

# Jaarverslag 2021



Stichting Katholiek Voortgezet  
Onderwijs Heerhugowaard



## Inhoud

1.	VOORWOORD.....	5
2.	INLEIDING .....	7
2.1.	Terugblik op 2021 .....	7
2.2.	Vooruitblik op 2022 en de jaren daarna .....	11
3.	ALGEMENE INFORMATIE.....	13
3.1.	Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard .....	13
3.2.	Missie en visie van de school .....	13
3.3.	Besturingsmodel .....	14
3.4.	Organisatiestructuur Trinitas College .....	14
3.4.1.	Raad van bestuur .....	14
3.4.2.	Han Fortmann .....	15
3.4.3.	Johannes Bosco.....	15
3.4.4.	Trinitas Service & Advies.....	15
3.5.	Externe contacten .....	15
3.6.	Onderwijsaanbod 2021-2022.....	16
3.6.1.	Han Fortmann .....	16
3.6.2.	Johannes Bosco.....	17
4.	ONDERWIJSONTWIKKELING EN KWALITEIT .....	19
4.1.	Wij maken werk van maatwerk .....	19
4.1.1.	Differentiatie en kansengelijkheid.....	19
4.1.2.	Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	20
4.1.3.	Passend onderwijs .....	23
4.1.4.	Inhaalprogramma's.....	28
4.1.5.	Playing for Success.....	28
4.2.	Wij hebben een positief schoolklimaat.....	28
4.2.1.	Monitoring sociale veiligheid.....	28
4.2.2.	Veiligheid .....	29
4.3.	Wij werken samen volgens de kenmerken van de professionele cultuur .....	29
4.4.	Wij staan midden in de samenleving .....	30
4.4.1.	Burgerschap .....	30
4.4.2.	Het Trinitas College en haar omgeving.....	31
4.5.	Op het Trinitas College behalen leerlingen goede onderwijsresultaten .....	31
4.5.1.	Onderwijsresultaten en oordeel inspectie 2021 en prognose 2022 .....	32
4.5.2.	Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders .....	34
4.5.3.	Examinering .....	34
4.6.	Onderwijstijd.....	35
5.	LEERLINGEN.....	36
5.1.	Leerlingenaantallen en prognoses .....	36
5.1.1.	Han Fortmann .....	37
5.1.2.	Johannes Bosco.....	37
5.1.3.	VAVO.....	38
5.2.	Aanmelding en belangstellingspercentage .....	39
5.3.	Herkomst brugklassers.....	40
5.4.	Voortijdig schoolverlaters .....	40
5.5.	Thuiszitters .....	41

6.	PERSONEEL .....	42
6.1.	Algemeen .....	42
6.2.	Strategisch personeelsbeleid in relatie tot de onderwijskundige visie .....	42
6.3.	Strategisch personeelsbeleid, personeelsplanning en versterkt personeelsbeleid..	43
6.3.1.	Beleidsprioriteiten in 2021: .....	43
6.3.2.	Verantwoording middelen Prestatiebox SHRM.....	45
6.3.3.	Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) .....	45
6.3.4.	Bevoegd en bekwaam personeel.....	46
6.4.	Kengetallen medewerkers .....	46
6.4.1.	Aantal medewerkers.....	46
6.4.2.	Leeftijdsopbouw .....	47
6.4.3.	Verdeling van medewerkers OP naar geslacht.....	48
6.4.4.	Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies....	48
6.4.5.	Leraar-leerling ratio en gemiddelde groepsgrootte .....	48
6.4.6.	Functiemix.....	49
6.4.7.	Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.....	50
6.5.	Verzuim .....	50
7.	TRINITAS SERVICE & ADVIES.....	52
7.1.	Organisatie .....	52
7.2.	P&O .....	52
7.2.1.	Beleidsontwikkeling .....	53
7.2.2.	Personeels- en salarisadministratie (PSA) .....	53
7.2.3.	P&O adviseurs.....	53
7.2.4.	Bedrijfsarts.....	53
7.3.	Bedrijfsvoering & Control.....	53
7.3.1.	Facilitair & Huisvesting .....	53
7.3.2.	Automatisering & informatisering .....	55
7.3.3.	Privacy (AVG) .....	56
7.3.4.	Financiën & Boekenfonds .....	57
8.	GOVERNANCE.....	59
8.1.	Code Goed Bestuur Voortgezet Onderwijs .....	59
8.2.	Raad van toezicht.....	59
8.2.1.	Samenstelling/mutaties.....	59
8.2.2.	Werkwijze .....	59
8.2.3.	Jaarverslag RvT.....	61
8.3.	Medezeggenschapsraad.....	62
8.3.1.	Werkwijze .....	62
8.3.2.	Jaarverslag medezeggenschapsraad.....	62
8.4.	Horizontale dialoog .....	63
8.5.	Klachten en integriteit.....	64
8.5.1.	Meldingen bij het bestuur .....	64
8.5.2.	Meldingen bij contact- / interne vertrouwenspersonen .....	64
8.5.3.	Verslag externe vertrouwenspersoon .....	65
8.5.4.	Klokkenluidersregeling.....	65
9.	ONDERWIJS & FINANCIËN .....	66
9.1.	Samenhang tussen onderwijsambitie en financiën .....	66
9.2.	De inzet van de financiële middelen in 2021 .....	68

9.2.1.	Samenvatting .....	68
9.2.2.	Basisformatie .....	68
9.2.3.	Materiële en Overige personele kosten .....	70
9.2.4.	Ouderbijdragen .....	71
9.2.5.	Specifieke doelen en subsidies .....	72
9.2.6.	Financiële baten en lasten .....	76
9.2.7.	Overzicht per baten- en lastensoort .....	76
9.3.	Balans & Resultaatbestemming 2021 .....	77
9.4.	Treasury .....	77
10.	CONTINUÏTEITSPARAGRAAF .....	78
10.1.	Prognose leerlingenaantallen .....	78
10.2.	Personele bezetting .....	79
10.3.	Meerjarenbegroting .....	80
10.4.	Meerjaren balans .....	81
10.5.	Financiële kengetallen .....	81
10.5.1.	Normatief publiek eigen vermogen - Signaleringswaarde .....	81
10.5.2.	Liquiditeit (current ratio) .....	82
10.5.3.	Solvabiliteit II .....	83
10.5.4.	Rentabiliteit .....	83
10.5.5.	Weerstandvermogen .....	84
10.5.6.	Financiële continuïteit .....	84
10.6.	Risicoparagraaf en beheersmaatregelen .....	84
10.6.1.	Risico's met betrekking tot de basisformatie .....	84
10.6.2.	Risico's betreffende formatieve baten .....	85
10.6.3.	Risico's betreffende formatieve lasten .....	86
10.6.4.	Risico's betreffende materiële en overige personele kosten .....	87
10.6.5.	Risico's betreffende de ouderbijdrage .....	89
10.6.6.	Risico's betreffende specifieke doelen en subsidies .....	89
10.6.7.	Algemene risico's .....	90
10.6.8.	Algemene beheersmaatregelen .....	91
10.7.	Rapportage toezichhoudend orgaan .....	91
10.8.	Ontwikkelingen na balansdatum .....	91
11.	Vaststelling en goedkeuring jaarstukken 2021 .....	92
12.	BIJLAGEN .....	93
12.1.	Samenstelling raad van toezicht .....	93
12.2.	Verklarende woordenlijst .....	94
13.	JAARREKENING 2021 .....	95

## 1. VOORWOORD

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afgelopen jaar bevestigde maar weer dat je in het onderwijs niet alleen goed moet zijn in je vak, maar zéker ook creatief en flexibel. Opnieuw moesten docenten steeds weer nieuwe wegen vinden om hun leerlingen de aandacht, begeleiding en het goede onderwijs te bieden dat zij verdienen. De COVID-19 pandemie laat een enorme betrokkenheid zien van collega's naar leerlingen en naar elkaar. Er werd veel gevraagd van docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en leidinggevenden. Binnen de organisatie is er een constante interne dialoog ontstaan -veelal ook in het weekend en tijdens de vakanties- over passende oplossingen voor de uitdagingen die zich in steeds wisselende gedaanten voordoen. De waardering voor de collega's is groot voor de wijze waarop, in deze ingewikkelde omstandigheden, men werkt aan het bieden van zo goed mogelijk onderwijs aan onze leerlingen. Als we zien wat er ondanks de beperkingen van de coronamaatregelen is bereikt, met en voor onze leerlingen, dan kunnen we alleen maar trots zijn.

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

A.H. Hoekstra  
Voorzitter college van bestuur Pontis Onderwijsgroep

## 2. INLEIDING

Op 1 januari 2022 is de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard (Trinitas College) opgegaan in de Pontis Onderwijsgroep. In dit deel van de jaarstukken (bestuursverslag en jaarrekening) wordt verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit, het gevoerde personeelsbeleid en de bedrijfsvoering van het Trinitas College in 2021.

Dit jaarverslag zal na vaststelling openbaar gemaakt worden op de website van de Pontis Onderwijsgroep en is daarom voor de leesbaarheid voorzien van een uitgebreide toelichting. We gebruiken daarvoor een opzet en indeling die aansluit bij de rubricering zoals die van het Trinitas schoolplan 2018-2024, de meerjarenbegroting, managementrapportages en de activiteitenplannen.

Het eerste deel betreft het bestuursverslag met algemene informatie over het Trinitas College en inhoudelijke informatie over onderwijs en kwaliteit in relatie tot de koers zoals vastgelegd in het schoolplan, ontwikkeling van de leerlingenaantallen, personeel, de ondersteunende organisatie en governance. Hierin verantwoorden we ons ook over de maatschappelijke thema's strategisch personeelsbeleid, passend onderwijs, allocatie van middelen, toetsing en examinering, inzet NPO-gelden en andere subsidies en corona.

Vervolgens hebben we een uitgebreide financiële analyse geschreven met extra aandacht voor de continuïteitsparagraaf en omvang en opbouw van de reserves in relatie tot de signaleringswaarde. In het laatste hoofdstuk wordt in financiële zin de balans van 2021 opgemaakt. De financiële verslaggeving is verzorgd conform de richtlijn 'Jaarverslag Onderwijs'.

Het jaarverslag heeft evenals de afgelopen jaren weer een behoorlijke omvang gekregen. We menen dat hierdoor recht gedaan wordt aan de transparantie en de leesbaarheid van de stukken en aan alle activiteiten die in het verslagjaar in het belang van het onderwijs aan onze leerlingen verricht zijn en aan de complexe financiële wereld die daarachter schuilgaat.

Het jaarverslag van het Trinitas College over 2021 is voor een groot deel een terugblik op een jaar waarin weer veel gebeurd is en waarin we voor het tweede jaar geconfronteerd zijn met de gevolgen van corona. Het schrijven van het bestuursverslag voelt als even stil staan terwijl alles om je heen in beweging is. Het voelt als opschrijven van wat *was*, terwijl wat was niet meer is en het Trinitas College is opgegaan in een nieuwe stichting. Toch is het goed om in al die beweging juist even stil te staan en op feiten en inhoud te reflecteren. In dit bestuursverslag blikken we inhoudelijk terug en kijken we beperkt vooruit, omdat het vooruitkijken vooral zal moeten gebeuren in het perspectief van een nieuwe stichting.

Bij het tot stand komen van dit bestuursverslag en deze jaarrekening is dankbaar gebruik gemaakt van de deskundige inbreng van de collega's van Trinitas Service & Advies (TSA), de directies van beide Trinitas scholen en de inbreng van de oud-bestuurder Ton Heijnen.

### 2.1. Terugblik op 2021

#### **Ontwikkeling leerlingenaantallen**

De huidige, bijzondere periode waarin we nog steeds te maken hebben met de gevolgen van het coronavirus maakt het opstellen van de meerjarenprognose extra complex. In 2021 was de aanmelding conform de prognose gelukkig weer beter dan de jaren daarvoor, maar door de aangepaste examenregeling zijn er ook meer leerlingen uitgestroomd dan verwacht. Het is moeilijk te voorspellen of dat in 2021-2022 opnieuw gaat gebeuren. Daarnaast zijn er door beide scholen veel activiteiten ontwikkeld die gericht zijn op onderwijsontwikkeling en mede daarmee op het terugwinnen van ons markt-aandeel. Deze activiteiten hebben in 2021 al geleid tot een toename van de aanmelding mede door het starten van een mavo/havo brugklas op Han Fortmann.

In de meerjarenbegroting gaan we uit van het beperkt terugwinnen van het marktaandeel waarbij we ons bewust zijn dat we naar alle waarschijnlijkheid naar een nieuw evenwicht groeien als het gaat om de verhouding van het aantal leerlingen bij ons en op de andere scholen in Heerhugowaard en Langedijk. In 5.1 en 10.1 wordt de prognose nader uitgewerkt en toegelicht.

### **Bestuurlijke fusie**

Per 1 januari 2022 zijn het Regius College en het Trinitas College bestuurlijk gefuseerd tot de Pontis Onderwijsgroep. De (oud-)bestuurders van beide instellingen kijken terug op een proces dat voor-spoedig en in een goede sfeer is verlopen. Dit alles in de wetenschap dat er door de bestuurlijke fusie een nieuwe, solide organisatie ontstaat die invulling gaat geven aan onze gedeelde ambities en tegelijkertijd meer slagkracht heeft om de uitdagingen en risico's die de leerlingendaling en het lerarentekort de komende jaren met zich meebrengen, aan te gaan. Er is gekozen om voor 2022 nog eenmaal te werken met twee aparte begrotingen voor het Regius College en het Trinitas College en ook de jaarrekening 2021 vanuit de onderliggende stichtingen op te bouwen.

### **De ambities en de koers**

Het bestuursverslag wordt beschreven aan de hand van de ambities van het schoolplan dat met instemming van de MR en goedkeuring van de Raad van Toezicht met twee jaar is verlengd. De komst van twee nieuwe directeurs en de ontwikkelingen rond corona maken dat de ingezette koers nog steeds actueel is. Daarnaast maakt de fusie met het Regius College dat een nieuw schoolplan voor de nieuwe stichting vanaf 2024 een verstandige keuze is.

In 2021 hebben de onderwijskundige ontwikkelingen niet stil gestaan. Er worden enorme stappen gezet in de richting van het realiseren van onze ambities. De plannen ontwikkeld in schooljaar 2020-2021 krijgen vanaf 2021-2022 vorm en inhoud om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en om ons marktaandeel te herwinnen.

### **Onderwijsontwikkeling & kwaliteit**

Ondanks dat het coronavirus en alle daarmee samenhangende consequenties veel energie blijven vragen, zien we enorme ontwikkelingen op de scholen in het kader van de onderwijskwaliteit en kwaliteitscultuur, toetsing & examinering, de realisatie van de ambities van ons schoolplan en de profilering.

Naast de impuls die de invulling van het afstandsonderwijs vanaf maart 2020 aan de maatwerkambitie gegeven heeft, zijn er nieuwe ontwikkelingen ingezet die de komende jaren verder vorm moeten krijgen.

Al deze ontwikkelingen vragen naast extra inzet van medewerkers extra investeringen in personeel, in leermiddelen en leeromgeving. Naast de reguliere bekostiging en de NPO-subsidies zullen we ook de komende jaren extra middelen beschikbaar stellen uit de algemene en personele reserves.

In hoofdstuk 4 gaan we verder in op de ingezette koers.

### **Nationaal Programma Onderwijs (NPO)**

Net voor de zomervakantie van 2021 heeft het NPO nadere vorm gekregen. Het bestuur sluit zich aan bij de oproep van o.a. de Onderwijsraad, die het NPO ziet als opmaat voor een noodzakelijke, bredere en blijvende verbetering van het onderwijs. Het is van belang dat het NPO niet alleen een kortlopend geïsoleerd herstelprogramma voor corona-gerelateerde problemen in het onderwijs is, maar wordt verbonden aan structurele investeringen en langetermijnbeleid.

In het kader van het NPO zijn er, op basis van analyses van wat er op leerling- en schoolniveau nodig is, schoolprogramma's gemaakt die vervolgens zijn besproken met de MR. Hierbij is gebruik gemaakt van een zogenaamde 'menukaart': een lijst met mogelijke (wetenschappelijk bewezen) interventies die scholen kunnen inzetten om de leervertragingen die leerlingen als gevolg van de coronacrisis hebben opgelopen en de sociaal-emotionele schade die is ontstaan, zo goed mogelijk weg te werken. De inhoud van deze programma's passen naadloos binnen de ambities van ons schoolplan.

Ons streven is om de ontwikkelingen duurzaam in te zetten ondanks dat we er tot nu toe vanuit moeten gaan dat de financiële middelen van het NPO incidenteel zijn en voor maximaal twee jaar ingezet kunnen worden. Door de subsidies maximaal te benutten zullen de reserves niet afnemen zoals was gepland en kunnen we deze reserves op langere termijn in het kader van die duurzame ontwikkeling inzetten voor de gestelde doelen; ook als de NPO-gelden niet meer beschikbaar zijn. De verantwoording van de inzet van middelen in 2021 en van de plannen voor de komende jaren zijn opgenomen in 4.1.2 en 9.2.5.1 van dit jaarverslag.

### **Maatschappelijke thema's en specifieke verantwoording**

Onze minister heeft de volgende thema's aangewezen op basis van de regeling jaarverslaggeving onderwijs artikel 4, lid 6. Het betreft het verzoek om te rapporteren over de doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee zijn behaald op de navolgende politieke of maatschappelijke thema's.

• Strategisch personeelsbeleid (6.2 en 6.3)	• Convenantsmiddelen (9.2.5.6.)
• Passend onderwijs (4.1.3)	• Toetsing en examinering (4.5.3)
• Allocatie van middelen naar schoolniveau (zie hierna)	• Nationaal Programma Onderwijs (4.1.2, 9.2.5.1)

Deze thema's zijn vastgesteld voor verslagjaar 2021. Met uitzondering van het thema *Allocatie van middelen naar schoolniveau* wordt over de thema's elders in dit verslag in genoemde paragrafen gerapporteerd. Dit geldt ook voor de verantwoording van de middelen van dan de prestatiebox ten behoeve van SHRM (6.3.2) en thuiszitters (5.5).

### **Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur:**

Hoewel het Trinitas College één school is met één brinnummer, is de organisatie zo ingericht dat in de praktijk sprake is van twee scholen die nauw verbonden zijn en een centrale ondersteunende dienst (Trinitas Service & Advies (TSA)) en één bestuurder.

De gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen worden jaarlijks in het Formatieplan Algemeen verantwoord en na instemming van de MR vastgesteld door het bestuur. Hierbij is het uitgangspunt dat 7% van de reguliere personele bekostiging en middelen voor passend onderwijs bestemd zijn voor bestuur en TSA. De resterende 93%, de convenantsgelden en andere (NPO)subsidies worden naar rato van het leerlingenaantal aan de formatie/budgetten van de scholen toegevoegd.

De materiële exploitatie wordt voor het grootste deel door TSA beheerd en in overleg met de directies ten dienste van de scholen ingezet. Het gaat daarbij om zaken als inkoop van energie, schoonmaak, ICT en andere facilitaire zaken en een deel voor PR & Communicatie.

### **Oordeel inspectie**

Ook dit jaar heeft de onderwijsinspectie in haar jaarlijks oordeel voor alle opleidingen het basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de kwaliteit van het geboden onderwijs en de naleving van wet- en regelgeving in orde zijn.

### **Financiële positie, reserves en signaleringswaarde**

Het Trinitas College is financieel kerngezond. De diverse kentallen bevestigen dit beeld. Dat mag als bijzonder aangemerkt worden als we vaststellen dat we in de afgelopen zes jaar een leerlingdaling van ruim 900 leerlingen hebben doorgemaakt. Dit alles zonder bovenmatig aanspraak gemaakt te hebben op de reserves en zonder te moeten zijn overgegaan tot gedwongen ontslagen.

Vanuit deze financieel gezonde positie hebben we ook in 2021 een deel van de opgebouwde reserves ingezet om in een periode van krimp te blijven investeren in de kwaliteit van ons onderwijs, de ambities van het schoolplan, in onze medewerkers en om de positie van het Trinitas College te versterken.

Dit beleid zullen we ook de komende jaren voortzetten. Door de toekenning van NPO-gelden en andere subsidies hebben we minder aanspraak hoeven doen op de personele en algemene reserves. Zoals eerder aangegeven blijft het beleid erop gericht om via de reserves de ingezette koers ook na het wegvallen van de subsidies, duurzaam te kunnen voortzetten.

Onze algemene reserve blijkt ondanks de uitputting vanaf 2017 nog steeds boven de recent vastgestelde signaleringswaarde te liggen. De politiek en inspectie vragen ons terecht om een verantwoorde onderbouwing van noodzakelijke reserves naast een planmatige afbouw van dat deel dat boven de signaleringswaarde als niet noodzakelijk mag worden beschouwd. In dit jaarverslag verantwoorden we ons hierover en is, evenals in de begroting 2022 en meerjarenperspectief 2022-2025, die planmatige extra inzet van reserves terug te lezen. In de financiële verantwoording gaan we daar ook uitgebreid op in.

De inzet van het formatiebudget en de reserves was en is gericht op de volgende punten:

- Investeren in onze ambities en het handhaven en versterken van de onderwijskwaliteit.
- Het voorkomen van verhoging van werkdruk.
- Investeren in jonge docenten i.v.m. het natuurlijk verloop in de komende jaren.  
Door te grote bezuinigingen zouden die juist vertrekken, met alle gevolgen voor vacatures in de toekomst.
- De financiële gevolgen van krimp te dempen en te (blijven) investeren in personeel en onderwijsontwikkeling.
- Specifieke inzet reserves:
  - versterking techniekonderwijs;
  - inzet convenantsgelden voor onderwijsontwikkeling en het beperken van de werkdruk van docenten;
  - wegwerken leerachterstanden leerlingen ten gevolge van corona;
  - Maatwerk en kansengelijkheid.

We hebben ons in de afgelopen jaren tot doel gesteld om de meerjarenbegroting van een voornamelijk financieel beleidsstuk om te bouwen naar een beleidsstuk waarin keuzes onderbouwd en toegelicht worden en voorzien van een helder financieel perspectief. Uit de complimenten die we van verschillende kanten hebben gekregen tijdens de diverse onderzoeken in het kader van de fusie, trekken we de conclusie dat we daar grotendeels in geslaagd zijn.

### **Het resultaat 2021 en de bestemming**

Het resultaat 2021 bedraagt € 870.000. Begroot was een negatief resultaat van € 1.158.000 (voor inzet reserves).

De maandelijke rapportages die ook in 2021 zijn opgesteld, maken dat we een actueel beeld hadden en hebben van de ontwikkelingen en het verschil tussen begroting en realisatie goed kunnen verklaren. We zagen dat verschil tijdig ontstaan, waarbij corona, het deels sluiten van de scholen, de deels grote examenuitstroom per 1 augustus 2021 belangrijke factoren zijn. Een ander gevolg van corona was dat de materiële uitgaven voor het onderwijs, zoals voor leermiddelen en inzet van specifieke doelsubsidies en reserves, achter bleven bij de begroting omdat allerlei (scholings-)activiteiten werden gecancelled. Het grootste verschil wordt echter veroorzaakt door niet begrootte NPO- en andere subsidies. Het verschil wordt in het financieel jaarverslag nader uitgewerkt en verklaard.

## 2.2. Vooruitblik op 2022 en de jaren daarna

### Corona

Evenals 2021 start ook 2022 in meerdere opzichten als een bijzonder jaar. Corona speelt ook in de tweede helft van schooljaar 2021-2022 een bepalende rol als het gaat om onderwijs, ziekteverzuim, de examens en door- en uitstroom van leerlingen. Het tempo en effect van de besmettingen en het vaccineren maken het nog steeds onduidelijk wanneer we weer 'normaal' ons onderwijs kunnen verzorgen.

### Kansen, Keuzes en Kwaliteit

*Het Trinitas College maakt werk van maatwerk en het bieden van gelijke kansen aan al onze leerlingen. Kansen die wij de leerlingen bieden, Keuzes die de leerlingen zelf kunnen maken en Kwaliteit waar wij samen met onze leerlingen voor gaan.*

2022 moet het jaar worden waarin de eerste effecten van de nieuwe ontwikkelingen (zie par. 3.6.1 en 3.6.2) op de scholen zichtbaar worden en de scholen zich kunnen profileren in het belang van ons onderwijs en marktaandeel. Hoewel de ontwikkelingen doorgaan die we in schooljaar 2021-2022 zijn gestart, is het de vraag wat het effect is op de aanmelding.

### Bestuurlijke fusie

Eind 2020 is er met instemming van de medezeggenschap en goedkeuring door de raad van toezicht een intentiebesluit getekend om te komen tot een bestuurlijke fusie met het Regius College Schagen. Het is vanuit ambitie dat de bestuurders de weg naar een bestuurlijke fusie bewandeld hebben. Een gedeelde ambitie om in de toekomst - in het belang van leerlingen, ouders en medewerkers – de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende diensten op het huidige hoge peil te houden en waar mogelijk te versterken, de breedte van het onderwijsaanbod te borgen en een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Deze intentie heeft eind 2021 geleid tot de bestuurlijke fusie en de nieuwe stichting Pontis Onderwijsgroep. Dit betekent dat de nieuwe stichting zich in 2022 o.a. zal moeten richten op de samenvoeging van de centrale ondersteunende diensten. Hoewel er veel draagvlak is voor de bestuurlijke fusie en veel vertrouwen in het realiseren van de doelstellingen, zal er in 2022 extra geïnvesteerd moeten worden om die samenvoeging succesvol te laten zijn.

Daarnaast is er sprake van een 'zachte landing', waarbij gedurende twee jaar medewerkers niet verplicht overgeplaatst kunnen worden naar een school van het voorheen andere bestuur. De eventuele kosten hiervoor zijn niet opgenomen in de begroting en zullen uit de algemene reserve gedekt moeten worden.

### Medezeggenschap

Door de fusie zullen Han Fortmann en Johannes Bosco een eigen verantwoordelijkheid krijgen binnen de Pontis Onderwijsgroep, nog meer dan binnen het Trinitas College. Vanuit het principe dat medezeggenschap zeggenschap volgt, zal ook die structuur veranderen. Naast een GMR voor de Pontis Onderwijsgroep zal iedere school een eigen deelraad krijgen. Daar waar voor de MR van het Trinitas College de bestuurder gesprekspartner was, zullen de directies nu ook formeel gesprekspartner zijn voor hun eigen deelraad en de bestuurder gesprekspartner voor de GMR. Deze, voor het Trinitas College deels nieuwe structuur zal in 2022 verder vorm en inhoud moeten krijgen.

### Inzet reserves

Evenals in 2021 zetten we, naast de eerder opgebouwde bestemmingsreserves, ook de komende jaren een deel van de in het verleden opgebouwde reserves in om in een periode van krimp, corona en fusie te blijven werken aan de ambities van het schoolplan en om de positie van het Trinitas College te versterken in het belang van onze leerlingen en onze medewerkers. De extra materiële reserve

moet het effect van de leerlingkrimp op de materiële bekostiging dempen en tijd geven om structurele oplossingen te vinden als het leerlingenaantal weer stabiel is.

De inzet van deze extra middelen in de komende jaren zal gericht zijn op een aantal beleidsrichtingen:

- duurzame voortgang van de ingezette ambities na wegvallen van NPO- en andere subsidies;
- onderwijskwaliteit;
- kwalitatieve en kwantitatieve frictie;
- onderwijsontwikkeling en ontwikkeltijd;
- van werkdruk naar werkplezier;
- continuïteit van de organisatie;
- versterkt personeelsbeleid;
- arbeidsmarktknelpunten;
- verder terugdringen van het ziekteverzuim;
- materiële investeringen en reserve.

In de begroting 2022 en het meerjarenperspectief 2022-2025 worden deze beleidsrichtingen nader toegelicht en in de op te zetten (meerjaren)formatieplannen krijgen deze plannen verder vorm.

### 3. ALGEMENE INFORMATIE

In dit hoofdstuk beschrijven we de situatie van de stichting zoals die was tot en met 31 december 2021. De gevolgen van de fusie per 1 januari 2022 zullen vooral zichtbaar zijn voor bestuur en centrale ondersteunende diensten. De scholen behouden hun identiteit en structuur.

#### 3.1. Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard

Het bestuur van de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard is het bevoegd gezag van het Trinitas College. De stichting is opgericht in 1959 en heeft na een besturenfusie in 1994 en een scholenfusie in 1997 de huidige organisatorische vorm gekregen.

Het Trinitas College heeft één brinnummer en is daarmee voor de wet één school met twee vestigingen. Intern, maar ook naar buiten, heeft het Trinitas College twee scholen onder de bestuurlijke paraplu. In publicaties zullen we dus vaker spreken over de twee scholen Han Fortmann en Johannes Bosco als onderdelen van het geheel, het Trinitas College.

Het Trinitas College werkt met een organisatie-model gebaseerd op het ‘two tier principe’ met een organieke scheiding tussen het bestuur van de rechtspersoon en de toezichthouder.

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht uit te oefenen op de raad van bestuur. Ze toetst of het bestuur het doel van het Trinitas College op een efficiënte en effectieve wijze realiseert. De taken en verantwoordelijkheden van de raad van toezicht zijn in de statuten van de stichting vastgelegd en in het reglement raad van toezicht uitgewerkt. De raad van toezicht rapporteert via haar jaarverslag, zie paragraaf 8.2. Ze evalueert jaarlijks haar eigen functioneren.

#### 3.2. Missie en visie van de school

##### *Missie*

Iedere leerling leert zijn talenten ontdekken en deze verder ontwikkelen. Door een positieve benadering krijgt de leerling zelfvertrouwen, ziet hij nieuwe kansen en gaat hij deze benutten. We bereiden onze leerlingen voor op een succesvolle vervolgopleiding die bij hen past.

