



Jaarstukken 2019
Regius College Schagen

Versie: 22 juni 2020

Inhoud

Voorwoord	5
Hoofdstuk 1	Vorm, visie en verantwoording	7
1.1	Juridische structuur en organisatiestructuur	7
1.2	Kernwaarden en visie.....	9
1.3	Het jaarverslag	9
1.4	Horizontale verantwoording	10
1.5	Meldingen vertrouwenspersonen en klachten	11
1.6	Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)	12
1.7	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	17
Hoofdstuk 2	Onderwijs & Kwaliteit	19
2.1	Kengetallen leerlingen	19
2.2	Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro	20
2.2.1	Sector havo/vwo.....	21
2.2.2	Sector vmbo/praktijkonderwijs.....	27
2.3	Passend onderwijs	37
2.4	Regius als netwerkorganisatie	39
2.5	Kwaliteitszorg	40
Hoofdstuk 3	Personeel & Organisatie	46
3.1	Inleiding	46
3.2	Kengetallen personeel	46
3.3	Aantrekkelijk werkgeverschap	55
3.4	Prestatiebox	57
3.5	Ontwikkeling Functiemix	58
3.6	Academische Opleidingschool Noord-Holland West (AONHW)	60
3.7	Arbeidsomstandigheden.....	61
Hoofdstuk 4	Beheer & Financiën	64
4.1	Financiën & subsidies	65
4.2	Informatiebeveiliging & privacy (IBP)	68
4.3	Beheer & verantwoording (B1).....	70
4.4	Financiën.....	71
4.5	Continuïteitsparagraaf (A)	80
4.6	Investeringsbeleid	82
4.7	Treasurybeleid	82
4.8	Financiële kengetallen	83
Verklarende woordenlijst	85

Voorwoord

In een periode waarin de dagen langer worden staan we in deze jaarstukken (jaarverslag en jaarrekening) stil bij gebeurtenissen uit 2019. Het Regius College Schagen verzorgde in 2019 onderwijs voor ongeveer 3.265 leerlingen uit de Kop van Noord-Holland. In dit document beschrijven we wat we hebben gedaan; we leggen verantwoording af over de onderwijskwaliteit, de resultaten en de bedrijfsvoering.

De kernactiviteiten van het Regius College vinden hun legitimering in de geformuleerde ambities van de Regius Koers 2022, met als titel 'Aandacht met resultaat'. In hoofdstuk 2 wordt aan de hand van ons zelfevaluatie instrument, gebaseerd op de vragen uit de Regius Koers, de stand van zaken met betrekking tot de geformuleerde ambities beschreven. Wat blijkt is dat de ambities zo fundamenteel en ingrijpend zijn dat de realisatie ervan wellicht de Koersperiode overstijgt. Samen-gevat zou je kunnen zeggen: we zijn goed op weg en er zijn nog voldoende uitdagingen. De kwaliteit van het onderwijs is in orde; de onderwijsinspectie beoordeelt het onderwijs op het Regius College als voldoende, het praktijkonderwijs heeft zelfs het predicaat excellente school!



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. Er was in 2019 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 in 2019, net als in de jaren daarvoor, doelgericht geïnvesteerd in professionalisering, onderwijsontwikkeling, de leeromgeving en verlaging van de werkdruk. In de begroting 2019 werd een klein negatief resultaat van €44.000 gepresenteerd. Dit negatieve resultaat is omgebogen naar een fors positief resultaat van €1.420.000 als gevolg van drie oorzaken.

Ten eerste is er in 2019 geen cao afgesloten waardoor de beschikbare loonruimte over 2019 niet is uitgekeerd. Ten tweede is de subsidie 'Sterk Techniekonderwijs' nog niet uitgegeven omdat er gewerkt wordt aan een zorgvuldige investeringsbegroting die in 2020 uitgevoerd zal worden. Tot slot zijn de financiële middelen uit het onderwijsconvenant voor 2020 en 2021, die in december zijn uitgekeerd, volledig als baten in 2019 geboekt. De regelgeving voor het jaarverslag laat op dit punt helaas geen andere mogelijkheid toe. Als we deze drie zaken buiten beschouwing laten ontstaat het genormaliseerde resultaat, dit komt uit op €230.000.

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.

Vanuit een gedeelde ambitie om – nu en in de toekomst – de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende diensten op het huidige hoge peil te houden en waar mogelijk te versterken, de breedte van het onderwijsaanbod te borgen en een aantrekkelijke werkgever te zijn, zijn in 2019 verkennende gesprekken gestart met het Trinitas College Heerhugowaard. Beide onderwijsinstellingen zien, afzonderlijk en regionaal, een aantal uitdagingen. De gehele regio Noord-Holland Noord heeft te maken met leerlingendaling (voor het Regius College $\pm 25\%$ in de periode tot 2032) en de effecten van het lerarentekort worden steeds meer merkbaar. Tegelijk krijgen instellingen meer verantwoordelijkheid in een steeds complexere omgeving. Ten gevolge daarvan worden de eisen, gesteld aan bestuurders, schoolleiders en ondersteunende diensten, steeds hoger.

De gesprekken tussen beide onderwijsinstellingen hebben tot doel om te verkennen of de instellingen in gezamenlijkheid deze uitdagingen nog beter aan kunnen dan afzonderlijk.

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

Juni 2020

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

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 2019, 3.265 leerlingen (19SQ-139 en 16CX-3.126) 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:

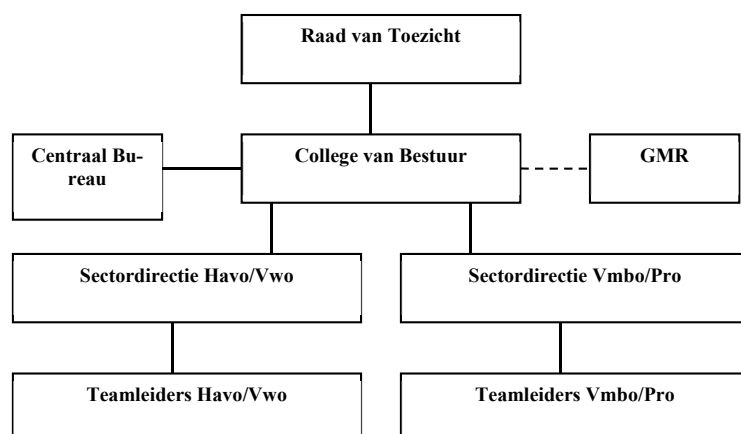
- Regius College Wilhelminalaan: havo, atheneum en gymnasium;
- Regius College Oranjelaan: vmbo theoretische leerweg;
- Regius College Emmalaan: onderbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en praktijkonderwijs;
- Regius College Hofstraat: bovenbouw vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.



Bij het Regius College Schagen werken per 31 december 2019 406 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 2019

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 2019 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.

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.

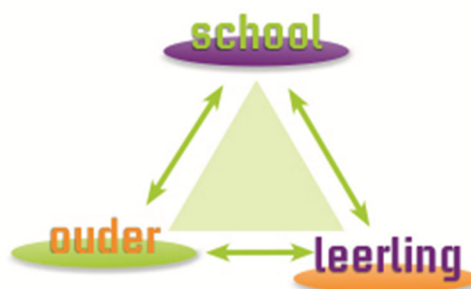
Anderen moeten kennis kunnen nemen van wat wij doen op een manier die bij hen past. Het Regius College vervult immers een maatschappelijke taak en krijgt daar middelen voor uit de publieke kas. Anderen mogen wat van onze school vinden, het hoort zelfs bij onze rol hen uit te nodigen om wat van ons te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

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 deelouder- raden (DOR) en/of klankbordgroepen.



1.5 Meldingen vertrouwenspersonen en klachten

Meldingen vertrouwenspersonen

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

Soort melding (via vertrouwenspersoon)	2016	2017	2018	2019
Pesterijen	7	6	12	10
Ongewenste intimiteiten fysiek	0	6	7	1
Ongewenste intimiteiten verbaal	7	6	10	3
Internet intimidatie	4	4	6	9
Intimidatie per sociale media	8	8	17	26
Homo intimidatie	2	0	1	1
Agressie/geweld	2	2	4	7
Discriminatie	1	2	3	0
Adviezen	8	35	69	23
Gemis aan erkenning		2	9	19
Totaal aantal meldingen	39	71	138	99

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

Het aantal meldingen is afgenomen van 138 in 2018 naar 99 in 2019. Binnen deze meldingen zien we een toename van de intimidatie via internet en sociale media. Het huidige programma voor alle leerlingen in alle afdelingen en leerjaren over dit thema wordt uitgebreid en verder ontwikkeld. Ook is er voor ouders/verzorgers een informatieavond georganiseerd over hoe je je kind kunt begeleiden in het (leren) omgaan met sociale media.

Bij navraag is er geen duidelijke oorzaak aan te geven voor de daling van het aantal adviezen.

De meldingen die in 2019 zijn gedaan bij de vertrouwenspersonen hebben geleid tot één officiële klacht. Deze is afgehandeld door de sectordirectie.

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 2019 is er één klacht neergelegd bij en afgehandeld door het CvB.

1.6 Jaarverslag Raad van Toezicht (B3)

Toezihtsfilosofie

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

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

Belangrijk uitgangspunt is dat het handelen van de Raad van Toezicht een toegevoegde waarde 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 regelmatig een van de locaties bezocht en/of worden relevante thema's binnen de school en ontwikkelingen in het onderwijs besproken. De Raad van Toezicht wordt uitgenodigd voor belangrijke activiteiten, zoals de Regiusbrede studiedag, de Open Dag, diploma-uitreikingen en andere bijzondere evenementen.

Buiten de organisatie bezoeken leden van de Raad van Toezicht bijeenkomsten van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen. In 2019 bezocht 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 2019	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
Mevrouw R. Swierstra	Trainee		mei 2019	mei 2020

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

Lid RvT	Hoofd- en nevenfuncties
de heer G. Westerink	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Westerink Advies (hoofd functie) ▪ Voorzitter Raad van Toezicht Esdégé-Reigersdaal ▪ Lid Raad van Commissarissen Ambulancedienst NHN ▪ Voorzitter bezwarencommissie ROC Kop van Noord-Holland ▪ Vrijwilliger Wonen Plus Welzijn Schagen
de heer M.C. van der Jagt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voorzitter Raad van Toezicht Kopgroep Bibliotheken ▪ Vrijwilliger bij Boerderij- en Rijtuigmuseum Vreeburg in Schagen ▪ Lid redactie Westfriese Kroniek
mevrouw S. Bloom	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Business controller bij Helder Vastgoed BV/Woningstichting Den Helder (hoofd functie) ▪ Vrije Universiteit / PGO Accountancy – Examinator BIV/AO ▪ Steunfractielid CDA Schagen
de heer R.C. Kriekaard	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid Raad van Commissarissen SKH Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer in Nieuw-Vennep ▪ Lid van Raad van Toezicht INOS Stichting Katholiek Onderwijs Breda te Breda ▪ Lid Raad van Advies Boekhandel Van Kemenade & Hollaers in Breda
mevrouw M. Robijns	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In het Web – Onderwijs (hoofd functie) ▪ Lid Raad van Toezicht Stichting Progresso Amsterdam ▪ Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Amstelronde

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

Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en het CvB zijn in 2019 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 2019 op de agenda hebben gestaan, zijn ondermeer:

- **Financiële rapportages**
De Raad van Toezicht werd via de financiële rapportages geïnformeerd omtrent een aantal vaste bespreekpunten, zoals o.a. de financiële positie, het ziekteverzuim, de leerlingenaantallen en –prognoses en enkele andere aangelegenheden.
- **Jaarstukken 2018**
De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken 2018 behandeld en hier zijn goedkeuring aan gegeven.
- **Begroting 2020**
De Raad van Toezicht heeft de begroting 2020 behandeld en hier zijn goedkeuring aan gegeven.
- **Declaratiereglement CvB**
Er is een declaratiereglement voor het CvB opgesteld. De Raad van Toezicht heeft hiermee ingestemd.
- **Code Goed Onderwijs**
In 2019 werd de Code Goed Onderwijsbestuur 2019, de opvolger van de Code met dezelfde naam uit 2015, gepubliceerd. Aan de hand van deze nieuwe code is gekeken of en vastgesteld dat ons intern toezicht voldoet aan redelijkerwijze te stellen eisen van verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.
- **Samenwerking in de regio**
Een belangrijk thema in 2019 was de oriëntatie op samenwerking in de regio. Op initiatief van de bestuurders van het Regius College en het Trinitas College en met instemming van beide Raden Toezicht, wordt de mogelijke meerwaarde van samenwerking tussen de twee onderwijsinstellingen verkend. Hierover heeft gedurende het jaar overleg plaatsgevonden binnen de Raad van Toezicht en er heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met de bestuurders en Raden van Toezicht van beide scholen. Daarnaast is er meerdere keren in kleiner verband overleg geweest met de bestuurders en voorzitters van de Raden van Toezicht.

▪ **Regius Koers 2018–2022 – evaluatie 2018**

In december 2017 heeft de RvT ingestemd met de gezamenlijk opgestelde Regius Koers 2018–2022. In een evaluatie is teruggekeken op 2018, het eerste jaar waarin we werkten aan het behalen van de geformuleerde ambities uit de Regius Koers.

Daarnaast is in een themadeel Het Formatieplan 2019–2020 toegelicht en besproken.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Jaarlijks organiseert de Raad van Toezicht een zelfevaluatie. Richtinggevend is daarbij de tekst van de Code Goed Onderwijsbestuur. Eind 2019 zijn de voorbereidingen voor de zelfevaluatie, die voor februari 2020 gepland staat, afgerond. Er is gekozen voor het hanteren van het model dat door de VTOI is opgesteld. Het gehele evaluatieproces wordt begeleid door een externe deskundige.

Commissies Raad van Toezicht

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

Auditcommissie

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

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

De externe accountants van Flynth waren aanwezig in de vergadering van de auditcommissie met het CvB over de concept jaarrekening 2018. De accountant was tevens aanwezig in de vergadering van de Raad van Toezicht waarin de jaarrekening werd behandeld, en gaf daar een nadere toelichting.

Remuneratiecommissie

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

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

Ontwikkelgesprekken CvB

De remuneratiecommissie heeft ook dit jaar ontwikkelgesprekken met de leden van het CvB gevoerd. Conform de Code Goed Onderwijsbestuur is vastgesteld dat de Raad van Toezicht geen vorm van belangenverstremming bij het handelen van de leden van het CvB heeft geconstateerd.

Remuneratiebeleid CvB

De arbeidsvoorwaarden van het CvB zijn in 2019 niet gewijzigd, anders dan met de loonsverhoging conform de cao.

Remuneratiebeleid Raad van Toezicht

De honorering voor de leden van de Raad van Toezicht is per 1 januari 2019 bijgesteld op basis van een jaarlijkse loonindexatie. Daarnaast is besloten om de honoraria voor de leden van de RvT exclusief BTW vast te stellen. Ten aanzien van de bijstelling is positief advies aan de GMR gevraagd en verkregen.

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 2019	
<p>Personeel: de heer V.R. Epskamp, havo/vwo, voorzitter de heer B. Goldbach, havo/vwo mevrouw C. Koopmans, havo/vwo mevrouw L. Blokker, havo/vwo mevrouw S. Bos, vmbo de heer K. Kleine, vmbo, vice-voorzitter de heer D. Krom, vmbo mevrouw E. Mulder, vmbo mevrouw J. van Spaandonk, praktijkonderwijs de heer W. van Riel, praktijkonderwijs</p>	<p>Ouders: 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 Leerlingen: 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 2019 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 was de GMR bijna op volle sterkte. Er was 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.

Het afgelopen jaar zijn de standaardthema's weer langsgelopen. 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 gegeven waar het Regius College en in het speciaal het praktijkonderwijs zeer trots op mag zijn is het behalen van het predicaat Excellent Onderwijs. Een mooi voorbeeld voor de andere afdelingen en om van te leren.

Verder is er gesproken over en ingestemd met de ondersteuningsprofielen die periodiek herzien dienen te worden. Er is ingestemd met het beleid voor taalverrijking. Hierbij is het doel om de leerlingen op het gewenste niveau te krijgen. Een beleid wat in een tijd van dalende taalvaardigheid bij leerlingen broodnodig is.

Aanpassingen aan de gedragscode zijn ook dit jaar besproken en mee ingestemd. Er is afgesproken dat men let op hoe men gekleed is als men aan het werk is.

Er is een nieuw lid voor de OPR benoemd, op initiatief van de GMR is er een aanpassing in de beoordelingsprocedure voor het OP overgenomen door het bestuur en het managementstatuut is aangepast.

De begroting en het jaarverslag worden altijd besproken door een financiële commissie. Deze bestaat uit leden van de GMR en een externe met een solide financiële achtergrond. Op deze wijze willen wij de begroting en het jaarverslag kritisch bekijken en op die manier de school financieel gezond houden. Ook afgelopen jaar is gebleken dat het Regius College er goed voor staat. Om dit in de toekomst ook zo te houden zijn er gesprekken gestart met het Trinitas College. In november 2019 is dit voornemen voorgelegd aan de GMR. Het voorstel is positief ontvangen en het getuigt van een verstandige blik op de toekomst om het onderwijs voor veel leerlingen op niveau en betaalbaar te houden. Wij wachten een rapportage af, welke in het voorjaar van 2020 binnen zal komen hoe verder te gaan.

De herziening van de medezeggenschapsreglementen is aan het begin van 2019 afgerond. De nieuwe reglementen zijn akkoord bevonden en vervangen daarmee de oude.

In het kader van de afspraken die in 2018 gemaakt zijn over het verstevigen van de band met de achterban is het publiceren van de agenda en het bespreken van medezeggenschapszaken in de personeelskamer staand beleid geworden. Of er meer binding is gekomen met de achterban is een gesprek waard in de GMR.

In het kader van de werkdruk is er afgelopen jaar verder gewerkt met de resultaten van de enquête die in januari 2019 is afgenomen. Het vervolg op deze enquête zijn diverse gesprekken met alle teams van het Regius College. In het voorjaar van 2020 zouden de resultaten van deze gesprekken voorgelegd worden aan de raad. Daarbij verwachten wij ook voorstellen hoe om te gaan met de ervaren werkdruk en hoe de convenantgelden besteed zullen worden.

