning- en controlcyclus. Kort samengevat geldt, dat aanschaffingen die langere tijd meegaan (meer dan één jaar) en een aanschafwaarde hebben van meer dan €350, als investering worden aangeduid. Elke sectie, de afdeling ICT en het hoofd Facilitaire Zaken kunnen, onder verantwoordelijkheid van de sectordirectie, gemotiveerde aanvragen doen via een interne softwareapplicatie. Het CvB beoordeelt de aanvragen en stelt uiteindelijk het totale investeringsbedrag vast.

## 4.6 Treasurybeleid

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

Liquiditeiten die het werkkapitaal te boven gaan, worden door het Regius College uitsluitend bij bankinstellingen ondergebracht in de vorm van deposito's of spaarrekeningen met rente, waarbij de restrictie geldt, dat dit bij Nederlandse banken gebeurt en de eindsom gegarandeerd is. Van beleggen en lenen is geen sprake; ook in de nabije toekomst is dit niet noodzakelijk en gewenst. In 2018 was de huisbankier de ING bank, waarbij ongeveer 54% van de liquiditeiten is ondergebracht. De overige liquiditeiten zijn uitgezet bij de ABN AMRO bank (34%) en de Rabobank (12%).

## 4.7 Financiële kengetallen

### Financiële kengetallen Regius College Schagen

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

#### Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het vermogen dat een onderwijsinstelling heeft om risico's op te kunnen vangen. Voor de berekening van het weerstandvermogen wordt het eigen vermogen gedeeld door de totale baten.

Kengetal	Formule	2018	2017	2016	Gem.VO 2017	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Weerstandvermogen	Eigen vermogen/totale Baten	25%	24%	29%	23%	>5%	geen

#### Liquiditeit (current ratio)

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

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

Kengetal	Formule	2018	2017	2016	Gem.VO 2017	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Liquiditeit	Vlottende activa/vlottende passiva	3,1	3,2	3,4	1,3	0,5	1,5

#### Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden. De rentabiliteit, in procenten, wordt berekend door het exploitatieresultaat te delen door de totale baten (inclusief de rentebaten) en te vermenigvuldigen met honderd. Uiteraard vormt de eenmalige afschrijving van de realisatie van de tweede aula op de locatie Oranjelaan een belangrijke oorzaak van de daling.

Kengetal	Formule	2018	2017	2016	Gem.VO 2017	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Rentabiliteit	Resultaat/totale baten+ rentebaten	0,4	-3,5	-1,4	0,6	-0,3	0,3

#### Solvabiliteit

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

Kengetal	Formule	2018	2017	2016	Gem.VO 2017	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Solvabiliteit	Eigen vermogen/Balans totaal	53%	53%	58%	44%	30%	geen

### Huisvestingsratio

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

Kengetal	Formule	2018	2017	2016	Gem.VO 2017	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten incl. afschrijvingslasten gebou- wen en terreinen/Totale lasten	5,4%	7,4%	5,5%	7,2%	Geen	10%

## Verklarende woordenlijst

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

ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
SE	Schoolexamen
SF	Schoolfonds
SLO	Stichting Leerplan Ontwikkeling (ontwikkelt en toetst leerplannen voor het onderwijs)
SWV 27.0	Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
VECON	Een vereniging van leraren in de verschillende economische vakken op alle niveaus
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vmbo BL	Vmbo basisberoepsgerichte leerweg
Vmbo GL	Vmbo gemengde leerweg
Vmbo KL	Vmbo kaderberoepsgerichte leerweg
Vmbo TL	Vmbo theoretische leerweg
VO	Voortgezet Onderwijs
VO-raad	Belangenorganisatie van schoolbesturen en scholen in het voortgezet onderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaters
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
Wet UFDO	Wet Uitvoeringsregeling Financiering Decentrale Overheden
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WW-premie	Premie in het kader van de Werkloosheidswet
ZVW-premie	Premie in het kader van de Zorgverzekeringswet

## Bezoldiging Topfunctionarissen

### WNT-verantwoording 2018

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op het Regius College Schagen. Het voor Regius College Schagen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 158.000 (2017; € 153.000). Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor onderwijs Klasse E.

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

	Dhr. A.H. Hoekstra		Mevr. C.A.M. de Schepper	
	2018	2017	2018	2017
Functie(s)	directie	directie	directie	directie
Duur dienstverband	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1	1	1	1
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Zo niet, langer dan 6 mnd binnen 18 mnd werkzaam?				
Bezoldiging (in €)				
Betaalde periodieke beloningen	131.613	129.871	97.220	96.763
Beloningen betaalbaar op termijn	15.150	13.954	13.731	13.024
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>146.763</b>	<b>143.825</b>	<b>110.951</b>	<b>109.787</b>
Toepasselijk WNT-maximum	158.000	153.000	158.000	153.000

### Toezichthoudende topfunctionarissen (bestuurders)

	G. Westerink	M. van der Jagt	C.E. Vonk	S. Bloom	R. Kriekaard	R. Robijns
<b>Functiegegevens</b>	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	lid
<b>Gegevens 2018</b>						
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
<b>Bezoldiging (in €)</b>						
Bezoldiging	4.959	6.000	3.306	4.000	4.000	3.306
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>4.959</b>	<b>6.000</b>	<b>3.306</b>	<b>4.000</b>	<b>4.000</b>	<b>3.306</b>
Toepasselijk WNT-maximum	23.700	15.800	15.800	15.800	15.800	15.800
<b>Gegevens 2017</b>						
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Beloning plus belastbare onkostenvrg	4.959	6.000	3.306	3.306	4.000	3.306
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal bezoldiging 2017</b>	<b>4.959</b>	<b>6.000</b>	<b>3.306</b>	<b>3.306</b>	<b>4.000</b>	<b>3.306</b>
Toepasselijk WNT-maximum	23.700	15.800	15.800	15.800	15.800	15.800

Er zijn in 2018 geen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen gedaan.

### Vermelding bezoldiging niet-functionarissen

Er zijn geen functionarissen die in 2018 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 2018 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.