Tevens leggen we, mede gebaseerd op kernwaarden vanuit onze katholieke traditie, een basis voor een succesvolle en zinvolle levensinvulling in de rol als wereldburger in de wereld van vandaag en morgen, in een samenleving die voortdurend verandert. Een wereldburger die zelfverzekerd is en zich verantwoordelijk voelt en verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van anderen en van de omgeving.

##### *Kernwaarden*

- **Verwondering**  
Laat je verrassen en stel vragen eerder dan te oordelen.
- **Solidariteit**  
Betrokken, met en voor elkaar.
- **Traditie**  
Vasthouden wat goed is en leren uit het verleden.  
Samen stil staan bij en vieren van belangrijke momenten met verhalen, rituelen en muziek.
- **Ontmoeting**  
In de ontmoeting leren we onszelf en elkaar kennen en leren we van elkaar.
- **Vertrouwen en openheid**  
Vertrouwen in jezelf en in de ander vanuit positieve verwachtingen en de focus op wat iemand wel kan.
- **Eigenheid en respect**  
Eigenheid is samen anders zijn; authentiek, uniek, bijzonder zijn. Verschillen mogen er zijn en

verdiene respect. Op het Trinitas College is iedere leerling welkom, ongeacht huidskleur, geloof of gender, zolang deze respect toont voor de ander.

### Visie

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

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

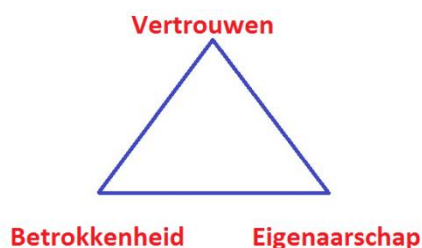
Wij veronderstellen dat we met deze kenmerken de (intrinsieke) motivatie voor het leren zullen bevorderen. Dat dit zal leiden tot leerlingen die nieuwsgierig en onderzoekend zijn, fouten durven maken, creatief en initiatiefrijk zijn en samenwerkend tot betere prestaties komen.

### 3.3. Besturingsmodel

Het besturingsmodel dat past bij onze besturingsfilosofie en waar wij naar willen streven is gebaseerd op het Rijnlandse model en heeft de volgende kenmerken:

- Verantwoordelijkheid delen en nemen.
- Veel nadruk op ontwikkelen, coachen en het geven en ontvangen van feedback.
- Veel mogelijkheden voor talentontwikkeling, passie en uitdagen en motiveren van medewerkers.
- Stellen van heldere, gemeenschappelijke doelen en kaders met veel ruimte voor de medewerker om dit 'op maat' voor leerlingen en zichzelf in te vullen.
- Verantwoordelijkheden dieper in de organisatie leggen en tegelijkertijd de erkenning van en een duidelijke structuur voor verantwoording afleggen.

Werken vanuit dit besturingsmodel moet ons professionele gedrag positief ondersteunen. Gedrag waarbij we 'vertrouwen' geven en 'eigenaarschap' en 'betrokkenheid' nastreven.



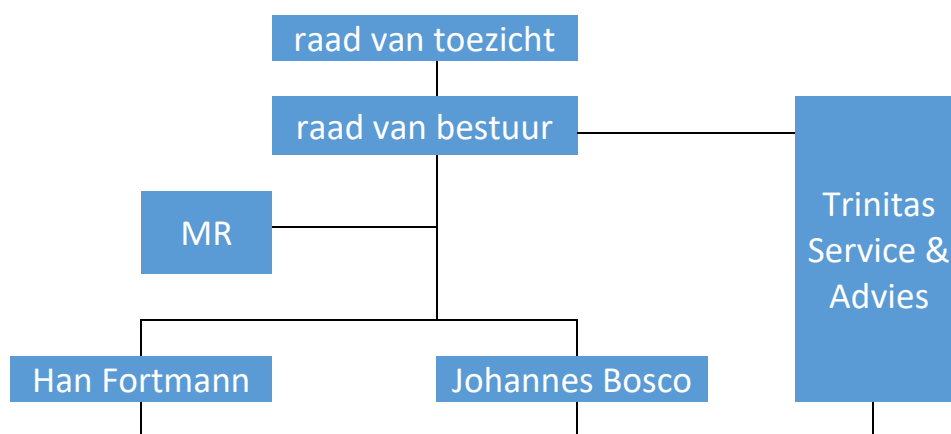
### 3.4. Organisatiestructuur Trinitas College

#### 3.4.1. Raad van bestuur

Het bestuur van het Trinitas College is in handen van de eenhoofdige raad van bestuur. De voorzitter raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de onderwijskundige, personele en financiële resultaten van het Trinitas College. De Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad is de richtlijn voor bestuurlijk handelen.

Het Trinitas College is formeel één school met twee vestigingen: Han Fortmann en Johannes Bosco, ieder onder leiding van een directeur. Deze directeuren vormen samen met de voorzitter raad van bestuur de centrale directie. De directeur vormt samen met adjunct-directeur en teamleiders de schoolleiding van ieder van de scholen.

In de volgende afbeelding is de organisatiestructuur van het Trinitas College figuurlijk weergegeven:



### 3.4.2. Han Fortmann

De organisatiestructuur van Han Fortmann is gebaseerd op een directeur en een adjunct-directeur die verschillende portefeuilles verdelen en onderwijskundige afdelingen met teamleiders. In 2021 zijn er twee nieuwe teamleiders gestart.

### 3.4.3. Johannes Bosco

De organisatiestructuur is gebaseerd op een directeur en een adjunct-directeur die de verschillende portefeuilles verdelen. De teamstructuur is in 2020 aangepast en bestaat uit drie teams met ieder een teamleider die ondersteund worden door LC-docenten. De teams zijn georganiseerd rond groepen leerlingen: onder- en bovenbouw tl, onderbouw bl/kl en de bovenbouw bl/kl.

### 3.4.4. Trinitas Service & Advies

Voor de ondersteuning van de raad van bestuur en de scholen draagt Trinitas Service & Advies zorg. Deze centrale ondersteunende dienst bestaat uit de volgende afdelingen: Bestuurssecretariaat, Onderwijs & Kwaliteit, Personeel & Organisatie, Bedrijfsvoering en Control (Financiën, Facilitaire zaken en ICT). Personele mutaties zijn grotendeels intern opgevangen. Dit heeft goed uitgewerkt maar legt de kwetsbaarheid bloot in een periode van krimp.

## 3.5. Externe contacten

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

- samenwerkingsverband vo-vso Noord-Kennemerland
- regionale aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv)
- Topgroep (Bestuurders/schoolleiders van 15 VO-schoolbesturen in Noord-Holland)
- gemeente Heerhugowaard
- Asielzoekerscentrum
- Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW)
- Regionaal Plan Onderwijsvoorziening en (RPO)

- Regionaal Arbeidsmarkt Platform Noord-Holland Noord
- VO-raad
- PO / mbo / hbo / Universiteit

### 3.6. Onderwijsaanbod 2021-2022

Het Trinitas College heeft een breed onderwijsaanbod om de leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de samenleving en is in ontwikkeling.

#### **KANSEN, KEUZES en KWALITEIT**

Het Trinitas College maakt werk van maatwerk en het bieden van gelijke kansen aan al onze leerlingen. Vanuit het perspectief van Kansen die wij de leerlingen bieden, Keuzes die de leerlingen zelf kunnen maken en Kwaliteit waar wij samen met onze leerlingen voor gaan.

#### 3.6.1. Han Fortmann

##### **Onderbouw**

Han Fortmann kent vanaf 2021-2022 een tweejarige brugperiode en biedt de leerlingen de volgende keuzemogelijkheden:

- In de samengestelde brugklas op mavo/havo- en havo/vwo-niveau trekken we twee jaar uit om te bepalen op welk niveau leerlingen hun weg vervolgen.  
Binnen de samengestelde klassen werken we met een onderwijsconcept, waar leerlingen meer de regie hebben op hun eigen ontwikkeling en waar gewerkt wordt met leerdoelen en het gezamenlijk reflecteren op het behalen van die leerdoelen.

Andere belangrijke ingrediënten: meer tijd voor differentiëren en het determineren op interesse en niveau, intensieve werkvormen gericht op leerling- en ouderbetrokkenheid en meer tijd en ruimte voor taalverwerving en studievaardigheden.

- Een tweetalige opleiding op havo/vwo-niveau.  
Gelijke kansen wil zeggen dat ook onze havoleerlingen zich goed moeten kunnen voorbereiden op een (internationale) hbo-opleiding, waarin de Engelse taal steeds belangrijker wordt.
- Een vwo-klas met de keuze voor een gymnasiumopleiding.
- Extra maatwerk  
Vanaf leerjaar 1 kunnen leerlingen al kiezen voor een verdieping in sport, kunst & cultuur of techniek. Met deze keuzes hebben leerlingen invloed op hun eigen leerlijn. Bovendien wordt daarmee aansluiting gecreëerd richting vakken als BSM (bewegen, sport en maatschappij), informatica of de creatieve vakken muziek, handvaardigheid en tekenen, waarin ook examens kan worden gedaan.

##### **Bovenbouw**

Behalve in de verplichte vakken doet een leerling ook examens in één of meer andere vakken. Om leerlingen met betrekking tot de verschillende aspecten van hun ontwikkeling zoveel mogelijk kansen te bieden heeft Han Fortmann een breed keuzeaanbod: wiskunde D, tekenen, handvaardigheid (havo), muziek, bewegen sport en maatschappij (BSM) (havo). Tevens kunnen leerlingen verschillende diploma's halen: Cambridge Certificate, DELF Scolaire en het Goethe Zertifikat.

Naast een brede keuze, kan een leerling ook in meer vakken examens doen dan het minimaal vereiste aantal voor een diploma. In schooljaar 2020-2021 hebben 13 leerlingen (8 havo en 5 vwo) van deze

mogelijkheid gebruik gemaakt. Daarnaast heeft één vwo-leerling in één vak vervroegd examen gedaan.

### TTO

In de bovenbouw nemen tto-leerlingen deel aan het IB, het International Baccalaureate, en verwerven zo een diploma waarmee hun taalvaardigheid voor het vak Engels optimaal wordt aangetoond.

### 3.6.2. Johannes Bosco

Johannes Bosco biedt onderwijs op maat voor leerlingen met een vmbo-advies of een vmbo/havo-advies. Binnen ons onderwijs is ook plaats voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. We bieden een theoretische leerweg (tl) en een beroepsgerichte leerweg (bl) aan. Daarnaast wordt de ontdekkende leerweg in leerjaar 1 en 2 aangeboden sinds schooljaar 2019-2020.

Johannes Bosco heeft een versterkte leerroute voor leerlingen die korter dan 6 jaar in Nederland zijn en die binnen het reguliere onderwijs NT2-ondersteuning nodig hebben. Daarnaast wordt in samenwerking met het Huygens College, het Clusius College en het ROC Horizon College onderwijs verzorgd aan leerlingen die afkomstig zijn van het asielzoekerscentrum Heerhugowaard en aan niet-Nederlandstalige leerlingen met een verblijfsvergunning in de zgn. Internationale Schakelklas (ISK).

Johannes Bosco kent een tweejarige brugperiode en biedt de leerlingen de volgende keuzemogelijkheden:

- Mavo-Xtra  
De mavo-Xtra is een combinatie van een theoretische en een praktische leerroute voor kinderen met een tl/ha-, tl- of kb/tl-advies.
- Flexrooster  
Leerlingen volgen voor elk vak een aantal verplichte lessen in de week en daarnaast kunnen zij kiezen voor welke vakken zij de overige uren willen inzetten: de flexuren. Bovendien kunnen leerlingen in de flexuren kiezen voor een havo-aansluitprogramma, Cambridge Engels of meer techniek, sport, kunst en muziek en begeleiden we de leerlingen met hun huiswerk.
- Extra maatwerk  
De leerlingen kunnen kiezen voor een programma dat aansluit op havo en/of een programma dat aansluit op mbo. In de brugklas ze kiezen voor een extra sport-, kunst & expressie-, muziek- of techniek & business-programma. Deze keuzes sluiten aan op het examenprogramma van deze vakken in de bovenbouw.
- De ontdekkende leerweg (OL)  
De manier van leren sluit aan op de manier van werken binnen het PO. Het betreft een tweejarige brugperiode, waarin leerlingen met een 'breed'-advies worden geplaatst. Plannen om dit ook naar de bovenbouw door te zetten worden verkend.
- Versterking techniekonderwijs  
De versterking van het techniekonderwijs is een vierjarig traject waarvoor over een langere periode een activiteitenplan en een begroting zijn opgesteld.

### Bovenbouw tl

In de bovenbouw tl bieden we nieuwe examenprogramma's aan m.b.t. de beroepsgerichte programma's. Alle leerlingen doen in zeven vakken examen. Zij kiezen een (h)avo-profiel of een profiel met een beroep oriënterend vak (tl+). Voor de tl-leerlingen betekent dit dat zij in de bovenbouw een profielvak binnen het tl-examenprogramma kunnen kiezen. Dit beroep oriënterend vak is specifiek

bedoeld voor de technische, de ondernemende of de dienstverlenende tl-leerling. Het betreft een keuze uit: economie & ondernemen, techniek of zorg & welzijn. Dit examenvak wordt op tl-niveau aangeboden en kan naast het vakkenpakket gekozen worden.

In totaal hebben 62 leerlingen het tl-examen met één vak meer dan het minimaal vereiste aantal vakken succesvol afgerond.

## 4. ONDERWIJSONTWIKKELING EN KWALITEIT

### Schoolplan en ambities



Naast deze hiervoor genoemde ambities, zijn ambities geformuleerd op de volgende terreinen:

- onderwijsresultaten;
- kwaliteitscultuur;
- personeelsbeleid;
- communicatie;
- ondersteunende diensten;
- financiën.

In de volgende paragrafen en hoofdstukken gaan we in op de stappen die in 2021 gezet zijn om onze ambities te realiseren. Het mag duidelijk zijn dat dit stappen zijn in een proces dat niet in 2021 gestart is maar voor een deel voortbouwt op wat eerder is ingezet, en niet in 2024 eindigt maar op basis van evaluatie en voortschrijdend inzicht in de komende jaren wordt uitgebouwd. De NPO-middelen worden op een wijze ingezet die daarbij aansluit.

Jaarlijks monitoren we de tevredenheid onder ouders en leerlingen over onze ambities. Per ambitie wordt aangegeven in welke mate ouders en leerlingen tevreden zijn over de uitvoering van deze ambitie. We zijn trots op waardering die uit de cijfers spreekt.

#### 4.1. Wij maken werk van maatwerk

*In een uitdagende leeromgeving bieden we gedifferentieerd onderwijs afgestemd op de leerling. Elke leerling is eigenaar van zijn leerproces en kan hierin keuzes maken. De docent faciliteert en stimuleert en gaat samen met de leerling voor het beste resultaat.*



Scores met betrekking tot deze ambitie in de tevredenheidsonderzoeken:

Han Fortmann	2019	2021
Leerlingen brugklas	7,4	7,7
Leerlingen bovenbouw	5,5	5,9
Ouders brugklas	-	8,3
Ouders bovenbouw	7,2	7,3

Johannes Bosco	2019	2021
Leerlingen brugklas	6,9	7,5
Leerlingen lj 2/3	5,6	6,4
Ouders brugklas	-	8,3
Ouders lj 2/3	7,3	7,6

##### 4.1.1. Differentiatie en kansengelijkheid

Naast het bestaande, gedifferentieerde onderwijsaanbod met de mogelijkheid van het kiezen van extra vakken, examens Goethe, Delf Scolaire, Cambridge, keuze-/praktijkvakken theoretische leerweg en allerlei vormen van ondersteuning, is een aantal ontwikkelingen ingezet die beschreven zijn onder de kapstok **Kansen, Keuzes en Kwaliteit**.

Het Trinitas College maakt werk van maatwerk en het bieden van gelijke kansen aan al onze leerlingen. *Kansen die wij de leerlingen bieden, Keuzes die de leerlingen zelf kunnen maken en Kwaliteit waar wij samen met onze leerlingen voor gaan.*

### **Aanbod**

In 3.6 is beschreven welke stappen in 2021 gezet zijn en welk aanbod het Trinitas College heeft gerealiseerd vanaf 2021-2022.

#### **4.1.2. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)**

De NPO-subsidies worden vooral ingezet om de doelen uit ons schoolplan duurzaam te implementeren en zo te realiseren. Daarnaast worden er tijdelijke, incidentele activiteiten uit bekostigd om korte termijneffecten van corona aan te pakken.

In het kader van de verantwoording op de maatschappelijke thema's zoals die door de minister zijn vastgesteld, hierbij de verantwoording op de daarin gestelde vragen:

- Op beide scholen is in samenwerking met de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit een schoolscan gemaakt en worden de ingezette activiteiten stelselmatig geëvalueerd;
- Zowel bij de scan als de evaluaties zijn en worden ouders en leerlingen betrokken;
- De plannen zijn ontwikkeld in en na overleg met docenten en andere medewerkers in teams en projectgroepen;
- De MR en in het bijzonder de PMR wordt nauw betrokken bij de ontwikkeling en evaluatie van de plannen die daarmee ook de vereiste instemming hebben gekregen;
- Een evaluatie vindt drie keer per jaar plaats waarna het programma wordt bijgesteld;
- Alle middelen zijn volledig aan de formatie en budgetten van de scholen toegevoegd;
- In de verantwoording hierna wordt aangegeven op welke onderdelen van de menukaart de interventies plaatsvinden. De financiële verantwoording (9.2.5.1) geeft inzicht in de besteding van de gelden.

Voorgaande punten worden hierna verder toegelicht:

#### **Schoolscan**

Om te komen tot een duurzame en effectieve inzet van de NPO-middelen heeft elke school voor de zomervakantie een schoolscan uitgevoerd. In de schoolscan is nagegaan of en waar er leervertragingen bij leerlingen zijn waar te nemen en op welke gebieden binnen de drie domeinen interventies nodig zijn (*sociaal-emotionele ontwikkeling, executieve vaardigheden en de cognitieve ontwikkeling*). De schoolscan is gebaseerd op de volgende gegevens:

- tevredenheidsonderzoeken ouders en leerlingen (2021);
- onderzoek onder ouders en leerlingen over het onderwijs op afstand (2021);
- gezondheidsmonitor GGD (2020) en gesprek met de schoolverpleegkundige;
- cognitieve analyse vanuit managementinformatiesysteem CumLaude;
- uitvraag bij mentoren over ontwikkeling per leerling;
- input vanuit het ondersteuningsteam;
- verzuimgegevens;
- gesprek met de gemeente;
- uitvraag van ondersteuningsbehoefte bij de secties (Han Fortmann);
- samenvatting lezing Pedro de Bruyckere (Han Fortmann);
- vragenlijst leerkrachten groep 8 (Han Fortmann).

#### **Programma Han Fortmann**

Na de analyse van de schoolscan is de problematiek op hoofdlijnen beschreven en gepresenteerd aan de klankbordgroep (bestaande uit medewerkers). Hier is een aantal eerste mogelijke interventies

besproken. Vervolgens is er een programma op grote lijnen beschreven en voorgelegd aan de medewerkers. Na kleine aanpassingen heeft de MR ingestemd onder voorwaarde dat er regelmatig geëvalueerd en bijgesteld wordt. Ouders zijn via nieuwsbrieven geïnformeerd. Omdat zowel schoolleiding als PMR nog niet goed konden inschatten of de voorgestelde interventies voldoen, is afgesproken het programma op een drietal momenten (herfst, kerst en voorjaar) te evalueren. Een evaluatie van het programma op inhoud en intensiviteit.

### *Gestarte interventies Han Fortmann*

- Meer onderwijs (groep A)
  - Verlenging schooldag met NPO lessen  
Er zijn extra lessen ingeroosterd waarin studenten (oud-leerlingen) en een aantal bovenbouwleerlingen (tutoren) leerlingen in kleine groepjes extra uitleg geven voor een bepaald vak. Er heeft in november een tussenevaluatie plaatsgevonden, waarna het programma verder is uitgewerkt en een nieuwe ronde van start is gegaan.
  - Verlenging schooldag door huiswerkbegeleiding  
Elke leerling in de onderbouw kan op drie schooldagen van 14.30-17.00 uur deelnemen aan huiswerkbegeleiding. Dit is na de kerstvakantie ook mogelijk voor leerlingen uit de bovenbouw.
  
- Effectievere inzet van onderwijs (groep B) + (Extra) inzet van personeel en ondersteuning (groep E)
  - Klassenverkleining  
Er is ongeveer 2,5 fte extra ingezet om kleinere klassen te formeren in de bovenbouw met de verwachting dat er in deze klassen meer gedifferentieerde ondersteuning kan worden gegeven aan kleinere groepen leerlingen.
  - Meer handen voor de klas  
Er is 1,8 ft extra ingezet aan onderwijsassistenten voor de ondersteuning van collega's in grotere klassen.
  
- Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (groep C)
  - Welbevinden  
Alle vierde klassen hebben de voorstelling 'Alles goed' (uitgevoerd door Playback) bijgewoond over wat het mentale welbevinden van jongeren beïnvloedt. Na de voorstelling is er nabesproken over hoe sombere gevoelens ontstaan en wat jongeren nodig zouden hebben om zich te kunnen uiten. Ook is er gesproken over wat je kan doen om elkaar te helpen als je niet lekker in je vel zit.  
Voor uitbreiding van activiteiten rondom het welbevinden van leerlingen vindt overleg plaats met de gemeente.
  - Sociaal  
Mentoren hebben extra budget (€ 35,- per leerling) ter beschikking voor sociale activiteiten met de klas.  
Op 6 en 7 september vond het brugklaskamp plaats. Er wordt teruggekeken op een geslaagd kamp waarin leerlingen elkaar beter hebben leren kennen en de groep steeds meer tot een groep is gevormd.  
Een groep van 14 leerlingen heeft deelgenomen aan het programma van Playing for Succes (zie 4.1.5)
  
- Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen (groep D)
  - Leren leren  
Veel van de NPO-activiteiten wordt uitgevoerd door (oud)collega's en (oud)leerlingen. Voor een programma ter ondersteuning van leren leren is een externe partij: Studiesucces aangetrokken.

- Faciliteiten en randvoorwaarden (groep F)
  - Schoolontwikkeling en verbetercultuur  
Her- en/of bijstellen van teambinding. Tijd maken voor ontmoeting.

### *Programma Johannes Bosco*

De analyse van de schoolscan is door de teamleiders gepresenteerd in de teams. Vervolgens is na een aantal aanpassingen het programma ter instemming aan de MR voorgelegd. Ouders zijn via nieuwsbrieven geïnformeerd.

### *Gestarte interventies Johannes Bosco*

In schooljaar 2021-2022 is het flexrooster ingevoerd. Leerlingen volgen voor elk vak verplichte lessen in de week en daarnaast kunnen zij kiezen voor welke vakken en/of ondersteuning zij de overige uren willen inzetten: de flexuren. Bovendien kunnen leerlingen in de flexuren kiezen voor een havo-aansluitprogramma, Cambridge Engels of meer techniek, sport, kunst en muziek en begeleiden we de leerlingen met hun huiswerk. Het flexrooster zorgt voor het raamwerk waarin een groot aantal gekozen interventies in te passen zijn.

- Meer onderwijs (groep A)
  - Verlenging schooldag door huiswerkbegeleiding te integreren in het rooster.
  - Versterken mentoraat door extra tijd in te roosteren.
- Effectievere inzet van onderwijs (groep B) + Faciliteiten en randvoorwaarden (groep F)
  - Instructie in kleine groepen en feedback  
Met de introductie van de leerdoelkaarten wordt leerdoelgericht werken ingezet om differentiatie (via vakflexuren) te bevorderen. Uitbreiden van aantal vakflexuren om kleinere groepen te creëren en zo de mate van effectieve feedback te bevorderen.
  - Invoeren NUMO in leerjaar 1 en 2 voor persoonlijke taal- en rekenontwikkeling  
Leerlingen ontvangen effectieve feedback en de vooruitgang wordt zichtbaar, leerlingen zijn gemotiveerd meer te oefenen en zo de prestaties te verbeteren.
  - Cambridge English  
Door dit aanbod wordt aangesloten/ingespeeld op het verbeteren van het taalniveau van de leerling. Een grote groep van 110 leerlingen heeft zich hiervoor aangemeld. Na een instaptoets zijn deze leerlingen in niveaugroepen ingedeeld.
- Sociaal- emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (groep C)
  - Versterking mentoraat  
Leerlingen leren worden extra begeleid bij het maken van eigen keuzes t.a.v. het flexrooster door de mentor.
  - Implementatie KIC  
KIC is een signaleringsinstrument ten behoeve van veiligheid en welbevinden van leerlingen. Op basis van dit instrument worden passende interventies ingezet en ook ouders betrokken.
  - JB actief  
Er is een mooi aanbod van sportactiviteiten, techniek, kunst en muziek. Op vier middagen in de week kunnen leerlingen na schooltijd deelnemen aan diverse activiteiten zoals sport, kunst, muziek en techniek. Voor de sportactiviteiten is o.a. een pannaveldje gerealiseerd waarvan ook in de pauzes gebruik kan worden gemaakt.
  - Deelname aan proeftuin Samenwerkingsverband 'schoolaanwezigheid'  
In deze proeftuin gaat het om het stimuleren van schoolaanwezigheid en het terugdringen van geoorloofd schoolverzuim door meer data-gedreven en preventief te werken i.p.v. curatief.
  - Jongeren rechtbank  
16 leerlingen nemen hieraan deel om kennis van de democratische rechtsstaat en burgerschap

- te vergroten, pesten te verminderen en gemeenschapszin op school te bevorderen. Dit is een project in samenwerking met de gemeente.
- Pilot TOPklas, i.s.m. gemeente Dijk en Waard  
Jongerenwerk en Jongerencoaches worden ingezet op school.
  - Een groep van 15 leerlingen heeft deelgenomen aan het programma van Playing for Succes (zie 4.1.5)
- Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen (groep D)
    - In de versterking van het mentoraat is ook meer aandacht voor de begeleiding op executieve vaardigheden.
    - Studieflexuren  
Studieflexuren maken onderdeel uit van het flexrooster waar leerlingen die op executieve vaardigheden uitvallen, expliciet worden begeleid op aanpak leertaken en motivatie.
  - Faciliteiten en randvoorwaarden (groep F) (in samenhang met voorgaande interventies)
    - Professionalisering  
Onder begeleiding van Martie Slooter is een verandertraject ingezet. Dit traject omvat een intensief scholingsplan met betrekking tot het werken met het flexrooster, leerdoelgericht werken, versterking van het mentoraat, werken met de zes docentrollen en pedagogisch handelen.
    - Twee interne coaches zijn aangesteld om het formatief handelen te vergroten. Hiervoor verzorgen zij workshops voor collega's en geven zij tips en adviezen.
  - (Extra) inzet van personeel en ondersteuning (groep E) (in samenhang met voorgaande interventies)
    - Er is 2,7 fte extra ingezet aan onderwijsassistenten ter ondersteuning van docenten tijdens de lessen, huiswerkbegeleiding en taal- en rekenuren en voor opvang klassen ziekte of andere activiteiten van docenten.

### **Evaluatie en bijstelling**

Voor de verantwoording van zowel de financiën als de effectiviteit van de interventies is gekozen voor een Trinitas breed model, waarbij de koppeling wordt gelegd met de menu(interventie)kaart van het ministerie, de financiële verantwoording en het beoogde en bereikte effect. Hierbij is afgesproken dat op drie momenten in het schooljaar de voortgang op cognitief gebied wordt gemonitord en (minimaal) twee keer per jaar op sociaal emotioneel gebied en welbevinden. Met de NPO-coördinatoren op beide scholen zijn afspraken gemaakt hoe de effectiviteit van de afzonderlijke interventies te monitoren.

### **De eerste resultaten**

De echte resultaten zijn nog niet vast te stellen. Die zullen in de loop van 2022 en 2023 zichtbaar worden. De reken- en taalflexuren op Johannes Bosco, waarbij gewerkt wordt met de online methode van Numo, zien we al wel successen. In kleine groepen maken de leerlingen flinke stappen. De resultaten zijn geanalyseerd en in februari 2022 worden op basis van de eerste echte resultaten nieuwe groepen ingericht.

### **4.1.3. Passend onderwijs**

Het Trinitas College vormt samen met acht andere schoolbesturen het Samenwerkingsverband vo/vso Noord-Kennemerland (SWV). Het samenwerkingsverband richt zich op leerlingen die een extra steuntje in de rug goed kunnen gebruiken en biedt passend onderwijs aan zo'n 15.000 leerlingen. Voor ieder kind gaan we op zoek naar een plek op één van de scholen, waar het kind de ondersteuning krijgt die nodig is. In samenwerking met de ouders zorgen we ervoor dat alle kinderen in het

voortgezet onderwijs in Noord-Kennemerland toewerken naar een diploma, een baan of een andere passende plek in de maatschappij.

Met betrekking tot passend onderwijs willen we als Trinitas College op beide scholen, Johannes Bosco en Han Fortmann, onze bijdrage leveren aan de doelstellingen van ons samenwerkingsverband.

Op het Trinitas College willen we de ouders, de leerlingen en ook onszelf duidelijkheid bieden over ons aanbod en onze mogelijkheden. Daarbij is de zorgplicht uitgangspunt. We onderschrijven de noodzaak leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte op onze school te plaatsen. De school heeft zich niet gespecialiseerd in de aanpak van hele specifieke problematiek, maar biedt een breed palet aan mogelijkheden aan leerlingen die een vorm van extra ondersteuning nodig hebben. Voorwaarde is dat de school er in moet kunnen slagen het benodigde maatwerk te leveren. In dit aanbod speelt het SWV een adviserende en faciliterende rol. Voor alle betrokkenen is het van belang dat de grenzen van de realisatie van het maatwerk duidelijk zijn. De diversiteit aan casuïstiek vraagt om maatwerk en daarmee de mogelijkheden en onmogelijkheden van ons ondersteuningsaanbod van geval tot geval te beoordelen.