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

drs. V.R. Epskamp, voorzitter GMR

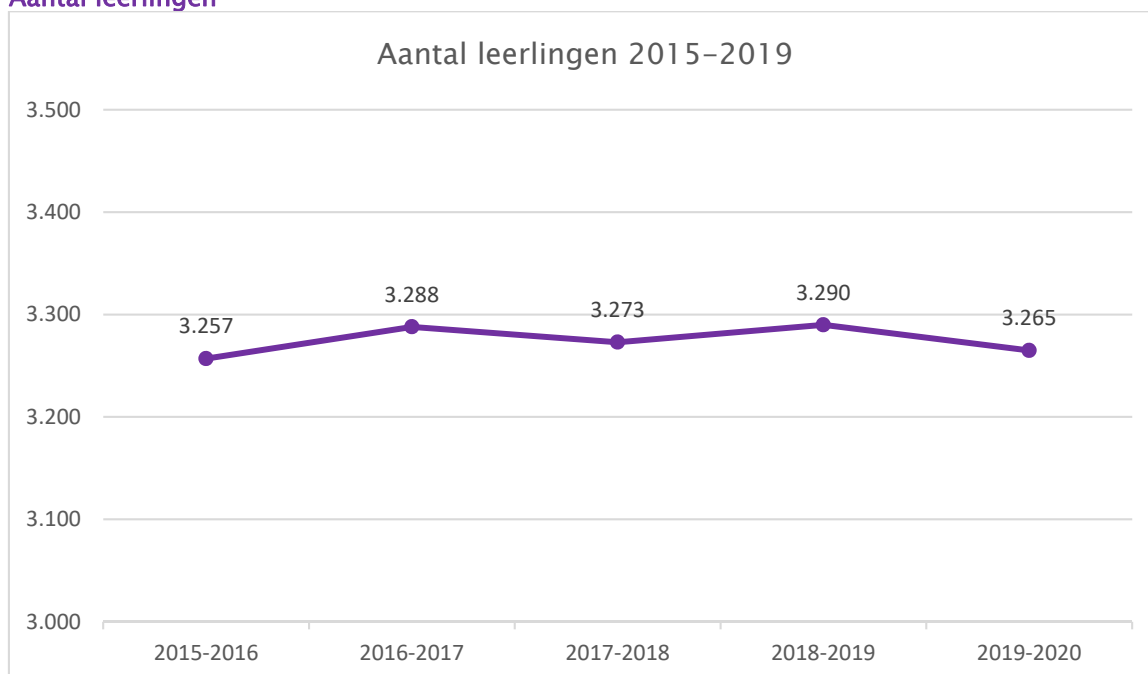
Hoofdstuk 2 Onderwijs & Kwaliteit

2.1 Kengetallen leerlingen

Hieronder een overzicht van het aantal leerlingen in het schooljaar 2019–2020 en de leerlingprognoses voor de periode 2019–2030. De prognose van de leerlingenaantallen is gebaseerd op doorstroomgegevens van de huidige leerlingen, demografische gegevens en gegevens van de basisscholen.

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

Aantal leerlingen

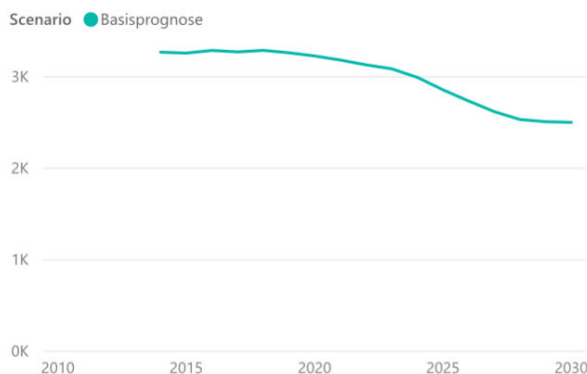


Aantal leerlingen per opleiding en per sector	2017–2018	2018–2019	2019–2020
Praktijkonderwijs	132	138	139
Vmbo BL/KL	722	728	725
Vmbo TL	708	690	712
TL/Havo	79	60	72
Totaal sector Vmbo/Pro	1.641	1.616	1.648
Havo	1.056	1058	1.010
Vwo	576	616	607
Totaal sector Havo/Vwo	1.632	1.674	1.617
Totaal aantal leerlingen	3.273	3.290	3.265

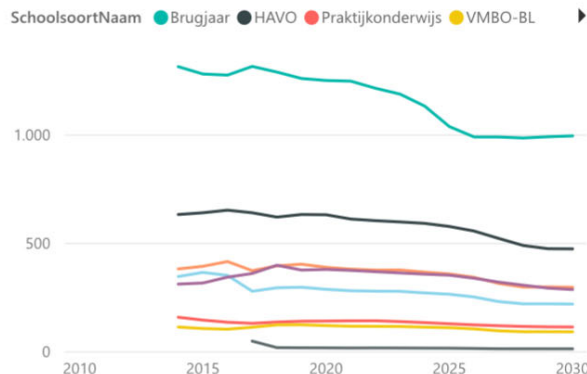
Prognose aantal leerlingen 2020–2030

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

Leerlingen per jaar



Leerlingen per jaar en schoolsoort



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

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

2.2 Jaarverslagen sectoren havo/vwo en vmbo/pro

Het onderwijs binnen de sectoren havo/vwo en vmbo/pro stond in 2019 in het teken van de sectorbeleidsplannen 2019. 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 2019 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 waarden 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 (toegesplitst op onze doelgroepen)), een deel van ambitie 2 (we ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren), een deel van ambitie 3 (we versterken ons professioneel vakmanschap), een deel van ambitie 4 (we hebben de basis op orde), ambitie 5 (we bieden maatwerk) en ambitie 7 (we brengen focus aan en maken keuzes).

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

In tegenstelling tot vorig jaar zijn bij de zelfevaluatie 2019, naast sectordirectie en teamleiders, ook docenten betrokken geweest.

Betekenis van de symbolen in de schema's:

Er is, ten opzichte van vorig jaar, een kolom \pm toegevoegd.

++ = zeer tevreden, + = tevreden, \pm = noch tevreden, noch ontevreden, - = ontevreden, -- = zeer ontevreden, \uparrow = ontwikkeling in positieve zin, \Leftrightarrow = ontwikkeling is stabiel, \downarrow = ontwikkeling in negatieve zin.

2.2.1 Sector havo/vwo

Ambitie 1 We werken samen aan nog beter onderwijs (toegesplitst 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, aandacht met resultaat. De omzetting naar de praktijk in 2019 bestond uit het ontwikkelen van methoden om te differentiëren en formatief te werken, de pilot flexibel examineren en het ontwikkelen van een ondersteunend mentoraatsprogramma. Bij de beschrijvingen van de hieronder volgende ambities is meer terug te vinden over de werkwijze met betrekking tot deze thema's.

Het is nu nog lastig om te meten wat de leerlingen merken van de in gang gezette ontwikkelingen, omdat docenten het afgelopen jaar materiaal ontwikkeld hebben en dat nu pas volop in de lessen inzetten. De evaluaties zijn dan ook vooral gericht geweest op het werk van docenten en nog niet op de effecten bij en ervaringen van de leerlingen.

Nationale debattitel 'Meet the Boss' voor klas 5vwo Regius College



SCHAGEN - Het Regius College heeft geschiedenis geschreven door met 5vwo de landelijke finale te winnen van de Meet the Boss-debatwedstrijden van jongeren en technologie netwerk Jet-Net & TechNet.

Meet the Boss is een nationale debatwedstrijd op het snijvlak van technologie en maatschappij. Met als doelstelling leerlingen te interesseren voor een vervolgopleiding in de techniek.

Regius-docent Lisa Kiewit en teamleider Stan Poppe erover: „De leerlingen leren niet alleen debatteren, maar ze komen zo ook meer aan de weet over techniek. En omdat ze tijdens de voorbereidende lessen heel veel moeten lezen en schrijven, bevordert deelname aan deze debatwedstrijd bovendien de leesvaardigheid voor het vak Nederlands.’’

Aandachtspunten zijn dan ook om te evalueren hoe leerlingen deze ontwikkelingen ervaren, of de motivatie daadwerkelijk verhoogt en om het cyclisch terugkijken op de voorgenomen plannen in team-, sectie- en andere overleggen vast te leggen. Er staan leerlingevaluaties gepland voor het voorjaar van 2020.

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	x	

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

Er is dit jaar Regiusbreed kennis gedeeld door middel van de Regius Academie en de sectoroverstijgende studiedag Regius Open. Op de locatie zelf waren er studiemiddagen, teamoverleggen en sectieoverleggen waarbij de collega's van de werkgroep 'Gemotiveerd Voor Onderwijs' (GVO) een verbindende en voortrekkersrol spelen.

Ook buiten de school is kennis gedeeld. Veel docenten maakten 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 Regius weet raad dag (in de brugklas) zochten we actief de verbinding met organisaties en bedrijven in de regio.

Ook leidinggevenden ontwikkelen zich samen zowel intern tijdens de Ochtenden als extern door deelname aan leernetwerken van bijvoorbeeld de NSO, de VO-academie en de VO-raad. In december heeft het SMT besloten om deel te nemen aan het Innovatietraject rondom het thema formatief werken.

De leerlingenraad heeft een nieuwe begeleider gekregen. De sectordirectie heeft met de leerlingenraad het leerling tevredenheidsonderzoek doorgenomen en is voornemens om hen vaker te betrekken bij evaluaties zoals ook in het begin bij de start van GVO is gedaan.

Erik Scherder voor EO-documentaireserie in conclaaf met vwo'ers bij Regius College in Schagen



SCHAGEN – 'Kijk, daar heb je hem!' Twee leerlingen stoten elkaar vrijdagmiddag om kwart voor een aan als zij de bomvolle aula van het Regius College binnenwandelen aan de Wilhelminalaan in Schagen.

Met 'hem' wordt neuropsychologisch professor Erik Scherder bedoeld. Hij bezoekt Schagen, en dat is niet zomaar. De vriendelijke grijze eminentie praat met leerlingen, en gaat specifiek in gesprek met de 6vwo-leerlingen Madelief Roozendaal en Mirthe Jansen. Omroep EO maakt opnames voor een documentaireserie met hem over 'omgaan met prestatiedruk'.

„Die gaan we voorjaar 2020 uitzenden”, legt EO-producent Esther Debbe uit: „We maken verschillende afleveringen waarbij het de ene keer gaat om vwo-scholieren die last hebben van het moeten presteren, een andere keer om een kok die Michelin-ster inlevert omdat die druk hem te groot is.”

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.

De ouderparticipatie is nieuw leven ingeblazen door de voorgenomen samenwerking van de deelouderraden van het vmbo en praktijkonderwijs en havo/vwo.

Aandachtspunten zijn de organisatie van momenten van kennisdeling en het organiseren van leerlingevaluaties door middel van bijvoorbeeld panels.

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				x	

Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

In de tweede helft van 2019 is het punt bereikt waarop alle secties nut en noodzaak inzien van aanpassingen aan 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.

Zestien collega's van de sector havo/vwo hebben het scholingstraject Teacher Leader van de NSO/CNA gevolgd. Een aantal collega's van de sector havo/vwo volgen de leerkring werkplekbegeleider.

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				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				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.

Als we naar de onderliggende resultaten van de vakken kijken, zien we dat er een lichte achteruitgang is in gemiddelde SE- en CE-cijfers bij een aantal vakken op het vwo. Daartegenover staat een fikse groei van het aantal 6 vwo-leerlingen in de afgelopen twee jaar. Het is onverstandig om op basis van een jaar conclusies te trekken; wel analyseren en bespreken we de resultaten met de secties om het verhaal achter de cijfers te snappen.

Tijdens bijeenkomsten met andere scholen blijkt uit de feedback dat we ook de organisatie op orde hebben.

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

Ambitie 5 We bieden maatwerk

In de bovenbouw is door deelname aan de landelijke pilot Maatwerk¹ ervaring opgedaan met flexibel examineren. De ervaringen waren zodanig positief dat de mogelijkheid tot flexibel examineren ook dit jaar weer wordt geboden 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.

Om een leerling stil te laten staan bij de eigen leerdoelen en hoe deze te bereiken, is er hard gewerkt aan een programma van groeilijnen. De leerling kan hierdoor bewuster autonome keuzes maken. Er ligt nu een mooi mentoraatsprogramma, maar de koppeling naar de reguliere vakken ontbreekt nog. Dit mentoraatsprogramma is ingevoerd in leerjaar 1 en 4. We zien dat meer en meer secties/leergebieden ervaring opdoen met formatieve werkvormen en differentiëren in de klas.

Er werd in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van de mogelijkheden van ICT bij maatwerk, daar waar de uitgever dit ook aanbood. We zien hier verschillen tussen docenten bij de inzet van ICT bij activerende werkvor-

3Havo-scholier van het Regius College wordt tweede van Nederland bij mondiale wiskundewedstrijd



SCHAGEN – Zelf is hij er doodnuchter onder, maar mentrix en wiskundecollega Diana Veuger en teamleider Gea Dijkstra van het Regius College zijn super trots op Hasim Foulad uit Callantsoog. Dat mag ook wel, want in een 'veld' van 1914 Nederlandse 3havo-leerlingen veroverde hij de tweede plaats in de Kangoeroe-wiskundewedstrijd.

Ondanks dat hij maar twee antwoorden fout had en 140 punten scoorde, vindt Hasim zichzelf absoluut niet bijzonder, en blijft hij heel bescheiden. „Ik ben volgens mij helemaal niet zo'n topper in wiskunde”, zegt hij vreemd genoeg als hem gevraagd wordt of hij is uitgerust met een wiskunde-knobbel. „Eigenlijk is het puur toevallig dat ik eraan meedeed. Ik was de enige uit mijn eigen klas, omdat ik het Honours-programma volg.” Dat programma is speciaal voor leerlingen die willen excelleren door naast de reguliere lessen ook extra verdiepende lessen te volgen.

¹ Om verwarring te voorkomen met de term maatwerk in het Koersdocument, zullen we de term flexibel examineren gebruiken voor de pilot die onderdeel uitmaakte van de landelijke pilot Maatwerk.

men. Het is lastig om een passend gedifferentieerd aanbod neer te zetten, maar we zien wel steeds vaker dat docenten met elkaar in gesprek gaan welke mogelijkheden ze kunnen benutten.

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 en zouden we willen uitbreiden. Hierbij lopen we wel op tegen de organiseerbaarheid van vaklokalen, lessentabel, parttime aanstellingen en roosterwensen.

Het project pre-profileren voor leerlingen van 3 havo is afgelopen schooljaar voor het eerst gedraaid. Bij dit project laten leerlingen na de meivakantie een aantal vakken vallen en werken in de vrijgekomen lesuren aan de vakken voor hun profielkeuze. Doel is om de motivatie te verhogen, een betere basis te hebben voor het vierde leerjaar en een betere doorstroom.

In samenwerking met het samenwerkingsverband is een subsidie voor hoogbegaafde leerlingen aangevraagd die in november 2019 is toegekend. Door middel van deze subsidie wordt de kennis van en ondersteuning aan hoogbegaafde leerlingen verbeterd.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 5 We bieden maatwerk <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	±	-	--	↑	↔	↓
de ontwikkeling van differentieervaardigheden 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

De focus heeft ook het afgelopen jaar gelegen op 'differentiëren' en 'formatief werken' en op het werken met de leerlijnen binnen het mentoraat.

Elke docent en sectie/leergebied had veel ruimte om binnen de eigen werkzaamheden te experimenteren met deze onderwerpen. Op zeven studiemiddagen en twee studiedagen hebben we gelegenheid gegeven tot kennisdeling door middel van overlegtijd en workshops die zowel door collega's als door externen werden gegeven.

In september en oktober 2019 hebben ook de secties hun werk geëvalueerd met betrekking tot de ambitie 'We bieden maatwerk'. Deze evaluatie helpt de secties om de focus te houden en aan het einde van het jaar terug te kunnen kijken op wat gewerkt heeft en wat niet.

Uit evaluatiegesprekken bleek dat de secties bij de planning en invulling van de studiedagen behoefte hadden aan een programma op maat en een betere verdeling over het jaar.

Bij de jaarplanning voor het schooljaar 2019–2020 is hiermee bij met de verdeling rekening gehouden en hebben de secties meer ruimte om te werken aan ontwikkelingen die binnen de Koers aansluiten bij het tempo en de focus van de sectie op dat moment.

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 onderwijs-ontwikkeling?		x				x		
het realiseren en faciliteren van (experimenteer)ruimte?		x				x		
het tempo en de evaluatie- en reflectiemomenten?			x			x		

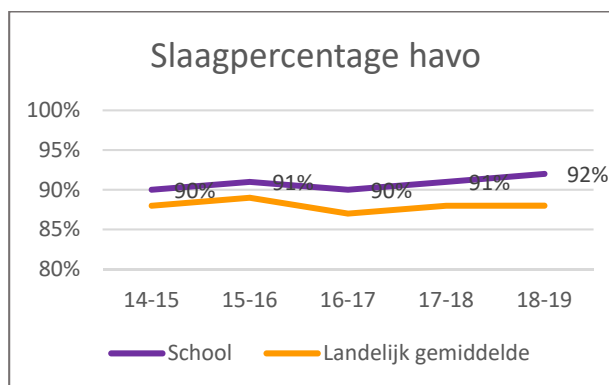
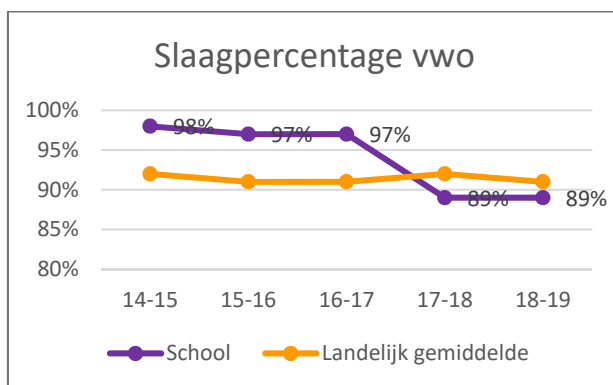
Examenresultaten 2019

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

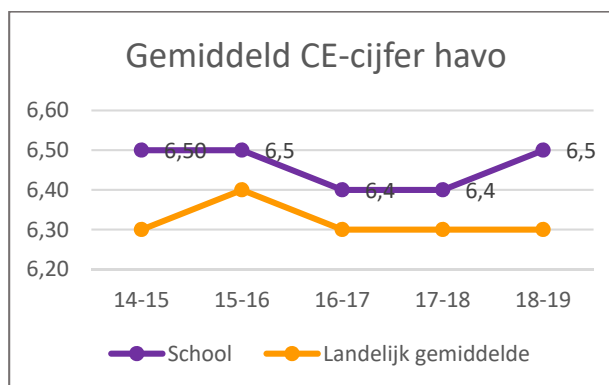
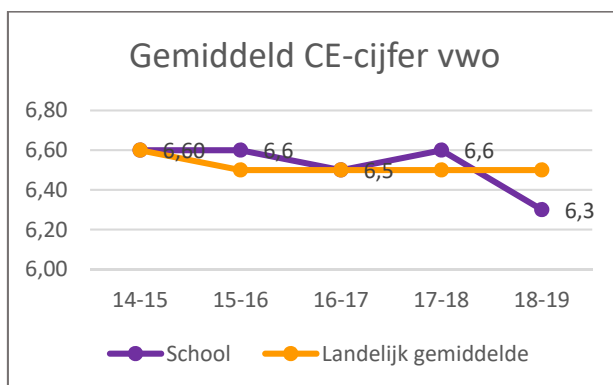
Gemiddeld examencijfer havo						
	2016–2017		2017–2018		2018–2019	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Centraal examen	6,4	6,3	6,4	6,3	6,5	6,3
Schoolexamen	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5

Gemiddeld examencijfer vwo						
	2016–2017		2017–2018		2018–2019	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Centraal examen	6,5	6,5	6,6	6,5	6,3	6,5
Schoolexamen	6,7	6,8	6,8	6,8	6,7	6,8

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



Het slagingspercentage van het vwo ligt de laatste twee jaar dicht bij het landelijke gemiddelde dan de jaren daarvoor. Dit heeft te maken met de toename van het aantal vwo-leerlingen waardoor de groep als geheel dicht bij het gemiddelde komt te liggen.



2.2.2 Sector vmbo/praktijkonderwijs

Vmbo afdelingen

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

De aanpassingen die gedaan zijn in het aanbod en het pedagogisch- en didactisch handelen zijn gericht op het verhogen van de motivatie van leerlingen. Te denken valt aan meer betekenisvolle lessen en keuzevrijheid voor leerlingen. Door middel van het inzetten van differentiëren en formatief werken, de pilot flexibel examineren en het ontwikkelen van een ondersteunend mentoraatsprogramma is gewerkt aan nog beter onderwijs. Bij de beschrijvingen van de hierna volgende ambities is meer terug te vinden over de werkwijze met betrekking tot deze thema's.

Het afgelopen jaar zijn er op alle locaties leerlingen bevraagd op het thema maatwerk en wat de leerling verstaat onder goed onderwijs. Opbrengst van deze gesprekken was dat in de maatwerkuren de leerstof anders aangeboden dient te worden dan de reguliere lessen.

De evaluaties zijn begin 2019 vooral nog gericht geweest op het werk van docenten en nog incidenteel op de effecten bij en ervaringen van de leerlingen. Aandachtspunten zijn dan ook om te evalueren hoe leerlingen deze ontwikkelingen ervaren, deze evaluaties structureel een plek te geven en te meten of de motivatie daadwerkelijk verhoogt. Eind 2019 zijn deze evaluaties met leerlingen van start gegaan.

In het algemeen ligt het accent op het cyclisch terugkijken op de voorgenomen plannen in team-, sectie- en andere overleggen en dit vast te leggen.

Ruim 3,2 miljoen euro voor vmbo techniekonderwijs in de regio



SCHAGEN – In maart hebben de vmbo-scholen in de Kop van Noord-Holland gezamenlijk een subsidie aangevraagd in het kader van de regeling Sterk Techniekonderwijs van het ministerie van OCW.

Op 1 juli is bekend geworden dat de subsidieaanvraag is toegewezen. De scholen ontvangen in de periode 2020-2023 in totaal ruim 3,2 miljoen euro om de gezamenlijk ingediende plannen uit voeren. Die plannen zijn gericht op het realiseren van regionaal dekkend en kwalitatief hoogstaand techniekonderwijs in het vmbo.

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 ²				E/H/O		
wat we aan faciliteiten hebben geboden?		E/O	H			O	E/H	
het realiseren van de gemaakte afspraken?	E/O	H				E/H/O		
wat de leerling daar van merkt?	E/O		H			E/H/O		

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

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

Ook buiten de school is veel kennis gedeeld. Veel docenten maakten gebruik van nascholingsfaciliteiten die geboden worden door samenwerkingsverbanden en/of vakverenigingen en de organisaties gericht op o.a. Sterk Techniek Onderwijs (STO) en de doorlopende leerlijn vmbo-mbo. Geïnspireerd door of georganiseerd vanuit deze samenwerkingsverbanden worden op school tal van activiteiten voor leerlingen aangeboden zoals excursies, voorlichtingen op school, bedrijfsbezoeken, voorstellingen in Alkmaar/Amsterdam, speeddaten en bezoeken aan mbo-vervolgopleidingen.

Leidinggevend ontwikkelen zich samen zowel intern tijdens de Ochtenden als extern door deelname aan leernetwerken van bijvoorbeeld de NSO en de VO-academie. Een teamleider, een lid van de sectordirectie en twee docenten hebben een belangrijke rol binnen het project Sterk Techniek Onderwijs.

De leerlingenraden komen volgens een vaste structuur bijeen. De sectordirectie, teamleiders en begeleidende docenten zijn voornemens om hen vaker te betrekken bij evaluaties en de onderwijsontwikkeling zoals de keuze van de plusprogramma's.

De Deelouderraad (DOR) kwam een aantal keren per jaar bij elkaar om thema's die door de ouders zijn ingebracht te bespreken. De DOR heeft de verbinding gezocht met de deelouderraad van de sector havo/vwo en is in deze samenstelling bijeen geweest. Naar aanleiding van

Pittig debat Regius leerlingen



SCHAGEN – Dat was de uitkomst van het schoolproject 'Wie is de baas?' dat door Ruben Bootsman, docent 'Mens en Maatschappij', wordt geleid.

Doel van het project is om leerlingen inzicht te geven wie waarover beslist in de lokale of landelijke politiek. Bij de leerlingen van de brugklas werd gediscussieerd in de raadzaal van Schagen onder leiding van Mike, die tijdelijk voor burgemeester van Schagen mocht spelen. Hij kreeg de keten omgehangen door wethouder Joke Kruit.

Hierna konden voor- en tegenstanders hun standpunt duidelijk maken achter de interruptiemicrofoons. Daar werd volop van gebruik gemaakt.

² E= Emmalaan (vmbo Basis/Kader onderbouw)

H= Hofstraat (vmbo Basis/Kader bovenbouw)

O = Oranjelaan (vmbo TL)

deze onderwerpen zijn er themabijeenkomsten georganiseerd en is er een lezing geweest rondom het thema drugs.

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?		H/O	E			H/O	E	
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/O	H			E/H/O		

Ambitie 3 We versterken ons professioneel vakmanschap

In de tweede helft van 2019 is het punt bereikt, net als binnen de sector havo/vwo, waarop alle secties nut en noodzaak inzien van aanpassingen aan 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.

Zeventien collega's van de sector hebben het scholingstraject Teacher Leader van de NSO/CNA gevolgd. Tevens volgen een aantal collega's van de sector de leerkring werkplekbegeleider.

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?	O	E/H				E/H/O		
de wijze waarop iedere medewerker verantwoordelijkheid neemt voor de eigen professionele ontwikkeling?	E	H/O				E/O	H	
de wijze waarop we ervoor zorgen dat basis-kennis van medewerkers op orde is en blijft?		E/H/O				E/O	H	
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/O	H	
de zichtbaarheid van de visie op leiderschap: 'coachend leidinggeven aan leren'?		E/H/O				E/O	H	

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. Er is een onderzoek geweest vanuit de inspectie rondom de afname van het CSPE op het vmbo BL/KL bij de afdeling Zorg en Welzijn. De uitkomst van dit onderzoek was voldoende, er was aan alle eisen voldaan.

Tijdens bijeenkomsten met andere scholen blijkt uit de feedback dat we ook 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'.	E/O	H				E/H/O		

Ambitie 5 We bieden maatwerk

Op het vmbo is gewerkt met flexibel examineren. De ervaringen waren zodanig positief dat de mogelijkheid tot flexibel examineren ook dit jaar weer wordt geboden aan leerlingen die daarvoor in aanmerking komen. Naast flexibel examineren zijn er maatwerkuren, keuzedelen en keuzeworkshops. De inzet van maatwerk verschilt per afdeling en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

Binnen het LOB-programma heeft de focus erop gelegen om de leerling stil te laten staan bij de eigen ontwikkeling. De mogelijkheden voor profieloriëntatie zijn uitgebreid. De leerling leert bewuster autonome keuzes maken, het mentoraatsprogramma sluit aan bij het leren maken van keuzes.

De mentor in zijn rol als loopbaanbegeleider draagt samen met de vakdocenten bij aan 'eigenaarschap en gemotiveerd voor onderwijs' in een contextrijk onderwijsaanbod en gesprekken met leerlingen. Het programma van het LOB krijgt vorm binnen de mentor- en vaklessen. Dit is een ontwikkeling van meerdere jaren.

Er werd in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van de mogelijkheden van ICT bij maatwerk. We zien hier verschillen tussen docenten bij de inzet van ICT bij activerende werkvormen.

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		O	E/H	
de mogelijkheden die we leerlingen aanbieden om hun talenten aan te boren en te ontwikkelen?	E	H/O				E/O	H	
de bevordering van autonomie van leerlingen?		E/H/O				O	E/H	
de inzet van ICT bij maatwerk?		E/H/O				O	E/H	
het gebruik maken van de mogelijkheden die de Wet Onderwijstijd ons biedt?	O	E/H				H/O	E	
hoe we slimmer kunnen werken door ons onderwijs anders te organiseren?	O		E/H			H/O	E	

Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes

De focus lag het afgelopen jaar op het leren van en met elkaar gericht op het verhogen van de motivatie van leerlingen. Het handelingsgericht werken en de begeleidingsroute stonden centraal. Hieronder verstaan we het cyclisch werken aan het afstemmen van het handelen van de docent op de onderwijsbehoefte van de leerlingen en daarbij opbrengstgericht sturen op goede resultaten. Collega's worden intern geschoold door de experts vanuit de eigen ondersteuningsstructuur. Tevens zijn er externe experts ingezet voor klassenbezoeken en ondersteuning bij de klassenbesprekingen.

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

Naast de focus op het pedagogisch handelen van de docent stond het didactisch handelen gericht op 'differentieren' en 'formatief werken' centraal. Deze onderdelen worden gezien vanuit de doorlopende leerlijnen. Op alle locaties heeft de focus gelegen op het werken vanuit de met de leerling gestelde doelen. Op vmbo TL heeft de onderwijsontwikkelgroep 'Grenzeloos Leren' het leerdoeldenken met behulp van leertaakkaarten verder uitgewerkt.

Elke docent en sectie/leergebied had ruimte om aan de slag te gaan met deze onderwerpen. Op de geplande studie(mid)dagen hebben we gelegenheid gegeven tot kennisdeling door middel van overlegtijd en plenaire studiemomenten die zowel door collega's als door externen werden gegeven.

Tijdens de ambitiegesprekken (november/december 2019 en januari 2020) hebben ook de secties hun werk geëvalueerd met betrekking tot de ambitie '*We bieden maatwerk*'. Deze evaluatie helpt de secties om de focus te houden en aan het einde van het jaar terug te kunnen kijken op wat gewerkt heeft en wat niet.

Uit evaluatiegesprekken bleek dat de secties bij de planning en invulling van de studiedagen behoefte hadden aan meer tijd met de secties. Bij de jaarplanning is hiermee rekening gehouden en hebben de secties naast de plenaire momenten met het gehele team meer ruimte om te werken aan ontwikkelingen die binnen de Koers aansluiten bij het tempo en de focus van de sectie op dat moment.

Regius College scoort met schoolroeien



AMSTELVEEN – Afgelopen vrijdag hebben drie teams van het Regius College Schagen deelgenomen aan het Nationaal Schoolroei Kampioenschap op de Bosbaan in Amstelveen. Het Regius werd vertegenwoordigd door een jongensteam en twee meidenteams.

Het meiden C4 team behaalde de eerste prijs, de ervaren dubbeltwee kwam tot een eervolle tweede plaats en de jongens C4 werd knap derde.

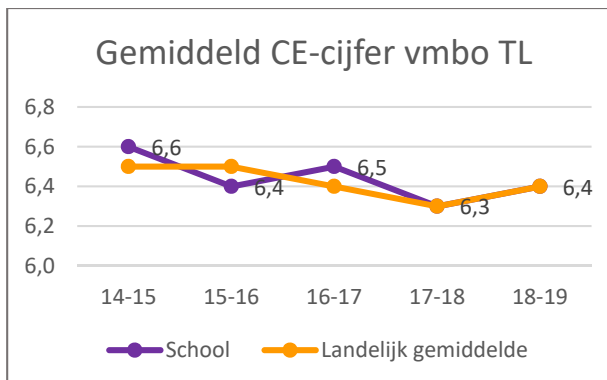
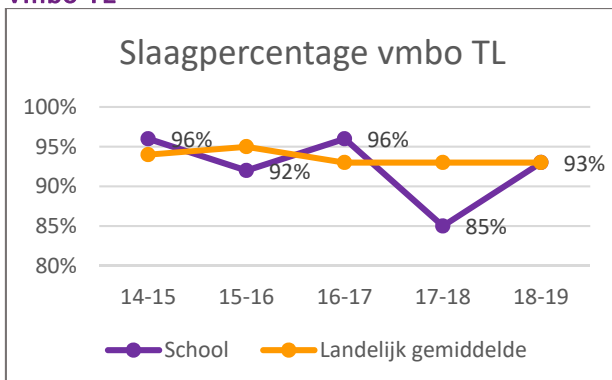
Zelfevaluatie Koers Ambitie 7 We brengen focus aan en maken keuzes <i>In welke mate zijn we tevreden over:</i>	++	+	±	-	--	↑	↔	↓
het verloop van het proces en invoering van de onderwijsontwikkeling?		E/H/O				E/H/O		
het realiseren en faciliteren van (experimenter)ruimte?	O	E/H				E/H/O		
het tempo en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

Examens 2018-2019

Opleiding	Slaagpercentage		Gemiddeld CE-cijfer	
	Regius	Landelijk	Regius	Landelijk
Vmbo BL	100%	98%	6,7	6,7
Vmbo KL	89%	95%	6,0	6,3
Vmbo TL	93%	93%	6,4	6,4

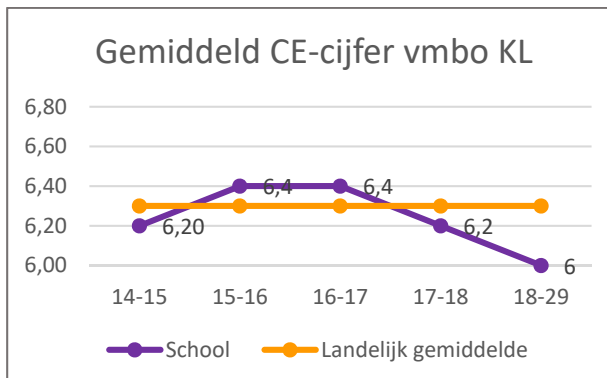
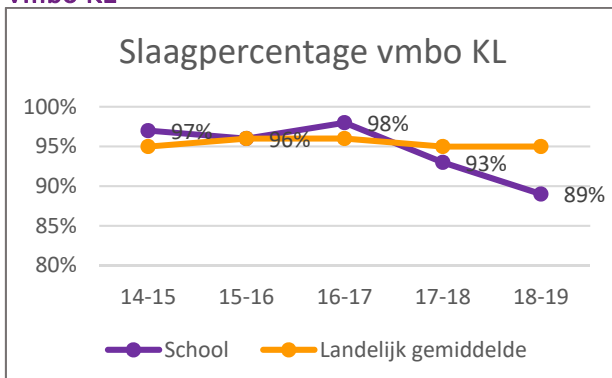
Betekenis van de kleuren: **groen**: hoger dan of gelijk aan het landelijk gemiddelde/binnen de norm, **grijs**: lager dan het landelijk gemiddelde)

Vmbo TL



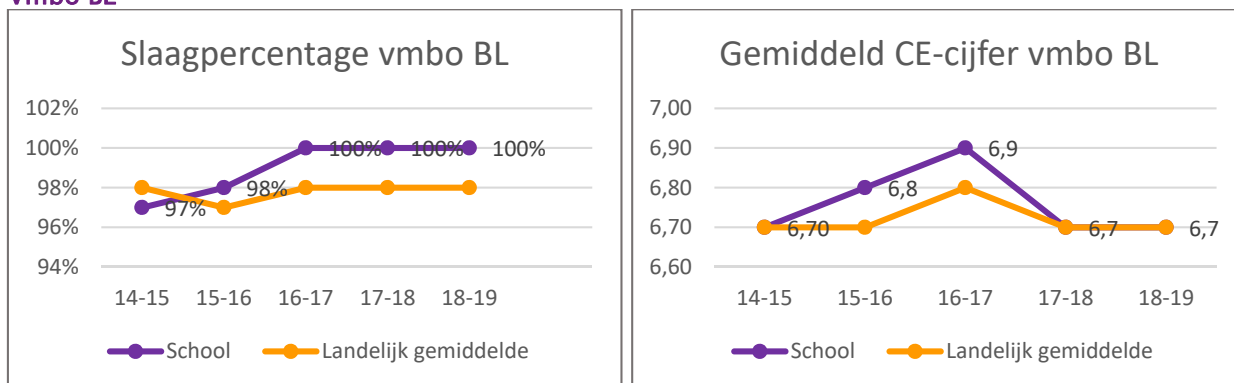
De daling van het slaagpercentage vmbo TL in 2018 heeft, na interne analyse, te maken met een grote groep leerlingen waar sprake was van een combinatie van sociale en daarmee samenhangende motivatieproblemen. Dit was in 2019 minder het geval.

Vmbo KL



De daling van het slaagpercentage vmbo KL heeft, na interne analyse, te maken met motivatieproblematiek bij de leerlingen. Met een stevige pedagogische–didactische impuls wordt getracht het tij te keren. Een voorbeeld hiervan is werken aan het pedagogisch klimaat en handelingsgericht werken onder begeleiding van een externe deskundige.

Vmbo BL



Praktijkonderwijs – Excellent onderwijs

Begin 2019 heeft de inspectie na een gedegen onderzoekstraject het praktijkonderwijs beoordeeld met het predicaat Excellente School.

De jury Excellente Scholen heeft een grote pluim gegeven voor het dagelijks handelen van het team waarvan de aanpak is gericht op een leven lang leren. Alles ademt de sfeer uit van samen leren, er wordt steeds de vraag gesteld: wat is er nodig om te groeien, gericht op wat de leerling kan en wil. De jury roemt ook de samenwerking tussen de docenten; ze bereiden samen de lessen voor en verzorgen regelmatig gezamenlijk het onderwijs aan hun leerlingen.



Het excellente profiel komt ook tot uiting in de zelfevaluatie. Het overgrote deel van de kruisjes staat in de kolom '++'.

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

Met het team is ingezet op borging wat sterk is. De vaste routines zijn beschreven en tijdens de teambijeenkomsten stond het betekenisvol leren en leren vanuit samenhang centraal. De organisatie van de Themaweken die jaarlijks rondom Paasvee plaatsvinden is geëvalueerd en op basis hiervan bijgesteld en verbeterd.

Het is gelukt de doelen in leerlingentaal te borgen in de OPP's en de Groei in Beeld documenten. Er zijn vaste evaluatiemomenten opgenomen in de jaarplanning. Het samen leren is geïmplementeerd in werkmiddagen.

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 Espec, het behalen van een Heftruck certificaat en bij zorginstellingen.

De teamleden nemen actief deel in een stagenetwerk, een lerend netwerk met andere scholen, een kenniskring bestaande uit scholen en RMC/gemeente en een regio-overleg met andere pro-scholen.

Er zijn veel contactmomenten met ouders en leerlingen ondermeer in de MZR, de leerlingenraad en OPP-gesprekken.

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.

In het kader van het VOION werkdrukonderzoek hebben er gesprekken met de sectordirectie en het College van Bestuur plaatsgevonden. Het team geeft aan veel ruimte te ervaren voor ontwikkeling en dit positief te beoordelen. Ze waarderen het om samen verantwoordelijk zijn voor de onderwijsontwikkeling. De lerende cultuur is als excellent beoordeeld door de inspectie.

Regius College in nu officieel een excellente school



SCHAGEN – In Het Regius College Praktijkonderwijs in Schagen is officieel 'excellent'. Het predicaat werd maandagochtend overhandigd door Youssef Louakili van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Het Regius is vooralsnog de enige school in de Kop van Noord-Holland met dit predicaat. In de aula van de school vond een feestelijke ceremonie plaats samen met de ouders, leerlingen, docenten en andere betrokkenen.

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

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 leerlingen zelf hun leerdoelen opstellen samen met de mentor wordt goed tegemoetgekomen aan het recht doen aan verschillen. Het aanbod is gericht op keuzes maken en samen leren. Het slimmer organiseren wordt met name in de projectweken ingezet wanneer de docenten samen lesgeven.