### **Ambitie t.a.v. passend onderwijs**

Essentieel is dat alle medewerkers in de school handelingsgericht werken. Daarin staan de onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van de leerling centraal. In elk ondersteuningsoverleg stellen we ons de vraag: wat heeft deze leerling op de korte en langere termijn nodig om overeenkomstig zijn of haar mogelijkheden te presteren en zich thuis te voelen. De docenten en de mentor vullen hun belangrijke verbindende rol in de wisselwerking tussen leerling, onderwijs en persoonlijke en sociale ontwikkeling. Onze werkwijze is systematisch en transparant. Ouderbetrokkenheid is groot.

Via het SWV ontvangen we middelen voor lichte en extra ondersteuning, een ontwikkelagenda en voor verzuimpreventie. De hier genoemde bedragen zijn de bedragen die we van het SWV ontvangen.

### **Toelichting lichte en extra ondersteuning (bron: SWV)**

#### **Lichte ondersteuning**

*Lichte ondersteuning is bedoeld voor jongeren in het vmbo en nieuwkomers. Het gaat om jongeren met (een verhoogd risico op) leerachterstanden, eventueel in combinatie met sociaal-emotionele problematiek. Voor deze doelgroep zijn aanpassingen nodig als versterkte leerroutes, vaste docenten per groep of extra aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.*

#### **Extra ondersteuning**

*De extra ondersteuning heeft op iedere school een andere vorm, denk aan: een trajectvoorziening, coaches of een ondersteuningspunt. De extra ondersteuning heeft drie pijlers: ondersteuning aan jongeren, partnerschap met ouders en coaching/scholing aan docenten en mentoren.*

#### **Ontwikkelagenda**

*De ontwikkelagenda is een vierjarige impuls (2018 t/m 2021) om de kwaliteit van passend onderwijs op iedere school te versterken. Iedere school heeft een eigen ontwikkelplan (een eigen ontwikkelagenda passend onderwijs) opgesteld op basis waarvan de middelen ingezet worden.*

*Uit de reserves van het SWV zullen ook vanaf 2022 extra middelen beschikbaar te stellen waarvoor de scholen een nieuwe ontwikkelagenda zullen opstellen.*

#### **Verzuimaanpak / budget verzuimpreventie**

*De netwerkgroep Handelingsgerichte Aanpak Schoolverzuim (HAS) adviseert de besturen / scholen om in te zetten op de M@ZL aanpak en te investeren in preventie. Op dit moment vragen de thuiszittende leerlingen veel van de tijd en inzet van de ondersteuningsteams op scholen. Door duurzaam te*

*investeren in preventie zal dit zich op termijn uitbetalen in minder tijdsinvestering voor de ondersteuningsteams. Dit is de reden dat het samenwerkingsverband een budget verzuimpreventie beschikbaar heeft gesteld voor scholen (als aanvulling op de lumpsum ondersteuningsmiddelen).*

### **Inzet middelen**

<b>Middelen SWV</b>			
bedragen x € 1.000	<b>2021</b>	21-22	20-21
extra ondersteuning	360	143	216
lichte ondersteuning	855		
ontwikkelagenda	152		
verzuimaanpak	11		
diversen	30		
<b>Totaal</b>	<b>1.408</b>		

Van het totale budget wordt 7% toegevoegd aan het budget voor TSA voor financiële, administratieve en inhoudelijke ondersteuning. De resterende 93% wordt als volgt over de schoolbudgetten verdeeld.

De lichte ondersteuningsmiddelen worden toegevoegd aan de formatie en begroting van Johannes Bosco omdat dit de gelden betreft die voorheen in het geheel voor lwoo-indicaties van OCW werden ontvangen.

De middelen voor extra ondersteuning en de ontwikkelagenda worden op basis van het aantal leerlingen en een verhouding 40/60 verdeeld over Han Fortmann en Johannes Bosco. Uitgangspunt bij de 40/60 verdeling is dat leerlingen op het vmbo meer ondersteuning nodig hebben.

De middelen voor verzuimpreventie worden ingezet in schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 op grond van de verdeling 5/12 – 7/12.

De overige inkomsten/uitgaven worden ingezet en/of betaald op grond van de beschikking of declaratie.

Op basis van het in 2018 geactualiseerd ondersteuningsprofiel voor het Trinitas College worden alle beschikbare middelen op beide scholen, met accentverschillen passend bij de doelgroep, volledig ingezet.

De ondersteuningscoördinatoren op beide scholen en de docenten passend onderwijs in de verschillende teams op Han Fortmann betekenen een impuls voor passend onderwijs op onze beide scholen. Het betekent ook dat we een betere aansluiting krijgen bij het SWV. In het SWV wordt gewerkt met kritische indicatoren. Deze indicatoren, bedoeld om kansen en risico's in beeld te brengen, zijn opgenomen in dit jaarverslag en vormen input voor het gesprek op school en met het SWV.

Ondanks het goede werk van het SWV ervaren ook onze scholen de druk die passend onderwijs voor het reguliere onderwijs oplevert. De gevolgen van corona voor de ondersteuning van kwetsbare leerlingen voert die druk alleen maar op. Druk op de formatie waarin steeds meer ondersteuningsfuncties en -taken moeten worden opgenomen om aan de ondersteuningsvraag te kunnen voldoen en druk voor de docent in de klas waarin steeds meer leerlingen zitten die extra aandacht en ondersteuning nodig hebben.

We zijn van mening dat het Trinitas College actief bijdraagt aan het realiseren van een dekkend netwerk binnen het SWV. Intensiteit van overleg met consulenten van het SWV en de toegankelijkheid van consulenten wordt als positief ervaren. Grote stappen zijn er gezet in het structurele overleg tussen LPA, SWV en school. Een uitdaging voor ons en het SWV is om de J&G-coach en jongerenwerk beter te betrekken bij afstemming en het zoeken naar mogelijkheden om informatie van leerlingen te delen. In algemene zin moeten we in het SWV waken voor bureaucratie.

### **Johannes Bosco**

Op Johannes Bosco worden de middelen ingezet voor kleinere klassen (in de basisberoepsgerichte leerweg), versterking van het mentoraat, professionalisering o.a. voor de uitvoering van handelingsplannen in de les, een trajectvoorziening, versteviging van de ondersteuningsstructuur, remedial teaching, versterken van de begeleiding van niet-Nederlandstalige leerlingen die uit de ISK doorstromen in de reguliere klassen.

Voor nadere informatie over de behaalde resultaten 'in cijfers' verwijzen we naar een overzicht van eigen indicatoren en die van het SWV.

In 2021 is de ondersteuningscoördinator tijdelijk vervangen door een interim coördinator in verband met verlof en er zijn nieuwe trajectbegeleiders aangesteld.

### **Risico**

Voor het gehele SWV zien we het risico van de groei van het VSO en de gevolgen voor de financiële ruimte voor de VO-scholen om een passend onderwijsaanbod te realiseren. Een antwoord daarop is mogelijk de Topklas (zie ontwikkelingen).

Een ander risico is de toestroom van leerlingen die extra ondersteuning vragen, mede door het ophogen van de adviezen ten gevolge van corona.

### **Ontwikkelingen**

In 2021-2022 is gestart met een flexrooster na een voorbereidende fase in 2020-2021. Dit flexrooster moet naast verdieping en verbreding ook ruimte bieden voor extra ondersteuning. Voor nadere informatie zie elders in dit jaarverslag en de website.

Naast het versterken van de ondersteuningsstructuur, professionalisering van docenten en andere medewerkers en het flexrooster, is er in 2021 extra geïnvesteerd om afstroom naar het VSO zo veel mogelijk te voorkomen en instroom vanuit het speciaal basis- en voortgezet onderwijs mogelijk te maken. Voor de bovenbouw leerlingen bb/kb is een Topklas opgezet.

De TOPklas is erop gericht om een specifieke groep van onze leerlingen (weer) bij school te betrekken.

Johannes Bosco gaat in samenwerking met een aantal externe partijen uit de gemeente Heerhugowaard een passend aanbod creëren waarin ook aandacht is voor de totale dagbesteding van deze leerlingen. Naast dat het op school niet goed gaat, bevinden deze leerlingen zich buiten school vaak ook in een verkeerde omgeving en neigen ze soms richting het criminele circuit.

Partijen zoals de gemeente, jongerenwerk/jongerencoach, jeugdhulpverlening, de wijkagent, Heerhugowaard sport en het samenwerkingsverband zijn nodig om de leerling in breder opzicht de juiste ondersteuning te geven.

De leerling zal een passend onderwijsaanbod krijgen met meer stages en een duidelijker structuur waarin het behalen van een diploma vooraan blijft staan. Het inzetten van stage zal inzicht moeten gaan geven of de leerling de arbeidsvaardigheden bezit die nodig zijn om het in de maatschappij ook te kunnen redden. Daarnaast kan het een positieve invloed hebben op de talentontwikkeling van deze jongeren.

Een van de trajectbegeleiders volgt de scholing voor het gebruik van VIN om vervolgens een passende werkwijze te kunnen implementeren op de school.

### **Han Fortmann**

### **Risico**

Voor het gehele SWV zien we het risico van de groei van het VSO en de gevolgen voor de financiële ruimte voor de VO-scholen om een passend onderwijsaanbod te realiseren.

Een ander risico is de ophoging van basisschooladviezen ten gevolge van corona, waardoor leerlingen mogelijk boven hun niveau instromen en extra ondersteuning nodig hebben.

Als laatste zien we de gevolgen van de drempelloze overstap van 4tl naar 4havo en de aanpassing van de examennormen in schooljaar 2020-2021. Vooral nog is het beeld dat er, ondanks extra begeleiding, meer leerlingen zullen doorstromen naar het MBO of zullen doubleren.

## **Ontwikkelingen**

### *Instroom tl/havo*

De nieuwe instroommogelijkheid voor leerlingen met een tl/havo-advies en de invoering van een tweejarige brugperiode biedt leerlingen kansen en meer tijd om hun talenten te ontwikkelen.

### *Ondersteuningsdocenten*

In 2021 heeft de rol en positie van de ondersteuningsdocenten extra aandacht gekregen. Zij hebben daartoe voor de collega's een informatieve flyer ontwikkeld en is er onder alle collega's een enquête uitgezet. De aandachtspunten uit de enquête vormen de basis voor een aanpassing van de rol in de komende jaren en daarmee de effectiviteit van het werk in de komende jaren.

De ondersteuningsdocenten vormen een vast onderdeel van het ondersteuningsteam. De ondersteuningscoördinator (oco) spreekt samen met de ondersteuningsdocent en de teamleider de lopende zaken met betrekking tot de ondersteuning aan leerlingen en de signalen binnen het team. In het schooljaar worden 4 à 5 werkbijeenkomsten georganiseerd over doel, inhoud en is er ruimte voor intervisie.

### *Trajectvoorziening*

De trajectvoorziening is in 2020-2021 met tijdelijke bemensing gestart. Door een zwangerschap en ziekte zijn de werkzaamheden zoveel mogelijk opgevangen door het ondersteuningsteam.

In 2021-2022 is voor de trajectvoorziening een nieuwe orthopedagoog (0,6 fte) aangesteld die mede verantwoordelijk is voor het opstellen van de TOPDossiers, waardoor naar verwachting voor meer leerlingen een TOPDossier wordt aangemaakt. De trajectvoorziening is in ontwikkeling en is uitgebreid (aantal II-plaatsen) vanaf 2021-2022.

### *Dyslexie*

Het dyslexieprotocol wordt in 2022 geactualiseerd. De dyslexie-coaches zijn actief aan het werk gegaan om meer bekendheid te geven aan de dyslexiebegeleiding.

### *Hoogbegaafdheid*

In het kader van passend onderwijs richt de locatie zich op de ondersteuning van hoogbegaafden. Een teamleider en de ondersteuningscoördinator volgen een ECHA-opleiding tot hoogbegaafdheid-specialist.

### *VIN (verwijs index risico jongeren)*

De ondersteuningscoördinator volgt de scholing voor het gebruik van VIN om vervolgens een passende werkwijze te kunnen implementeren op de school.

### *M@ZL-implementatie*

M@ZL is een beproefde methodiek voor een integrale aanpak van ziekteverzuim bij scholieren in het voortgezet onderwijs en het mbo. Schoolmedewerkers, jeugdartsen en leerplichtambtenaren hebben samen aandacht en zorg voor leerlingen met ziekteverzuim, waardoor problematiek vroegtijdig in beeld komt.

#### 4.1.4. Inhaalprogramma's

Mede door gebruik te maken van de subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's is op beide scholen voor circa 315 leerlingen een programma geboden. Er is voor 245 leerlingen subsidie aangevraagd, maar meer leerlingen hebben hiervan gebruik kunnen maken. Op Johannes Bosco door de inzet van Lyceo na schooltijd en op Han Fortmann door de inzet van veelal eigen docenten die bijlessen gaven.

#### 4.1.5. Playing for Success

*Playing for Success (PFS)* is een initiatief van PO en VO in de regio Alkmaar e.o. waar leerlingen in de leeftijd van 9 tot en met 14 jaar hun prestaties in taal, rekenen, ICT en vooral hun sociaal emotionele ontwikkeling verbeteren. Het gaat om 'gewone' leerlingen die minder presteren dan ze kunnen. PFS brengt deze onderpresterende leerlingen op een uitdagende en inspirerende plek buiten school bijeen: het voetbalstadion van AZ. PFS Alkmaar is op 9 december 2013 officieel geopend. Ook in 2021 hebben 29 leerlingen van het Trinitas College positieve ervaringen opgedaan: meer zelfvertrouwen en meer leerzin opgebouwd.

Om de continuïteit van PFS te borgen, hebben de deelnemende VO- en PO-schoolbesturen, waaronder het Trinitas College, besloten om zich voor drie jaar te verbinden aan het project door een financiële bijdrage te leveren. Ook de gemeente Heerhugowaard levert voor de leerlingen uit haar gemeente een financiële bijdrage.

#### 4.2. Wij hebben een positief schoolklimaat

- *Leerlingen worden gehoord en gezien.*
- *Leerlingen zijn en voelen zich veilig.*
- *Hierdoor kan iedere leerling zich optimaal ontwikkelen.*



Scores met betrekking tot deze ambitie in de tevredenheidsonderzoeken:

Han Fortmann	2019	2021
Leerlingen brugklas	7,4	8,3
Leerlingen bovenbouw	6,5	7,1
Ouders brugklas	-	8,7
Ouders bovenbouw	6,9	7,4

Johannes Bosco	2019	2021
Leerlingen brugklas	7,2	7,8
Leerlingen lj 2/3	6,1	7,0
Ouders brugklas	-	8,5
Ouders lj 2/3	7,0	7,6

#### 4.2.1. Monitoring sociale veiligheid

Uit de monitoring van de sociale veiligheid onder leerlingen in 2021 blijkt dat de meeste leerlingen zich veilig voelen op het Trinitas College.

Leerlingen Han Fortmann	2019	2021	BM 2021
Schoolklimaat	6,9	7,8	7,7
Veiligheid	9,4	9,8	9,5

Leerlingen Johannes Bosco	2019	2021	BM 2021
Schoolklimaat	6,5	7,4	7,7
Veiligheid	8,9	9,4	9,5

De uitkomsten van het leerlingenonderzoek laten een positief beeld van zowel Han Fortmann als Johannes Bosco zien. Hoewel in 2020 het onderzoek niet heeft plaatsgevonden, zien we in vergelijking met 2019 een sterk stijgende lijn. Dit betekent dat leerlingen zich veiliger voelen, dat er weinig, en

ten opzichte van twee jaar geleden ook minder, wordt gepest, gediscrimineerd of lichamelijk wordt pijn gedaan. Ook geven leerlingen aan het meer naar hun zin te hebben op school dan voorgaande jaren.

Een kanttekening hierbij is de schoolsituatie dit schooljaar. We hebben te maken gehad met een schoolsluiting en met kleinere groepen leerlingen (hybride onderwijs) die op school aanwezig zijn. Dit kan mede van invloed zijn geweest op de scores.

#### 4.2.2. Veiligheid

Het veiligheidsplan is verder uitgewerkt en vastgesteld. Het plan bevat een samenvattende beschrijving van de stand van zaken en ontwikkeling op het gebied van met name de sociale veiligheid op school. Omdat sociale aspecten niet geheel los te zien zijn van de fysieke veiligheidsaspecten komen deze ook in het plan aan de orde. Voor het veiligheidsbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid wordt doorverwezen naar het arbobeleid waarin fysieke leer- en werkomstandigheden beschreven staan en waarin de RI&E toegelicht wordt.

#### Samenwerking HHW

Het Trinitas College is initiatiefnemer voor het vervolg op het 'gedateerde' *Convenant Veilige School*. In oktober hebben alle middelbare scholen in Heerhugowaard/Langedijk samen met gemeente, politie en bureau Halt een samenwerkingsovereenkomst ondertekend. Hierin wordt aangegeven dat elke school op dezelfde wijze handelt op het gebied van veiligheid en dat we, wanneer nodig, elkaar weten te vinden.

Elk half jaar spreken de scholen, gemeente en politie elkaar om informatie te delen en afspraken te maken die de schoolveiligheid raken in de meest brede zin van het woord. Afhankelijk van de te bespreken thema's sluiten hierbij partners aan zoals jongerenwerk, samenwerkingsverband, Brijder, etc.

#### 4.3. Wij werken samen volgens de kenmerken van de professionele cultuur

*Alle medewerkers dragen bij aan de realisatie van de doelstellingen van de school. We werken samen, benutten elkaars kwaliteiten en spreken elkaar aan om de ambities te realiseren.*



Met betrekking tot deze ambitie verantwoorden we ons ook in hoofdstuk 7 als onderdeel van het integraal personeelsbeleid.

Samenwerken op afstand heeft de afgelopen periode een boost gekregen. (Samen)werken in Teams was voor 16 maart 2020 een hobby van specialisten en nu weet iedereen er zijn of haar weg in te vinden. We zien dat dit kansen biedt voor de toekomst maar tegelijk ook bloot legt dat we niet zonder direct contact kunnen.

#### Ontwikkelingen Han Fortmann

Han Fortmann heeft vanuit de ambities een onderwijskundig kader opgesteld. Met een gedragen onderwijskundig kader wordt gewerkt aan realiseerbare onderwijskundige doelstellingen waarin teams en secties elkaar wederzijds beïnvloeden. Een gezamenlijke ontwikkeling betekent niet dat we streven naar uniformiteit, daarvoor verschillen de vakken te veel. In een professionele cultuur voelen de collega's eigenaarschap, zijn ze zelf verantwoordelijk voor de ontwikkelingen die ze inzetten en ervaren ze de vrijheid om te handelen naar eigen inzicht binnen de gestelde kaders.

### Ontwikkelingen Johannes Bosco

In een professionele cultuur geven collega's en leidinggevendenden elkaar ontwikkelingsgerichte feedback. Docenten en teamleiders worden getraind in het gebruik van de zes rollen app van Martie Slooter. Het doel hiervan is effectief leren omgaan met het invullen van de lesobservatie en het geven van ontwikkelingsgerichte feedback bij de nabespreking.

#### 4.4. Wij staan midden in de samenleving

*We werken actief samen met ouders en relevante partners vanuit onderling vertrouwen met een gemeenschappelijke opdracht. Een opdracht die gericht is op socialisatie en persoonlijke ontwikkeling en een goede voorbereiding op een actieve rol in de maatschappij als individu en als lid van de gemeenschap.*



Scores met betrekking tot deze ambitie in de tevredenheidsonderzoeken:

Han Fortmann	2019	2021
Leerlingen brugklas*	5,9	5,2
Leerlingen bovenbouw	4,9	5,2
Ouders brugklas	-	7,9
Ouders bovenbouw	7,1	6,7

Johannes Bosco	2019	2021
Leerlingen brugklas*	5,8	5,8
Leerlingen lj 2/3	5,4	5,2
Ouders brugklas	-	7,9
Ouders lj 2/3	7,0	7,1

\*op basis van twee stellingen

##### 4.4.1. Burgerschap

Het Trinitas College, met op Han Fortmann en Johannes Bosco samen circa 2500 leerlingen en met gezamenlijk ruim 375 medewerkers, vormt op zichzelf een samenleving waarin samenwerken en afspraken en regels onze leerlingen voorbereiden op hun rol in de maatschappij.

Burgerschap is daarmee, naast specifieke aandacht in vakken als levo, geschiedenis, maatschappijleer en maatschappijwetenschappen waarin onze leerlingen worden voorbereid op hun rol in de samenleving, een dagelijks thema.

Mede op grond van nieuwe wetgeving blijft het een thema dat de komende jaren om verdere en nadere invulling vraagt. In oktober 2020 en tijdens de corona pandemie zijn we geconfronteerd met de polarisatie in de maatschappij als het gaat om de vrijheid van meningsuiting en het volgens van regels die het kabinet besloten heeft. Welke antwoorden hebben we hier als school op? Wat doen we hier actief aan? Deze en andere maatschappelijke thema's dienen en verdienen een plaats te hebben in ons onderwijs en in de kleine samenleving die we als school zijn.

Mede door corona zijn veel leerlingenactiviteiten rond het thema burgerschap vanaf maart 2020 geannuleerd. Het is nadrukkelijk de bedoeling die activiteiten in 2022 weer op te pakken zo gauw als dit mogelijk is, zodat onze leerlingen zich ook via die weg voorbereiden op hun rol in de maatschappij en we ze meer mee geven dan alleen cognitieve vaardigheden.

Het gaat o.a. om:

- arbeid- en beroepenoriëntatie en stages;
- maatschappelijke projecten als onderdeel van het curriculum;
- vmbo on stage (loopbaan oriëntatie);
- excursies;
- internationalisering en werkweken;
- maatschappelijk stages;
- tto-activiteiten op het domein van burgerschap;
- debatwedstrijden gemeenteraad;
- deelname aan MEP (Model European Parliament);
- Paarse zaterdag;

- Lhbtq-werkgroep van leerlingen;
- De Kleine en De Grote prijs.

Mede door corona heeft het thema burgerschap in de afgelopen jaren onvoldoende structurele aandacht gekregen naast de hiervoor genoemde waardevolle activiteiten. Burgerschap is daarmee een thema dat de komende jaren om verdere en nadere invulling vraagt. Het is ook een specifiek onderzoeksthema van de inspectie. In de praktijk doen we al veel aan dit thema in verschillende vakken en via verschillende activiteiten. Die activiteiten worden echter niet in samenhang georganiseerd. Komend jaar zal er een inventarisatie en een beleidsplan ontwikkeld worden, zodat de lijn duidelijk wordt. Een vraag die daarbij speelt, is welke rol onze identiteit daarbij heeft.

#### 4.4.2. Het Trinitas College en haar omgeving

Bestuurlijk speelt het Trinitas College al jaren een belangrijke rol in de regio en zijn we ook landelijk bij allerlei ontwikkelingen betrokken. Door de samenwerking met het Regius College in de Pontis Onderwijsgroep zal die positie in samenwerkingsverbanden als SWV, de Topgroep, het Regionaal Arbeidsmarktplatform, Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord en de Academische opleidingsschool alleen maar versterkt worden.

In de regio Heerhugowaard/Alkmaar/Langedijk zal ook de nieuwe stichting samenwerking moeten blijven zoeken met de besturen en scholen aldaar. Het gaat dan met name om het aanbod en samenwerking in het vmbo en specifieke vakken in havo/vwo en de doorlopende leerlijn met het mbo. In de toekomst zullen naast het bestuur ook de Trinitas-directeuren hun aandachtsgebied (nog) meer naar buiten moeten uitbreiden om verbinding te leggen met de ontwikkelingen in de regio en daarbuiten.

#### *Sterk techniekonderwijs (STO)*

In het kader van Sterk techniekonderwijs werken we nauw samen met scholen in de regio Alkmaar-Heerhugowaard-Langedijk. Als regio werken we nauw samen met de andere drie STO-regio's in de kop van Noord-Holland. Nadere informatie over het STO-project is te vinden in 9.2.5.5.

#### 4.5. Op het Trinitas College behalen leerlingen goede onderwijsresultaten

*We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en dit uit zich onder andere in goede onderwijsresultaten. We hebben ambities met betrekking tot de indicatoren van de inspectie en het slagingspercentage.*

Scores met betrekking tot deze ambitie in de tevredenheidsonderzoeken:

Han Fortmann	2019	2021
Leerlingen brugklas*	-	-
Leerlingen bovenbouw	6,6	6,5
Ouders brugklas*	-	-
Ouders bovenbouw	6,7	6,6

Johannes Bosco	2019	2021
Leerlingen brugklas*	-	-
Leerlingen lj 2/3	6,5	6,9
Ouders brugklas*	-	-
Ouders lj 2/3	6,7	7,2

\*niet uitgevraagd

Op het Trinitas College werken we voortdurend aan de kwaliteit van het onderwijs. Op een systematische wijze gaan we na of we waarmaken wat we beloven en of we voldoen aan de eisen die aan ons gesteld zijn. We voeren hierover gesprekken met leerlingen, ouders, medezeggenschapsraad, de raad van toezicht en andere partners.

We zijn transparant over de kwaliteit. De gegevens zijn te vinden op 'Scholen op de Kaart' en zijn ook toegankelijk via een link op de website.

De eindverantwoordelijkheid van de onderwijskwaliteit ligt bij het bestuur en is grotendeels gedelegeerd aan de directeuren van Han Fortmann en Johannes Bosco. Vanuit Trinitas Service & Advies heeft de beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit, onder verantwoordelijkheid van het bestuur, een initiërende en ondersteunende rol bij ontwikkeling en implementatie van het kwaliteitsbeleid en het realiseren van een kwaliteitscultuur.

#### 4.5.1. Onderwijsresultaten en oordeel inspectie 2021 en prognose 2022

Elk jaar berekent de inspectie van het onderwijs de onderwijsresultaten over de voorgaande drie schooljaren en vormt daarbij een oordeel. In onderstaande overzichten wordt het oordeel over 2021 afgezet tegen het oordeel van eerdere schooljaren. De inspectie zal in 2022 geen oordeel uitspreken en zo rekening houden met de omstandigheden ten gevolge van het coronavirus.

##### *Gemiddelde over drie jaar*

Het oordeel van de inspectie over drie jaar gezien is in 2021 voor alle onderwijssoorten op het Trinitas College **Voldoende**. We scoren op alle onderzochte indicatoren boven of ruim boven de gestelde norm. Hierbij is de indicator *Examencijfers* en het *Vershil SE-CE* dit jaar niet beoordeeld i.v.m. het wegvallen van het CE in 2020.

In de volgende tabellen zijn de onderwijsresultaten van de afgelopen vier schooljaren opgenomen. Naast de norm van de inspectie hebben we in het schoolplan eigen ambities geformuleerd. Deze ambities zijn weergegeven in de laatste kolom.

##### *Communicatie*

De onderwijsresultatenoverzichten worden dit jaar ten gevolge van corona niet op de website van de inspectie gepubliceerd, maar wel als open data op het ISD (Internet Schooldossier). Een link naar de bijlagen is gepubliceerd op onze website onder 'Werken aan kwaliteit'.

##### *Johannes Bosco*

De indicatoren *Onderwijspositie t.o.v. advies PO* en *Onderbouwsnelheid* hebben betrekking op alle onderwijssoorten op de school. De indicator *Onderwijspositie* zakt dit jaar weer iets terug, maar ligt nog steeds ruim boven de norm. Dat betekent dat er veel leerlingen opstromen en dus op een hoger niveau in de derde klas zitten dan op grond van het basisschooladvies verwacht zou mogen worden.

De *Onderbouwsnelheid* laat zien dat er een afname is van het aantal zittenblijvers. Hierdoor wordt onze eigen ambitie gehaald. De terugloop van zittenblijvers komt doordat er in schooljaar 2019-2020 maar enkele leerlingen zijn afgestroomd of gedoubleerd. Het is afwachten wat het effect zal zijn in het daaropvolgende schooljaar.

De bovenbouwindicator *bovenbouwsucces* is flink gestegen in 2020 door de goede examenresultaten en de aanpassing van de bevorderingsnormen.

Het *slagingspercentage* is geen indicator maar is toegevoegd en is **rood** als het binnen een percentielscore valt van de 25% laagst scorende scholen, **zwart** als het in de marge 25-75% valt en **groen** als het binnen de 25% hoogst scorende scholen valt.

### Vmbo Basis

Basisberoepsgerichte leerweg	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Inspectie 2021 gemiddeld over 3 jaar	Prognose 2022 gemiddeld over 3 jaar	Norm	Ambitie
Indicatoren										
onderwijspositie t.o.v. advies po	8,70%	20,92%	27,37%	21,43%	21,15%	42%	23,44%	27%	-10,05%	>13%
onderbouwsnelheid	99,54%	98,31%	97,44%	99,27%	98%		98,32%	98%	95,45%	>99%
bovenbouwsucces	94,96%	96,40%	95,92%	97,94%	94%		96,73%	96%	87,74%	>94%
examencijfers	6,87	6,66	6,61	nvt	6,55		nvt	nvt	6,50	>6,82
verschil SE-CE	-0,17	-0,11	-0,21	nvt	-0,14		nvt	nvt	0,50	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	95%	100%	98%	100%	100%		-	-	-	>99%
Oordeel (prognose) over de eerste drie indicatoren over 3 jaar							voldoende	nvt		

### Vmbo Kader

Kaderberoepsgerichte leerweg	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Inspectie 2021 gemiddeld over 3 jaar	Prognose 2022 gemiddeld over 3 jaar	Norm	Ambitie
Indicatoren										
onderwijspositie t.o.v. advies po	8,70%	20,92%	27,37%	21,43%	21,15%	42%	23,44%	27%	-10,05%	>13%
onderbouwsnelheid	99,54%	98,31%	97,44%	99,27%	98%		98,32%	98%	95,45%	>99%
bovenbouwsucces	97,66%	94,33%	95,98%	98,57%	98%		96,05%	97%	86,70%	>98%
examencijfers	6,42	6,26	6,25	nvt	6,13		nvt	nvt	6,23	>6,40
verschil SE-CE	0,28	0,34	0,30	nvt	0,20		nvt	nvt	0,50	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	95%	92%	97%	100%	100%		-	-	-	>97%
Oordeel (prognose) over de eerste drie indicatoren over 3 jaar							voldoende	nvt		

### Vmbo Theoretisch

Theoretische leerweg	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Inspectie 2021 gemiddeld over 3 jaar	Prognose 2022 gemiddeld over 3 jaar	Norm	Ambitie
Indicatoren										
onderwijspositie t.o.v. advies po	8,70%	20,92%	27,37%	21,43%	21,15%	42%	23,44%	27%	-10,05%	>13%
onderbouwsnelheid	99,54%	98,31%	97,44%	99,27%	98%		98,32%	98%	95,45%	>99%
bovenbouwsucces	94,80%	93,61%	90,08%	99,40%	93%		94,27%	94%	86,88%	>95%
examencijfers	6,47	6,34	6,40	nvt	6,30		nvt	nvt	6,19	>6,50
verschil SE-CE	0,15	0,24	0,07	nvt	0,23		nvt	nvt	0,50	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	94%	93%	90%	99%	94%		-	-	-	>96%
Oordeel (prognose) over de eerste drie indicatoren over 3 jaar							voldoende	nvt		

### Han Fortmann

De indicator *Onderbouwpositie t.o.v. advies po* scoort opnieuw ruim boven de norm. Er stromen dus meer leerlingen op dan af in vergelijking met hun advies van de basisschool.