Tijdens de groepsbesprekingen wordt het handelen van de docent en het afstemmen van het handelen op de ondersteuningsbehoeften expliciet besproken.

De extern begeleider heeft docenten begeleid op basis van de hulpvraag (pedagogisch en didactisch handelen).

Stagiair Dave Tromp van Praktijkschool scoort met boerenvlogs



Schagen – Dave Tromp laat zich zien als de vloggende leerling van de Praktijkschool in Schagen. Met zijn wekelijkse vlog boeit Dave steeds meer mensen. Met de filmpjes op Facebook, Instagram, Twitter en YouTube geeft hij een levendige indruk van zijn stages bij agrarische bedrijven. „Een mooie promotie voor onze sector”, zegt geitenhouder Theo Dekker. Sta-gebeleidster Karin Meskers is trots op Dave.

„Elke week een vlog, dat doet bij ons niemand.” “Hij zal hiermee straks de examencommissie omverblazen, daarvan ben ik overtuigd.”

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

Binnen het praktijkonderwijs lag de focus in 2019 op:

- de leefwijzer: de vaste routines van de docent staan hierin benoemd;
- de competenties planmatig werken en samenwerken zijn uitgewerkt;
- het samen leren van en met elkaar door middel van groepsplanbesprekingen en themaweken;
- het bevorderen van eigenaarschap van leerlingen, zichtbaar in lesaanbod en portfolio;
- het praktijkonderwijs heeft deelgenomen aan het traject 'excellente school' van de Inspectie, het predicaat is toegekend.

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 Passend onderwijs

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

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

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

De werkwijze van het SWV staat beschreven in het vierjaarlijkse Ondersteuningsplan dat te vinden is op de website van het SWV: https://www.swvkopvan Noordholland.nl/img/uploads_vo/Definitief_ondersteuningsplan_2018-2022_dd_23_april_20181.pdf

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

De nadruk ligt op de kwaliteit van de ondersteuning op school aangevuld met versterkende expertise vanuit het SWV in de vorm van extra ondersteuning in de ondersteuningspunten (OSP) binnen de reguliere VO-scholen, met uitzondering van het praktijkonderwijs (PRO). Het Regius College heeft drie ondersteuningspunten.

Daarnaast heeft het SWV de volgende uitgangspunten:

- Het SWV en de aangesloten scholen richten zich op een reductie van het aantal vroegtijdig schoolverlaters (VSV), waarbij de prestatienormen van het ministerie richtinggevend zijn.
- Het SWV en de aangesloten scholen staan gezamenlijk voor het organiseren van een passend ondersteuningsaanbod in de lessituatie (professionalisering van de docenten), ondersteuning in de eigen school (in het OSP), ondersteuning in speciale Individuele Arrangementen (IA) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en ondersteuning buiten de scholen van het SWV.
- Het SWV indiceert, via de commissie toelaatbaarheid passend onderwijs (CTPaO), leerlingen met complexere onderwijsbehoeften handelingsgericht en met een minimum aan bureaucratie.
- De toeleiding naar het OSP vindt plaats op schoolniveau en voor de toeleiding naar PRO, VSO en de IA is de CTPaO ingericht.
- Leerlingen verblijven in het VSO zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk. Het ontwikkelingsperspectief van elke leerling en – indien mogelijk – de terugkeer naar het reguliere onderwijs staan hierbij centraal.
- Elke overgang van een leerling tussen verschillende vormen van onderwijs en/of tussen onderwijs en zorg verloopt soepel. Het leerproces van de leerling mag niet verstoord worden.

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

2.4 Regius als netwerkorganisatie

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

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

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

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

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

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

2.5 Kwaliteitszorg

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

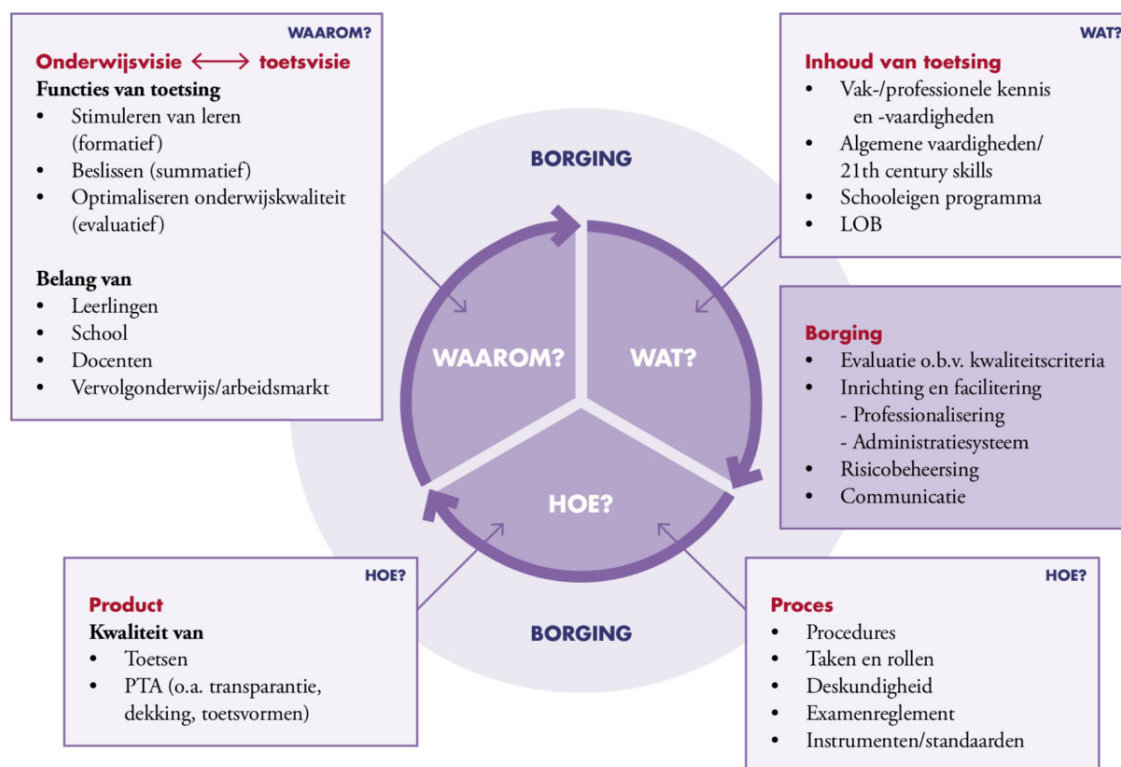
2.5.1 Toetsing & Examinering

Het Regius College ontwikkelt in 2020, in samenhang met de onderwijskundige visie, een visie op toetsing en examinering. Deze visie gaat over de bij de school passende kijk op schoolexaminering en over de borging van de kwaliteit, waaronder de procesmatige kwaliteit. Dit proces is medio 2020 afgerond. De uitkomsten worden vastgelegd in een visiedocument.

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

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

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



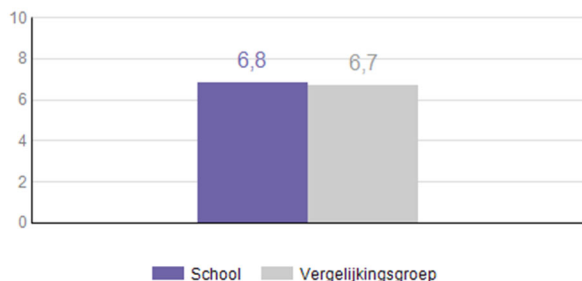
2.5.2 Evaluaties Regiusbreed

- In januari en juni 2019 is de mate van tevredenheid van de docentbegeleiding gemeten onder de nieuwe collega's. In deze evaluatie is nagegaan of de begeleiding voldoet aan de verwachtingen van de nieuwe collega's. Meer dan 95% van de nieuwe collega's is (zeer) positief over de mate van de begeleiding.
- Op alle locaties zijn in 2019 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 ouderenquêtes zijn hieronder per locatie opgenomen.

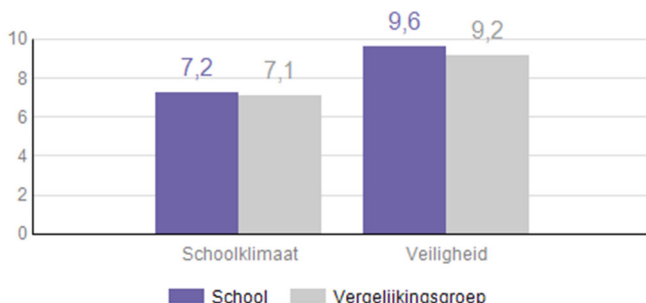
Havo/vwo

Algemene tevredenheid leerlingen

- De vragenlijst is in 2019 afgenomen onder de leerlingen havo en vwo.

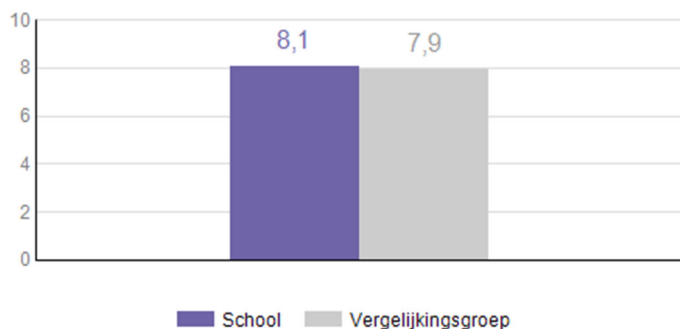


Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



Tevredenheid ouders

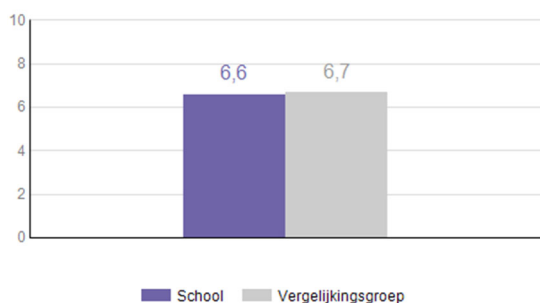
- In 2019 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Wilhelmina-laan havo/vwo. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,1.



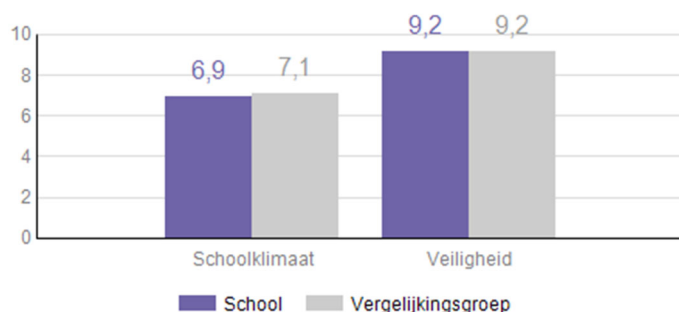
Vmbo TL

Algemene tevredenheid leerlingen

Het onderzoek naar de leerlingtevredenheid van de Theoretische Leerweg is gehouden in alle leerjaren.

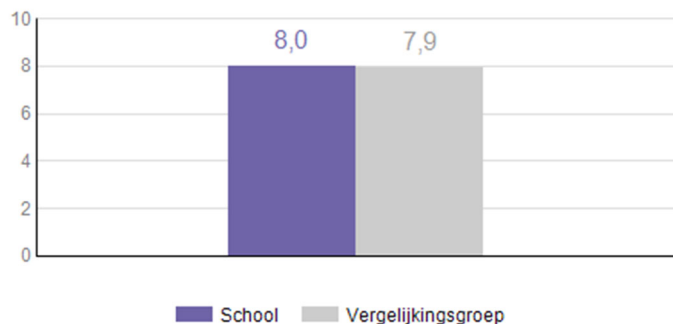


Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



Tevredenheid ouders

- In 2019 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Oranjelaan vmbo tl. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,0.

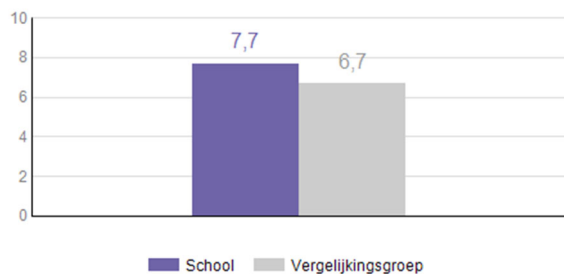


Vmbo BL/KL onderbouw Emmalaan

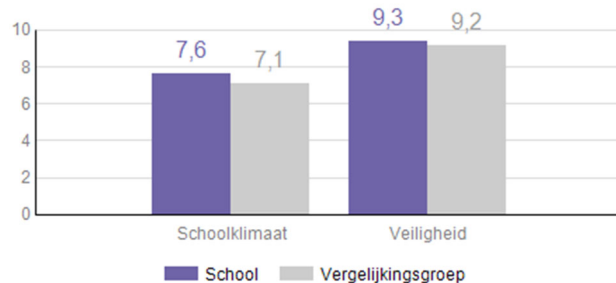
Algemene tevredenheid leerlingen

- De enquête is in het voorjaar van 2019 afgenomen onder de eersteklasleerlingen van de Emmalaan.

Algemene tevredenheid leerlingen

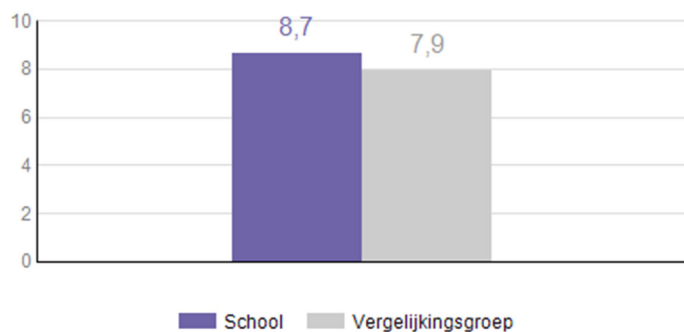


Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



Tevredenheid ouders

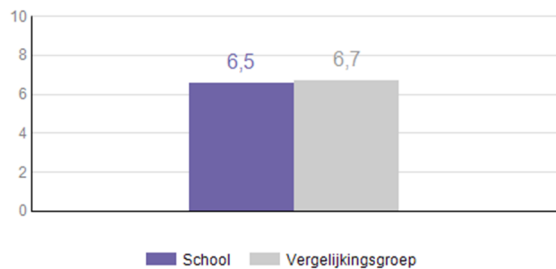
- In 2019 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Emmalaan vmbo bl/kl onderbouw. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,7.



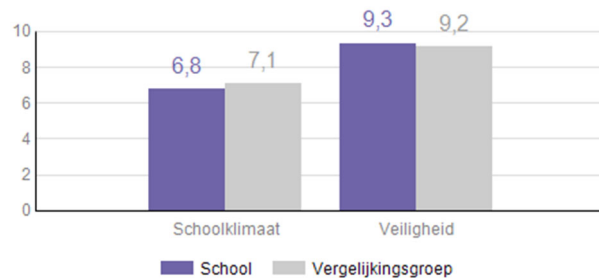
Vmbo BL/KL bovenbouw Hofstraat

- De enquête is in het voorjaar van 2019 afgenomen onder de derde- en vierklasleerlingen van de Hofstraat.

Algemene tevredenheid leerlingen (derde- en vierdeklasleerlingen)

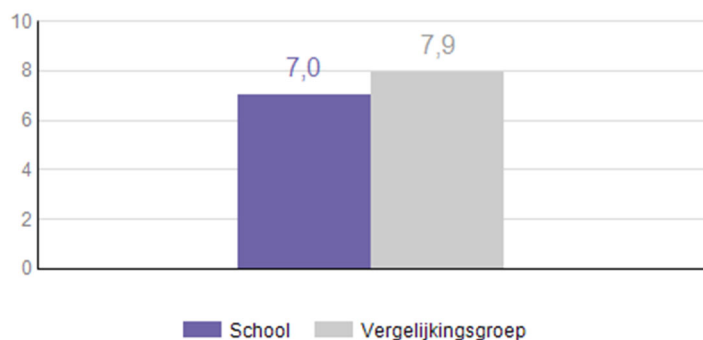


Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



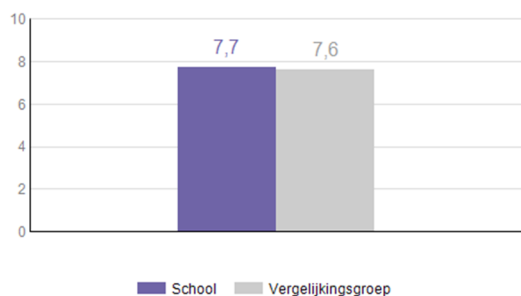
Tevredenheid ouders

- In 2019 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van de locatie Hofstraat, vmbo BL/KL bovenbouw. De ouders waardeerden het onderwijs met een 7,0.

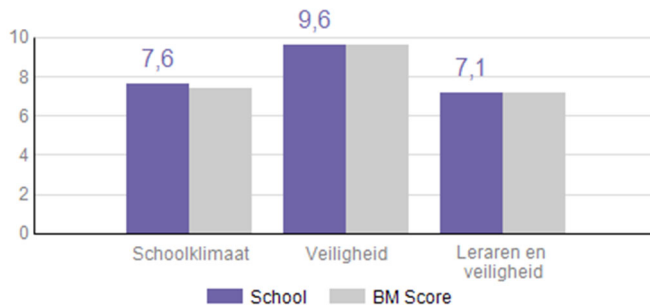


Praktijkonderwijs Emmalaan

Algemene tevredenheid leerlingen

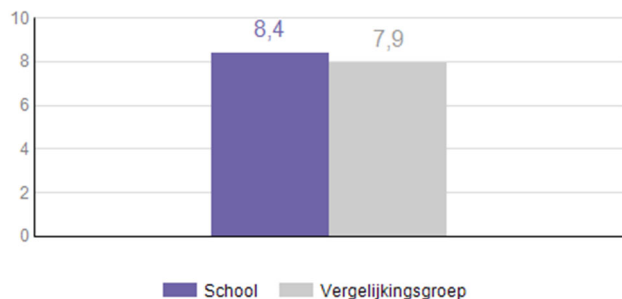


Beleving schoolklimaat en sociale veiligheid



Tevredenheid ouders

- In 2019 is de mate van tevredenheid gemeten onder de ouders van het praktijkonderwijs. De ouders waardeerden het onderwijs met een 8,4.



Tot slot

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

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.