De onderbouwindicator *onderbouwsnelheid* laat zien dat er een minimale toename is van het aantal zittenblijvers. Dit is opvallend gezien de ruimere toepassing van de bevorderingsnormen. Het is dus toch nodig gebleken leerlingen te laten doubleren of af te laten stromen naar een andere leerweg.

De bovenbouwindicator *bovenbouwsucces* is flink gestegen in 2020 door de goede examenresultaten en de aanpassing van de bevorderingsnormen.

Het *slagingspercentage* is geen indicator maar is toegevoegd en is **rood** als het binnen een percentielscore valt van de 25% laagst scorende scholen, **zwart** als het in de marge 25-75% valt en **groen** als het binnen de 25% hoogst scorende scholen valt.

### Havo

Havo	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Inspectie 2021 gemiddeld over 3 jaar	Inspectie 2022 gemiddeld over 3 jaar	Norm	Ambitie
onderwijspositie t.o.v. advies po	3,60%	16,17%	13,17%	15,45%	13,72%	12%	14,03%	15%	4,75%	>10%
onderbouwsnelheid	99,34%	98,30%	97,75%	97,18%	95%		97,67%	96%	95,48%	>98%
bovenbouwsucces	79,77%	85,13%	80,32%	87,87%	81%		84,34%	83%	81,67%	>85%
examencijfers	6,23	6,34	6,33	nvt	6,41		nvt	nvt	6,26	>6,40
verschil SE-CE	0,11	0,11	0,02	nvt	-0,17		nvt	nvt	0,50	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	80%	89%	90%	95%	92%		-	-	-	>90%
Oordeel (prognose) over de eerste drie indicatoren over 3 jaar							voldoende	nvt		

### Vwo

Vwo	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Inspectie 2021 gemiddeld over 3 jaar	Inspectie 2022 gemiddeld over 3 jaar	Norm	Ambitie
onderwijspositie t.o.v. advies po	3,60%	16,17%	13,17%	15,45%	13,72%	12%	14,03%	15%	4,75%	>10%
onderbouwsnelheid	99,34%	98,30%	97,75%	97,18%	95%		97,67%	96%	95,48%	>98%
bovenbouwsucces	87,20%	89,97%	85,13%	90,98%	84%		88,65%	87%	81,85%	>87%
examencijfers	6,21	6,48	6,40	nvt	6,46		nvt	nvt	6,26	>6,60
verschil SE-CE	0,47	0,18	0,25	nvt	0,18		nvt	nvt	0,50	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	85%	94%	88%	98%	96%		-	-	-	>92%
Oordeel (prognose) over de eerste drie indicatoren over 3 jaar							voldoende	nvt		

#### 4.5.2. Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders

Een van de instrumenten om de kwaliteit te meten is het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek. In maart/april 2021 is dit onderzoek onder ouders en leerlingen afgenomen. Het onderzoek is uitgezet in de brugklas, leerjaar 2 en 3 op Johannes Bosco en leerjaar 3 en de examenklassen op Han Fortmann.

De uitkomsten van het leerlingenonderzoek laten een positief beeld van zowel Han Fortmann als Johannes Bosco zien. Hoewel het onderzoek in 2020 niet is afgenomen, zien we in vergelijking met onze eigen uitkomsten in 2018 en 2019 een stijgende lijn. Dit is het meest zichtbaar op het domein van *schoolklimaat* en *veiligheid* (4.2.1).

#### 4.5.3. Examinering

2021 was opnieuw een bijzonder examenjaar. Het examenreglement 2020-2021 is aangepast op de door de minister vastgestelde wijzigingen rond organisatie en zak/slaagregeling van het examen met behulp van de handreiking van de VO-Raad.

Voor de kwaliteitsborging van de organisatie rond de examens hebben de scholen gebruik gemaakt van daartoe opgestelde protocollen voor zowel de schriftelijke als digitale examens.

Op basis van de aanpassingen van het Eindexamenbesluit VO is het examenreglement 2021-2022 aangepast.

De examencommissies op beide scholen hebben hun jaarplan opgesteld en thema's benoemd voor schooljaar 21-22. Een van de thema's is de aanpassing van het pta op basis van de gewijzigde wetgeving. Daarnaast is het concept toetsbeleid bovenbouw voorbereid en ter vaststelling ingebracht in het schoolleidersoverleg.

#### 4.6. Onderwijstijd

De wet op de onderwijstijd is aangepast. Scholen bepalen zelf met de MR wat precies onder onderwijstijd wordt verstaan en bij de beoordeling van planning en realisatie van voldoende onderwijstijd wordt gekeken naar de gerealiseerde onderwijstijd voor de totale opleiding: 3700 klokuren in vmbo, 4700 klokuren in havo, 5700 klokuren in vwo. Daarnaast wordt gekeken of de programmering het minimumaantal van 189 schooldagen voor de leerlingen bevat waarop onderwijsactiviteiten gepland zijn.

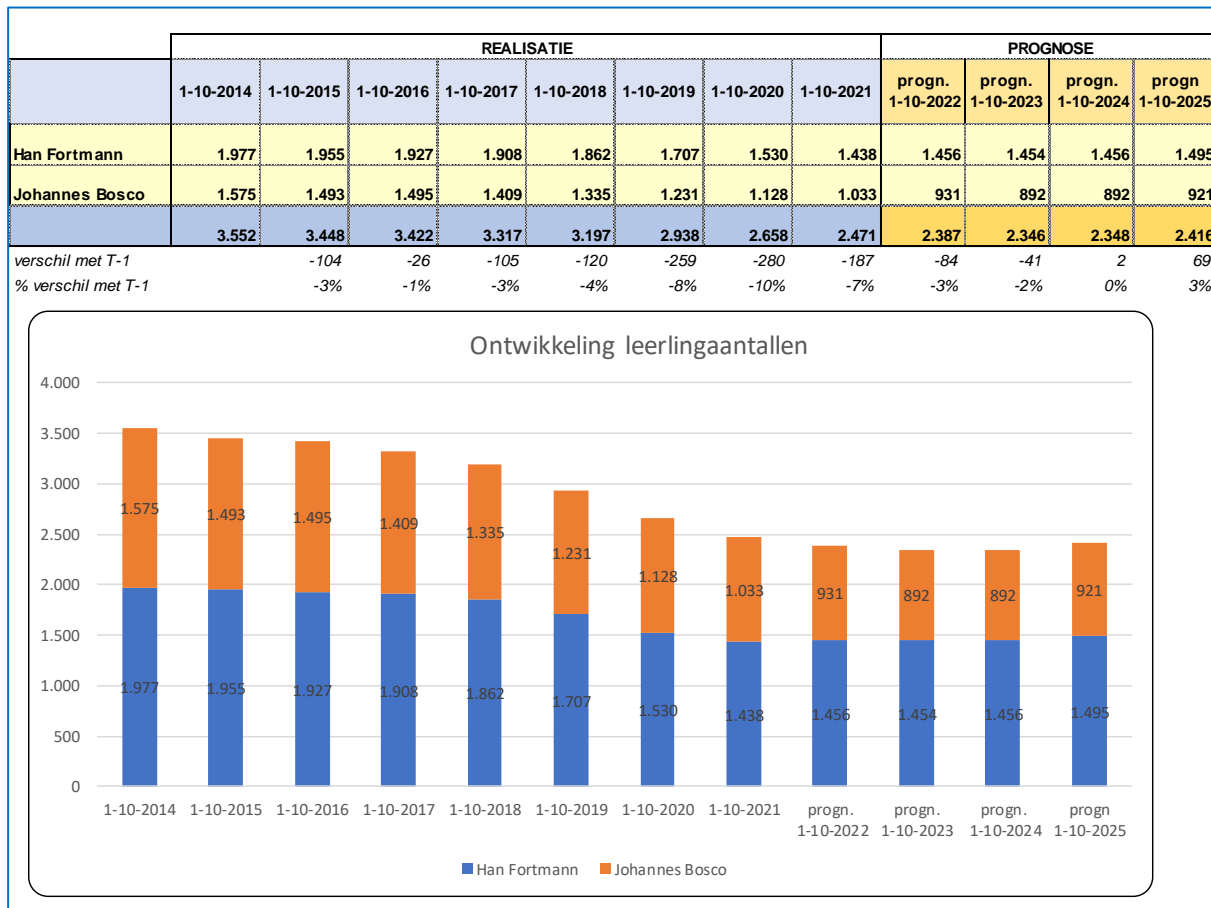
Dit laatste is na instemming van de MR vastgelegd in de vakantieregeling die in samenspraak met de VO-scholen in de Topgroep wordt opgezet.

2020-2021 en 2021-2022 zijn weer bijzondere schooljaren door corona. De geplande onderwijstijd valt ruim binnen de norm. Dit geldt ook voor de gerealiseerde onderwijstijd 'op papier'. In de praktijk is dit voor afstandsonderwijs veel moeilijker te volgen.

## 5. LEERLINGEN

In deze paragraaf worden de leerlingaantallen op de teldatum 1 oktober en hun herkomst gepresenteerd en de prognoses die als basis dienen voor de meerjaren begroting.

### 5.1. Leerlingenaantallen en prognoses



In de bovenbouw zitten en zaten in de afgelopen jaren meer leerlingen dan in de onderbouw. Al vanaf 2014 is door krimp van de basispopulatie de uitstroom van leerlingen per saldo hoger dan de instroom, met als gevolg dat het totaal aantal leerlingen afneemt. Door de lage aanmeldingen in de 2019 en 2020 is dat effect versterkt. In de prognose voor de komende jaren ontstaat een nieuwe balans.

Ontwikkeling in- en uitstroom					
Teldatum	oktober T	instroom lln	uitstroom lln	saldo	oktober T+1
1-10-2014	3.552	665	769	-104	3.448
1-10-2015	3.448	741	767	-26	3.422
1-10-2016	3.422	614	719	-105	3.317
1-10-2017	3.317	698	818	-120	3.197
1-10-2018	3.197	535	794	-259	2.938
1-10-2019	2.938	471	751	-280	2.658
1-10-2020	2.658	504	691	-187	2.471
1-10-2021	2.471	543	628	-84	2.387
progn. 1-10-2022	2.387	551	593	-41	2.346
progn. 1-10-2023	2.346	560	557	2	2.348
progn. 1-10-2024	2.348	548	480	69	2.416
progn. 1-10-2025	2.416				

### 5.1.1. Han Fortmann

#### ONS-klas

ONS-klas	klas 1	klas 2	totaal
2019-2020	45	56	101
2020-2021	31	41	72
2021-2022	0	28	28

In 2021-2022 hebben we nog een aparte ONS-2<sup>e</sup> klas. De opgebouwde kennis en ervaring wordt gebruikt bij de tweejarige brugperiode mavo/havo en havo/vwo.

#### Gymnasium

gymnasium	klas 1	klas 2	klas 3	klas 4	klas 5	klas 6	totaal
2016-2017	16	17	19	16	18	10	96
2017-2018	27	13	17	16	17	17	107
2018-2019	21	31	12	16	18	16	114
2019-2020	18	23	30	12	18	15	116
2020-2021	18	20	19	23	13	18	111
2021-2022	10	22	14	15	24	11	96

Het totaal aantal gymnasium leerlingen is na een aantal jaren te zijn gestegen weer aan het dalen. Als het aantal aanmeldingen onvoldoende is voor een aparte klas, wordt een combinatieklas athe-neum/gymnasium gevormd.

#### Tweetalig onderwijs (tto)

Het effect van het opstellen van de tto-opleiding voor leerlingen met een havoadvies zien we terug in het aantal brugklassers in 2021-2022. Een aandachtspunt voor de tto-afdeling blijft de tussentijdse uitstroom.

tto	a/h tto	a1 tto	g1 tto	a2 tto	g2 tto	a3 tto	g3 tto	a4tto	a5tto	a6tto	totaal
2016-2017		69	--	36	--	50	--	61	45		261
2017-2018		51	--	56	--	35	--	47	57	40	286
2018-2019		60	--	43	--	50	--	35	44	53	285
2019-2020		42	--	54	--	34	--	49	51	23	253
2020-2021		37	--	38	--	42	--	25	47	33	222
2021-2022	83			33		29		36	24	42	247

### 5.1.2. Johannes Bosco

#### Ontdekkende leerweg (OL)

In 2019-2020 is de Ontdekkende leerweg gestart met 23 leerlingen. In de volgende tabel is de groei te zien ondanks de tegenvallende aanmeldingen.

OL-klas	klas 1	klas 2	totaal
2019-2020	23	--	23
2020-2021	56	22	78
2021-2022	41	52	93

### Bovenbouw beroepsgericht

De verdeling van het aantal leerlingen in de bovenbouw over de verschillende leerwegen is als volgt:

profielen	18-19	19-20	20-21	21-22
Techniek	27,1%	27,9%	26,6%	26,4%
Dienstverlening & Producten	45,1%	37,0%	32,8%	33,0%
Zorg & Welzijn	27,7%	35,1%	40,6%	40,6%

Het resultaat van de (landelijke) ambitie om het aantal leerlingen dat techniek kiest te laten groeien zien we nog niet terug in de voorgaande tabel. De inzet van de STO-middelen leveren nog niet het beoogde resultaat. Overigens wordt het gebruik van diverse technieken ook in andere leerwegen en profielen gestimuleerd zodat leerlingen na het behalen van een diploma op het mbo een technische richting kunnen kiezen.

#### 5.1.3. VAVO

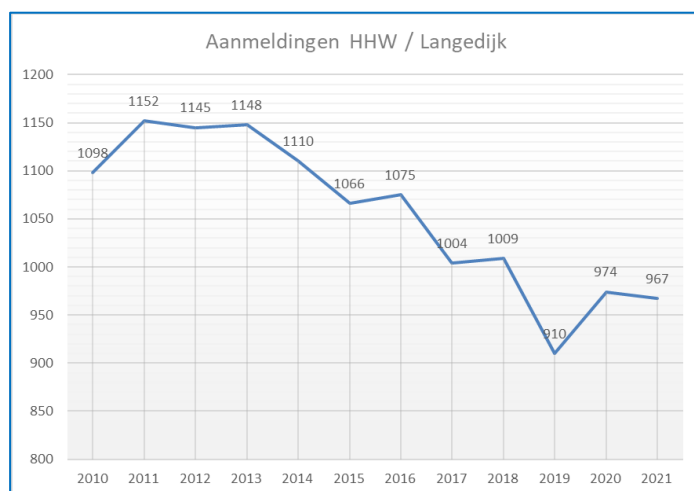
Jaarlijks besluit een aantal leerlingen om, na gezakt te zijn voor het examen, via de vavo-route alsnog hun diploma te halen. Via deze weg hebben de leerlingen de mogelijkheid om een beperkt aantal vakken over te doen in plaats van alle vakken op een reguliere VO-school.

Aantal VAVO leerlingen						
korte omschrijving	01-10-2016	01-10-2017	01-10-2018	01-10-2019	1-10-2020	1-10-2021
HAVO naar VAVO	1	3	3	2	1	
HAVO naar VAVO teruggekeerd gezakt	17	32	16	7	3	3
VWO-ATH naar VAVO	1					
VWO-ATH naar VAVO						
VWO-ATH naar VAVO teruggekeerd gezakt	8	9	3	5	1	4
VWO-GYM naar VAVO teruggekeerd gezakt	-	-	-	2	-	
<b>Totaal Han Fortmann</b>	<b>27</b>	<b>44</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
VMBO-TL naar VAVO				2	1	1
VMBO-TL naar VAVO teruggekeerd gezakt	3	7	3	4		
<b>Totaal Johannes Bosco</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totaal VAVO</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

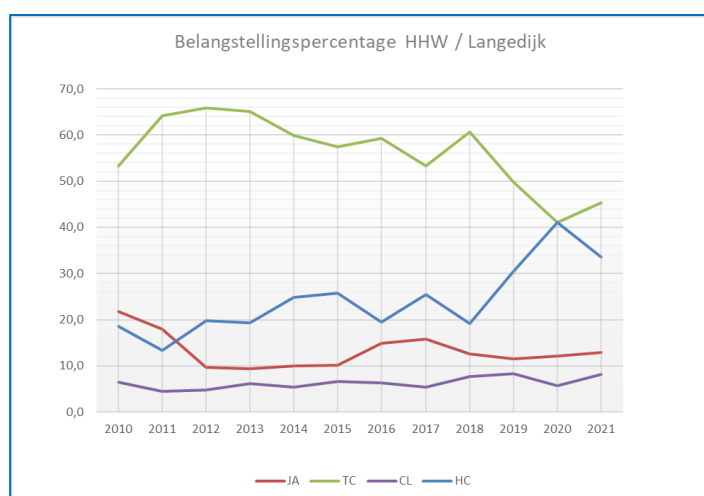
Het streven is om deze route alleen te stimuleren en open te stellen voor leerlingen die belang hebben om via deze weg alsnog een diploma te halen. We zien in de afgelopen jaren een dalende trend conform het ingezette beleid met in 2021 weer een lichte stijging. In 2020 en 2021 zien we het effect van de goede examenresultaten.

## 5.2. Aanmelding en belangstellingspercentage

In de volgende grafiek is de daling te zien van het aantal leerlingen dat zich in de afgelopen jaren in maart heeft aangemeld bij de scholen in onze regio.



In het volgende diagram wordt het belangstellingspercentage voor de verschillende scholen in de regio Heerhugowaard/Langedijk getoond. (JA = Jan Arentsz Langedijk; TC = Trinitas College; CL = Clusius College; HC = Huygens College)



In maart 2021 zijn er, in vergelijking met de aanmeldingsweek in 2020, circa 7 leerlingen minder aangemeld op de scholen in de regio. Op het Trinitas College 38 meer. Op Han Fortmann waren dat er 73 meer en op Johannes Bosco 35 minder. Het belangstellingspercentage is in het geheel toegenomen waarbij we een ingecalculerde verschuiving zien in instroom tl/havo op Han Fortmann. We zien in totaal een duidelijk groei in het aantal leerlingen met een tl/havo-advies door die mogelijkheid op Han Fortmann te bieden.

Bij een nadere analyse zien we dat we een forse daling in de regio van het aantal leerlingen met een vmbo-b en -bk advies wat mede de oorzaak is van de daling van het aantal aanmeldingen voor Johannes Bosco.

Het feitelijke aantal leerlingen dat in het nieuwe schooljaar 2021-2022 is gestart, wijkt af van deze aantallen o.a. door aanpassing van het basisschooladvies.

### 5.3. Herkomst brugklassers

De gemeentelijke herindelingen maken het steeds moeilijker om instroomgegevens per schooljaar naar gemeenten met elkaar te vergelijken. De op 1 oktober van ieder schooljaar ingeschreven brugklasleerlingen zijn afkomstig uit de volgende gemeentes:

#### Han Fortmann

	17-18		18-19		19-20		20-21		21-22	
	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Heerhugowaard	72 %	183	70%	213	74%	163	70%	126	71%	178
Koggenland	11 %	27	12%	37	16%	35	11%	19	12%	30
Langedijk	15 %	39	14%	43	7%	15	17%	31	12%	29
Hollands Kroon	2 %	5	2%	5	1%	3	0%	0	1%	2
overig	0 %	1	3%	8	1%	3	2%	4	4%	10
		255		306		219		180		249

#### Johannes Bosco

	17-18		18-19		19-20		20-21		21-22	
	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Heerhugowaard	62 %	163	70 %	219	63 %	167	67 %	178	64 %	150
Koggenland	14 %	36	13 %	42	13 %	35	14 %	38	12 %	28
Langedijk	23 %	60	14 %	43	18 %	49	12 %	33	16 %	38
Hollands Kroon	1 %	3	2 %	5	2 %	6	2 %	6	1 %	2
overig	0 %	1	2 %	5	4 %	10	4 %	10	6 %	15
		263		314		267		265		233

noot: de totaalcijfers van Johannes Bosco zijn inclusief ISK-leerlingen

### 5.4. Voortijdig schoolverlaters

In de volgende tabellen worden de aantallen VSV'ers van onze scholen getoond. De VSV-aantallen worden afgemeten aan de landelijk gestelde doelstelling (streefnorm) en aan de norm die mede bepalend is voor de subsidie (prestatienorm). In de afgelopen jaren is een toename te zien in het aantal VSV'ers in de regio en ook op het Trinitas College. In de definitieve aantallen van schooljaar 2019-2020 zien we gelukkig een lichte afname in de bovenbouw en blijft het aantal in de onderbouw gelijk aan het aantal van het jaar ervoor. Ons doel is om in ieder geval onder de normpercentages te blijven.

**Percentages** -> op of onder de streefnorm

**Percentages** -> boven de streefnorm, maar op of binnen de prestatienorm

**Percentages** -> boven de prestatienorm

Grijze rij -> bepalend voor subsidie

VSV Han Fortmann	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		Prestatienorm	Streefnorm
VSV bovenbouw	1	0,10%	3	0,30%	5	0,52%	2	0,22%	<0,50%	<0,10%
VSV onderbouw	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	<0,50%	<0,10%
Uitgesplitst naar leerweg										
VSV bovenbouw havo	0	0,00%	0	0,00%	3	0,59%	2	0,39%	<0,50%	<0,10%
VSV vavo-havo	0	0,00%	2	5,41%	2	9,09%	0	0,00%	<0,50%	<0,10%
VSV bovenbouw vwo	1	0,22%	1	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	<0,50%	<0,10%

VSV Johannes Bosco	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Prestatienorm	Streefnorm
VSV bovenbouw	2 0,25%	2 0,26%	4 0,57%	3 0,46%	<2,00%	<1,00%
VSV onderbouw	7 1,02%	1 0,16%	4 0,63%	4 0,69%	<0,50%	<0,10%
Uitgesplitst naar leerweg						
VSV bovenbouw tl	0 0,00%	0 0,00%	1 0,28%	2 0,59%	<2,00%	<1,00%
VSV bovenbouw bl	2 0,50%	2 0,31%	3 1,03%	1 0,32%	<2,00%	<1,00%
VSV onderbouw bl	1 0,36%	0 0,00%	1 0,34%	0 0,00%	<0,50%	<0,10%
VSV ISK	6 19,35%	1 3,85%	3 8,33%	4 11,11%	<0,50%	<0,10%

In 2019-2020 is voldaan aan de prestatienorm. In 2018-2019 voldeden we hier niet aan voor de bovenbouw havo/vwo, waardoor hiervoor geen subsidie is ontvangen (prestatienormbedrag en bedrag voor behoud of verbetering).

De onderbouw van het Trinitas College wordt gezien als 1 onderbouw. De percentages die gelden voor de prestatie- en streefnorm zijn als volgt:

VSV Onderbouw TC	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Prestatienorm	Streefnorm
Zittende leerlingen (1 okt)	1601	1525	1534	1484	-	-
Tussentijdse uitstroom ob	7 0,44%	1 0,07%	4 0,26%	4 0,27%	<0,50%	<0,10%

In 2019-2020 is voldaan aan de prestatienorm. Omdat het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2019-2020 gelijk is aan het aantal voortijdig schoolverlaters van het jaar ervoor ontvangen we ook het bedrag voor behoud of verbetering. Deze bedragen worden ingezet voor het verder terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters.

## 5.5. Thuiszitters

VO-raad en ministerie constateerden in 2021 dat op de doelstelling over het terugdringen van het aantal thuiszitters in het Sectorakkoord onvoldoende voortgang is geboekt. Daarom blijven de prestatieboxmiddelen die aan deze doelstelling waren gekoppeld hieraan verbonden. Het gaat benadering om € 21 per leerling.

Zoals aangegeven in het hoofdstuk over passend onderwijs (*Verzuimaanpak / budget verzuimpreventie*) participeert het Trinitas College in de netwerkgroep Handelingsgerichte Aanpak Schoolverzuim (HAS) en zetten we op beide locaties in op de M@ZL aanpak en het investeren in preventie.

Thuiszitters is een specifiek aandachtsveld voor onze zorgcoördinatoren en periodiek verzorgt de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit een overzicht van het aantal thuiszitters zodat het ook periodiek onderdeel is van de agenda van bestuur en directies.

Het onderwerp is integraal onderdeel van het zorgplan en daarmee van de formatieplannen van de scholen. Indirect heeft de MR dus invloed op het geformuleerde beleid. Gezien de omvang van de problematiek (zie volgend overzicht) zijn er geen specifieke plannen opgesteld en voorgelegd aan de MR.

	2021 Han Fortmann	2021 Johannes Bosco
Aantal thuiszittende leerlingen	2	0
Aantal dreigende thuiszittende leerlingen	4	4

## 6. PERSONEEL

*'Het kapitaal van het Trinitas College'.*

### 6.1. Algemeen

Bij een professionele cultuur horen professionals die ondersteund worden door een professioneel personeelsbeleid. We gebruiken de periode van het schoolplan om te groeien naar een organisatie met professioneel werkgeverschap en professioneel werknemerschap.

#### *Professioneel werkgeverschap*

Onder professioneel werkgeverschap verstaan we:

- Het Trinitas College als aantrekkelijke werkgever als het gaat om persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.
- Het Trinitas College als betrouwbare werkgever als het gaat om werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden.
- Het Trinitas College als professionele werkgever als het gaat om ontwikkeling en afstemming van diverse personeelsinstrumenten en kwaliteit en inzet van de afdeling P&O.

Om te komen tot professioneel werkgeverschap, beginnen we met het optimaliseren van ons huidige personeelsbeleid.

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

*Het verbinden van de ontwikkeling van de individuele medewerker aan de ontwikkeling van het Trinitas College met als uitgangspunten de persoonlijke kwaliteiten, onze missie en de keuzes zoals beschreven in het schoolplan.*

#### *Professioneel werknemerschap*

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

### 6.2. Strategisch personeelsbeleid in relatie tot de onderwijskundige visie

Het personeelsbeleid is er op gericht om medewerkers te werven, selecteren, begeleiden en professionaliseren om onze visie en ambities genoemd in ons schoolplan te realiseren.

Bij de inzet van de verschillende personeelsinstrumenten houden we vooral het doel en de werkbaarheid in het oog en waken ervoor dat we niet vervallen in een bureaucratisch en ambtelijk systeem. Het doel is niet 'vinken' maar 'vonken!'

We streven naar professionalisering van al onze medewerkers in het kader van onze ambities. Alleen met de beste docenten, leidinggevend en overige medewerkers bereiken we onze ambities. Daarvoor hebben we docenten nodig die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over de resultaten en andere leerwinsten die hun leerlingen halen, en bestuur, directieleden, teamleiders en andere medewerkers die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over een maximale ondersteuning van het primaire proces.

Het personeelsbeleid en te maken strategische keuzes worden in het algemeen door de afdeling P&O voorbereid, door de directies van advies voorzien en door het bestuur vastgesteld. Dit laatste in het centraal directieoverleg (CDO). Bij de voorbereiding wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van werk- en expertgroepen waarbij medewerkers betrokken zijn. Directies voeren vooroverleg met de

personeelsgeleding van de MR (PMR) op locatie voordat zaken door het bestuur ter instemming worden voorgelegd aan de MR. Op verzoek of eigen initiatief is het bestuur aanwezig bij bijeenkomsten op de locaties om beleidskeuzes toe te lichten en meningen te peilen. Dit laatste gebeurt ook in vooroverleg met het dagelijks bestuur van de MR en tweemaal per jaar met de PMR op locatie.

Implementatie van het personeelsbeleid gebeurt door de directies, teamleiders en hoofden TSA. Op de locaties worden de directies en teamleiders hierin ondersteund door personeelsadviseurs.

Monitoring en evaluatie van het gevoerde beleid vindt plaats door de directies en bestuur in samenspraak met teamleiders en teams. Naast team- en sectiegesprekken en input van de personeelsadviseurs, spelen daarbij de gesprekscyclus en de tevredenheidsonderzoeken een belangrijke rol.

### 6.3. Strategisch personeelsbeleid, personeelsplanning en versterkt personeelsbeleid

Het personeelsbeleid vraagt om verdere ontwikkeling. Naast een goede personeelsadministratie en personeelszorg dient de strategische HRM verder ontwikkeld te worden. De samenwerking met het Regius College en de overstap van het personeelsadministratie- en informatiesysteem Raet naar Afas moeten daar een impuls aan geven.

De strategische personeelsplanning en daarop afgestemd beleid heeft een impuls gekregen in 2021 door de inbreng van directies en formateurs op beide locaties. In samenspraak met P&O en bedrijfsvoering is en wordt aan modellen gewerkt waardoor meerjaren formatieplanning mogelijk wordt naast het goede beeld dat de locaties van hun eigen planning hebben.

#### 6.3.1. Beleidsprioriteiten in 2021:

- *Functiebouwwerk onderwijzend personeel*  
In 2020 zijn de kwalificaties voor LB-, LC- en LD-functies opnieuw vastgesteld, waarbij ingezet is op de verschillende rollen die een functionaris in een school dient te spelen.  
Deze kwalificaties dienen als onderbouwing van een nieuw functiebouwwerk op de locaties en als leidraad voor sollicitatie- en op ontwikkeling gerichte functioneringsgesprekken. De uitvoering hiervan heeft in 2021 verder vorm gekregen.
- *Gesprekscyclus*  
De gesprekscyclus krijgt een invulling die bijdraagt aan de professionele ontwikkeling en het welbevinden van de medewerker en de realisatie van de ambities in het schoolplan.  
Als ondersteuning van de gesprekken en de professionalisering als het gaat om didactische en pedagogische kwaliteiten is de keuze gemaakt voor een nieuwe lesobservatietool die teamleiders samen met docenten handvatten geven voor het goede gesprek.

#### Ontwikkelingen Han Fortmann

Voor de gesprekkencyclus zijn nieuwe uitgangspunten geformuleerd. Zowel de teamleider als het teamlid kan zich hierdoor optimaal voorbereiden op het gesprek. Ook is vastgelegd welke beschikbare data hiervoor gebruikt kan worden.

Vanuit het onderwijskundig kader is een Kijkwijzer ontwikkeld. Dit instrument wordt door de teamleider gebruikt bij lesbezoeken. Met behulp van deze Kijkwijzer is na te gaan hoe het onderwijskundig kader zichtbaar is in de lessen. Het is daarmee een leidraad bij het personeelsgesprek.

#### Ontwikkelingen Johannes Bosco

Voor de gesprekscyclus wordt het model en de app van Martie Slooter gebruikt, gebaseerd op de zes rollen van de docent. Zowel directie, teamleiders als docenten worden getraind bij het gebruik van de app en het voeren van het goede gesprek.

- *Professionalisering*

Professionalisering van alle medewerkers heeft een nadrukkelijker rol in het beleid om onze ambities waar te maken. In 2018 zijn de uitgangspunten van het professionaliseringsbeleid vastgesteld.

Een niet limitatieve opsomming van professionaliseringsactiviteiten zoals opgenomen in de activiteitenplannen van de scholen:

- ✓ Inzet van de ontwikkeltijd in secties en in teams.
- ✓ Er wordt gestuurd, waar nodig, op gezamenlijke professionalisering in de hele sectie.
- ✓ Externe ondersteuning op sectieniveau om communicatie en samenwerkingsproblemen op te lossen.
- ✓ Externe ondersteuning voor een aantal collega's met stagnatie in functioneren.
- ✓ Collegiale consultatie wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.
- ✓ Schoolleiding volgt scholing in gesprekstechnieken o.a. frequent verzuimgesprekken.
- ✓ Stimuleren van scholing aan onbevoegden en maken van prestatieafspraken.
- ✓ Passend onderwijs 'aan de voorkant'; kennis en handelingsbekwaamheid van docenten vergroten door kennis en ondersteuning o.a. van het SWV.
- ✓ Kwaliteit nieuwe beroepsgerichte programma's en Loopbaanleren vergroten binnen secties/afdelingen en teams.
- ✓ OOP-collega's volgen individueel en per (deel)team scholing op maat en naar behoefte.
- ✓ Scholing met betrekking tot het gebruik van de lesobservatietool.
- ✓ Scholing rond onderwijsontwikkeling Johannes Bosco

Om de onderwijskundige ontwikkeling te realiseren en te borgen is een scholingsplan voor de teams, de vaksecties, de mentoren en de schoolleiding opgesteld. Dit scholingsplan loopt van 2021-2023 en is gebaseerd op de zes rollen van de leraar (2018, Martie Slooter). In de training voor de teams gaat het om wat het flexrooster betekent voor het handelen van de docent in de lessen en de relatie met de zes rollen. In de training voor de vaksecties ligt de nadruk op hoe de vakspecifieke vaardigheden passen binnen het flexwerken en dat concreet leren toepassen in de les. Tevens gaat het erom hoe docenten de leerlingen in de flexuren ondersteunen bij hun eigen ontwikkeling.

Mentoren worden getraind in het toepassen van coachende vaardigheden. Professionalisering rond het flexrooster.

Onderdeel van het scholingsplan is ook intervisie, collegiale consultatie, coaching en het trainen van docentcoaches. Voor deze scholing is in de jaartaak van de medewerkers de ontwikkeltijd uitgebreid.

Door corona heeft een aantal activiteiten geen doorgang kunnen vinden.

- *Kwantitatieve en kwalitatieve frictie*

We zien een kwalitatieve en kwantitatieve frictie bij bepaalde tekortvakken ontstaan. De grote uitstroom in de komende jaren zal zeker niet evenredig over de vakken verdeeld zijn waardoor het risico van frictie alleen maar groter wordt. Onze actieve rol als opleidingsschool helpt daar voor een deel, maar zal in de toekomst niet toereikend zijn. Aansluiten bij regionale en landelijke subsidies en trajecten, ICT en onderwijs anders organiseren en de samenwerking met het Regius College zijn oplossingsrichtingen waarin geïnvesteerd wordt en zal worden.

- *Begeleiding (startende) docenten*

We zoeken in de begeleiding van startende docenten de verbinding tussen de opleidingsfase als opleidingsschool en de begeleiding van de eerste jaren van het docentschap (inductie).

De focus ligt op:

1. bevorderen van goede condities in de scholen voor de starters;
  2. uitwerken en verbeteren van inductieprogramma's voor de starters;
  3. opzetten van trainingen voor begeleiders (coaches, school(op)leiders) in de scholen;
- **Duurzame inzetbaarheid**  
Duurzame inzetbaarheid is een thema dat aandacht vraagt en vooral krijgt op het niveau van het hoofd P&O en het P&O-netwerk waarin het Trinitas College participeert. Door corona, de invoering van Afas en de fusievoorbereidingen is het nog geen onderwerp dat structureel aandacht heeft gekregen en er dus vooral op individueel niveau interventies hebben plaatsgevonden.

### 6.3.2. Verantwoording middelen Prestatiebox SHRM

De VO-raad en het ministerie constateerden in 2021 dat op een drietal doelstellingen in het Sectorakkoord die te scharen zijn onder strategisch personeelsbeleid in de afgelopen jaren onvoldoende voortgang geboekt. Daarom blijven de prestatieboxmiddelen die aan deze doelstellingen waren gekoppeld hieraan verbonden. Het gaat bij benadering om € 93,90 per leerling. Van schoolbesturen wordt verwacht dat zij plannen maken om het strategisch personeelsbeleid te versterken.

Deze plannen dienen in ieder geval betrekking te hebben op het verbeteren van de kwaliteit van de implementatie van strategisch personeelsbeleid door schoolleiders en de evaluatie van het strategisch personeelsbeleid. Daarnaast maken schoolbesturen plannen voor het werken aan één van de volgende twee onderwerpen: de begeleiding van startende leraren en/of schoolleiders en de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel.

In 6.3.1. is aangegeven op welke terreinen middelen zijn ingezet uit de prestatiebox. Dit betreffen activiteiten die integraal onderdeel zijn van ons strategisch personeelsbeleid en (nog) niet zijn vastgelegd in specifieke plannen door corona, invoering Afas en de voorbereidingen van de fusie. Bij het opstellen van het beleid zijn bestuur, hoofd P&O en schoolleiders betrokken via regulier overleg. Op thema's zijn werkgroepen geformeerd waarin medewerkers participeren. De (P)MR wordt nadrukkelijk betrokken in het overleg met de eigen directies en bij de definitieve besluitvorming in de MR.

Zoals aangegeven zijn de middelen integraal onderdeel van de formatie van de scholen en het budget van P&O. De middelen zijn o.a. ingezet voor de begeleiding startende leraren, de begeleiding startende schoolleiders via coaching en in beperkte zin voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanbeleid OP.

Een planmatige inzet en specifieke evaluatie zal in 2022 en de jaren daarna verder vorm moeten krijgen.

### 6.3.3. Academische Opleidingschool Noord-Holland West (AONHW)

Sinds 1 januari 2012 maakt het Trinitas College deel uit van de Academische Opleidingschool Noord-Holland West (AONHW). Veel studenten in de verschillende fasen van hun opleiding zijn actief in onze school. Ze ondersteunen of geven lessen, zijn aanwezig bij vergaderingen en participeren in buitenlesactiviteiten.

Door middel van onze opleidingschool borgen we goede begeleiding van toekomstige docenten en proberen we goede studenten te binden aan onze organisatie. Dit alles met de bedoeling om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen.

In 2021 hebben in totaal circa 51 studenten via de AONHW hun stage vervuld op het Trinitas College.

### 6.3.4. Bevoegd en bekwaam personeel

Het Trinitas College streeft ernaar om alle vacatures in te vullen met, en alle lessen te laten geven door, bevoegd en bekwaam personeel. Als lid van de AONHW leveren we een actieve bijdrage aan het opleiden van bevoegde docenten voor het onderwijs in het algemeen en het Trinitas College in het bijzonder. Zij-instromers en nog niet bevoegde docenten krijgen een scholingscontract waarin naast duidelijke afspraken ook wordt vastgelegd wat de school bijdraagt aan tijd, geld en andere voorzieningen.

Bron: IPTO / VOION	Han Fortmann				Landelijk H/V	Johannes Bosco				Landelijk VMBO
	17-18	18-19	19-20	20-21		20-21	17-18	18-19	19-20	
<b>Bevoegd</b>	96%	97%	96%	97%	89,1%	82%	76%	90%	88%	84,6%
<b>Benoembaar</b>	3%	2%	4%	3%	7,4%	11%	15%	5%	10%	9,9%
<b>Onbevoegd</b>	1%	1%	0%	0%	3,5%	8%	9%	5%	2%	5,5%

**Bevoegd** betreft het percentage lessen gegeven door docenten met het juiste diploma voor zowel het vak als de graadsector (eerste- of tweedegraads lesgebied) waarin men lesgeeft.

**Benoembaar** betreft het percentage lessen gegeven door docenten in opleiding, of door onderbevoegde docenten, dat wil zeggen docenten die eerstegraads lessen geven met een tweedegraads bevoegdheid voor dat vak. Dit mag (onder voorwaarden) gedurende één jaar.

**Onbevoegd** betreft het percentage lessen gegeven door docenten die wel beschikken over een onderwijsbevoegdheid maar voor een ander vak (circa 50%), of beschikken over een pabo diploma of echt onbevoegd is.

We zien dat ondanks dat het steeds moeilijker wordt om vacatures met bevoegde docenten in te vullen, het percentage onbevoegde docenten verder afnemen. Voor het Han Fortmann 0% en voor Johannes Bosco 2% waarmee we ruim onder het landelijk gemiddelde blijven.

## 6.4. Kengetallen medewerkers

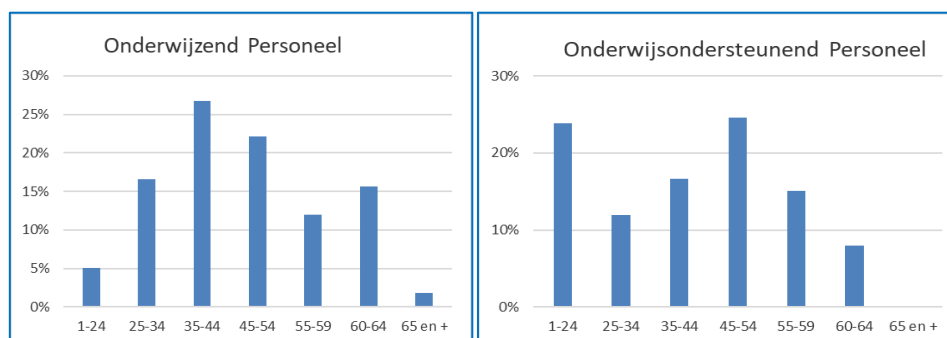
### 6.4.1. Aantal medewerkers

Het totale personeelsbestand exclusief vervanging van het Trinitas College op peildatum 31 december 2021 is 265,8 fte. Dit is circa 21 fte hoger dan op peildatum 31 december 2020 ondanks de terugloop in leerlingenaantal. De groei is te verklaren door de inzet van de NPO-gelden en andere subsidies en de inzet van de reserves.

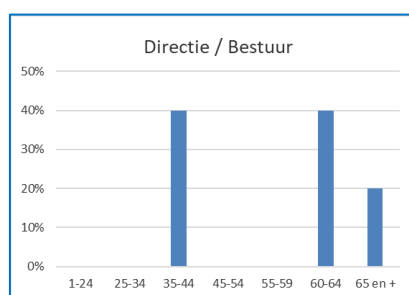
Aantal medewerkers	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
aantal	371	382	379	365	324	307	347
fte	295,1	297,85	292,63	289,21	256,77	235,63	256,8

## 6.4.2. Leeftijdopbouw

In onderstaande grafieken zien we de leeftijdsopbouw van het aantal medewerkers in vaste of tijdelijke dienst met als peildatum 31 december 2021.

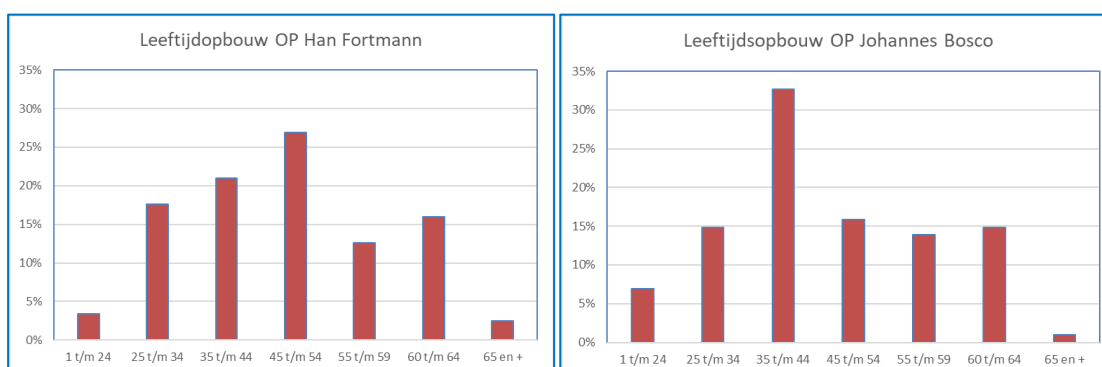


De leeftijdsopbouw wordt vertekend door de grote groep oud-leerlingen die op basis van de NPO-middelen worden ingezet als onderwijsassistent (OOP). Tevens zien we t.o.v. vorig jaar dat een grote groep medewerkers gebruik gemaakt heeft van het pensioen. Met name bij het onderwijzend personeel zien we een voor de organisatie 'gezondere' leeftijdsopbouw hoewel ook nog circa 18% van de docenten ouder is dan 60 jaar en binnen vijf tot zeven jaar de school zal hebben verlaten.

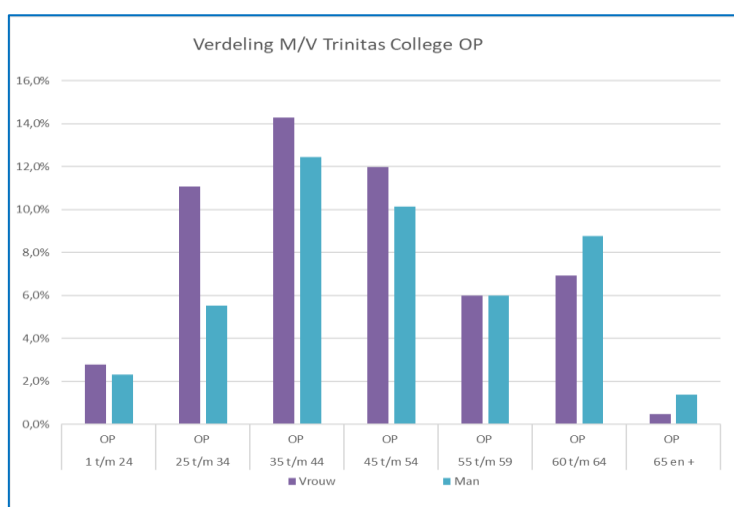


De leeftijdsopbouw van directie/bestuur laat zien dat twee van de vier leden binnen circa zes jaar met pensioen zullen gaan. De bestuurder is per 1 januari 2022 met pensioen gegaan.

### Leeftijdopbouw onderwijzend personeel per locatie



### 6.4.3. Verdeling van medewerkers OP naar geslacht



We zien in de verdeling man / vrouw de feminisering van het onderwijs in de leeftijdscategorie tot 60 jaar verder toenemen.

### 6.4.4. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies

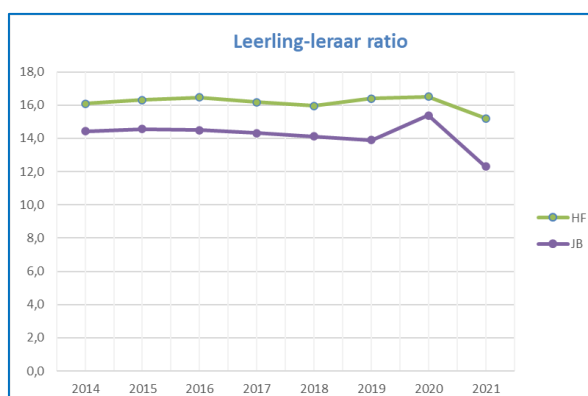
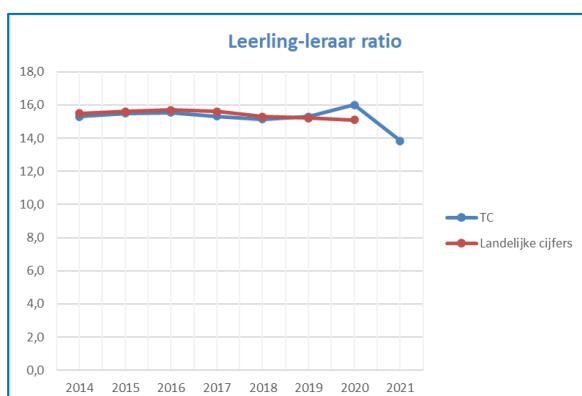
Onder leidinggevende functies verstaan we de directeuren, adjunct-directeuren en teamleiders op de scholen, de leidinggevendenden op Trinitas Service & Advies en het bestuur.

Bij het vervullen van vacatures in leidinggevende functies selecteren we op kwaliteit en hebben we aandacht voor diversiteit en dus ook voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

De huidige verdeling binnen schoolleiding, bestuur en leidinggevendenden van de ondersteunende diensten is 67% man en 33% vrouw, met binnen het centraal directieteam een verdeling van 60% man en 40% vrouw.

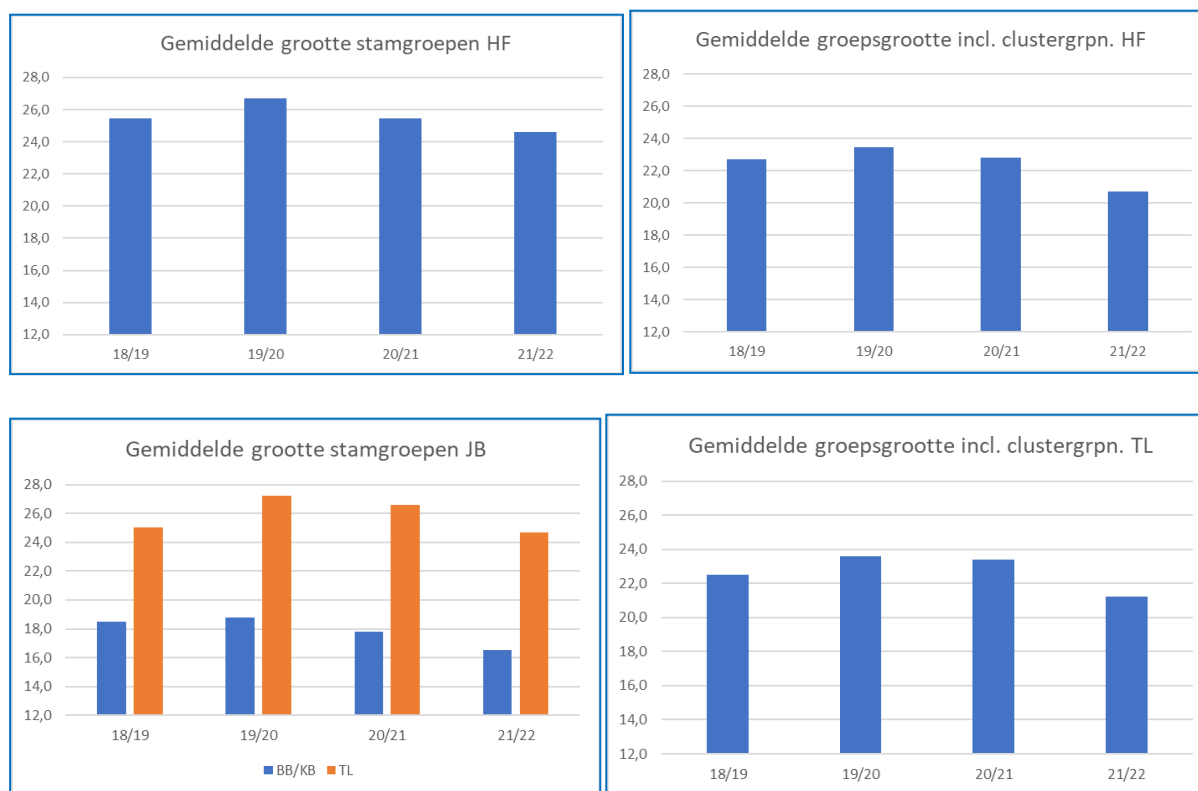
### 6.4.5. Leraar-leerling ratio en gemiddelde groepsgrootte

In de volgende leerling-leraar ratio's (peildatum 31-12 exclusief vervanging) is te zien dat de ratio van het Trinitas College in tot en met 2019 op of onder het landelijk gemiddelde zat (Bron: Onderwijs in Cijfers). Dat betekent dat we in die periode meer docenten per leerling hadden dan het landelijk gemiddelde. In 2020 zien we dat we boven het landelijk gemiddelde zitten. In 2021 zien we een forse daling van de ratio ten gevolge van de inzet van de NPO-gelden en de personeelsreserves.



Uit nader onderzoek blijkt de beperkte waarde van deze ratio.

Een getal dat meer inzicht geeft in de relatie tussen het aantal leerlingen dat een docent in de klas/groep heeft is de gemiddelde stam- en clustergroepsgrootte. In de volgende tabellen is te zien hoe die zich de afgelopen jaren ontwikkeld hebben.



In 2021-2022 zien we het effect van het inzetten van de NPO-middelen.

#### 6.4.6. Functiemix

In 2008 is het convenant Leerkracht afgesloten waarbij o.a. afspraken zijn gemaakt om het aantal LC- en LD-functies (functiemix) uit te breiden. In de afgelopen jaren hebben we beleid ontwikkeld hoe we gestalte konden geven aan de uitbreiding van het aantal hogere docentfuncties.

Als gevolg van o.a. de invoering van het entreerecht bleek in 2014 dat de voor de functiemix tot 2020 (te) ontvangen financiële middelen onvoldoende waren om de extra kosten van de hogere functies op te vangen. In samenwerking met de MR zijn toen maatwerkafspraken over de bijstelling van de in het convenant Leerkracht geformuleerde doelstelling. We zijn toen overeengekomen dat de zgn. functiemixquote (dit wordt berekend door het percentage LC-functies met de factor één te vermenigvuldigen en hierbij op te tellen het percentage LD-functies vermenigvuldigd met de factor twee) in plaats van 88, in 2020 77 zou bedragen (LB 50%, LC 23%, LD 27%).

#### Nieuw beleid

In de MR van 2 november 2020 hebben we vastgesteld dat we ruim aan de maatwerkafspraken zoals die gemaakt zijn in 2015 voldoen en afgesproken dat de functiemixquote per locatie van september 2020 de ondergrens is voor de komende jaren.

## Funciemix 2020

TC 2020	fte	percentage	JB 2020	fte	percentage	HF 2020	fte	percentage
LB	76,51	45,37	LB	50,64	65,13	LB	25,87	28,46
LC	50,6	30,00	LC	23,51	30,24	LC	27,09	29,80
LD	41,54	24,63	LD	3,6	4,63	LD	37,94	41,74
Totaal/quote	168,65	79,26	Totaal/quote	77,75	39,50	Totaal/quote	90,9	113,28

De beide directies maken binnen hun eigen formatiebudget keuzes óf en hoe invulling gegeven wordt aan de verdeling van de formatie over de verschillende functies, gebaseerd op een meerjaren formatieplanning.

## Funciemix 2021

TC 2021	fte	percentage	JB 2021	fte	percentage	HF 2021	fte	percentage
LB	85,9	48,01	LB	55,92	65,87	LB	29,98	31,89
LC	48,99	27,38	LC	25,17	29,65	LC	23,82	25,34
LD	44,02	24,60	LD	3,81	4,49	LD	40,21	42,77
Totaal/quote	178,91	76,59	Totaal/quote	84,90	38,62	Totaal/quote	94,01	110,88

We voldoen nog steeds aan de maatwerkafpraak voor 2020 op Trinitas-niveau: (functiemixquote TC = 77).

De inzet van de NPO-gelden en de reserve heeft er voor gezorgd dat in plaats van een afname van de formatie per locatie van circa 8 fte ten gevolge van de leerlingdaling, de formatie van Johannes Bosco met ruim 7 fte is toegenomen en van Han Fortmann met ruim 3 fte. Doordat deze (tijdelijke) toename van formatie vooral de LB-formatie betreft, daalt de functiemixquote waardoor beide locaties onder de afgesproken ondergrens komen van 2020.

Als we de tijdelijkheid van de uitbreiding van de formatie doorberekenen en volledig rekening zouden houden met de terugloop in leerlingen, zien we een heel ander beeld. De functiemixquote van het Trinitas College zou ruim boven de 85 uitkomen en van Johannes Bosco circa 45 en Han Fortmann ruim boven de 120.

### Besluit (na instemming MR)

De tijdelijkheid van de uitbreiding van formatie maakt dat geen nieuwe LC- en/of LD-functies worden uitgeven anders dan wat al afgesproken is in de formatieplannen voor schooljaar 2021-2022. In de formatieplannen voor schooljaar 2022-2023, gebaseerd op de nieuwe prognoses, de aanmelding voor het nieuwe schooljaar en de meerjaren formatieplannen, bepalen de directies of er ruimte is voor een uitbreiding van de LC- en/of LD-formatie.

### 6.4.7. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Al vijf jaar lang wordt 30% van de schoonmaakwerkzaamheden, in opdracht van GOM, uitgevoerd door medewerkers van Noorderkwartier N.V. uit Schagen met een SW-indicatie of medewerkers met een Wajong-indicatie. In het kader van de Participatiewet is ervoor gekozen om ook het tuinonderhoud op de locaties, via StadswerkSW, uit te laten voeren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## 6.5. Verzuim

De dalende lijn van het ziekteverzuim van het onderwijzend personeel (OP) in de afgelopen jaren heeft zich voortgezet. Dat is opmerkelijk omdat de verwachting was dat door corona de verzuimcijfers zouden stijgen. Ook de landelijke cijfers, bekend tot 2020, laten een daling zien. De landelijke cijfers over 2021 worden pas in 2022 gepubliceerd.

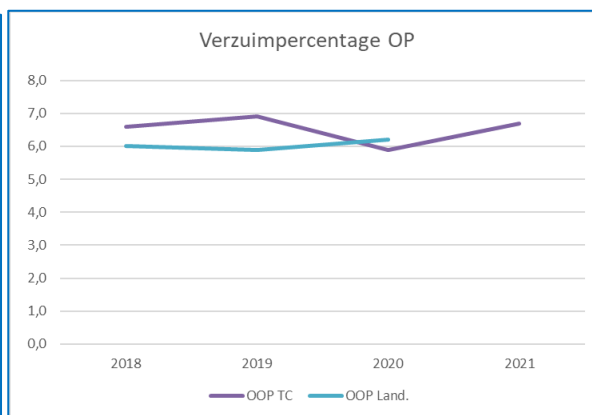
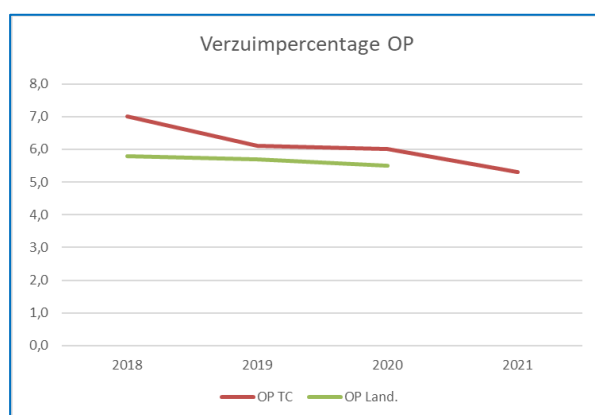
Blijkbaar heeft het thuiswerken de cijfers in positieve zin beïnvloed omdat over het algemeen vanuit thuis langer doorgewerkt kan worden bij milde ziekte klachten. Anderzijds zullen de cijfers 'bevuild zijn' met quarantaine 'gevallen' ondanks dat we hebben aangegeven duidelijk door te geven of dit het geval is.

We zien tegelijk, ook landelijk, een stijging van het verzuim bij het onderwijsondersteunend personeel. Door het nieuwe personeelsadministratiesysteem (Afas) zijn de cijfers van het OOP niet geheel vergelijkbaar met vorige jaren omdat Afas werkt met extra categorieën waarin weinig verzuim is geweest (externen, stagiaires e.d.). Om de aantallen personeelsleden kloppend te maken zijn deze categorieën bij het OOP opgeteld maar is het (lage) verzuim onder deze groepen niet verwerkt.