Hoofdstuk 3 Personeel & Organisatie

3.1 Inleiding

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

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

De financiële situatie van het Regius College is gezond. Hierdoor is in 2019 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

	2016	2017	2018	2019
Aantal medewerkers	411	407	408	406
Aantal fte. (afgerond)	323	325	316	311

Verdeling Directie, OP en OOP per 31 december

Aantal fte. In dienst incl. ziektevervang	2016	2017	2018	2019
CvB	2	2	2	2
Directie	4	4	5	4
OP	251	253	244	238
OOP	66	66	65	67
Totaal	323	325	316	311

Het aantal medewerkers is met twee personen afgenomen. Ondanks dat het beleid van klassenverkleining is voortgezet, is het aantal fte's gedaald met 5,0 fte. Dit is o.a. te verklaren door de volgende factoren:

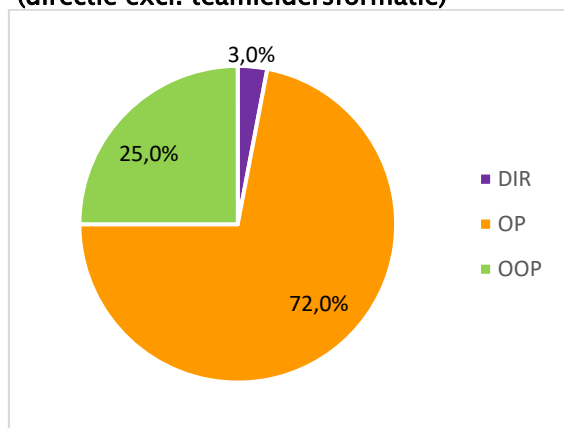
- In 2018 waren er werknemers in dienst die feitelijk niet meer werkzaam waren (o.a. door verlofopname voorafgaand aan pensioen en langdurige ziekte). Hun vervangers waren al eerder opgenomen in de formatie. Op de peildatum 31 december 2019 waren deze medewerkers niet meer in dienst (3,6 fte).
- Er wordt minder gebruik gemaakt van verlofregelingen (ca. 3,0 fte) (o.a. overgangsmaatregel LFBP (oude BAPO-regeling), studieverlof en ouderschapsverlof).
- Drie medewerkers maken gebruik van bijzonder verlof; zij zijn wel in dienst maar hebben een kleine betrekkingsomvang (1,0 fte).
- Er is een tijdelijke uitbreiding van de OOP-formatie met 2,0 fte in verband langdurige ziektevervanging (1,8 fte) en uitbreiding onderwijsassistent (STO 0,4 fte).

In de Onderwijsatlas voortgezet onderwijs³ 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 74% van de medewerkers tot het OP, 21% tot het OOP en 5% tot de directie. Hierbij zijn het CvB, de sectordirecties en de teamleidersformatie bij de directie gerekend.

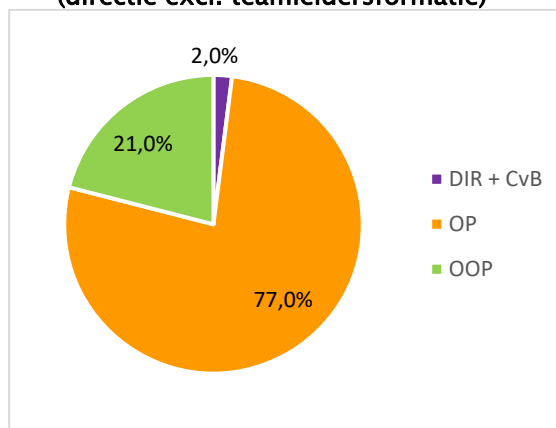
In de landelijke gegevens zijn de teamleiders niet bij de directie gerekend. Indien wij alleen de directieformatie (zonder teamleiders) tellen zou de verdeling er als volgt uitzien: 77% OP, 21% OOP en 2% directie.

Het Regius College hanteert al jaren een eigen norm: minimaal 75% van de formatie gaat naar het primaire proces (het OP); het verzorgen en ontwikkelen van onderwijs. Het doet ons deugd dat we ook in 2019 kunnen voldoen aan onze eigen norm.

Landelijk 2016²
(directie excl. teamleidersformatie)

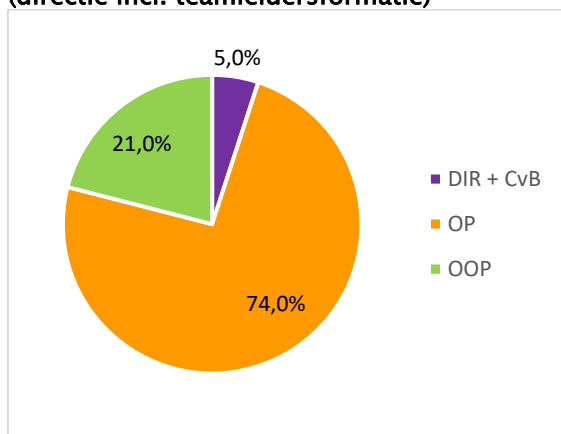


Regius College per 31 december 2018
(directie excl. teamleidersformatie)

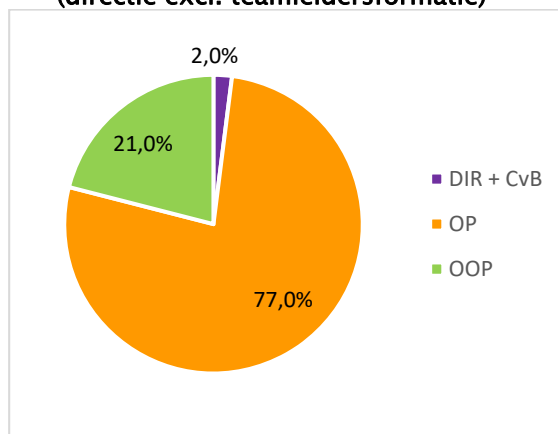


³ Onderwijsatlas voortgezet onderwijs VOION, 2016 (meest recente beschikbare gegevens)

Regius College per 31 december 2019
(directie incl. teamleidersformatie)



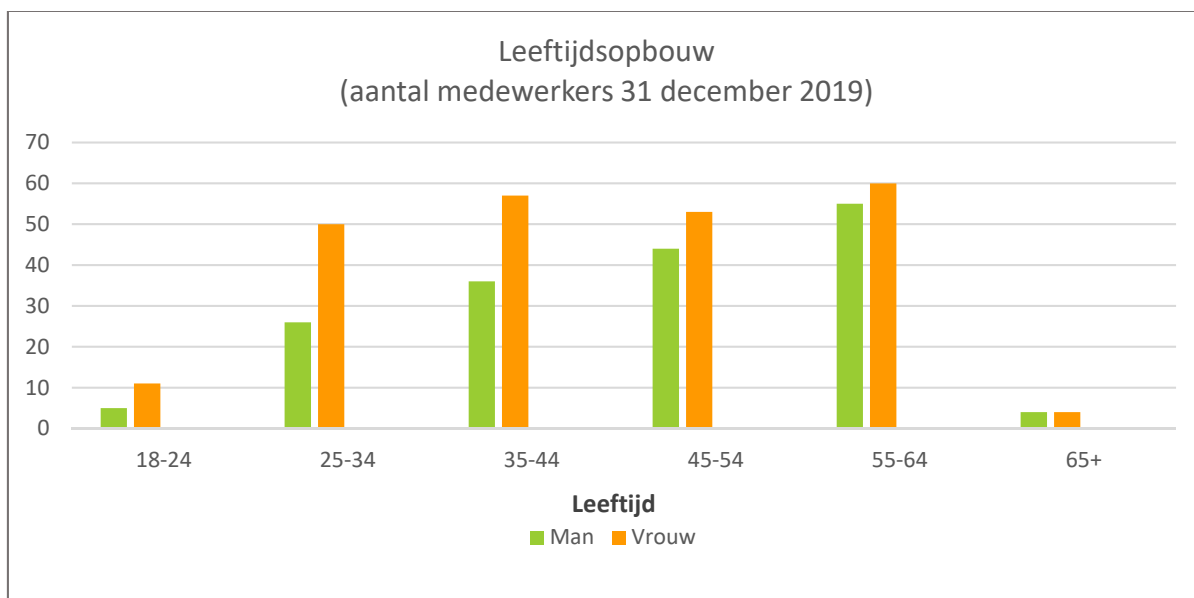
Regius College per 31 december 2019
(directie excl. teamleidersformatie)



Personele leeftijdsopbouw

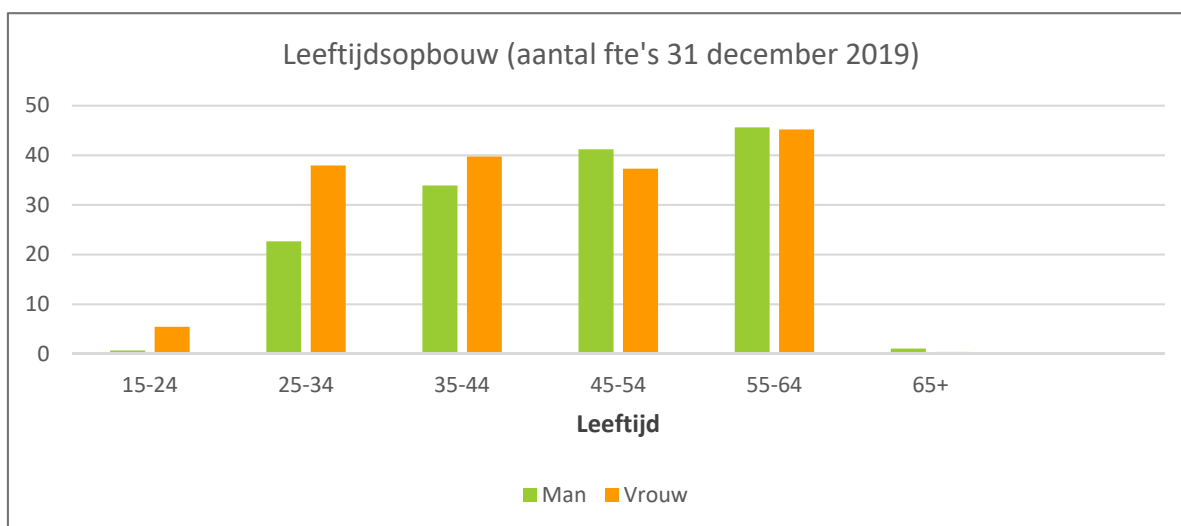
Aantal medewerkers

Leeftijdscategorie	31/12/2018			31/12/2019		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
18 tot 25 jaar	3	19	22	5	11	16
25 tot 35 jaar	31	47	78	26	50	76
35 tot 45 jaar	38	50	88	36	57	93
45 tot 55 jaar	42	59	101	44	53	97
55 tot 65 jaar	51	61	112	55	60	115
65+ jaar	2	5	7	5	4	9
Totaal	167	241	408	171	235	406



Aantal fte's

Leeftijdscategorie	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	Totaal
31/12/2018					31/12/2019		
18 tot 25 jaar	0,74	7,62	8,36		0,70	5,46	6,16
25 tot 35 jaar	25,80	36,88	62,68		22,67	37,95	60,62
35 tot 45 jaar	31,89	41,39	73,28		33,92	39,77	73,69
45 tot 55 jaar	31,54	48,86	80,40		41,20	37,31	78,51
55 tot 65 jaar	41,52	48,66	90,19		45,63	45,22	90,85
65+ jaar	0,17	0,72	0,89		1,09	0,39	1,48
Totaal	131,66	184,13	315,80		145,21	166,10	311,31



Circa 30% van de medewerkers is ouder dan 55 jaar. Zij zullen de komende tien jaar in ieder geval de school verlaten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De komende jaren zullen vooral docenten 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.



De Lerarenbeurs.
Beter voor de klas.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

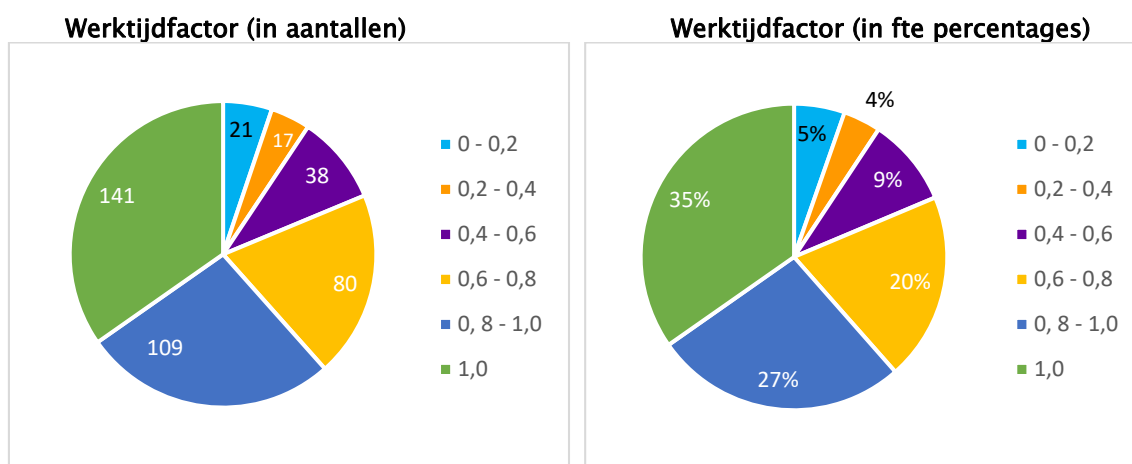
Op diverse wijzen (o.a. door de opleidingsschool, professionalisering, stimuleren en faciliteren van collega's om een hogere en/of extra bevoegdheid te halen, Lerarenbeurs, deelname aan projecten en samenwerking met andere scholen in de kop van Noord-Holland) wordt geanticipeerd om de uitstroom op te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

Tot op heden zijn wij hierin geslaagd. Op onze school studeren 22 docenten voor een (extra) en hogere bevoegdheid, o.a. 3 docenten voor hun eerstegraads bevoegdheid Nederlands, 6 docenten voor een tweedegraads bevoegdheid Nederlands, 5 docenten voor een eerstegraads bevoegdheid wiskunde en 2 docenten voor een tweedegraads bevoegdheid Engels. De studenten worden intensief begeleid door de schoolopleiders en de projectleider onderwijs. Deze aanpak is succesvol; bijna alle studerenden ronden hun studie met goed gevolg af blijven werkzaam op school.

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. Deze aanpak is in 2019 succesvol gebleken; de verhouding man/vrouw is dichter bij elkaar komen te liggen.

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 2019).



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 studieverlof. 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.

Het onderwijs heeft, in het kader van het lerarentekort, als uitdaging de betrekkingsovervang van parttimers te vergroten. In 2020 zal daar, mede op basis van landelijke initiatieven, actief invulling aan worden gegeven.

Leeftijdscat. Bewust Personeelsbeleid (LFBP)

Met ingang van de 2014–2015 hebben alle medewerkers in het kader van het Leeftijdscat. Bewust Personeelsbeleid (LFBP) een individueel keuzebudget (IKB) gekregen (bij 1 fte vijftig klok-uren per jaar) dat jaarlijks kan worden ingezet of gespaard. Deze uren kunnen worden ingezet voor lesvermindering, taakvermindering, verlof, extra pensioenstorting of worden uitbetaald. De meeste uren worden echter gespaard.

In de gesprekken met de teams over werkdruk is nadrukkelijk gesproken over de inzet van het keuzebudget. De leidinggevenden bespreken de inzet van de IKB-uren met hun medewerkers. In het kader van duurzame inzetbaarheid zou het beter zijn LFBP-uren jaarlijks in te zetten. Hier proberen we actief op te sturen. Echter de keuze om te sparen, blijft een individuele keuze.

Inzet LFBP

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

Medewerkers vanaf 57 jaar hebben recht op een aanvullend budget. In onderstaand overzicht is weergegeven hoeveel medewerkers gebruik maken van de faciliteiten LFBP met een aanvullend budget of van de overgangsmaatregel. Het totaal aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de overgangsregeling LFBP (alle medewerkers die op 1 augustus 2014 52 jaar of ouder waren) bedraagt 96. 56% van deze medewerkers maakt gebruik van de regeling.

Leeftijdscat.	Totaal aantal medewerkers 31-12-2019	Medewerkers overgangsreg. LFBP 31-12-2019	% deelname Overgangsreg. LFBP 31-12-2019
57 – 66 jaar en 4 maanden	96	54	56%

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

Ouderschapsverlof

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

Instroom en uitstroom personeel 2019 (aantal medewerkers)

	Instroom	Uitstroom
Instroom	42	49
Uitstroom:		
- einde stage		7
- einde vervanging		8
- (flexibel) pensioen		13
- initiatief werkgever		3
- instroom WIA		4
- op eigen verzoek		9
- nieuw contract		1
- ziek uit dienst gegaan		0
- overlijden		1
- einde contract		3

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

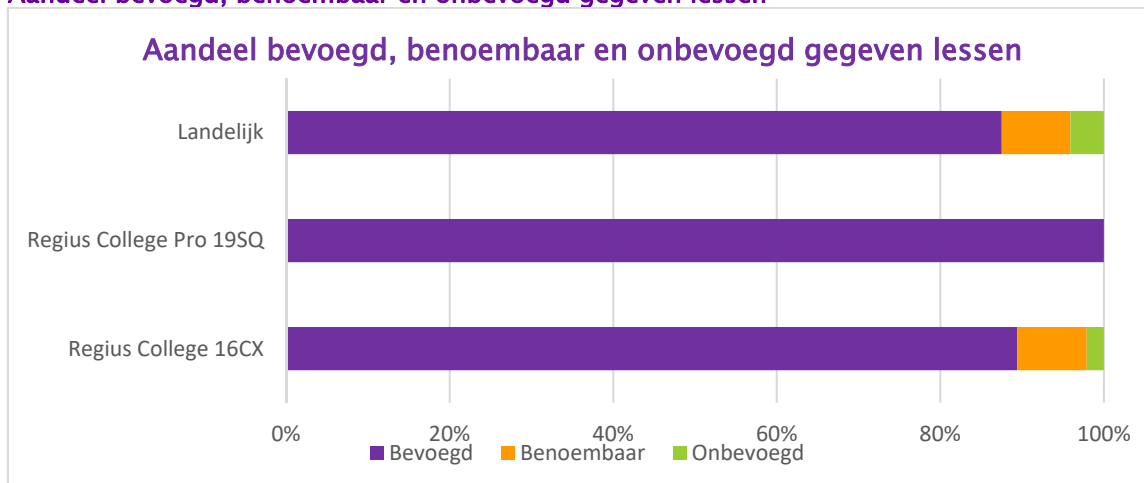
In 2019 zijn alle vacatures (zowel de reguliere als de tijdelijke vacatures ter vervanging van zieke collega's) vervuld. Vooral tijdelijke vacatures (vervanging wegens ziekte- en zwangerschapsverlof) voor o.a. natuurkunde, wiskunde, Engels, Duits en Nederlands zijn moeilijk in te vullen en worden door meerdere mensen (o.a. studerende) 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 42 waarvan één herindiensttreding. Nieuwe collega's volgen voor de start van het schooljaar een tweedaags kennismakingsprogramma en worden gedurende de eerste drie jaar intensief begeleid.

Beleid uitkering na ontslag

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

Aandeel bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen



Uitgangspunt is dat alle docenten uiteindelijk bevoegd zijn. In 2019 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 eerstegraadsgebied 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 cijfers⁴ 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 4,1%. Dit beleid is 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).

⁴ ⁴Bron: IPTO-rapportage november 2018

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. We zijn tevreden met de huidige cijfers; uitgangspunt blijft 100% bevoegde docenten.

Verzuim

Het verzuimpercentage in 2019 is gelijk gebleven aan dat van 2018, te weten 5,8% (exclusief zwangerschapsverlof). Bij het schrijven van dit jaarverslag zijn de landelijke cijfers over 2018 bekend; de landelijke gegevens over 2019 zijn nog niet beschikbaar. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage laat voor het derde achtereenvolgende jaar een stijging zien van 5,3% in 2017 naar 5,6% in 2018.

Er is in 2019 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). Het verzuim 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.

Gem. verzuimpercentage	2017	2018	2019	Landelijk 2018 ⁵
	4,7%	5,8 %	5,8 %	5,6%
Verzuimfrequentie	2017	2018	2019	Landelijk 2018
	0,98	1,01	1,13	1,8

De verzuimfrequentie (het aantal keren dat men zich ziekmeldde) is licht gestegen van 1,01 in 2018 naar 1,13 in 2019 (benchmark 2018 1,8). Verder is te melden dat 41% van de werknemers zich in zijn geheel niet heeft ziekgemeld in 2019 (benchmark 2018 34%) en dus 59% van de medewerkers de oorzaak is van het verzuim. In 2018 was het percentage nulverzuimers ook 41%.

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.

⁵ Meest recent beschikbare benchmark / branchegegevens DUO

Verzuimduur	Aantal verzuim dagen			% verzuimdagen		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Kort (1 t/m 7 dagen)	775	699	771	12,8 %	10,5 %	11,4 %
Middellang (8 t/m 42 dagen)	541	538	438	8,9 %	8,1 %	6,5 %
Lang I (43 dagen tot 1 jaar)	2.992	2.558	2.398	49,3 %	38,6 %	35,6 %
Lang II (1 jaar en langer)	1.759	2.838	3.134	29,0 %	42,8 %	46,5 %
Totaal	6.067	6.633	6.741	100 %	100 %	100 %

Bovenstaand overzicht laat zien dat het middellange en lang I verzuim is afgenomen terwijl het korte en lang II verzuim is toegenomen. De verzuimcijfers stemmen niet tot tevredenheid. De bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen signaleren een toename van complexe psychische problematiek met in de leeftijdscategorie 35 jaar - 45 jaar. Dit is een landelijke trend.

Het Regius College bemiddelt medewerkers naar een bureau waar zij snel terecht kunnen voor adequate hulp. Medewerkers met fysieke klachten bieden we een traject aan bij Heliomare. Ook is preventief het aantal coaching trajecten uitgebreid en in een aantal gevallen geïntensiveerd. Deze interventies moeten met name het 'lang I en lang II' verzuim omlaag brengen.

3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap

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

Op 3 oktober 2019 vond de tweede Regiusbrede studiedag voor alle medewerkers plaats met als titel 'Regius Open: laten zien wat we samen kunnen'. Het ochtendprogramma werd ingevuld per sector/locatie, in de middag was er een plenair deel met een presentatie door prof. dr. Jelle Jolles over 'Leren, brein en onderwijs'.

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

Een docent heeft een steeds groter en complexer pakket van taken en daarbij wordt ook nog de nodige flexibiliteit verwacht. Een goede begeleiding van startende leraren is daarom noodzakelijk. Nieuwe docenten zijn tevreden over de begeleiding in het eerste en tweede jaar.

Ondanks de tevredenheid over het bestaande traject, is in 2019 het begeleidingsprogramma geëvalueerd en aangepast. Er is een driejarig inductieprogramma ontwikkeld voor startende docenten. Met dit driejarig programma willen we een basis leggen van waaruit een collega zich verder kan ontwikkelen: van starter naar expert. Uit onderzoek⁶ blijkt dat starters met een goede begeleiding zich de eerste drie jaren sneller ontwikkelen als leraar, zich vakbekwamer voelen en minder werkgerelateerde stress ervaren. In het programma zit veel voor ruimte voor maatwerk en keuzes. Op het Regius College vallen bijna geen startende docenten uit; landelijk werkt een kwart van de startende leraren na drie jaar niet meer in het onderwijs.

Opvallend is dat sollicitanten de goede begeleiding noemen tijdens sollicitatiegesprekken.

In 2019 hebben we wederom 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. In 2019 is een nieuwe tweejarige leergang voor werkplekbegeleiders gestart. Positief effect is dat collega's van de verschillende opleidingen elkaar ontmoeten, opzoeken en van elkaar leren en zich ontwikkelen. Ook verzorgen verschillende collega's een aanbod in de Regius Academie.

Het behalen van een hogere of andere onderwijsbevoegdheid wordt gestimuleerd. In 2019 heeft dit geleid tot zeven afgestudeerde collega's (o.a. in de tekortvakken wiskunde, scheikunde, natuurkunde en Nederlands) en nieuwe aanvragen voor een Lerarenbeurs. In totaal studeren 22 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 leidinggevend 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; leidinggevend tonen daarbij voorbeeldgedrag. Er zijn jaarlijks minimaal twee studiedagen. Bijna alle leidinggevend namen deel aan de door de TOPgroep georganiseerde Masterclass 'Aan de slag met niet-herkende kennis in het onderwijs' met Maya Lievegoed.

⁶ Begeleiding Startende Leraren 2014-2019 Michelle Helms-Lorenz, RUG

Leergang Teacher Leadership

Ook in 2019 zijn succesvolle externe trainingen opnieuw aangeboden. De TOPgroep (alle scholen voor VO in Noord-Holland Noord) biedt in samenwerking met de NSO-CNA een scholing aan voor docenten: Teacher leadership. Deze scholing is, in het kader van schoolontwikkeling en in combinatie met ‘gespreid leiderschap’, van belang om bij een brede groep docenten leiderschap te ontwikkelen. Daarbij valt te denken aan de rol die docenten spelen in het eigen team, de sectie, professionele leergemeenschappen en/of in ontwikkelgroepen in de school. Doel van de scholing is dat docenten in staat zijn om leiding te geven aan (een groep) collega’s en op een effectieve manier leiding te geven aan zichzelf. Het Regius College neemt deel met vijf docenten uit alle afdelingen.

Aansluiting bij actuele ontwikkelingen

De Regius Academie sluit aan bij actuele ontwikkelingen en vragen uit de school. Enkele voorbeelden uit het aanbod van 2019 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.
- Workshops NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren)
- bedrijfsbezoeken aan innovatieve bedrijven in de regio.



Voor het OOP is, in nauw overleg met de betrokkenen, een vervolg professionaliseringsprogramma (Krachtig Werken) opgezet. De sectoradministratie volgt gerichte Google- en Somto-day-trainingen en voor de conciërges is een agressietraining georganiseerd. Daarnaast hebben de roostermakers een scholing gevolgd in het werken met het roosterprogramma Zermelo.

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 2019 en 2020 en de teamplannen 2019 en 2020 aan verschillende onderwijskundige plannen en projecten. Er worden 2.060 klokuren ontwikkeltijd voor 16CX ingezet o.a. voor het project 'Gemotiveerd voor onderwijs' (sector havo/vwo), ontwikkelingen van de profielen (sector vmbo BL/KL) en de onderwijskundige ontwikkelingen binnen vmbo TL en 550 klokuren ontwikkeltijd voor onderwijskundige ontwikkeling praktijkonderwijs (o.a. pilot pro/vmbo brugklas). Ook wordt ontwikkeltijd gerealiseerd door op bepaalde dagen te werken met een korter rooster zodat docenten en medewerkers samen kunnen werken aan nog beter onderwijs. Daarnaast zijn er studiedagen opgenomen in het jaarrooster.

Verder worden er bijvoorbeeld circa 250 klokuren voor ICT-projecten, 240 klokuren voor het project leerlingcoaches en wiscoaches, 2.610 uren voor de KED-coaching, 672 klokuren voor Sterk Techniek Onderwijs, 160 klokuren voor de ontwikkelteams vmbo en 595 klokuren voor het Honoursprogramma havo/vwo ingezet.

Deels leiden deze ontwikkelingen tot een (tijdelijke) uitbreiding van de OP-formatie. Deze uren leiden niet altijd tot uitbreiding van de formatie vanwege de onderwijs specifieke situatie dat activiteiten zoveel mogelijk plaatsvinden binnen de betrekkingsovername van de docenten onder de noemer 'overige taken'. Bij een deel van de collega's leidt het wel tot lesvermindering; de zogenaamde 'omruillessen'. Er is 8 fte aan omruillessen ingezet (kosten ongeveer €500.000). Ook worden kosten voor scholingsbijeenkomsten deels betaald uit de Prestatiebox.

3.5 Ontwikkeling Functiemix

De functiemix geeft de verdeling van de docenten binnen de school over de verschillende docentfuncties (LB-, LC- en LD-functies) weer. Meer informatie hierover is terug te vinden op www.functiemix.nl. In overleg met de GMR heeft het CvB vastgesteld hoe de versterking van de functiemix wordt gerealiseerd. Met ingang van 1 augustus 2019 hebben twee docenten (1,6 fte) een LD-functie en drie docenten (2,8 fte) een LC-functie gekregen. In het Praktijkonderwijs hebben twee docenten (1,6 fte) een LC-functie gekregen.

Rekentool

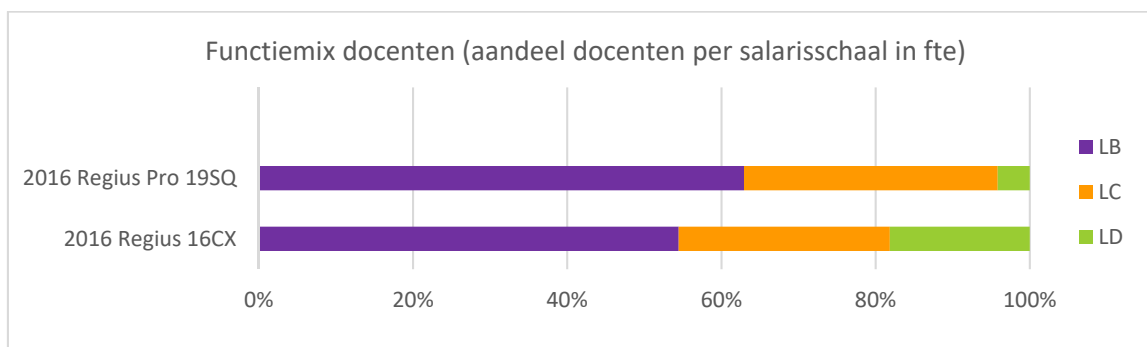
Het ministerie van OCW, de onderwijsvakbonden en de VO-raad hebben gezamenlijk een rekentool voor de functiemix in het VO ontwikkeld. De rekentool is in 2014 ontwikkeld na intensief overleg tussen de partijen over de betaalbaarheid van het Convenant Leerkracht in het VO.

Maatwerkafspraken Regius College

Het CvB heeft met de PGMR op basis van de rekentool (specifiek voor het Regius College) en de te behalen functiemixpercentages op basis van de inkomsten, per brinnummer maatwerkafspraken gemaakt. Hieronder zijn de functiemixpercentages in een overzicht opgenomen. Het betreft een vergelijking tussen de startmix in 2008, de doelmix in 2020 op basis van de gegevens uit 2008, de te bereiken functiemix op basis van de uitkomsten van de rekentool en tot slot (ter informatie) de stand van zaken per 1 december 2019. De percentages tellen niet altijd op tot exact 100% vanwege een kleine LE-formatie en afrondingsverschillen.

16CX	Startmix 2008	Doelmix 2020	Bereikbaar 2020 o.b.v. rekentool	Funciemix per 1 december 2019
LB	68,4 %	47,40 %	54,33 %	54,46 %
LC	20,6 %	30,60 %	27,30 %	27,39 %
LD + LE	10,2 %	21,20 %	17,57 %	18,15 %

19SQ	Startmix 2008	Doelmix 2020		Bereikbaar 2020 op basis van re- kentool (incl. bandbreedte)	Funciemix per 1 december 2019
		Excl. Band- breedte	Incl. band- breedte		
LB	93,40 %	72,40 %	67,40 %	67,40 %	62,92%
LC	6,60 %	16,60 %	26,60 %	26,60 %	32,92%
LD	0,00 %	11,00 %	6,00 %	6,00 %	4,16 %



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

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

Funcities	Ondergrens	Funciemix 1 december 2019	Bovengrens
LB	54,33 %	54,46 %	47,40 %
LC	27,30 %	27,39 %	30,60 %
LD	17,57 %	18,15 %	21,20 %

2. Voor 19SQ: de bovengenoemde originele doelmix 2020 en de te bereiken funciemix 2020 op basis van de rekentool (de werkelijk beschikbare middelen) zijn gelijk.

Het CvB hanteert de huidige doelmix, inclusief de eerder gemaakte afspraken met betrekking tot de bandbreedte (verschuiving van LD- naar LC-formatie), als ondergrens voor de te realiseren functiemixpercentages.

In 2020 vindt een volgende tranche (de twaalfde 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 stimuleert tevens de professionele ontwikkeling van docenten, schoolopleiders en leidinggevendenden door o.a. contacten met externen, de deelname aan gezamenlijke activiteiten, projecten, masterclasses en netwerken. De school ontvangt een financiële bijdrage van circa €40.000 per schooljaar.

Deelname aan de Academische Opleidingsschool heeft in 2019 o.a. geleid tot een toename van het aantal studenten binnen de school (met name studenten voor het eerstegraads vakgebied), verdere professionalisering van de werkplekbegeleiders en actieve participatie in diverse onderzoeksgroepen gericht op een intensieve samenwerking met universiteiten en hogescholen.

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

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

3.7 Arbeidsomstandigheden

Als werkgever 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

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

De RI&E wordt getoetst door een gecertificeerde externe deskundige op actualiteit, betrouwbaarheid en volledigheid. De RI&E wordt elke vier jaar uitgevoerd, of 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/Praktijkonderwijs	14-07-2019	2023
Beleid psychosociale arbeidsbelasting	14-07-2019	2023

Arbowet

Vanaf 2019 is de nieuwe Arbowet een feit en zijn na een overgangsperiode de nieuwe regels in werking getreden.

Hieronder de veranderingen op een rij:

- Opstellen basiscontract.
- De werknemer kan de bedrijfsarts bezoeken wanneer hij/zij vragen heeft over zijn/haar gezondheid in relatie met het werk.
- De bedrijfsarts heeft toegang tot de werkvloer.
- Aanvraag second opinion mogelijk.
- De bedrijfsarts *adviseert* bij ziekteverzuim in plaats van *bijstand* verlenen.
- Grotere rol van de preventiemedewerker;
- Grotere medewerkersbetrokkenheid.



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.

In het lopende verslagjaar zullen twee collega's van de locaties Wilhelminalaan en Oranjelaan de cursus keurmeester conform NEN-EN 3140 volgen en daarna op alle locaties de apparaten keuren.

Regius Academie

In de Regius Koers 2022 zijn de ambities verwoord met betrekking tot de professionalisering van docenten, schoolleiders en bestuurders. Dankzij aandacht voor de arbeidsomstandigheden worden risico's op de werkvloer verminderd en gaat de veiligheid voor werknemers omhoog. De volgende cursussen met betrekking tot de Arbo zijn gegeven; BHV-nascholing, EHBO-nascholing en -workshop, agressietraining (voor conciërges) en stemtraining.

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 Somtoday genoteerd.

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

Bedrijfshulpverlening (BHV) en EHBO

Het Regius College beschikt over een Bedrijfshulpverleningsorganisatie. De jaarlijkse nascholing en de ontruimingsoefeningen in de school dragen ertoe bij dat de BHV-ers adequaat kunnen optreden bij noodsituaties. Er zijn 13 mensen op school aanwezig die in het bezit zijn van een EHBO-diploma.



Locatie	BHV	EHBO
Wilhelminalaan	38	5
Oranjelaan	32	2
Hofstraat	19	2
Emmalaan/Praktijkonderwijs	18	4
Totaal	107	13

Ontruiming en calamiteitenplan

In het ontruimingsplan staan de procedures beschreven hoe gehandeld moet worden in geval van calamiteiten, deze wordt jaarlijks geactualiseerd. Op elke locatie wordt elk jaar minimaal één ontruimingsoefening uitgevoerd. De BHV-ers volgen scholing om calamiteiten adequaat het hoofd te kunnen bieden. In het lopende verslagjaar zal er een gecombineerde ontruiming Oranjelaan/Wilhelminalaan plaatsvinden.

Locatie	Ontruiming
Wilhelminalaan	24-09-2018
Oranjelaan	05-10-2018
Hofstraat	14-10-2019
Emmalaan/Praktijkonderwijs	16-10-2019

Aanpassingen aan nooduitgangen

Op de Emmalaan zijn de trappen van de nooduitgangen aangepast; er is een kooiconstructie aangebracht om vandalisme te voorkomen. Tevens is het hekwerk bij de Wilhelminalaan (aan de kant van de Emmalaan) opengezet, hierdoor is de doorgang bij de nooduitgang gegarandeerd.

PMO

De **Arbowet** (artikel 18) verplicht werkgevers om een **PMO** (Preventief Medisch Onderzoek) aan hun werknemers aan te bieden: "De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken".

Voor de zomervakantie is het PMO uitgevoerd. Deze bestond uit het invullen van een vragenlijst met betrekking tot werkdruk en werkbelasting en een lichamelijk onderzoek. Het aantal deelnemers bedroeg 252. Dat bracht het deelnemerspercentage op 59,3%.

Het tweede deel van het PMO bestond uit een fysieke test. Hierbij werd gekeken naar bloedwaarden met betrekking tot suikerziekte en cholesterol. De BMI werd gemeten en tevens was er voor praktijkdocenten een gehoortest en voor een aantal mensen een visustest.

In een managementrapportage zijn de belangrijkste bevindingen van het PMO toegelicht en belangrijke gezondheid gerelateerde onderwerpen van diverse groepen medewerkers in kaart gebracht. Deze rapportage legt de focus op de resultaten gevolgd door conclusies en enkele adviezen. De uitkomsten van het Regius College zijn afgezet tegen een landelijke benchmark. Deze gegevens zijn afkomstig van een grote groep medewerkers uit dezelfde beroepsgroep.

Over het algemeen kunnen we stellen dat we tevreden zijn met de uitvoering en de resultaten van het onderzoek. Op de meeste onderdelen scoren we hoger dan de landelijke benchmark.

Binnen de sectoren wordt ook gekeken hoe wij de rode draden uit het VOION-traject en de uitkomsten van het PMO kunnen vertalen in mogelijk (nieuw) beleid met gebruikmaking van de convenantgelden die hiervoor door het kabinet beschikbaar worden gesteld.

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 4.5). Hierdoor wordt inzichtelijk wat de financiële gevolgen zijn van het gevoerde en het te voeren beleid, inclusief het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie.

Ambitie 4 van de Regius Koers 2022 heeft als titel 'We hebben de basis op orde'. De waardering voor deze ambitie is hieronder aangegeven. Er is, in tegenstelling tot vorig jaar, een kolom \pm toegevoegd. Hierdoor is de eerste ambitie met een \pm gewaardeerd (vorig jaar +). De reden voor deze gewijzigde waardering is gelegen in het feit dat we steeds vaker concluderen dat de beleidskracht weliswaar voldoende is maar dat er ook uitdagingen zijn. Voorbeelden hiervan zijn o.a. centrale regie op toetsing & examinering, evaluatie van reglementen e.d., marketing & communicatie, gebruik maken van data-analyse en evaluaties als onderdeel van de kwaliteitszorg. Een kwaliteitsimpuls op deze terreinen zal leiden tot nog betere (borging van) processen binnen de organisatie en uiteindelijk tot beter onderwijs. Het CvB oriënteert zich op mogelijke maatregelen waardoor de waardering op deze ambitie naar links opschuift.

Zelfevaluatie Koers Ambitie 4 We hebben de basis op orde	++	+	\pm	-	--	↑	↔	↓
<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	

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

Het Regius College verantwoordt zich o.a. op de website vensters.nl. Belangstellenden vinden hier onderling vergelijkbare informatie over scholen, afkomstig van erkende partijen als DUO en de Inspectie van het Onderwijs, en van scholen zelf die unieke informatie kunnen toevoegen. De informatie helpt groep 8 kinderen bij het maken van de schoolkeuze. De website voldoet duidelijk aan een behoefte, zo blijkt uit de bezoekersaantallen.