De stijging van het verzuimpercentage bij een kleine groep als de directie is te verklaren door corona en de uitval van een directielid.

		aantal medewerkers						verzuimpercentage						v.p. landelijk*					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	
geslacht	man	196	199	190	173	137	157	3,2	5,3	6,2	5,1	4,3	5,2						
	vrouw	228	226	238	216	174	205	5,0	6,3	7,2	7,2	7,2	5,8						
leeftijd-klasse	<25	22	24	27	17	15	47	6,3	0,4	0,6	0,6	1,3	5,7						
	25-34	76	66	63	53	42	54	1,9	2,7	2,9	4,0	6,4	3,4						
	35-44	78	82	85	79	74	83	4,2	7,9	5,6	8,8	7,6	4,2						
	45-54	111	116	112	105	83	81	6,3	5,8	6,7	5,0	3,0	4,5						
	55-64	131	128	124	119	88	93	3,2	6,4	8,6	6,7	7,6	8,4						
	>64	6	9	17	16	9	4	0,5	1,1	15,3	7,8	2,1	0,3						
functie-categorie	directie	10	9	7	8	6	5	0,2	0,3	0,2	0,0	0,5	3,5				3,6	3,8	3,6
	OP	309	307	304	275	206	220	4,7	6,9	7,0	6,1	6,0	5,3	5,1	5,3	5,8	5,7	5,5	
	OOP	102	105	107	98	94	134	2,2	2,5	6,6	6,9	5,9	6,7	5,4	5,5	6,0	5,9	6,2	
	LIO	3	4	9	8	5	3	1,8	0,0	0,2	0,2	0,4	1,2						
<b>totaal</b>		424	425	428	389	311	362	4,1	5,8	6,7	6,1	5,8	5,5						

\*Bron: Voion



### Conclusies en maatregelen

Er sprake is van een daling van het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel en daar zijn we erg blij mee. Onder het OOP zien we een stijging die aandacht vraagt en een nadere analyse. Wat het effect van corona is geweest op deze cijfers is moeilijk te zeggen. De verzuimrapportage onder het OOP zal aangepast moeten worden naar de verschillende categorieën om een beter beeld te krijgen en afgestemd moeten worden met de registratievorm op het Regius College.

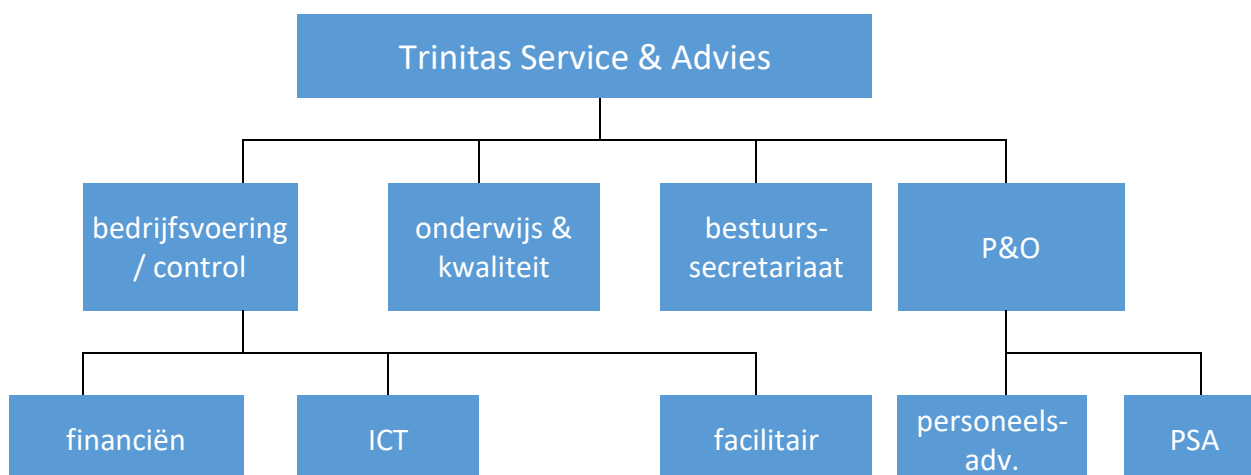
Eind 2021 en begin 2022 zien we een stijging van het verzuim door corona maar worden medewerkers gelukkig minder ziek van de omicron-variant en zijn ze daardoor sneller weer op school.

De aandacht voor verzuimbegeleiding blijft onverminderd hoog en wordt geïntensiveerd door begeleiding van teamleiders, door de P&O adviseur en intensivering van de inzet van de nieuwe arbo-dienst die eind 2020 gestart is. (Langdurig) verzuim is niet altijd te voorkomen, maar medewerkers kunnen en zullen vanuit goed werkgeverschap intensief begeleid worden.

## 7. TRINITAS SERVICE & ADVIES

### 7.1. Organisatie

Het bestaansrecht van de organisatie is dat er leerlingen naar de beide scholen komen om onderwijs te volgen en om te leren. Feitelijk ligt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, gemandateerd door het bestuur, bij de scholen. Trinitas Service & Advies draagt zorg voor de (bovenschoolse) ondersteunende processen om het onderwijs mogelijk te maken. Trinitas Service & Advies (TSA) omvat de afdelingen bedrijfsvoering /control en personeel & organisatie, onderwijs & kwaliteit en het bestuurssecretariaat.



Het onderwijs is in ontwikkeling. De ambities in het schoolplan zullen leiden tot ontwikkelingen en veranderingen in het onderwijs. Dit zal nieuwe eisen stellen aan de diverse onderwijsfaciliteiten zoals gebouw, facilitaire zaken en ICT-ontwikkelingen. Het doel is om met de inzet van de TSA-professionals deze ontwikkelingen zo goed mogelijk te ondersteunen waardoor en optimale bijdrage wordt geleverd aan goed onderwijs.

#### **Bijzondere tijden**

In normale tijden zijn er altijd mooie ontwikkelingen en uitdagingen in de TSA werkzaamheden. Het zijn nu echter bijzondere tijden.....

De normale werkzaamheden moeten doorgaan en er komt veel werk en aanpassingsvermogen bij om de ontwikkelingen als gevolg van de coronacrisis op te kunnen pakken. Hoewel de coronacrisis zowel op persoonlijk als bedrijfsmatig vlak vele gevolgen heeft, stond deze periode ook in het teken van samen zaken oppakken en samen komen tot de juiste oplossingen.

De volgende paragrafen geven inzicht in hoe TSA invulling geeft aan haar service-verlenende en adviserende rol.

### 7.2. P&O

De afdeling is opgedeeld in beleidsontwikkeling, personeelsadvies en de personeels- en salarisadministratie. De afdeling ondersteunt en faciliteert de scholen en bestuur bij ontwikkeling en uitvoering van het personeelsbeleid.

Door de bestuurlijke fusie met het Regius College zullen beide P&O-afdelingen in 2022 samengevoegd worden. Het zal de nodige aandacht vragen om hier weer een nieuw goed werkend team van te smeden, de focus zal komend jaar dan ook liggen op samenwerking, teambuilding en een optimalisering van de dienstverlening aan alle scholen.

### 7.2.1. Beleidsontwikkeling

In 2020 is veel tijd gestoken in de keuze en implementatie van het nieuwe personeelsinformatiesysteem Afas dat op 1 januari 2021 succesvol live is gegaan. Door de bestuurlijke fusie met het Regius College ligt het komende jaar de focus op de integratie en harmonisatie van de administratieve processen en workflows. Leidende principes zullen zijn, efficiëntie, effectiviteit, klantvriendelijkheid en digitaal. Ook de rol die het systeem kan spelen bij implementatie van beleid zoals de gesprekscyclus is een thema.

Verder zal gekeken worden op welke wijze de secundaire arbeidsvoorwaarden zullen worden geharmoniseerd conform de afspraken met de vakbonden. Andere beleidsthema's zoals het functiebouwwerk, duurzame inzetbaarheid, leiderschapontwikkeling en strategisch personeelsbeleid zullen blijvend aandacht vragen.

### 7.2.2. Personeels- en salarisadministratie (PSA)

De PSA verricht de reguliere werkzaamheden van het beheren en administreren van de personeelsgegevens en het doen van de salarisverwerking. Verder ligt daar een belangrijke rol bij de integratie en implementatie van het samenvoegen van het personeelssysteem Afas voor het Trinitas en Regius College.

Het applicatiebeheer van Afas is ondergebracht binnen de afdeling, wat betekent dat de PSA de inrichting van Afas zelf beheert en ontwikkelt. Door de fusie zal er meer expertise op Afas op het gebied van functioneel beheer beschikbaar komen vanuit de ICT afdeling van het Regius College. Dit is een verrijking van het kennisniveau op de afdeling.

### 7.2.3. P&O adviseurs

De P&O adviseurs werken decentraal op de beide locaties en ondersteunen en adviseren de schoolleiding bij alle voorkomende personele aangelegenheden, waaronder ziekteverzuimdossiers, arbeidsrechtelijke vraagstukken en casuïstiek, werving & selectie etc.

Dit model zal ook toegepast gaan worden binnen het Regius College waarbij een P&O adviseur de schoolleiding zal gaan ondersteunen.

### 7.2.4. Bedrijfsarts

In 2020 is besloten is om per 1 januari 2021 het contract met de arbodienstverlener die ons de bedrijfsarts leverde, te ontbinden. In samenspraak met de MR is gekozen voor een samenwerking met de arbodienstverlener Fit Verzuimbeheer, in eerste instantie voor een jaar in verband met de mogelijke samenwerking met het Regius College. Voor het jaar 2022 is het contract met een jaar verlengd. Vanwege de zachte landing zullen beide scholen nog een jaar langer werken met hun huidige arbodienstverlener.

## 7.3. Bedrijfsvoering & Control

### 7.3.1. Facilitair & Huisvesting

De afdeling facilitair ondersteunt de scholen en de organisatie op het gebied van huisvesting, onderhoud, facilitaire zaken en inkoop & aanbesteding.

#### *Gebouw comfort & veiligheid*

##### *Ventilatie & duurzaamheid subsidie (SUVIS)*

Het Trinitas college beschikt op beide scholen over moderne ventilatiesystemen. Vanaf het moment dat corona aan de orde was, is samen met de externe experts op het gebied van klimaat en meet- en regelsystemen veel tijd en energie gestoken in het controleren en verder optimaliseren van deze systemen.

Een aantal activiteiten op dit terrein:

- ramen die dicht geschroefd zaten zijn open gemaakt;
- basisgegevens van de installaties zijn gecheckt;
- communicatie over klimaat aan ouders en personeel heeft diverse malen plaatsgevonden door bestuur;
- tijden dat het systeem draait zijn wanneer nodig aangepast;
- er wordt regelmatig gelucht door ramen en deuren na of tijdens lessen open te zetten;
- Voor de VO-raad is een uitgebreide vragenlijst over klimaat ingevuld en zijn in twee lokalen per locatie metingen gedaan volgens een heleboel eisen. Deze metingen voldoen aan de geldende normen en zijn met de vragenlijst ingeleverd bij de VO-raad;
- kanalen zijn getest met LUKA testen door ze onder hoge druk te zetten;
- luchtkleppen zijn nagelopen en verder opengezet;

Onder de verantwoordelijkheid van gemeente Heerhugowaard is een SUVIS subsidieaanvraag opgesteld voor verdere ontwikkelingen op het gebied van ventilatie en duurzaamheid. Het bedrijf Slim Opgewekt heeft deze subsidie namens de gemeente Heerhugowaard voor ons aangevraagd. De aanvraag betreft:

- a. optimalisering ventilatie maatregelen;
- b. energiemonitoring;
- c. duurzame verwarming en koeling;
- d. ledverlichting;
- e. eigen opwekking PV-zonnepanelen.

Deze subsidie is toegekend. Dat wil zeggen dat het Rijk 30% van de kosten financiert en Trinitas College 70%. In de investeringsbegroting 2022 zijn bedragen gereserveerd ter dekking van de 70% eigen kosten.

In het kader van duurzame verwarming en ventilatie zullen nieuwe warmtepompen worden geplaatst. De aanbesteding heeft plaatsgevonden, installatie volgt in 2022.

Er zijn proefopstellingen met deurroosters gerealiseerd om luchtcirculatie te optimaliseren. Op basis van de uitkomsten van de proef zal dit verder worden uitgezet.

Mogelijkheden voor extra zonnepanelen en ledverlichting worden in 2022 verder onderzocht en uitgewerkt.

### Onderhoud

Het onderhoud is opgedeeld in dagelijks onderhoud, onderhoudscontracten en meerjaren onderhoud. Contractonderhoud wordt o.a. uitgevoerd op de luchtbehandelingskasten, warmte en ventilatiesystemen, liften, koffiesystemen, tuinonderhoud, warmte/koude opslag bronnen, noodverlichting etc. Vanuit het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) is o.a. onderhoud uitgevoerd aan de vloeren, schilderwerk en zijn de alarmsystemen op beide locaties vervangen.

### Arbo

Aan de externe specialisten van Zorg van de Zaak is de opdracht verstrekt om een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) uit te voeren en het arbobeleid te actualiseren. De opdracht omvat de volgende onderdelen:

1. RI&E locatie Han Fortmann
2. RI&E locatie Johannes Bosco
3. RI&E PSA
4. Arbo- en verzuimbeleid

De RI&E conceptrapportages voor onderdeel 1 en 2 zijn opgeleverd en worden begin 2022 besproken met de schooldirecties en de medezeggenschap. De rapportages laten zien dat de basis goed op orde is en geven handvatten voor verdere verbeteringen. De onderdelen 3 en 4 worden begin 2022 verder voorbereid en uitgewerkt.

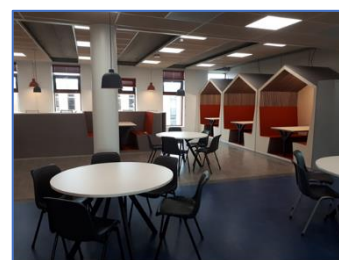
### Aanpassing & Inrichting:

Het onderwijs op het Trinitas College is in ontwikkeling en vraagt aanpassingen van de leer- en werkomgeving. In dat kader zijn de volgende werkzaamheden verricht en worden diverse projecten in de begroting opgenomen.

#### Johannes Bosco

Bij Johannes Bosco zijn onder andere de volgende zaken gerealiseerd:

- aanpassing van het leerplein van de ontdekkende leerweg (OL)
- vernieuwing technieklokalen
- realisatie van een pannaveld
- het plaatsen van een elektrische laadpaal.



Voor 2022 zijn onder andere gebouwaanpassingen gepland bij Zorg & Welzijn, Dienstverlening & Producten en de aula's.

#### Han Fortmann

In het schooljaar 2020-2021 is er in een werkgroep met docenten, schoolleiding, onderwijs ondersteunende personeel en Facilitair gesproken over aanpassingen aan het gebouw. Vervolgens zijn er uit alle teams ideeën opgehaald en op basis van de opbrengsten van de werkgroep/uit de teams is er een programma van eisen/wensen opgesteld en in de schoolleiding vastgesteld. Dit programma van eisen is rond de zomer aan diverse architectenbureaus gestuurd en op basis hiervan is in september 2021 met twee architectenbureaus een pitch gehouden over hun eerste ideeën en voorgestelde aanpak. Dit heeft geleid tot een keuze voor een architectenbureau. De volgende stap is nu de nadere concretisering van de plannen waarbij vanuit meerdere aanknopingspunten zal worden gekeken naar wat we vanuit beleidsthema's en onderwijskundige thema's willen bereiken met onze leerlingen en wat we willen uitstralen.

### 7.3.2. Automatisering & informatisering

In de werkomgeving, maar ook steeds meer in de leeromgeving, is goede en betrouwbare automatisering en informatisering een belangrijke ondersteunende factor. Op dit vakgebied wordt een veelheid aan activiteiten uitgevoerd om leerlingen en personeel maximaal te ondersteunen met een ICT-infrastructuur, geautomatiseerde werkplekken, onderwijs en onderwijs-ondersteunende applicaties en processen en informatie.

De afgelopen periode zijn naast de gebruikelijke werkzaamheden o.a. de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

#### Eigen notebook van leerlingen

De brugklasleerlingen nemen al een aantal jaren een eigen notebook mee. Via een externe leverancier bieden wij de mogelijkheid om een goed notebook aan te schaffen. Onderdeel van dat aanbod is een stimuleringsbijdrage voor een servicepakket ter waarde van € 125.



Nieuwe laptops voor personeel

Voor ouders die aantoonbaar minder draagkrachtig zijn of principiële bezwaren hebben wordt een passende oplossing gezocht zoals een leenlaptop of een betalingsregeling. Hiermee worden leerlingen niet uitgesloten van het volgen van onderwijs op het Trinitas College.

#### *Laptops personeel*

Er zijn nieuwe laptops aangeschaft voor al het personeel en alle leslokalen zijn voorzien van nieuwe dockingstations.

#### *Online veiligheid*

De mailfilters zijn strenger ingesteld i.v.m. met een toenemende aantal phishingmails en in de week-journals van de scholen is extra aandacht gegeven aan dit thema.

Alle firmware van de Firewalls is bijgewerkt naar de nieuwste versie en is er een plan gemaakt om de Firewalls te vervangen. Ook de firmware van alle Wireless Access Point ( $\pm$  300 stuks) is bijgewerkt naar de nieuwste versie.

Er is een ICT security scan uitgevoerd. Hieruit zijn diverse aanbevelingen gekomen. Deze worden geïnterpreteerd en beoordeeld. Op basis hiervan worden acties uitgezet.

Er is een start gemaakt met de verkenning en realisatie van de back-up mogelijkheden van de online opslag van gegevens in de cloud. Het gaat hierbij om de e-mail van de medewerkers, de documenten die medewerkers opslaan in OneDrive en in de verschillende Teamsomgevingen.

### **7.3.3. Privacy (AVG)**

#### *Bewustwording onder leerlingen en personeel*

Het creëren van bewustwording (awareness) onder personeel en leerlingen is belangrijk omdat het menselijk handelen de belangrijkste schakel is in informatiebeveiliging en omgang met privacy. Om die reden is samen met het Regius College gezocht naar een bewustwordingsprogramma en is een contract afgesloten met AVG-trainingen. De AVG-trainingen zijn tweejarige leerlijnen die bestaan uit basistrainingen en opfriscursussen. In november zijn collega's uitgenodigd deel te nemen aan deze e-learning en deze staat open tot 1 maart 2022.

Leerlingen in de onderbouw van Johannes Bosco hebben deelgenomen aan de e-learning Stop cyberpesten en bescherm je persoonsgegevens. Hiermee leren leerlingen wat persoonsgegevens zijn, hoe je er online mee om kan gaan en wanneer er sprake is van online pesten.

#### *DPIA AFAS*

In februari 2021 is de DPIA (Data Protection Impact Assessment) voor Afas afgerond. Een DPIA is een wettelijke verplichting vanuit de AVG en is een instrument om vooraf de privacy risico's van gegevensverwerking in kaart te brengen en vervolgens maatregelen te kunnen nemen om de risico's te verkleinen.

Deze DPIA is in samenwerking tussen de betrokken medewerker van de afdeling P&O en de privacy coördinator uitgevoerd en afgestemd met de FG.

#### *DPIA Somtoday*

De privacycoördinator nam deel aan de DPIA van Somtoday, ons leerlingadministratiesysteem (LAS), geïnitieerd door Kennisnet voor alle systemen in het PO en VO. De DPIA is in mei afgerond en de uitkomsten zijn middels een webinar en een format gedeeld met alle scholen die gebruik maken van Somtoday. Het format is vervolgens afgestemd op de situatie op het Trinitas College en gedeeld met de MR en FG.

### *Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG)*

Het bestuur heeft conform het voorstel van de netwerkgroep IBP het contract met de FG verlengd. De privacy-coördinatoren van de aangesloten besturen zijn tevreden over de samenwerking met en de expertise van de Lumen group. Elke vier weken heeft de privacy-coördinator een bijpraatmoment met de Lumen group. In deze overleggen zijn de DPIA's besproken van AFAS en Somtoday en worden actualiteiten besproken en vragen beantwoord.

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

### *Beveiligingsincidenten*

In 2021 zijn zeven beveiligingsincidenten gemeld bij het meldpunt. Bij drie incidenten is overleg geweest met de FG en van één incident is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Het betrof de volgende incidenten:

Een datalek bij ons roosterprogramma Zermelo, een phishing mail, foutieve autorisaties in ons nieuwe personeelsinformatiesysteem Afas, het gebruik van een foutief e-mailadres van een ouder, onbeheerd laten van een personeelsdevice waarvan misbruik is gemaakt en poststukken met persoonsgegevens die zoek zijn geraakt bij Post NL.

Er is één verzoek binnen gekomen aangaande beperking van opslag van persoonsgegevens van een personeelslid. Dit verzoek is gehonoreerd.

### **7.3.4. Financiën & Boekenfonds**

De afdeling financiën verzorgt de financiële administratie, de facturering en inning van ouderbijdragen en voert de coördinatie van het interne boekenfonds.

#### *Accountant*

In 2021 heeft de nieuwe accountant Flynth de jaarrekening en jaarverslag gecontroleerd. Met minimale aanloopproblemen is dit traject naar tevredenheid van beide partijen verlopen.

In het najaar heeft de accountant de interim controle uitgevoerd. De adviezen uit de managementletter 2020 zijn in 2021 zijn door Trinitas College proactief opgepakt wat heeft geleid tot een mooi resultaat in de managementletter 2021,

#### *Overstap naar schatkistbankieren*

In januari is gestart met schatkistbankieren. De spaartegoeden die we hadden uitstaan bij de verschillende banken zijn begin 2021 overgeheveld naar de rekening bij het ministerie van Financiën. De betaalrekening bij de ING is nu gekoppeld aan deze rekening en alle overtollige gelden worden automatisch afgeroomd naar de schatkistrekening. Andersom wordt het saldo van de rekeningcourant bij een betaling automatisch aangevuld via de schatkistrekening waardoor het saldo bij de ING aan het eind van elke dag op 0 komt te staan. Daarom betalen we nu geen negatieve rente meer. Door de goede voorbereidingen van de afdeling is deze overgang zonder problemen verlopen.

#### *Facturering en inning ouderbijdragen*

Ouders betalen een vrijwillige algemene ouderbijdrage per leerling voor diverse activiteiten en excursies. Daarnaast worden ook bijdragen van ouders geïnd voor tweetalig onderwijs (tto) en bepaalde facultatieve examens, reizen en overige. De facturering en inning van deze bijdragen wordt verzorgd door de financiële administratie.

Als gevolg van de coronacrisis konden veel facultatieve reizen, o.a. Parijs en Londen, de tto-reis naar Engeland en de stedenreis havo 4, niet doorgaan. In afstemming met bestuur, directies en organisatoren is geprobeerd de kosten zoveel mogelijk te verhalen en is besloten de door ouders betaalde bedragen per reis terug te betalen. Evenals in 2020 een enorme inspanning van de financiële administratie.



In schooljaar 2021-2022 hebben we op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren de wijze van sparen voor meerdaagse reizen aangepast zodat iedere leerlingen een eigen spaarpot opbouwt en ouders in het organisatiejaar van een grote reis niet ineens een hoge bijdrage moeten betalen.

## 8. GOVERNANCE

### 8.1. Code Goed Bestuur Voortgezet Onderwijs

De Code Goed Bestuur Voortgezet Onderwijs is op de stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard van toepassing. Er wordt binnen het bestuur en de raad van toezicht veel waarde gehecht aan governance, dat wil zeggen: de wijze van besturen, de gedragscode en het toezicht op de organisatie. Transparantie staat hoog in het vaandel. Daarom leggen we zoveel mogelijk afspraken vast in regelingen, die voor eenieder inzichtelijk zijn.

De Raad van Toezicht (RvT) van het Trinitas College dient op grond van de statuten en reglementen jaarlijks verantwoording af te leggen over haar werkzaamheden en functioneren. Dit verslag betreft de verantwoording over het jaar 2021.

De RvT functioneert zelfstandig en stelt eigen kaders op. Bij de samenstelling van de raad wordt rekening gehouden met verschillende disciplines, verscheidenheid en het kritische vermogen van de raad. De raad gaat niet alleen uit van de input vanuit de voorzitter Raad van Bestuur (RvB), maar zoekt ook via eigen kanalen informatie over de organisatie. Tweemaal per jaar bezoekt de RvT een vergadering van de medezeggenschapsraad (MR) of vindt er via een andere werkwijze uitwisseling van informatie plaats. Jaarlijks presenteren de directeuren hun plannen in een RvT-vergadering. Leden van de RvT bezoeken activiteiten van de scholen op uitnodiging of op eigen initiatief.

Middels publicaties op de website, vermelding in het jaarverslag en verwerking van lidmaatschapseisen in statuten en reglementen voldoen we aan alle lidmaatschapseisen.

### 8.2. Raad van toezicht

#### 8.2.1. Samenstelling/mutaties

De RvT bestond in 2021 uit vijf onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op kennis en ervaring op het terrein van onderwijs, financiën, bestuur en politiek.

Geheel 2021 heeft vanuit de Stichting Blikverruimers mevrouw Yayouk Willems als trainee met de RvT meegedraaid.

De RvT houdt drie benoemingstermijnen aan van drie jaar. Dit is een bewuste keuze in afwijking van de in de Governance code genoemde twee termijnen van vier jaar. De RvT beoogt met periodes van drie jaar meer continuïteit in de beschikbare kennis, expertise en ervaring te bewerkstelligen. De RvT staat in vergelijking met de standaardtermijn vaker stil bij de eigen competenties en heeft vaker een natuurlijk moment om de mix van competenties waar nodig te veranderen. Tevens wordt op deze manier de kans op een uitstroom van meerdere leden op hetzelfde moment verkleind.

(Overigens zal de nieuwe RvT, de RvT die ontstaat per 2022 voor de nieuwe samenwerkingsorganisatie en in plaats van de RvT van het Trinitas College komt, een rooster van aftreden hanteren dat wel conform de Governance Code is.)

#### 8.2.2. Werkwijze

De RvT vergaderde in 2021 (fysiek of digitaal) vijfmaal regulier in aanwezigheid van de RvB en wel op 2 maart, 13 april, 21 juni, 25 oktober en 14 december. De vergaderingen worden voorbereid in overleg tussen de voorzitters van de RvT en de RvB. Voorafgaand aan iedere vergadering heeft de RvT vooroverleg waarbij de voorzitter van de RvB niet aanwezig is. Daarnaast heeft in het kader van het fusietraject met het Regius College een aantal extra kennismakings- en besluitvormingsbijeenkomsten plaatsgevonden.

T.b.v. de fusie zijn er vanuit de RvT's van het Trinitas College en het Regius College twee werkgroepen ingericht. In de werkgroep inrichting nieuw College van Bestuur hebben vanuit het Trinitas de

heren Reneman en De Waard zitting gehad en in de werkgroep inrichting nieuwe Raad van Toezicht mevrouw Scholten en de heer Gladdines. Beide werkgroepen zijn bijgestaan door adviesbureau B&T, die het gehele fusietraject heeft begeleid.

De meest relevante besluiten en activiteiten van de RvT in 2021 betreffen:

- Goedkeuring jaarverslag 2020.
- Besluit dat er geen onoverkomelijke punten zijn om als RvT samen te gaan werken met de RvT van het Regius College.
- Besluit dat de nieuwe RvT aan de slag kan om de conceptdocumenten te maken.
- Vaststelling van de procedure en de profielschets t.b.v. de inrichting van het nieuwe College van Bestuur t.b.v. samenwerkingsstichting.
- Goedkeuring aan de verlenging van het schoolplan 2018-2022 met twee jaar.
- Goedkeuring aan de voordracht om Anne Hoekstra te benoemen als voorzitter college van bestuur van de samenwerkingsstichting.
- Besluit tot goedkeuring van de statuten van de samenwerkingsorganisatie.
- Besluit tot verlenging van de stageperiode van Yayouk Willems t/m 31 december 2021.
- In het kader van deskundigheidsbevordering zijn o.m. themabijeenkomsten bijgewoond, die vanuit de Topgroep (directie en schoolbestuurders uit de omgeving) georganiseerd werden. Ook zijn de leden van de RvT lid van de VTOI-NVTK (Vereniging voor toezichthouders in onderwijsinstellingen en kinderopvang) waar seminars worden bijgewoond, kennis wordt gedeeld en specifieke cursussen worden gevolgd.
- Er heeft meerdere keren overleg plaatsgevonden met de MR, o.a. over het thema samenwerking met het Regius College.
- Inwilliging van het ontslagverzoek per 1 januari 2022 van bestuurder A.A. Heijnen.
- Besluit dat een formele zelfevaluatie doorgeschoven wordt naar 2022.
- Vaststelling dat er in 2021 geen signalen van fraude/integriteit ontvangen zijn.
- Goedkeuring van het meerjarenperspectief 2022-2025 en de begroting 2022.
- Vaststelling dat de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard met ingang van 1 januari 2022 opgeheven wordt.
- Het geheel aan vergoedingen voor de RvT bedroeg in 2021 in totaal € 13.762,50.

### **Auditcommissie**

De auditcommissie, in 2021 bestaande uit Jan Stuifbergen en Geert Gladdines, heeft dit jaar twee besprekingen gevoerd met de bestuurder, de controller en het hoofd financiën. In maart heeft overleg plaatsgevonden over het concept jaarverslag 2020 en het concept accountantsverslag 2020. Tijdens de april-vergadering van de RvT heeft zij verslag uitgebracht van deze bespreking. In december heeft de auditcommissie overlegd met de bestuurder en de controller over het meerjarenperspectief 2022-2025, de begroting 2022 en de managementletter. De auditcommissie heeft verslag gedaan in de RvT-vergadering van 14 december 2021.

### **Remuneratiecommissie**

De remuneratiecommissie, bestaande uit voorzitter Derk Reneman en vicevoorzitter Hubert de Waard, voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de voorzitter van de RvB. Het gesprek in 2021 werd gevoerd naar aanleiding van de ontslaanvraag per 2022.

### **Nevenfuncties voorzitter Raad van bestuur**

De bestuurder is actief in de VO-raad als voorzitter van een themacommissie en maakt deel uit van het bestuur van Playing for Success, de AONHW (academische opleidingsschool), de Algemene Ledenvergadering van het SWV en de Stichting de Grote Prijs. Dit zijn onbezoldigde werkzaamheden die voortkomen uit de functie van voorzitter Raad van Bestuur van het Trinitas College.

Daarnaast is de bestuurder lid van de externe klachtencommissie van SOVAZ (Stichting Voortgezet Onderwijs Amsterdam Zuid). Dit betreft een bezoldigde nevenfunctie waarbij alleen tijd en reiskosten vergoed worden als er daadwerkelijk werkzaamheden worden verricht. In 2021 is dat niet het geval geweest.

### **Zelfevaluatie RvT**

Conform artikel 9.3 van het referentiereglement, het reglement dat de werkzaamheden van de RvT regelt, stelt de RvT jaarlijks het eigen functioneren aan de orde. In het kader van de aanstaande bestuurlijke fusie met het Regius College heeft de RvT besloten de zelfevaluatie door te schuiven naar 2022 op een door de nieuwe RvT nader te bepalen moment op een nader te bepalen wijze.

### **8.2.3. Jaarverslag RvT**

#### **Status Trinitas College**

2021 was in vele opzichten een bijzonder jaar. Niet alleen trok de Coronacrisis onverminderd voort, ook de samenwerking met het Regius College werd onomkeerbaar. De RvT constateert dat in weerwil van deze omstandigheden onderwijs is gegeven op hoog niveau. We zijn van het Trinitas College gewend dat ook bij zwaar weer – of het nou dalende leerlingenaantallen of Coronabeperkingen zijn – wordt geleverd. We realiseren ons ook dat dit allerm minst vanzelfsprekend is. Het is dankzij de grote inzet, flexibiliteit, professionaliteit en betrokkenheid van alle medewerkers – van alle docenten, ondersteunend personeel, teamleiders en directies. Het belang van onze leerlingen is steeds nummer één gebleven en dat is een groot compliment waard. Bovenal willen we het vertrouwenwekkende en zorgvuldige optreden van onze bestuurder en zijn collegiale optreden in de samenwerking met het Regius College benoemen. Mede daarom is de samenwerking relatief soepel tot stand gekomen. Financieel staat het Trinitas College er goed voor. In weerwil van de teruglopende leerlingaantallen is de begroting in evenwicht en is er ruimte om doorlopend te investeren in verbetering van de onderwijskwaliteit. Het Trinitas College is een aantrekkelijke school met een dito onderwijsaanbod.

#### **Informatiebronnen RvT**

De RvT baseert haar oordeel op eigen waarnemingen en op basis van de verkregen informatie uit diverse (onafhankelijke) bronnen. Voorbeelden hiervan zijn het perspectiefplan, de periodieke managementrapportages, het jaarverslag, het verslag van de externe accountant, de verslagen van de vergaderingen van de MR (Medezeggenschap Raad, inclusief vertegenwoordiging van leerlingen en ouders), de jaarlijkse bijeenkomsten met de MR, de weekberichten van de schoolleiding, het verslag van de onderwijsinspectie, de wekelijkse personeelsnieuwsbrief, de lokale kranten, de landelijke bladen en relevante websites (m.b.t. de ratings). Indien fysiek mogelijk, krijgen nieuwe leden van de RvT een rondleiding op de scholen en RvT-leden bezoeken activiteiten van de scholen op uitnodiging of op eigen initiatief. Jaarlijks presenteren de directeuren hun plannen in een RvT-vergadering. De RvT beoordeelt de kwaliteit van deze informatie als goed, met als kenmerken uitgebreid, relevant, informatief en betrouwbaar. Met name hebben we waardering voor de kwaliteit van de informatievoorziening van de bestuurder. De informatie biedt de RvT een goed beeld van de kwaliteit en ontwikkeling van de organisatie en impliciet van de kwaliteiten van de bestuurder. Ook de externe accountant informeert de RvT en bevestigt dat het Trinitas College de interne beheersing goed op orde heeft.

#### **Toekomstbeeld Trinitas College**

De scholen van het Trinitas College zullen de komende jaren in de nieuwe samenwerkingsorganisatie hun eigen smoel behouden en de ingezette onderwijsverbeteringen doorzetten. De ondersteuning van de primaire processen zal in de nieuwe organisatie verder professionaliseren en toekomstbestendiger worden. In een steeds complexer wordende samenleving wordt steeds meer van de onderwijsondersteuning gevraagd. Of het nu wet- en regelgeving op het gebied van de privacy is, de implementatie van ICT-systemen of de nieuwste regelgeving rond langdurige ziekte is, voor de kwaliteit

van het onderwijs is wezenlijk dat deze zaken niet alleen op orde zijn maar professioneel worden ingevuld. Ook het onderwijs zelf vraagt in toenemende mate om een aanpak over de grenzen van een enkele school heen.

2021 is het jaar dat het Trinitas College de zelfstandigheid verruilde voor samenwerking. Wij zijn ervan overtuigd dat daarmee het voortgezet onderwijs in Heerhugowaard toekomstbestendiger is geworden en de komende jaren nog verder zal worden versterkt.

### **Het functioneren van de RvT in een veranderende samenleving**

De RvT in haar huidige vorm verdwijnt. De RvT's van de stichtingen die fuseren gaan samen in een kleinere RvT voor de grotere samenwerkingsorganisatie. Daarmee nemen we afscheid van onze goed uitgebalanceerde RvT. Ook voor die nieuwe RvT gaat de aandacht uit naar het doorzetten van de professionalisering van het toezicht. Ook zal de nieuwe RvT blijven inzetten op toezicht dat conform de Governance code transparant, onafhankelijk en deskundig is, maar vooral ook wijs. Individuele leden blijven scherp op hun rol en houden ook elkaar daar scherp op. We hadden een trainee gevraagd om ons in de oude RvT bij deze kritische zelfreflectie te helpen, ten einde ons lerend vermogen te versterken, en hebben haar gevraagd de opdracht te verlengen en uit te breiden naar de nieuwe RvT.

## **8.3. Medezeggenschapsraad**

### **8.3.1. Werkwijze**

De formele overlegpartner van het bestuur is de medezeggenschapsraad (MR). De MR-vergaderingen worden inhoudelijk voorbereid door overleg tussen directie, locatie-PMR en locatie-ouder/leerlinggeleding. De agenda wordt vastgesteld na overleg tussen het dagelijks bestuur (voorzitter en secretaris) van de MR en de bestuurder. Voorafgaand aan iedere vergadering heeft de MR vooroverleg waarbij de bestuurder niet aanwezig is.

Met ingang van schooljaar 2021-2022 heeft voorzitter Erik Kaan (docent Johannes Bosco) zijn werkzaamheden als voorzitter overgedragen aan Ira Locatelli (docent bij Han Fortmann). Voor de periode september t/m december 2021 heeft Ira Locatelli de taken van voorzitter, secretaris en penningmeester op zich genomen. Voor het notuleren van de vergadering in diezelfde periode is externe ondersteuning gevraagd.

Vanaf de bestuurlijke fusie in januari 2022 zal er met deelraden gewerkt gaan worden per locatie. Hierin nemen de huidige MR-leden zitting:

- Voor het JB: Jelle Aaij en Bart Estoppij (leerlingengeleding), vacatures (oudergeleding), Carolien Blokdijk-Beers, Vincent Janse, Misha van Toor, Mariska Veltenaar (personeelsgeleding)
- Voor het HF: Claudia Schaap en Pascale Bouwman (oudergeleding), Noémie Sarkisjan en Celine Pham (leerlingengeleding), Jacco Butter, Ellen Groot, Anita de Jong en Ira Locatelli (personeelsgeleding)

### **8.3.2. Jaarverslag medezeggenschapsraad**

In het kalenderjaar 2021 heeft de MR zeven keer (februari, april, mei, juni, september, november en december) in fysieke of digitale vorm overleg gevoerd met de bestuurder. Tijdens (een deel van) de vergadering in december was de Raad van Toezicht bij de MR te gast.

De MR is intensief betrokken geweest bij het besluit tot de bestuurlijke fusie met het Regius College in Schagen (RC). In de vergadering zijn de stappen in het traject uitgebreid doorgenomen en besproken, waaronder de fusie-effectrapportage en personele gevolgen en het profiel en de procedure nieuw college van bestuur. De werkgroep medezeggenschap heeft onderzocht hoe de nieuwe medezeggenschapsstructuur eruit zou kunnen zien en voorstellen gedaan. Er heeft een ouderraadpleging onder ouders van beide scholen plaatsgevonden. Op 26 oktober heeft een overleg met een delegatie van de (G)MR-en, bestuurders en een vertegenwoordiger van B&T plaatsgevonden

over de medezeggenschapsregelingen voor de nieuwe stichting, de overgangsregeling medezeggenschap (1 januari 2022 t/m 31 juli 2022), de advies- en instemmingsaangelegenheden, de personele gevolgen van de fusie en de harmonisatie van het personeelsbeleid.

Onderwerpen van niet-besluitvormend overleg zijn o.a. geweest: allerlei punten die de coronamaatregelen met zich mee brachten, het onderwijs op afstand, het mobiliteitsbeleid, de extra urenvergoeding PMR in 2020-2021, de onderwijsresultaten, de PR en aantallen aanmeldingen, de ouderbetrokkenheid, leerlingparticipatie, de tevredenheidsonderzoeken, de functiemix 2021-2022, de managementrapportages juni en oktober, het veiligheidsbeleid en de zorgen over de achterstanden die leerlingen door de coronacrisis hebben opgelopen.

De MR heeft zijn instemming gegeven aan het beleid interne overstap leerlingen, gewijzigde lessentabellen van Johannes Bosco i.v.m. start flexonderwijs, de tekstaanpassing in de bevorderingsnormen van de ONS-klassen Han Fortmann, de notitie schoolkosten en ouderbijdrage 2021-2022, de notitie vacatures LC/LD Han Fortmann, de verlenging van het schoolplan met twee jaar, de formatieplannen 2021-2022 inclusief lessentabellen en takenlijst, de aanpassing van de determinatie/bevordering brugklassen 2020-2021, de voorstellen voor invulling van het Nationaal Onderwijs Programma, de teksten voor de schoolgidsen 2021-2022, het examenreglement en PTA's voor schooljaar 2021-2022, de bevorderingsnormen voor 2020-2021, het toelatingsbeleid eerste leerjaar 2022-2023 en het toelatingsbeleid instroom hogere leerjaren, de werkkostenregeling 2021, de gewijzigde gedragscode personeel, de notitie extra inzet onderwijsontwikkeling Han Fortmann.

Door de coronacrisis is ook in 2020 de examenperiode en overgangsprocedure anders verlopen. De MR heeft ingestemd met het voorstel voor compensatie voor extra werk van docenten in de aangepaste examenperiode, de aanvullende bekostiging van eindexamenwerk voor personeel en de tijdelijke aanpassingen in de bevorderingsnormen 2020-2021.

De MR heeft een positief advies gegeven over de vakantieregeling 2022-2023 en het jaarverslag 2020.

De financiële commissie heeft in mei met de bestuurder en het hoofd bedrijfsvoering gesproken over het jaarverslag 2020 en in december het meerjarenperspectief 2022-2025.

Lid van de oudergeleding Han Fortmann, Rob Tavenier heeft in t/m juli 2021 namens het Trinitas College als ouder zitting gehad in de OPR (OndersteuningsPlanRaad), samen met ondersteuningscoördinator Sophie Versfeld. Met ingang van het nieuwe schooljaar heeft Pascalle Bouwman (oudergeleding HF) dit overgenomen.

Het overleg met de bestuurder is in 2021 opnieuw naar volle tevredenheid van de medezeggenschapsraad verlopen en daarmee is het goed mogelijk geweest om de medezeggenschap binnen het Trinitas College op de juiste wijze uit te voeren.

#### **8.4. Horizontale dialoog**

Als Trinitas College hechten we veel waarde aan een goed horizontale dialoog. Op transparante wijze verantwoording afleggen en tegelijk kennis en informatie delen over en ten behoeve van het gevoerde beleid.

Via de MR spreken medewerkers, ouders en leerlingen in formele zin mee over het schoolbeleid. Voorstellen voor nieuw beleid worden ter instemming of advies voorgelegd aan de MR. Tevens wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid. De diverse geledingen, waaronder de ouders in de ouderverenigingen van de beide scholen, voeren overleg met de directies over schooleigen zaken. Op beide scholen wordt gewerkt met klankbordgroepen waarin ouders en

leerlingen direct betrokken worden bij leerlingzaken en het onderwijs in betreffende jaarlagen of afdelingen.

De bestuurder heeft jaarlijks minimaal twee keer overleg met de locatie-PMR waarbij zonder agenda, allerlei zaken besproken worden.

De bestuurder is zo veel mogelijk aanwezig op themadagen, studiedagen, teambijeenkomsten of laat zich uitnodigen bij activiteiten waarvan medewerkers het belangrijk vinden dat hij aanwezig is.

Het Trinitas College participeert in het project 'Scholen op de kaart' ([www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)), waarbij cijfermatige informatie over scholen voor voortgezet onderwijs verzameld wordt in één systeem. Deze informatie, afkomstig van DUO, Onderwijsinspectie en van de scholen zelf, wordt bewerkt en gevisualiseerd in twintig vensters, bedoeld voor bezoekers om VO-scholen met elkaar te vergelijken.

Het bestuursverslag en de jaarrekening worden na vaststelling op de website van de school geplaatst.

Via de schoolgidsen 2020-2021 en 2021-2022 (op de website) zijn de ouders geïnformeerd over allerlei schoolse zaken en resultaten.

In de loop van een schooljaar worden ouders en leerlingen regelmatig geïnformeerd door de directies over zaken die specifiek de locaties betreffen.

In 2021 heeft de bestuurder zelf ook informatie verstrekt via brieven en de website daar waar het corona betrof en de maatregelen die Trinitas-breed getroffen zijn. Voor vragen omtrent dit thema is, naast de mogelijkheid om de bestaande infomailboxen te gebruiken, een apart mailadres [corona@trinitascollege.nl](mailto:corona@trinitascollege.nl) ingericht waar ouders vragen konden stellen die alle door het bestuur beantwoord zijn.

## **8.5. Klachten en integriteit**

Het uitgangspunt van het Trinitas College is dat klachten in de eerste plaats op school worden opgelost. Veruit de meeste problemen in de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden opgelost. Een leerling, ouder of personeelslid kan zich ook altijd wenden tot één van de contactpersonen van de school. Naast de contactpersonen heeft de school ook een externe vertrouwenspersoon. Indien de afhandeling, gelet op de aard van de klacht, niet via een van de bovengenoemde wegen mogelijk is gebleken of als deze niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan de betrokkene een beroep doen op de klachtenregeling van de school die te raadplegen is op de website.

### **8.5.1. Meldingen bij het bestuur**

In het kader van de klachtenregeling is er één klacht van een ouder/leerling door het bestuur behandeld en na overleg met wederzijdse instemming afgehandeld.

Het bestuur heeft een klacht van een medewerker in behandeling genomen betreffende een waarschuwing.

### **8.5.2. Meldingen bij contact- / interne vertrouwenspersonen**

Afgesproken is dat de contactpersonen, gebaseerd op het model van de externe vertrouwenspersoon, een rapportage opstellen van aantallen en aard van de meldingen en dat deze jaarlijks, geanonimiseerd, met het bestuur besproken worden. Op deze manier kunnen we als lerende organisatie zicht krijgen op het type klachten en preventieve acties ondernemen waar dat nodig is.

De volgende meldingen zijn over 2021 bij de contactpersonen gedaan door medewerkers, ouders en leerlingen:

<b>Meldingen bij contactpersonen</b>						
Aard van de meldingen:	HF		JB		Totaal:	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
m.b.t. ervaren pestgedrag: bejegening	2	2		3	2	5
m.b.t. (seksuele) intimidatie		1	2	2		3
m.b.t. (verbale) agressie	1		1		2	
m.b.t. discriminatie		1				1
melding werk gerelateerd / functioneren	5	6	2	5	7	11
melding overig	1	5	3	2	4	7

We zien een toename van het aantal meldingen op vrijwel alle terreinen. Omdat het in alle gevallen om anonieme gegevens gaat, is een verdere analyse op dit moment niet mogelijk. Het is echter wel een aandachtspunt om in 2022 met de contactpersonen te bespreken. Uit het feit dat er geen beroep gedaan is op de externe vertrouwenspersoon en de landelijke klachtencommissie is de conclusie gerechtvaardigd dat alle meldingen door de contactpersonen zelf of via bemiddeling van de contactpersonen op adequate wijze en in vrijwel alle gevallen naar tevredenheid van de melder zijn opgepakt.

### **8.5.3. Verslag externe vertrouwenspersoon**

In 2021 is geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon.

In een separaat verslag doet de externe vertrouwenspersoon verslag van de activiteiten in 2021.

### **8.5.4. Klokkenluidersregeling**

In 2018 is conform de wet na instemming van de MR de aangepaste klokkenluidersregeling door het bestuur vastgesteld waarbij aangesloten is bij de landelijke geschillencommissie voor ouders en leerlingen. Er zijn in 2021 geen meldingen gedaan die binnen deze regeling vallen of behandeld zijn.

## 9. ONDERWIJS & FINANCIËN

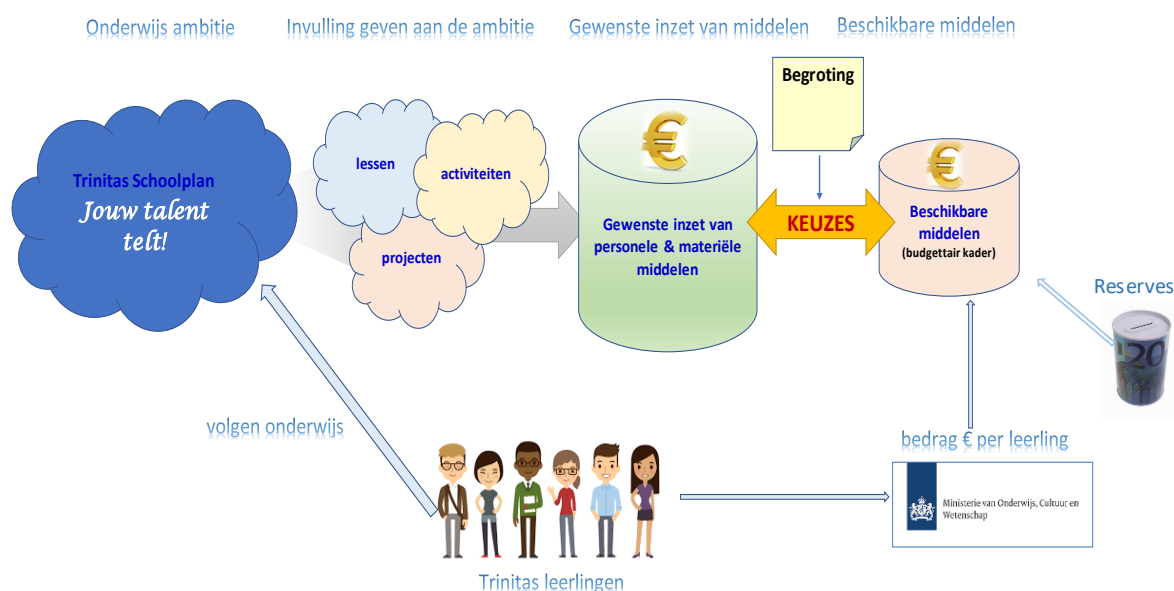
Het financieel beleid is erop gericht de ambities van de school waar te kunnen maken, investeringen in onderwijs en kwaliteit, personeel en huisvesting te kunnen blijven doen en een verantwoorde algemene reserve te behouden.

### 9.1. Samenhang tussen onderwijsambitie en financiën

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

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

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



Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen baten, budget en begroting.

#### Baten

Baten zijn de inkomsten die we voornamelijk vanuit OCW of het samenwerkingsverband (SWV) ontvangen op basis van het aantal leerlingen op teldatum 1 oktober en/of door OCW en SWV vastgestelde bedragen per leerling.

#### Budget

Het budgettaire kader is bepalend voor de financiële ruimte die jaarlijks beschikbaar is. De structurele gelden vanuit OCW/SWV, diverse subsidies en overige ontvangsten, eventueel aangevuld met door de bestuurder vastgestelde bedragen uit de reserves, vormen het budgettaire kader.

#### Begroting

Een begroting wordt wel eens gezien als 'iets voor de boekhouding'. Een begroting heeft echter een

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

Jaarlijks stelt het bestuur een meerjarenbegroting op. De meerjarenbegroting wordt opgesteld voor vier kalenderjaren en wordt jaarlijks in december na goedkeuring door de raad van toezicht door het bestuur vastgesteld. Na afloop van elk kalenderjaar verantwoordt het bestuur zich in het jaarverslag en de jaarrekening over de realisatie van de doelen in relatie tot de begroting. In de verplichte continuïteitsparagraaf in het jaarverslag worden de toekomstige ontwikkelingen en de meerjarenbegroting verder toegelicht.

Gedurende het jaar ontvangen de diverse budgethouders, de bestuurder en de raad van toezicht voortgangsrapportages en eindejaarprognoses om het proces te volgen en bij te sturen waar dat noodzakelijk of gewenst is.

### **Doelmatige en beleidsmatige sturing**

Voor de doelmatige en beleidsmatige sturing is de begroting en verantwoording van het Trinitas College opgebouwd uit de volgende onderdelen:

<b>onderdelen in de begroting</b>	
<b>hoofd verdeling</b>	<b>sub verdeling</b>
<b>basis formatie</b>	basis formatie
<b>materieel &amp; overig personeel</b>	materieel & overig personeel
<b>ouderbijdragen</b>	algemene ouderbijdrage
	facultatief (examens)
	facultatief (overigen)
	facultatief (reizen)
	TTO
<b>specifieke subsidies en doelen</b>	ambitie verbinding onderwijs, processen & systemen
	Techniekpact Noord-Kennemerland
	Techniek subsidie (fase 1)
	convenant onderwijs/ werkdrukgeden
	inhaal en ondersteuningsprogramma 20-21
	Extra Hulp Voor De Klas
	NPO-subsidie
	Nieuwkomers NPO
	Examengelden
	Heterogene brugklas
	SUVIS-subsidie

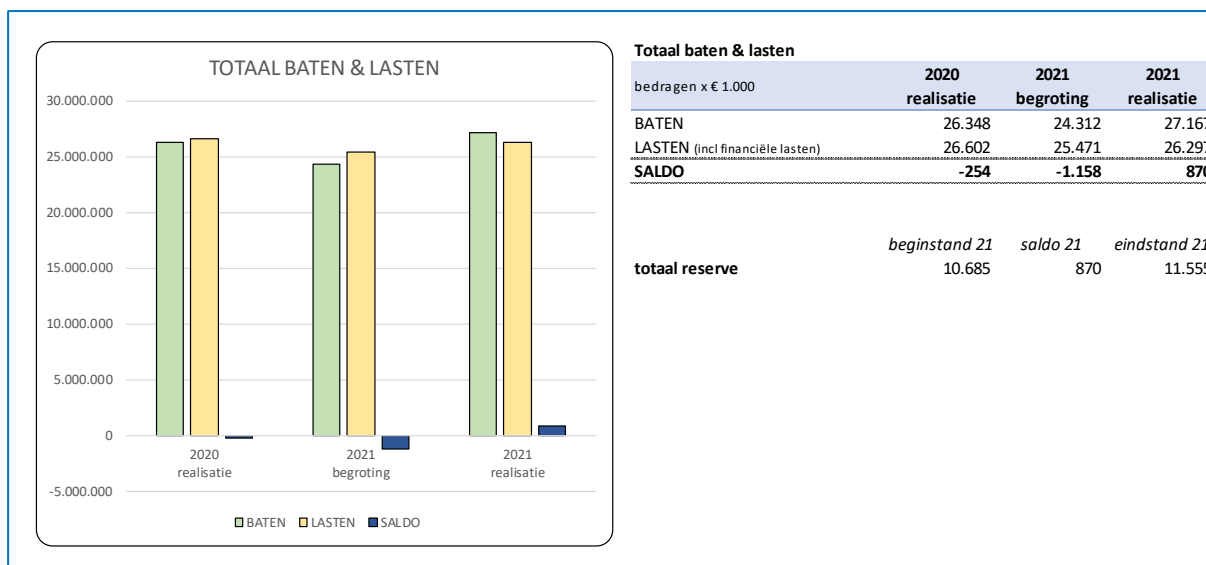
De verschillende onderdelen zijn opgebouwd uit de aangeleverde deelbegrotingen van de verschillende budgethouders op de scholen en bij TSA.

In de volgende paragraaf wordt per onderdeel een inhoudelijke toelichting gegeven en wordt de financiële stand van zaken 2021 toegelicht.

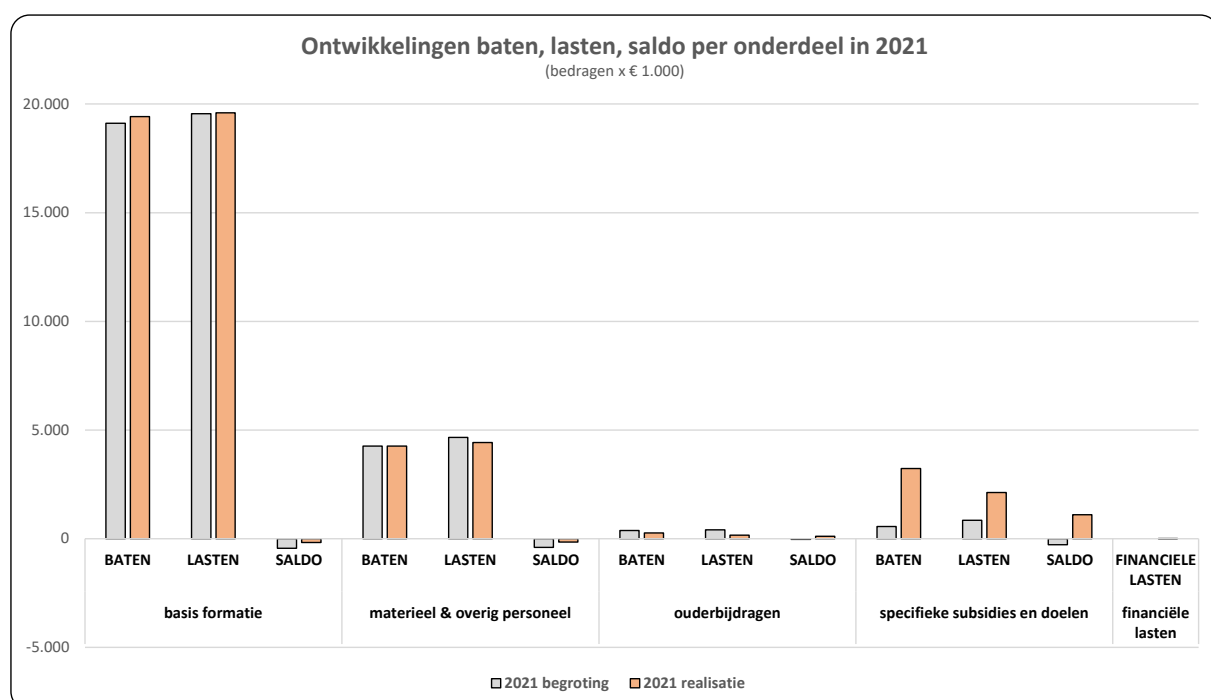
Vervolgens wordt in de continuïteitsparagraaf de ontwikkelingen in de komende jaren in beeld gebracht.

## 9.2. De inzet van de financiële middelen in 2021

### 9.2.1. Samenvatting



Per saldo wijken de baten en lasten op onderdelen af van de begroting. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door extra specifieke gelden die het Rijk in verband met de corona gedurende 2021 beschikbaar heeft gesteld. Dit betreffen o.a. de NPO-gelden, examengelden en de subsidie 'Extra Hulp voor de Klas'.



In de volgende paragrafen wordt de ontwikkeling in 2021 per onderdeel nader toegelicht.

#### 9.2.2. Basisformatie

##### Doel

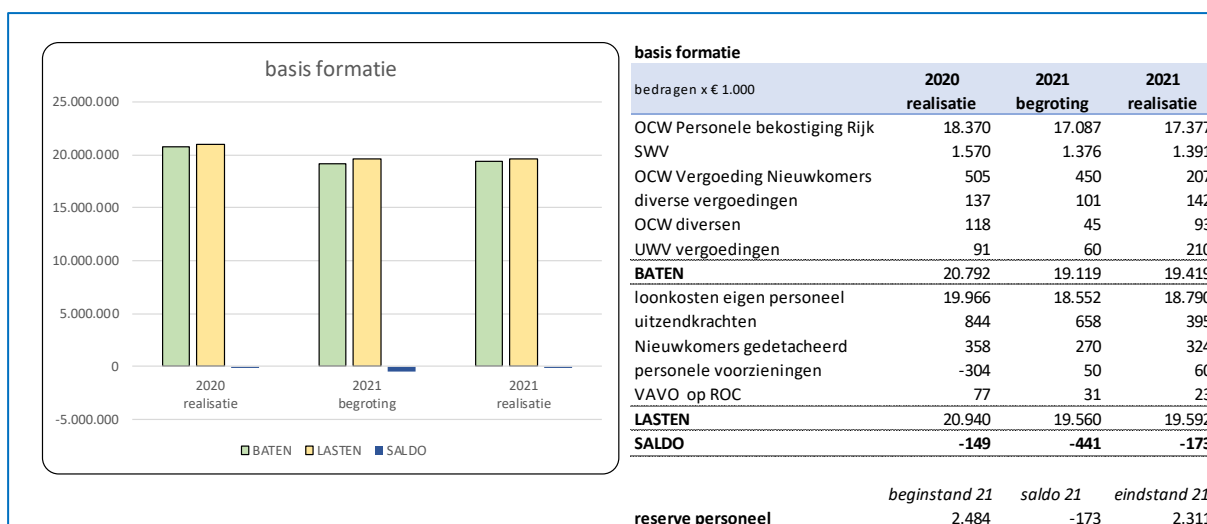
Het budget van de basisformatie wordt ingezet om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben en te houden. Bekwame, bevoegde en inspirerende docenten vormen de basis

van ons onderwijs, gesteund door bekwame en servicegerichte medewerkers van de ondersteunende diensten.