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

Vanuit politiek en maatschappij wordt kritisch gekeken naar de toereikendheid van de verantwoording. In juni 2018 verscheen een advies van de Onderwijsraad, met als hoofdboodschap: de lumpsum is het best denkbare systeem, maar kan alleen bestaan als er passend(er) wordt verantwoord. In maart 2019 bleek tijdens een debat over de lumpsum dat ook een meerderheid van de Tweede Kamer deze mening is toegedaan; de Kamer wil de lumpsumbekostiging behouden, maar de werking ervan verbeteren.

In een in juni 2019 door de VO-raad afgenomen ledenenquête (ook wij hebben daaraan deelgenomen) over verantwoording tonen besturen een grote bereidheid om hun sturings- en verantwoordingscyclus verder te verbeteren. Deze enquête is de start geworden van het project ‘Verantwoording’ van de VO-raad. Deelnemers aan het project gaan op basis van vier thema’s (‘leren door verantwoorden’, ‘een jaarverslag met meerwaarde’, ‘een gerichte sturings- en verantwoordingscyclus’ en ‘betrokken stakeholders’) en onder begeleiding van experts o.a. aan de slag met de vraag hoe de sturings- en verantwoordingscycli kunnen worden versterkt. De kennis en ervaringen uit het project worden t.z.t. (naar verwachting in 2021) gedeeld binnen de sector. Hoewel we niet actief participeren in dit project zullen ook wij, op basis van de uitkomsten van dit project, onze verantwoordingscyclus structureel verbeteren.

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

4.1 Financiën & subsidies

Het Regius College staat er financieel goed voor en de huisvesting is toereikend. Zoals eerder aangegeven is er ook in 2019 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.

Subsidieregeling 'Sterk Techniekonderwijs' (STO)

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



Subsidieregeling 2018 en 2019

Vmbo-scholen hebben in 2018 en in 2019 voor elke bovenbouw leerling in de profielen Producteren, installeren en energie (PIE), Bouwen, wonen en interieur (BWI) en Mobiliteit en transport (M&T) van de beroepsgerichte leerwegen een bedrag ontvangen om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Voor het Regius College gaat het om een bedrag van in totaal €522.000. Hiervan is in 2018-2019 €217.000 uitgegeven en opgenomen onder loon- en materiële kosten. Het restant van 2018 en de subsidie over 2019, €483.000, is conform de richtlijnen in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, als bate geboekt in de jaarrekening 2019 en zal worden opgenomen in de algemene reserve. Dit is één van de verklaringen voor het grote positieve resultaat over 2019.

Subsidieregeling 2020-2023

In 2019 hebben de vmbo-scholen in de regio met elkaar, het mbo en het bedrijfsleven een plan geschreven dat voldoet aan de doelstellingen van de subsidieregeling voor de periode 2020-2023. Deze aanvraag is in 2019 definitief gehonoreerd. Vanaf januari 2020 is voor de regio €3.250.000 beschikbaar vanuit de subsidieregeling. Daarnaast heeft het regionale bedrijfsleven voor €400.000 inzet in uren toegezegd en participeren ook de vier gemeenten in de Kop van Noord-Holland voor €180.000 in het project.

De – in totaal ruim €3.800.000 – zullen worden uitgegeven conform de drie lijnen die in het ingediende activiteitenplan zijn opgenomen:

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

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

Het Regius College is penvoerder voor deze subsidieregeling. Dat heeft tot gevolg dat wij jaarlijks de subsidie ontvangen en verdelen over de scholen. Daarnaast zijn we verantwoordelijk voor de verantwoording naar het ministerie. De kosten voor deze inspanningen zijn in het subsidiebedrag opgenomen. De inkomsten en uitgaven in het kader van STO zullen apart worden geadmistreerd en verantwoord.

Onderwijsconvenant werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel 2020-2021

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



Voor het Regius College gaat het om ongeveer €500.000 (voor 2020 én 2021). Omdat het Regius College op dit moment al veel geld uitgeeft aan de doelen die in het convenant staan aangegeven en omdat er tijd nodig is om investeringsplannen te maken, heeft het CvB besloten deze incidentele middelen in te zetten in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. In de loop van deze periode - met name tijdens de kabinetsformatie medio 2021 - zal duidelijk worden of deze middelen een structureel karakter krijgen. Mochten er structurele uitgaven worden gedaan op basis van deze incidentele middelen en mocht blijken dat de inkomsten toch niet structureel worden, dan heeft het Regius College voldoende reserves om deze extra uitgaven langzaam af te bouwen. Personeel dat op basis van deze incidentele middelen zal worden aangesteld zal een tijdelijke projectaanstelling krijgen.

De actieve betrokkenheid van collega's heeft o.a. al plaatsgevonden tijdens het VOION-werkdrukonderzoek. De rode draden uit deze gesprekken met de teams en de uitkomsten van het periodiek medisch onderzoek (PMO) vormen de input voor de besteding van deze middelen. In het voorjaar van 2020 zullen de sector-directies met bestedingsvoorstellen komen en deze voorleggen aan de (P)MZR-en.



De financiële middelen uit het onderwijsconvenant die in december zijn uitgekeerd, zullen volledig als baten 2019 moeten worden geboekt. De regelgeving voor het jaarverslag laat op dit punt geen andere mogelijkheid toe. De gelden uit het convenant betreffen namelijk aanvullende rijksbijdragen, over het boeken daarvan laat de regelgeving geen ruimte. Ook dit is één van de verklaringen voor het grote positieve resultaat over 2019. Grote positieve resultaten van onderwijsinstellingen liggen gevoelig tegen de achtergrond van de discussie over (te) grote reserves. De onderwijsinspectie heeft al aangegeven deze extra middelen niet mee te nemen bij de beoordeling of een bestuur te rijk is of niet.

De besteding van de middelen voor STO en het convenant zullen de komende jaren in de jaarstukken worden verantwoord.

4.2 Informatiebeveiliging & 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 (waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)) verplicht organisaties – dus ook scholen – om passende maatregelen te nemen om persoonsgegevens te beschermen.

IBP is binnen het Regius College regelmatig onderwerp van gesprek in de Projectgroep IBP en waar nodig wordt de GMR geïnformeerd. Daarnaast is het Regius College aangesloten bij een netwerk IBP van een aantal VO-scholen in Noord-Holland-Noord.

Dit netwerk is in 2019 regelmatig bijeengekomen om de stand van zaken te bespreken en actuele zaken aan de orde te stellen. In december heeft het netwerk een privacy risico workshop gevolgd, resulterend in een privacy risicorapportage met een globaal beeld van de schoolprocessen en de privacy impact op die processen. Wij beoordelen in 2020 of er processen zijn waar we als Regius College een DPIA op gaan toepassen.



Regelingen en procedures

In 2019 zijn conform de planning in het Informatiebeveiligings- en Privacybeleid aanvullende regelingen en procedures op basis van de AVG opgesteld en geïmplementeerd. Er zijn verwerkingsregisters voor leerlingen en personeel opgesteld. Daarnaast zijn diverse verwerkersovereenkomsten opgesteld met nieuwe verwerkers of waar deze nog ontbraken.

Eind 2019 is er een start gemaakt met de herijking van de diverse regelingen en procedures en met een jaarplanning voor 2020.

Belangrijk onderdeel van de implementatie van de AVG binnen het Regius College is de ICT-technische kant van privacybescherming. We focussen vooral op bewustwording van medewerkers en treffen waar onmiskenbaar nodig, technische maatregelen om de privacybescherming van leerlingen en medewerkers te versterken. Zo is er gewerkt aan vervolmaking van de autorisatiematrix voor medewerkers in Somtoday en is verdere tweewegverificatie verplicht gesteld voor onze cloudproducten (Somtoday, Gsuite en Zermelo). In 2020 gaan we kijken of en hoe we de ICT-technische kant gedocumenteerd gaan vastleggen.

Functionaris Gegevensbeheer (FG)

In november hebben wij een bezoek gehad van de toenmalige FG-er van PMPartners waarin de stand van zaken met betrekking tot het privacybeleid is besproken. Samen met de andere deelnemers uit het IBP-netwerk is er voor gekozen om per 1 januari 2020 een nieuwe Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te stellen, de Lumen Group.

Toestemmingen

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

Inzage recht en klachten

Wij hebben in 2019 één inzageverzoek ontvangen en afgehandeld. Er zijn geen klachten binnengekomen.

Beveiligingsincidenten en datalekken

Er heeft zich een aantal beveiligingsincidenten voorgedaan. Deze incidenten hebben niet geleid tot datalekken. In alle gevallen hebben er gesprekken plaatsgevonden met de betrokken medewerkers. De incidenten zijn vastgelegd. Er zijn in 2019 geen meldingen van datalekken bij de AP gedaan.

De incidenten hebben ertoe geleid om hier intern extra aandacht voor te vragen door ze als voorbeelden op te nemen in de periodieke nieuwsbrief. Ditzelfde geldt voor het signaleren en volgen van de procedure datalekken.

Bewustwording

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 2019 verder opgepakt maar behoeft extra aandacht.



In 2020 worden er drie centrale scholingsmomenten georganiseerd in teamtijd, waarvan er één in het teken van privacy zal staan. Er worden periodiek AVG-nieuwsbrieven verspreid over actuele privacy thema's.

Voor ouders van nieuwe leerlingen is een 'AVG Info' vervaardigd om hen te informeren over privacy op het Regius.

4.3 Beheer & verantwoording (B1)

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

Nieuw- en verbouw

In 2019 is geen sprake geweest van grootschalige nieuw- en/of verbouw. Wel zijn er uitgaven gedaan in het kader van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Op deze wijze is er sprake van borging van fatsoenlijke onderwijshuisvesting. Het MJOP wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast. Steeds meer periodiek terugkerende, structurele kosten zijn ondergebracht in het MJOP. Hierdoor ontstaat er meer zicht op de structurele onderhoudskosten en nemen de incidentele huisvestingslasten af.

De dotatie aan het MJOP neemt toe als gevolg van twee oorzaken. Met ingang van 2020 (zichtbaar in de begroting en de jaarrekening 2020) worden instellingen waarschijnlijk verplicht om de jaarlijkse dotatie aan het MJOP te berekenen aan de hand van een termijn van 25 jaar in plaats van 10 jaar. Dit heeft tot gevolg dat diverse posten, die tot nu toe buiten de termijn van 10 jaar vielen, moeten worden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. kosten voor de vervanging van de liften, de vloeren van de gymzalen en de warmtepomp ten behoeve van de Emmalaan en de sporthal. In 2020 zal er meer duidelijkheid worden gegeven over de richtlijnen voor deze voorziening.

Een tweede reden voor de stijging van de dotatie is een meer dan gemiddelde prijsindexatie.

Binnen het MJOP zijn in 2019 o.a. de onderstaande zaken uitgevoerd:

- Aanpassen van de gang langs de gymzalen tussen de Wilhelminalaan en de Oranjelaan.
- Aanpassing van de gang op de be-gane grond van de Hofstraat naast de personeelskamer.
- Vervanging verlichting Regius-breed (overgang naar ledverlichting).
- Vervanging installaties ketelhuis Wilhelminalaan (incl. besturingstechniek).
- Vervanging systeemplafonds Regius-breed.
- Verbouwing lokalen eerste etage Hofstraat (van één groot lokaal naar twee).
- Verbouwing kantoor systeem- en applicatiebeheer op het Centraal Bureau.
- Vervanging meubilair (o.a. naar sta bureaus) Centraal Bureau en teamleiders.
- Terugplaatsen van beeldende kunst in de nieuwe aula van de Wilhelminalaan.

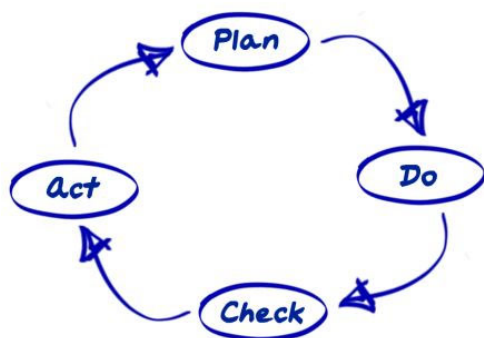


Wet Milieubeheer en Informatieplicht energiebesparing

Conform de regels hebben wij voor 1 juli 2019 voldaan aan de 'informatieplicht energiebesparing'. Naar aanleiding hiervan is er ook controle geweest op onze school door een toezichthouder van de Omgevingsdienst NHN. Naast de vele maatregelen die wij al genomen hebben op energiebesparing, hebben wij in 2019 nog veel TL-lampen vervangen voor LED-verlichting, zijn er energiezuinige verwarmingsketels geplaatst op locatie Wilhelminalaan en hebben wij de serverruimtes beter geïsoleerd (dit laatste kwam als advies naar voren uit de controle Informatieplicht energiebesparing).

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 daaropvolgende 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.

4.4 Financiën

4.4.1 Financieel jaarverslag

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

Balans per 31 december 2019 (vergelijking met 2018) Regius College

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	2.733.603		2.896.692	
Financiële vaste activa	-			
		2.733.603		2.896.692
Vlottende activa				
Voorraden	-		-	
Vorderingen	467.275		478.572	
Effecten	-		-	
Liquide middelen	11.526.877		9.865.634	
		11.994.152		10.344.206
		14.727.755		13.240.898

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Eigen vermogen		8.541.521		7.031.183
Voorzieningen		3.167.700		2.845.175
Langlopende schulden		-		-
Kortlopende schulden		3.108.534		3.364.540
		14.727.755		13.240.898

Resultatenrekening 2019 (vergelijking met de begroting 2019 en jaarrekening 2018)

	2019	Begroting 2019	2018
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Rijksbijdragen	29.419.702	28.322.000	27.507.190
Overige overheidsbijdragen en subsidies	132.753	95.000	152.196
College-, cursus-, les- en examengelden	-	-	-
Baten in opdracht van derden	-	-	-
Overige baten	970.109	801.000	1.037.672
Totaal baten	30.522.564	29.218.000	28.697.058
Lasten			
Personeelslasten	24.151.656	24.250.000	23.861.781
Afschrijvingen	622.739	626.000	646.089
Huisvestingslasten	1.733.104	1.560.000	1.504.125
Overige lasten	2.599.551	2.830.000	2.580.292
Totaal lasten	29.107.051	29.266.000	28.592.287
Financiële baten en lasten	4.825	4.000	5.197
Resultaat	1.420.338	44.000-	109.967

4.4.2 Risicoparagraaf – een financiële vooruitblik (B2)

Deze risicoparagraaf is gemaakt op basis van de nu bekende gegevens (maart 2020) met betrekking tot de financiering van het voortgezet onderwijs. De analyse is o.a. gebaseerd op de volgende gegevens:

- De Rijksbegroting voor 2020 die het kabinet afgelopen Prinsjesdag heeft gepresenteerd, inclusief de meerjarenramingen.
- De begroting 2020 van het Regius College en de daarin aangegeven bezuinigingen, kostenstijgingen en intensiveringen.
- De leerlingenprognoses van het Regius College.

Zoals in de begroting 2020 al is aangegeven is, ondanks de nadruk die het kabinet legt op het belang van goed onderwijs, op Prinsjesdag een – voor het voortgezet onderwijs – beleidsarme rijksbegroting gepresenteerd.

Voor de zomer deed de VO-raad, samen met de PO-Raad en vakbonden, een dringende oproep aan het kabinet. Het nijpende tekort aan docenten en de hoge werkdruk in het funderend onderwijs zetten grote druk op de inzetbaarheid van docenten en de kwaliteit van het onderwijs.

Uiteindelijk hebben de sociale partners op vrijdag 1 november 2019 een convenant gesloten met het kabinet (zie ook paragraaf 4.1). Het kabinet investeert 150 miljoen euro extra in het voortgezet onderwijs. Dit is voor de korte termijn een belangrijke stap vooruit. Het betreft een incidentele investering voor 2020 en 2021 die in december 2019 aan de scholen is overgemaakt. Voor de jaren daarna blijven structurele investeringen noodzakelijk omdat structurele oplossingen niet kunnen worden gefinancierd met incidenteel geld.

Bezuinigingen en kostenstijgingen

Positief nieuws is dat we kort kunnen zijn onder dit kopje. De efficiencykorting en een nieuwe taakstelling die eerder werden aangekondigd zijn structureel ingevuld binnen de rijksbegroting. Deze bezuinigingen zijn hierdoor definitief van de baan.

Daarnaast is het de verwachting dat de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, alsmede de premie voor inkoop voorwaardelijk pensioen (VPL-premie), in 2020 niet zullen stijgen.

Intensiveringen

Behalve de subsidieregeling ‘Sterk Techniekonderwijs’ en afspraken in het onderwijsconvenant zijn de onderstaande intensiveringen het gevolg van eerder gesloten akkoorden en convenanten.

Zoals uit onderstaand overzicht blijkt, zullen de financiële intensiveringen als gevolg van de afspraken die zijn gemaakt in het kader van het Convenant Leerkracht vanaf 2020 en de Pres-tatiebox vanaf 2021 stabiliseren en een structureel karakter krijgen.

Titel (ophoging van de bekostiging t.o.v. 2018, alle bedragen x mln.)	2019	2020	2021	2022	Structureel
Convenant Leerkracht	10,5	29,3	29,3	29,3	29,3
Prestatiebox	21	32	33	33	33
Onderwijsconvenant (t.b.v. 2020 en 2021)	150	-	-	-	-
Totaal	181,5	61,3	62,3	62,3	62,3

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 personele 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 het Nationaal Onderwijsakkoord uit 2013 en het Sectorakkoord uit 2014 zijn afspraken gemaakt om het onderwijs te verbeteren. Om dit te financieren is structureel extra geld vrijgemaakt en toegevoegd aan de zgn. 'Prestatiebox'. De Prestatiebox is daarmee een verzameling van extra (doel)subsidies geworden waarmee de ambities, gericht op kwaliteitsverbetering van het onderwijs, uit de verschillende akkoorden kunnen worden gefinancierd. Vanaf 2021 zal het bedrag per leerling dat we ontvangen niet meer stijgen en zijn deze middelen structureel geworden.
- De middelen die beschikbaar zijn in het kader van het onderwijsconvenant zijn in de vorm van een bedrag per leerling (€150) in december 2019 overgemaakt en zijn baten in de jaarrekening verwerkt.

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 in de 'normale bedrijfsvoering' voor het Regius College nihil. Tegenover de extra inkomsten in het kader van het 'Convenant Leerkracht' staan hogere loonkosten. Deze intensivering heeft geen financieel effect.

Er zijn wel andere financiële gevolgen die reeds in het voorwoord zijn benoemd en die een fors positief resultaat over 2019 veroorzaken:

- Er is in 2019 geen cao afgesloten waardoor de beschikbare loonruimte over 2019 niet is uitgekeerd.
- De subsidie 'Sterk Techniekonderwijs' van 2018 en 2019 is nog niet helemaal uitgegeven o.a. omdat er gewerkt wordt aan een zorgvuldige investeringsbegroting die in 2020 uitgevoerd zal worden.
- De middelen uit het onderwijsconvenant voor 2020 en 2021, die in december 2019 zijn uitgekeerd, zijn volledig als baten in 2019 geboekt. De regelgeving voor het jaarverslag laat op dit punt helaas geen andere mogelijkheid toe.

4.4.3 Risicoparagraaf – overige risico's

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

Nieuwe bekostigingssystematiek

Het ministerie van OCW heeft in samenspraak met de VO-raad een nieuw, vereenvoudigd model voor de bekostiging van scholen ontwikkeld. In het voorstel voor de nieuwe bekostigingsstructuur wordt de bekostiging gebaseerd op vier pijlers. Een school ontvangt een vast geldbedrag voor de hoofdvestiging en een kleiner vast bedrag voor nevenvestigingen. Er is een basistarief voor leerlingen in het algemeen vormende onderwijs en een hoger tarief voor leerlingen in het praktijkonderwijs en in de bovenbouw van de beroepsgerichte leerwegen. Hiervoor is gekozen omdat scholen voor theoretisch onderwijs minder kosten maken.

Minister Slob stuurde eind 2019 een wetsvoorstel over de vereenvoudiging bekostiging naar de Tweede Kamer, nadat eerder gebleken was dat de Raad van State geen opmerkingen had. Het – na jarenlange voorbereiding en discussie – door de minister gepresenteerde totaalpakket van maatregelen kent een voorlopige, beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2021. Er is sprake van een overgangstermijn van vijf jaar.

Op basis van de bekostiging 2019 en de leerlingentelling van 1 oktober 2018 heeft OCW een tool gebouwd waarin voorlopige doorrekening van het vereenvoudigde bekostigingsmodel zichtbaar wordt gemaakt. Het resultaat is hieronder opgenomen. Een herverdeeleffect van 0,4% was al de verwachting en is beheersbaar.

Gegevens van uw bestuur

Bevoegd gezag	41865
Naam bevoegd gezag	Sticht. Regius College Schagen
Huidige basisbekostiging	€ 24.257.593
Nieuwe basisbekostiging	€ 24.154.230
Herverdeeleffect (€)	€ -103.363
Herverdeeleffect (%)	-0,4%
Aantal scholen	2
Scholen	16CX 195Q

Lwoo en pro en extra ondersteuning Passend Onderwijs

Het bestuur van het samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland (SWV) heeft in oktober 2019 het besluit genomen tot wijziging van de inrichting van het SWV. Deze wijziging houdt in dat het SWV niet langer alleen via het *expertisemodel* (geen geld maar formatie voor de extra ondersteuning naar de scholen) haar middelen inzet, maar dat zal gaan doen via een mix van het *schoolmodel* (geld direct naar de scholen) en het expertisemodel.

De scholen krijgen in deze mix middelen vanuit het SWV om Passend Onderwijs, bovenop de basisondersteuning van de school zelf, vorm te geven. Daarnaast zal het SWV, bovenschools bepaald, nader vast te stellen expertise gaan aanbieden aan alle scholen binnen het SWV. Het personeel dat nu in dienst van het SWV is, zal voor een groot deel per 1 augustus 2020 in dienst komen van de schoolbesturen. Deze operatie zal nagenoeg bugetneutraal plaatsvinden en opgenomen worden in het formatieplan 2020-2021.

In het bestuur van het SWV zal nadere besluitvorming plaatsvinden over de mate waarin het schoolmodel zal prevaleren boven het expertisemodel. Met andere woorden, hoeveel geld gaat er direct naar de scholen en hoeveel geld (expertise en dus formatie) zal er binnen het SWV, ten behoeve van alle scholen, beschikbaar blijven.

Per 1 januari 2016 is ons 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 RVC is per 1 januari 2016 opgeheven. Het bestuur van het SWV VO Kop van Noord-Holland heeft voor een model gekozen waarbij de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de lwoo ondersteuning en het pro onderwijs bij de afzonderlijke schoolbesturen 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. In 2020 zal duidelijk worden hoe deze verdeling vanaf 1 januari 2021 zal worden, omdat een verdeling op basis van de leerlingenaantallen in 2012 niet meer houdbaar is.

De beoordeling van een aanvraag en het afgeven van een toelaatbaarheidsverklaring voor het pro is in het SWV Kop van Noord-Holland belegd bij de bestaande CTPaO (Commissie Toelating Passend Onderwijs). De totale bekostiging voor pro en het lwoo is 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 bijvoorbeeld het aantal toelaatbaarheidsverklaringen voor het pro gaat toenemen ontvangen we, vanwege het gemaximeerde budget, een lager bedrag per leerling.

Uitkeringskosten en WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

Schoolbesturen in het VO dragen zelf zorg voor de uitvoering van de naast- en bovenwettelijke uitkeringen aan werkloze (ex-)werknemers (eigen risicodragers). 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. Recente cijfers tonen aan dat op landelijk niveau de kosten voor deze uitkeringen behoorlijk stijgen. Mede op basis van de bovenstaande wijze van verrekenen, nemen dus ook de kosten voor het Regius College toe.

4.4.4 Analyse realisatie 2019 versus begroting 2019

A.1.2 Samengevoegde staat van baten en lasten

	2019		Begroting 2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten				
3.1 Rijksbijdragen	29.419.702		28.322.000	
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	132.753		95.000	
3.3 College-, cursus, les- en examen gelden	-		-	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	-		-	
3.5 Overige baten	970.109		801.000	
Totaal Baten		30.522.564		29.218.000
Lasten				
4.1 Personeelslasten	24.151.656		24.250.000	
4.2 Afschrijvingen	622.739		626.000	
4.3 Huisvestingslasten	1.733.104		1.560.000	
4.4 Overige lasten	2.599.551		2.830.000	
Totaal lasten		29.107.051		29.266.000
Saldo baten en lasten		1.415.513		48.000-
5 Financiële baten en lasten	4.825		4.000	
		4.825		4.000
Resultaat		1.420.338		44.000-
6 Belastingen	-		-	
7 Resultaat deelnemingen	-		-	
		-		-
Resultaat na belastingen		1.420.338		44.000-
8 Aandeel derden in resultaat		-		-
Netto resultaat		1.420.338		44.000-
9 Buitengewoon resultaat		-		-
Totaal resultaat		1.420.338		44.000-

Verklaring belangrijkste verschillen realisatie 2019 versus begroting 2019

Alle hieronder opgenomen bedragen zijn afgerond.

3.1 Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen nemen toe met €1.098.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De GPL is met 0,92% (€195.000) meer aangepast dan begroot. Dit is een deel loonruimte die niet in 2019 is uitgekeerd maar in 2020 uitgekeerd zal worden.
- De geormerkte subsidies nemen met name toe doordat de subsidie verstrekt in het kader van Sterk Techniekonderwijs vrijvalt (€166.000).
- De niet geormerkte subsidies nemen toe met name doordat er convenantgelden (€508.000) in december zijn betaald ten behoeve van uitgaven augustus 2020 e.v. Daarnaast is de vergoeding voor de Prestatiebox €95.000 hoger dan begroot.

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en subsidies nemen toe met €39.000. De belangrijkste en tevens grootste oorzaak is dat er nog een ESF-subsidie ontvangen is van €13.000.

3.5 Overige baten

De overige baten nemen toe met €169.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- Er zijn twee docenten voor een deel van hun aanstelling gedetacheerd bij het ROC Kop van Noord-Holland (€ 47.000). De bijdrage Project Expertisepunt LOB van €31.000 was in 2019 niet begroot. Deze posten zijn opgenomen in de jaarrekening onder de post 3.5.2. Detachering personeel.
- De verhuuropbrengsten zijn hoger doordat het ROC kop van Noord-Holland de praktijklokalen op de Hofstraat voor meer uren heeft gehuurd (€25.000).

4.1 Personeelslasten

De personeelslasten nemen af met €98.000. De belangrijkste oorzaken zijn:

- De vervanging voor ziekte is €72.000 hoger dan begroot.
- Er is 1 fte minder ingezet; hierdoor zijn de lonen 50.000 lager.
- De pensioenpremies zijn minder verhoogd dan begroot (€75.000).
- De sociale lasten zijn hoger doordat de premies hoger zijn (€79.000).
- De dotaties personeelsvoorzieningen zijn €48.000 lager. Dit komt voornamelijk doordat de dotatie Individueel Keuze Budgeturen (€55.000) en het spaarverlof (€30.000) lager zijn dan begroot, omdat personeelsleden tegoeden opnemen voordat zij uit dienst gaan. De dotatie voor jubilea uitkeringen is gestegen met €27.000.
- Er is extra inhuur van het SWV voor zorgondersteuning (€41.000). Daarnaast is er sprake van inhuur van B&T adviesbureau (€44.000) ten behoeve van de oriëntatie op samenwerking met het Trinitas College; van dit bedrag is de helft in rekening gebracht bij het Trinitas College en onder de overige opbrengsten verantwoord. Hierdoor zijn de kosten voor personeel niet in loondienst hoger (€64.000).
- De overige personele kosten nemen voornamelijk af doordat de instroom van personeel in de WGA lager is dan geschat. Hierdoor is deze post €62.000 lager dan begroot.
- De uitkeringen van het UWV zijn hoger (€60.000) doordat er meer vergoedingen zijn als gevolg van zwangerschapsverlof en ziekte ten gevolge van zwangerschap.

4.3 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten nemen met name toe doordat de dotatie onderhoudsvoorziening met €101.000 toeneemt als gevolg van prijsindexatie. Ook zijn de kosten voor energie gestegen (€47.000) door toegenomen belastingen en prijsstijgingen.

4.4 Overige lasten

In de begroting zijn onder de post inventaris, leermiddelen en apparatuur de materiële uitgaven ten behoeve van Sterk Technisch onderwijs opgenomen (€283.000). Medio 2019 is intern besloten de materiële uitgaven in de balans als kosten op te nemen en te laten verlopen. Hierdoor valt deze post lager uit.

4.5 Continuïteitsparagraaf (A)

Scholen zijn verplicht om een continuïteitsparagraaf op te nemen in hun bestuursverslag. In deze paragraaf wordt de financiële situatie van de instelling verantwoord aan de hand van een aantal vastgestelde onderwerpen. Het opnemen van een continuïteitsparagraaf past in een trend om in het jaarverslag niet alleen te rapporteren over het handelen in het verleden, 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 2020. Uiteraard zijn alle gegevens met betrekking tot de bezuinigingen en kostenstijgingen, de intensiveringen en de leerlingprognoses 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 gemiddeld een negatief resultaat zien. Dit komt voornamelijk doordat middelen die in 2019 zijn ontvangen (STO en het convenant) vanaf 2020 worden ingezet. Daarnaast kan ook de verwachte leerlingendaling een negatief financieel effect sorteren (zie paragraaf 4.4.3). Indien dat negatieve financiële effect zich voordoet, weten we nu al welke beleidskeuzes we op dat moment kunnen maken om tot een evenwichtige begroting te komen. Het betreft de aanpassing van de leraar-leerling ratio en het temperen van de huidige, relatief hoge uitgaven voor professionalisering en onderwijsontwikkeling.

Meerjaren begroting Regius College

	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Totaal rijksbijdragen	27.507.190	28.322.000	29.419.702	28.995.000	29.049.000	28.839.000	28.379.000
Totaal overige overheidsbijdragen	152.196	95.000	132.753	75.000	75.000	75.000	75.000
Totaal overige baten	1.037.672	801.000	970.109	824.000	824.000	824.000	824.000
Totaal inkomsten	28.697.058	29.218.000	30.522.564	29.894.000	29.948.000	29.738.000	29.278.000
Totaal directe loonkosten	23.890.662	24.250.000	24.151.656	25.086.000	25.008.000	24.922.000	24.838.000
Totaal afschrijvingen op activa	646.089	626.000	622.739	564.000	564.000	564.000	564.000
Totaal huisvestingslasten	1.504.125	1.560.000	1.733.104	1.693.000	1.693.000	1.693.000	1.693.000
Totaal overige kosten	2.551.410	2.830.000	2.599.551	2.601.000	2.601.000	2.601.000	2.601.000
Totaal lasten	28.592.287	29.266.000	29.107.051	29.944.000	29.866.000	29.780.000	29.696.000
Totaal financiële baten en lasten	5.197	4.000	4.825	-	-	-	-

Resultaat **109.968** **44.000-** **1.420.338** **50.000-** **82.000** **42.000-** **418.000-**

* Bij gelijkblijvende omstandigheden

	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
<i>Regius (16CX+19SQ)</i>							
FTE docenten	238	239	238	235	234	233	233
Bekostigde leerlingen	3.261	3.284	3.289	3.255	3.244	3.231	3.218
Leerling- docent ratio	13,70	13,71	13,79	13,84	13,84	13,84	13,84

	2018	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Regius fte excl. ziekte vervanging							
Sector Directie en College van Bestuur	6,42	6,33	6,10	6,00	6,00	6,00	6,00
Onderwijzend personeel	239,59	239,47	238,42	235,20	234,38	233,44	232,51
Onderwijs ondersteunend personeel	61,36	59,45	66,80	63,38	62,11	60,87	59,65
	307,37	305,26	311,32	304,58	302,49	300,31	298,16

**Meerjaren balans ontwikkeling
Regius College**

	Werkelijk 2018	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Vaste activa						
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
1.2 Materiele vaste activa	2.896.692	2.733.603	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
	2.896.692	2.733.603	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Vlottende activa						
1.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	478.572	467.275	525.000	525.000	525.000	525.000
1.6 Effecten	-	-	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	9.865.634	11.526.877	9.917.064	10.199.064	10.357.065	10.139.066
	10.344.206	11.994.152	10.442.064	10.724.064	10.882.065	10.664.066
	13.240.898	14.727.755	13.442.064	13.724.064	13.882.065	13.664.066
2.1 Algemene reserve	5.486.580	6.939.318	5.735.689	5.817.689	5.775.690	5.357.691
Bestemmingsreserve (publiek)	1.270.400	1.238.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Bestemmingsreserve (privaat)	274.203	274.203	250.000	250.000	250.000	250.000
	7.031.183	8.451.521	7.185.689	7.267.689	7.225.690	6.807.691
2.2 Voorzieningen	2.845.175	3.167.700	3.256.375	3.456.375	3.656.375	3.856.375
2.3 Langlopende schulden						
2.4 Kortlopende schulden	3.364.540	3.108.534	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
	13.240.898	14.727.756	13.442.064	13.724.064	13.882.065	13.664.066
Weerstandsvermogen	24,5%	27,7%	24,0%	24,3%	24,3%	23,3%

Het coronavirus

Het coronavirus heeft ervoor gezorgd dat de accountant kritisch moet kijken naar de continuïteit van een onderneming. De periode die de accountant vooruit moet kijken is 1 jaar na verstrekking van de verklaring, voor het Regius College is dit tot circa 22 juni 2021. Daarom is onderstaande 'impactanalyse' onderdeel van zowel het bestuursverslag als de jaarrekening.

De gevolgen inzake de ontwikkelingen tot het coronavirus verschaft geen informatie over de feitelijke informatie over de balansdatum, maar wel over de omstandigheden die ontstaan zijn na 31 december 2019. Het CvB is van mening dat door het coronavirus er geen onzekerheid is over de toekomst van de Stichting Regius College Schagen. De impact van het coronavirus op de bedrijfsvoering is vanwege het besluit van de Rijksoverheid en de richtlijnen van het RIVM nihil. De verwachting is dat na deze periode, tot en met circa 22 juni 2021, er geen liquiditeitsproblemen ontstaan. Daarnaast is de afhankelijkheid van leveranciers minimaal en is er vooralsnog geen aanleiding om te veronderstellen dat het coronavirus in negatieve zin impact heeft op de verwachte leerlingenaantallen en subsidieopbrengsten. Redelijkerwijs is de uitwerking van de exacte gevolgen naar aanleiding van het coronavirus nog onbekend.

4.6 Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid maakt deel uit van de planning- en controlcyclus. Kort samengevat geldt, dat aanschaffingen die langere tijd meegaan (meer dan één jaar) en een aanschafwaarde hebben van meer dan €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.

4.7 Treasurybeleid

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

Liquiditeiten die het werkkapitaal te boven gaan, worden door het Regius College uitsluitend bij bankinstellingen ondergebracht in de vorm van deposito's of spaarrekeningen met rente, waarbij de restrictie geldt, dat dit bij Nederlandse banken gebeurt en de eindsom gegarandeerd is. Van beleggen en lenen is geen sprake; ook in de nabije toekomst is dit niet noodzakelijk en gewenst. In 2019 was de huisbankier de ING bank, waarbij ongeveer 43% van de liquiditeiten is ondergebracht. De overige liquiditeiten zijn uitgezet bij de ABN AMRO bank (29%) en de Rabobank (28%).

4.8 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 weerstandsvermogen wordt het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Vanwege het forse positieve resultaat (oorzaken zijn elders voldoende beschreven) neemt het weerstandsvermogen toe. Het weerstandsvermogen zal de komende jaren dalen doordat middelen die in 2019 zijn ontvangen in latere jaren worden uitgegeven en vanwege frictiekosten in het kader van de leerlingendaling (zie 4.4.3).

Kengetal	Formule	2019	2018	2017	Gem.VO 2018	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Weerstandvermogen	Eigen vermogen/totale Baten	28%	25%	24%	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	2019	2018	2017	Gem.VO 2018	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Liquiditeit	Vlottende activa/vlottende passiva	3,9	3,1	3,2	1,5	0,5	1,5

Rentabiliteit

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

Kengetal	Formule	2019	2018	2017	Gem.VO 2018	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Rentabiliteit	Resultaat/totale baten+ rentebaten	5,0	0,4	-3,5	1,1	-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 langere termijn aan de verplichtingen te kunnen voldoen, geldt als vuistregel dat de solvabiliteit meer dan 30% moet zijn. De solvabiliteit van het Regius College is uitstekend te noemen en zal naar verwachting de komende jaren op dit niveau blijven.

Kengetal	Formule	2019	2018	2017	Gem.VO 2018	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Solvabiliteit	Eigen vermogen/Balans totaal	57%	53%	53%	43%	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	2019	2018	2017	Gem.VO 2018	Signaleringsgrenzen	
						Onder	Boven
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten incl. afschrijvingslasten gebou- wen en terreinen/Totale lasten	6,1%	5,4%	7,4%	7,1%	Geen	10%

Verklarende woordenlijst

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AONHW	Academische Opleidingsschool Noord-Holland West
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BHV	Bedrijfshulpverlening
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CE	Centraal Examen
CvB	College van Bestuur
DOR	Deelouderraad
Fte	Fulltime-equivalent. Rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt.
Funciemix	De verdeling van de docenten over de verschillende 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	Leeftijdsvasebewust Personeelsbeleid
LOB	Loopbaanoriëntatie en - begeleiding
Lwoo	Leerweg ondersteunend onderwijs
MJOP	Meerjaren onderhoudsplan
MZR	Medezeggenschapsraad
NSO	Nederlandse School voor Onderwijsmanagement
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
OPP	Ontwikkelings Perspectief Plan
PAL-student	Persoonlijke Assistent Leraren
PDCA-cyclus	Plan Do Check Act-cyclus
PGMR	Personeelsgeleding Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Pro	Praktijkonderwijs
PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiepunten
RVC	Regionale Verwijzingscommissie
RvT	Raad van Toezicht
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum

SE	Schoolexamen
SWV 27.0	Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
VECON	Een vereniging van leraren in de verschillende economische vakken op alle niveaus
VOION	VO-in ontwikkeling (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs)
Vmbo	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