### Budget & Begroting

Het budget voor de basisformatie wordt met name gevormd door de personele bekostiging van OCW en de bekostiging vanuit het SWV. Daarnaast wordt het budget aangevuld met gelden uit de bestemmingsreserve personeel. De middelen worden ingezet voor personeel in loondienst, uitzendkrachten/externen en de kosten van detachering van vavo-leerlingen en nieuwkomers. De basis voor de begroting van personele inzet vormen de formatieplannen die jaarlijkse, na afstemming met de medezeggenschapsraad, worden vastgesteld.

### Ontwikkelingen in 2021



#### Baten:

Toelichting op de grootste verschillen:

- OCW-personeel: + € 290.000  
De prijsindex OCW is iets hoger en de verrekening uitkeringen is iets lager dan begroot.
- Nieuwkomers: - € 243.000  
De kwartaal bekostiging in 2021 is lager doordat er minder nieuwkomers waren en door een correctie op de nieuwkomersbekostiging over 2020.
- Diverse vergoedingen: + € 41.000  
De detacheringsinkomsten waren hoger dan begroot door een tweede detachering.
- OCW diversen: + € 48.000  
Extra bedrag vroegtijdig schoolverlaters door het behalen van de prestatienorm.
- UWV-vergoedingen: + € 150.000  
De vergoeding voor zwangerschap en de compensatie transitievergoedingen voor medewerkers ziek uit dienst waren hoger.

#### Lasten

Toelichting op de grootste verschillen:

- Loonkosten+ kosten uitzendkrachten: - € 24.000  
Per saldo in balans door meer eigen personeel in te zetten dan uitzendkrachten.
- Nieuwkomers gedetacheerd: + € 54.000  
Het aantal nieuwkomers gedetacheerd bij het ROC was groter dan begroot.

### Reserve

Het tekort van € 173.000 wordt ten laste gebracht van de daarvoor gevormde bestemmingsreserve personeel.

### 9.2.3. Materiële en Overige personele kosten

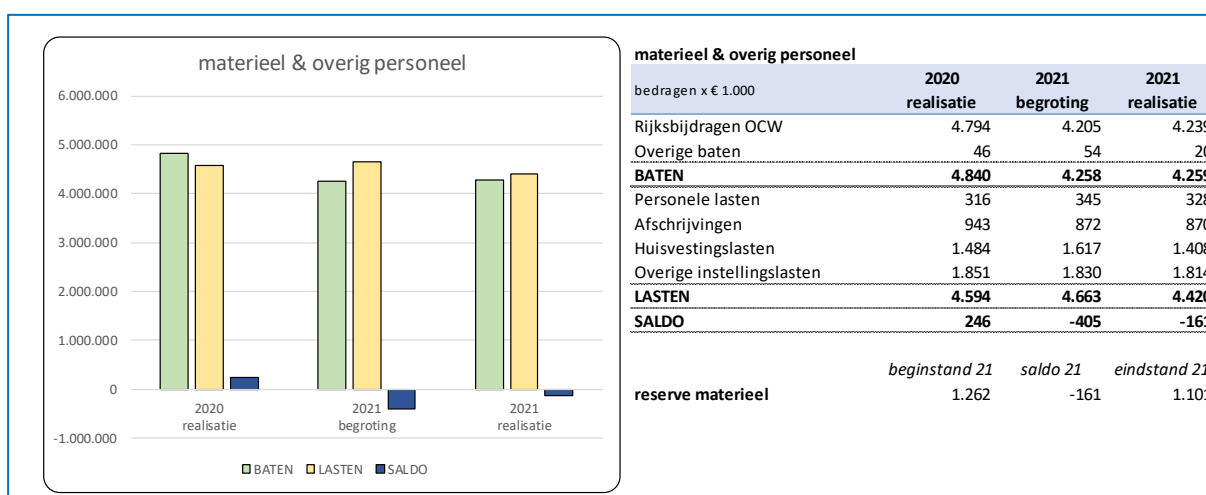
#### Doel

Om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te geven met aandacht voor maatwerk is naast voldoende bekwaam en bevoegd personeel ook de leer- en leefomgeving van groot belang. Dat vraagt om een inspirerende werk- en leeromgeving in prettige gebouwen met passende inventaris, ICT-netwerk, lesmaterialen, een adequate arbodienstverlening, na-, bij- en omscholing en specifieke externe deskundigheid op diverse terreinen.

#### Budget & begroting

Het budget wordt voor grotendeels gevormd door de bekostiging voor exploitatie, prestatiebox en lesmateriaal van OCW op basis van het aantal leerlingen. De middelen worden, op basis van de begroting van de budgethouders op de scholen en bij TSA, ingezet ter dekking van: afschrijvingen, huisvestingslasten, scholing en inzet specifieke expertise en diverse overige instellingslasten.

#### Ontwikkelingen in 2021



#### Baten

De baten hebben zich in lijn met de begroting ontwikkeld.

#### Lasten

Toelichting op de grootste verschillen:

- Huisvesting: - € 209.000  
 De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is ten opzichte van de begroting met € 130.000 verlaagd vooruitlopend op nieuwe regelgeving met betrekking tot deze voorziening. De energiekosten zijn wel gestegen ten opzichte van 2020 maar lager dan begroot. Daarnaast zijn de dagelijkse huisvestingskosten lager als gevolg van de lockdowns.

De afschrijvingen ontwikkelen zich in lijn met de begroting. In 2021 zijn de volgende bedragen geïnvesteerd:

bedragen x € 1.000	investeringen in 2021
techniek onderwijs	117
Notebooks personeel & IT hardware	400
Onderwijskundige ontw. : Ontdekkende leerweg, panna, ..	336
lesmateriaal	71
<u>divers</u>	<u>20</u>
<b>totaal investeringen</b>	<b>944</b>

### Reserve

De materiële inkomsten daalden als gevolg van de leerlingendaling, maar de kosten nemen niet gelijk met het leerlingenaantal af. Daarnaast stijgen de materiële kosten als gevolg van prijsindexering over het algemeen meer dan de bekostiging en indexering die hiervoor wordt ontvangen. De komende jaren zullen maatregelen moeten worden genomen om de structurele materiële kosten te verlagen. In 2020 is een materiële reserve gevormd om tijd te hebben om passende maatregelen uit te werken en niet direct te hoeven bezuinigen. Daarnaast willen we, ter ondersteuning van de onderwijsontwikkelingen en profilering, extra investeren in de leer-, werk- en leefomgeving. Het tekort van € 161.000 wordt ten laste gebracht van de bestemmingsreserve materieel die daarvoor is gevormd.

### 9.2.4. Ouderbijdragen

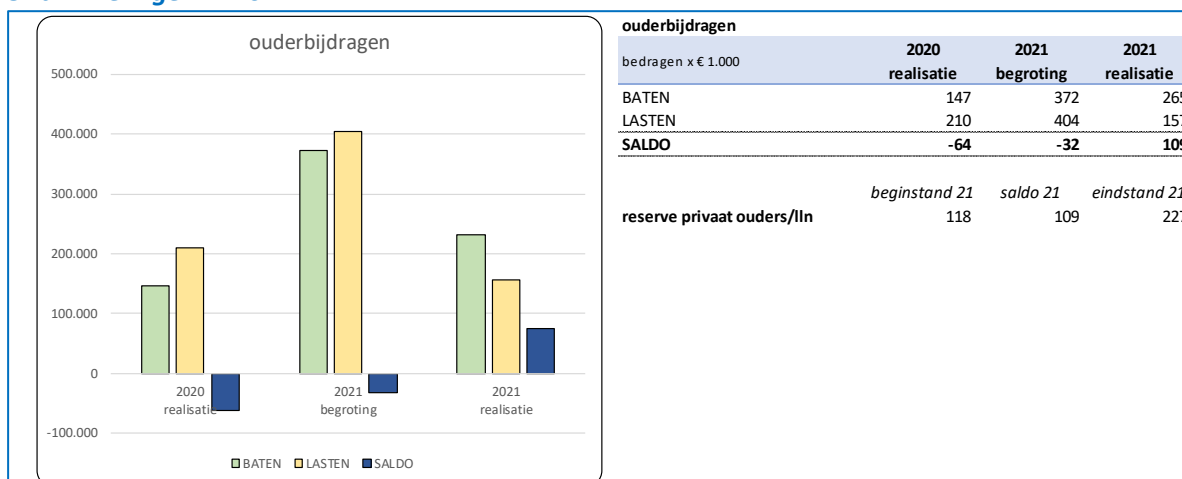
#### Doel

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

#### Budget & begroting

Het budget wordt gevormd door de hiervoor genoemde bijdragen. De begroting is opgesteld door de directies van beide scholen.

#### Ontwikkelingen in 2021



### Baten en Lasten

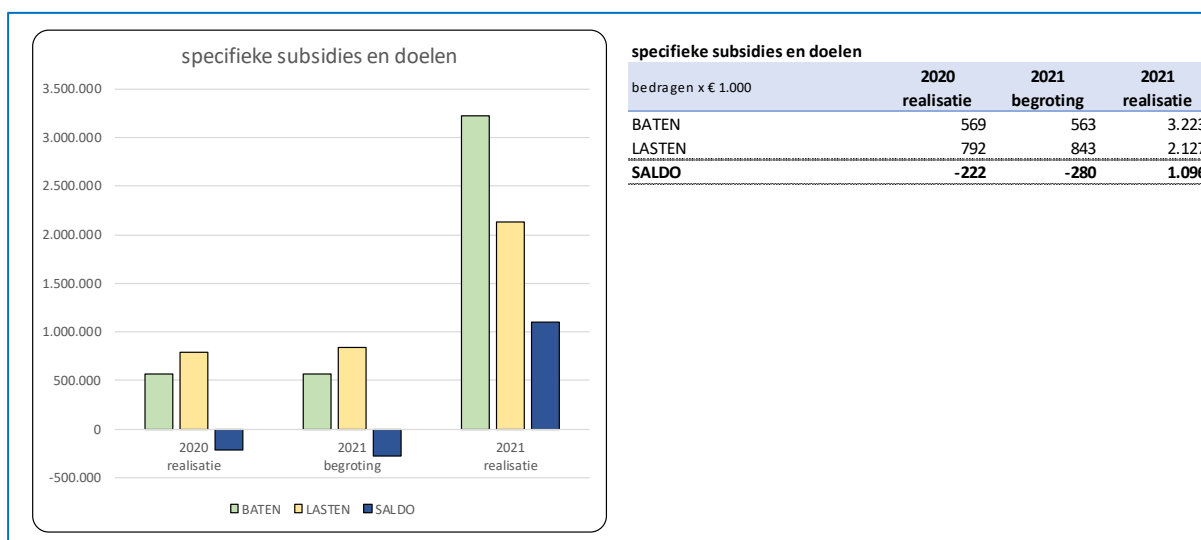
De ouderbijdragen laten ten opzichte van de begroting een afwijkend beeld zien. De begroting van de baten en lasten is in oktober 2020 door de scholen opgesteld. Dat was voor de tweede lockdown. Vervolgens zijn door corona reizen en activiteiten niet doorgegaan. Daarom zijn bedragen terugbetaald aan ouders, zijn de bedragen per leerling voor 21-22 aangepast en wordt er met ingang van 21-22 expliciet onderscheid gemaakt in een bedrag per leerling voor activiteiten in een schooljaar en een spaarbedrag ter dekking van een werkweek of uitwisselingen in latere leerjaren.

### Reserve

De ouderbijdragen worden per schooljaar gefactureerd. Excursies en activiteiten vinden ook gedurende het schooljaar plaats. De verantwoording vindt plaats per kalenderjaar. Door corona zijn activiteiten afgelast of verschoven naar een later tijdstip in het schooljaar. Het ten gevolge hiervan ontstane positieve resultaat per 31-12-21 wordt toegevoegd aan de private bestemmingsreserve schoolfonds per school.

### 9.2.5. Specifieke doelen en subsidies

Naast de hiervoor genoemde onderdelen wordt ten behoeve van diversie ambities op het gebied van ICT, werkdruk, techniek, etc., gestuurd, begroot en verantwoord op de volgende specifieke doelen met inzet van subsidies en/of bestemmingsreserves.



Ten opzichte van de begroting 2021 wijken de baten en lasten sterk af. Zoals in de volgende tabel te zien is, is dit met name te verklaren door nieuwe subsidies die in de loop van het begrotingsjaar in verband met de corona door OCW beschikbaar zijn gesteld.

In de volgende paragrafen worden de verschillende specifieke subsidies nader toegelicht.

specifieke subsidies en doelen				
bedragen x € 1.000				
		2020	2021	
		realisatie	begroting	
			realisatie	
NPO-subsidie	BATEN	-	-	1.848
	LASTEN	-	-	694
	<b>SALDO</b>	-	-	<b>1.153</b>
extra hulp voor de klas	BATEN	-	-	351
	LASTEN	-	-	351
	<b>SALDO</b>	-	-	-
Examengelden Z1	BATEN	-	-	262
	LASTEN	-	-	262
	<b>SALDO</b>	-	-	-
inhaal en ondersteuningsprogramma 20-21	BATEN	38	147	182
	LASTEN	38	147	182
	<b>SALDO</b>	-	-	-
ambitie verbinding onderwijs, processen & syst.	BATEN	163	162	349
	LASTEN	153	224	221
	<b>SALDO</b>	<b>9</b>	<b>-62</b>	<b>128</b>
convenant onderwijs/werkdrukgeden	BATEN	-	-	-
	LASTEN	75	196	180
	<b>SALDO</b>	<b>-75</b>	<b>-196</b>	<b>-180</b>
eenmalige uitkering	BATEN	-	-	-
	LASTEN	156	-	-
	<b>SALDO</b>	<b>-156</b>	-	-
techniek subsidie (fase 1)	BATEN	-	-	-
	LASTEN	1	22	6
	<b>SALDO</b>	<b>-1</b>	<b>-22</b>	<b>-6</b>
Techniepact Noord-Kennemerland	BATEN	369	255	231
	LASTEN	368	255	231
	<b>SALDO</b>	<b>1</b>	-	<b>0</b>
		<b>-222</b>	<b>-280</b>	<b>1.096</b>

subsidies m.b.t.  
corona situatie

### 9.2.5.1. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

#### Doel

Het doel van de NPO-middelen is om in te zetten op interventies om leervertragingen en sociaal-emotionele schade die leerlingen hebben opgelopen door alle coronamaatregelen zo goed mogelijk weg te werken.

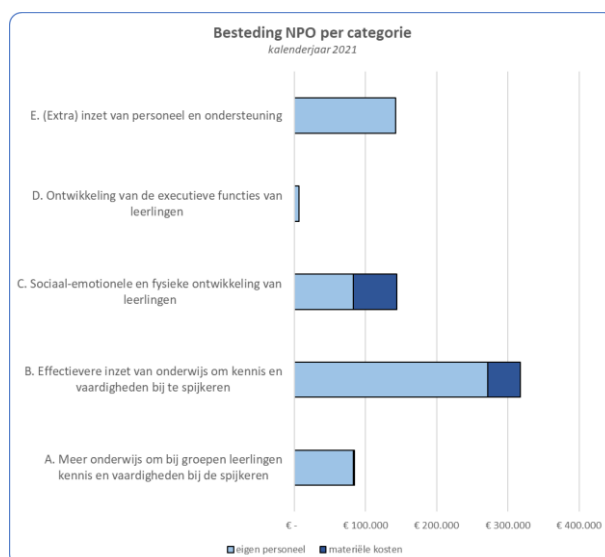
#### Budget & inzet

De NPO budgetten voor schooljaar 2021-2022 zijn door OCW vastgesteld en bedragen voor Trinitas College circa € 2,1 miljoen. Daarvan is 1,8 miljoen ontvangen in kalenderjaar 2021 en als bate verantwoord. De overige € 0,3 miljoen wordt begin 2022 ontvangen.

Op basis van de plannen van scholen wordt personeel ingezet en worden materiële kosten gemaakt. De kosten t/m december bedragen € 694.000. Met het saldo van baten en lasten wordt een bestemmingsreserve NPO gevormd voor besteding in 2022.

Voor een nadere inhoudelijke verantwoording van het NPO programma wordt verwezen naar 4.1.2.

De financiële inzet van middelen is globaal als volgt te verdelen over de verschillende onderdelen van de menukaart zoals deze door OCW is opgesteld.



Voor de werkzaamheden is geen extern personeel ingehuurd anders dan voor professionalisering en soortgelijke activiteiten.

#### 9.2.5.2. Extra hulp voor de klas

##### *Doel*

In verband met corona is via een regionale samenwerking in 2021 twee keer een subsidie aangevraagd in het kader van 'Extra hulp voor de klas'.

##### *Budget & inzet*

In mei is een bedrag van € 173.000 ontvangen voor het eerste halfjaar van 2021. Hierop hebben de scholen personeel ingezet en de verantwoording van deze subsidie heeft richting penvoerder plaatsgevonden. Vervolgens is in augustus op basis van een tweede aanvraag een bedrag van € 178.000 ontvangen. Ook hierop hebben de scholen extra personeel ingezet. De verantwoording van deze subsidie heeft richting penvoerder plaatsgevonden.

#### 9.2.5.3. Examengelden

##### *Doel*

In 2021 zijn voor extra werkzaamheden rond de aanpassing van de examens door OCW extra middelen beschikbaar gesteld.

##### *Budget & Inzet*

In totaal gaat het om een bedrag van € 303.000 waarvan het grootste deel in 2021 is ontvangen. Het restant volgt in 2022. Het totale bedrag is conform het doel van de regeling ingezet met instemming van de MR. De MR heeft ingestemd met het voorstel om een deel van het geld niet alleen aan examendocenten/-medewerkers uit te keren, maar aan alle medewerkers als tegemoetkoming voor de extra werkzaamheden ten gevolge van corona.

#### 9.2.5.4. Inhaal en ondersteuningsprogramma

##### *Doel*

In 2020 heeft OCW aan het Trinitas College een subsidie van € 220.500 beschikbaar gesteld voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor leerlingen die ten gevolge van de sluiting van de school in maart en de beperkte openstelling in juni 2020 leerachterstanden hebben opgelopen.

##### *Budget & inzet*

De subsidie is toegekend en moest worden besteed in de periode augustus 2020 tot en met december 2021. De middelen zijn conform de subsidieaanvraag ingezet en verantwoord aan OCW.

#### 9.2.5.5. Ambitie verbinding onderwijs, processen & systemen

##### *Doel*

We maken werk van maatwerk is een van de ambities van ons schoolplan. ICT is en wordt daarbij een steeds belangrijker hulpmiddel. Het faciliteren van onze docenten door de aanschaf van devices en van onze leerlingen door het beleid 'Bring your own schooldevice', zijn daarin belangrijke stappen. Om onderwijs en techniek in samenhang de mogelijkheden te laten verkennen en te ontwikkelen, vraagt nu en in de toekomst andere kennis, vaardigheden, capaciteit en beschikbare tijd van de ondersteuning en van de docenten dan in het verleden. Bij de Stichting Unitas is voor deze doelen subsidie aangevraagd en toegekend. Deze middelen worden met dat doel ingezet.

### **Budget & inzet**

Het budget wordt gevormd uit een toegekende subsidie van de Stichting Unitas en wordt aangevuld uit de daarvoor gevormde bestemmingsreserve. De voor het jaar 2022 en 2023 aangevraagde en toegekende subsidie is door Unitas volledig in 2021 betaald. De baten zijn daarom hoger dan begroot. Deze baten worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve voor inzet in 2022 en 2023.

De middelen worden ingezet:

- als stimuleringsbijdrage van € 125 per notebook die ouders ontvangen als zij gebruik maken van ons aanbod om een notebook aan te schaffen;
- aan notebooks voor ouders waarvoor de aanschaf van een notebook voor de leerling een te grote financiële last is;
- voor personele inzet voor informatisering en automatisering;
- voor personele inzet op scholen om de digitaliseringsontwikkelingen te ondersteunen.

### **9.2.5.6. Convenant onderwijs/werkdrukgeden**

#### **Doel**

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

#### **Budget & inzet**

Van het totale bedrag van € 287.410 dat beschikbaar is voor Han Fortmann is in de formatie 2020-2021 zowel als 21-22 een bedrag van € 125.000 ingezet. Het restant wordt ingezet in 2022-2023. De middelen worden ingezet voor taakvermindering voor docenten (24 uur per fte) met daarnaast 150 uur als ontwikkeltijd voor onderwijsontwikkeling.

Het totale bedrag van € 205.000 beschikbaar voor Johannes Bosco wordt in een periode van vier schooljaren ingezet om de pauzesurveillance van docenten over te laten nemen door onderwijsondersteunend personeel.

### **9.2.5.7. Techniepact Noord-Kennemerland**

#### **Doel**

Techniepact Noord-Kennemerland is een publiek-privaat samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, bedrijven, brancheorganisaties en gemeenten en wordt gefinancierd uit de Regeling sterk techniekonderwijs 2020–2023 (STO). De regeling is bedoeld om subsidie te verstrekken aan het bevoegd gezag van scholen voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) om op basis van een regionale visie en plan van aanpak te komen tot een dekkend en kwalitatief hoogstaand technisch onderwijsaanbod in het vmbo in de regio in samenwerking met het PO, mbo en het bedrijfsleven.

Het project duurt vier jaar en de penvoering van het Techniepact wordt namens de regionale besturen uitgevoerd door het Petrus Canisius College (PCC) in Alkmaar.

#### **Budget & Inzet**

De totale subsidie bedraagt € 4 mln. en is gebaseerd op een goedgekeurd projectplan.

Binnen dat projectplan heeft het Trinitas College een eigen deelplan opgesteld. De in dat deelplan opgenomen personele inzet en materiële uitgaven worden gedeclareerd bij de penvoerder.

De middelen worden ingezet conform de subsidieaanvraag in personeel, investeringen en materiële uitgaven. De lasten worden gedekt door tweemaal per jaar de declaraties in te dienen bij het PCC. De personele vergoeding vormt onderdeel van het formatieplan van Johannes Bosco.

### 9.2.5.8. Versterking vmbo Techniek (fase 1)

#### Doel

Het doel van deze subsidie is de versterking van de techniekafdeling van Johannes Bosco.

In 2018 en 2019 zijn hiervoor door OCW extra middelen ter beschikking gesteld. Deze worden fasegevijs ingezet.

#### Budget & inzet

Het budget bestaat uit de uitputting van de hiervoor gevormde bestemmingsreserve. De middelen worden door de schoolleiding van Johannes Bosco in 2022 o.a. ingezet om te investeren in een draai-bank, een hololens en investeringen in zorgtechnologie.

### 9.2.6. Financiële baten en lasten

In 2020 betaalt het Trinitas College rente voor haar tegoeden op de bank. Eind 2020 is de overstap gemaakt naar schatkistbankieren om deze rentelast in de komende jaren te voorkomen.

Financiële baten & lasten			
bedragen x € 1.000	2020 realisatie	2021 begroting	2021 realisatie
baten	1	0	0
lasten	67	0	1
<b>Saldo</b>	<b>-66</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>

### 9.2.7. Overzicht per baten- en lastensoort

Voor de interne sturing wordt gewerkt met budgetten, subsidies en reserves zoals hiervoor is toegelicht. In de jaarrekening dient het Trinitas College de baten en lasten per soort weer te geven.

bedragen x € 1.000	2020 realisatie	2021 begroting	2021 realisatie
Rijksbijdragen OCW	25.396	23.309	25.950
Overige baten	952	1.004	1.217
<b>BATEN</b>	<b>26.348</b>	<b>24.312</b>	<b>27.167</b>
Personele lasten	21.769	20.611	21.836
Afschrijvingen	946	904	886
Huisvestingslasten	1.484	1.617	1.408
Overige instellingslasten	2.338	2.339	2.166
<b>LASTEN</b>	<b>26.536</b>	<b>25.471</b>	<b>26.296</b>
<b>FINANCIELE LASTEN</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>-254</b>	<b>-1.158</b>	<b>870</b>

De samenhang tussen baten/lasten soort en de verschillende doelen is voor realisatie 2021 als volgt:

bedragen x € 1.000	basis formatie	materieel & overig personeel	ouder- bijdragen	specifieke subsidies en doelen	rente	totaal2021
Rijksbijdragen OCW	19.068	4.239	-	2.643	-	25.950
Overige baten	352	20	265	580	-	1.217
<b>BATEN</b>	<b>19.419</b>	<b>4.259</b>	<b>265</b>	<b>3.223</b>	<b>-</b>	<b>27.167</b>
Personele lasten	19.592	328	1	1.915	-	21.836
Afschrijvingen	-	870	-	16	-	886
Huisvestingslasten	-	1.408	-	-	-	1.408
Overige instellingslasten	-	1.814	156	197	-	2.166
<b>LASTEN</b>	<b>19.592</b>	<b>4.420</b>	<b>157</b>	<b>2.127</b>	<b>-</b>	<b>26.296</b>
<b>FINANCIELE LASTEN</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>-173</b>	<b>-161</b>	<b>109</b>	<b>1.096</b>	<b>-</b>	<b>870</b>

### 9.3. Balans & Resultaatbestemming 2021

<b>Balans</b>			
bedragen x € 1.000	2021 balans	2020 balans	verschil
<b>Activa</b>			
materiële vaste activa	3.100	3.042	57
vorderingen	304	628	-324
liquide middelen	16.567	15.406	1.161
	19.970	19.076	894
<b>Passiva</b>			
Eigen vermogen	11.555	10.685	870
Voorzieningen	5.593	5.401	192
Kortlopende schulden	2.823	2.990	-168
	19.970	19.076	894

Het totaalresultaat 2021 is op basis van het voorgaande als volgt bestemd:

bedragen x € 1.000	stand per 31-12-2020	bestemming exploitatie saldo 2021	overige mutaties	stand per 31-12-2021
<b>ALGEMENE RESERVE</b>	<b>5.828</b>	<b>-1</b>	<b>-</b>	<b>5.827</b>
RESERVE PERSONEEL - BASIS FORMATIE	2.484	-173	-	2.311
RESERVE MATERIEEL & OVERIG PERSONEEL	1.262	-161	-	1.101
RESERVE CONVENANT ONDERWIJS/WERKDRUKGELDEN	418	-180	-	238
RESERVE VMBO TECHNIEK	390	-6	-	384
RESERVE TECHNIEK PACT NRD KENNEMERLAND	1	0	-	1
RESERVE NPO-gelden	-	1.153	-	1.153
RESERVE EXAMENGELDEN	-	-	-	-
RESERVE EXTRA HULP VOOR DE KLAS	-	-	-	-
RESERVE INHAAL EN ONDERSTEUNINGSPROGRAMMA 20-21	-	-	-	-
<b>BESTEMMINGSRESEVES PUBLIEK</b>	<b>4.554</b>	<b>633</b>	<b>-</b>	<b>5.188</b>
RESERVE KANTINE	25	-0	-25	-
RESERVE SCHOOLFONDS	37	71	25	133
RESERVE PRIVAAT AMBITIE VERBINDING ONDERW, PROCES&SYST.	185	128	-	313
RESERVE KLUISJES	44	-0	-	43
RESERVE LUSTRUM	12	4	-	16
RESERVE MEDIATHEEK	-	34	-	34
<b>BESTEMMINGSRESEVES PRIVAAT</b>	<b>303</b>	<b>237</b>	<b>-</b>	<b>540</b>
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>10.685</b>	<b>870</b>	<b>-</b>	<b>11.555</b>

### 9.4. Treasury

Eind 2020 is het Trinitas College overgestapt op schatkistbankieren. De niet bestede middelen zijn daarmee ondergebracht bij het Rijk.

---

## 10. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In de continuïteitsparagraaf schetsen we het toekomstperspectief van het Trinitas College nog als zelfstandige stichting. Door de fusie met het Regius College zal de Pontis Onderwijsgroep in de loop van 2022 een eigen continuïteitsparagraaf opstellen.

### 10.1. Prognose leerlingenaantallen

De leerlingprognose is de basis onder de financiële baten. Om de prognose op te kunnen opstellen, is het volgende van belang: instroom, doorstroom en uitstroom.

#### *Instroom*

Instroom van nieuwe leerlingen betreft grotendeels de instroom in de brugklas vanuit de basisscholen. Door per basisschool de belangstellingspercentages in de afgelopen jaren te vermenigvuldigen met het aantal leerlingen in de groepen 1 t/m 8 uit informatie van DUO, bereken we de te verwachten instroom in de brugklas.

In 2019 en 2020 bleven de aanmeldingen achter bij de prognose en zien we het belangstellingspercentage voor zowel Han Fortmann als Johannes Bosco dalen. Daarom is, zoals al toegelicht, het onderwijsaanbod op beide scholen uitgebreid en extra ingezet op onderwijsontwikkeling, PR en profilering. De eerste effecten daarvan waren zichtbaar in de aanmelding in 2021. In de leerlingprognose vanaf 1-10-22 wordt uitgegaan van het geleidelijk terugwinnen van het marktaandeel.

Naast instroom in de brugklas is er, in mindere mate, ook sprake van instroom in andere leerjaren vanuit andere VO-scholen. Voor de prognose is de instroom ingeschat o.b.v. een gewogen gemiddelde van de afgelopen jaren.

Naast de reguliere instroom van leerlingen stromen ook nieuwkomers (asielzoekers) in. Dit aantal is moeilijk te voorspellen omdat dit afhankelijk is van landelijk beleid met betrekking tot verblijfsduur en verblijfplaats.

#### *Doorstroom*

Leerlingen kunnen op verschillende manieren doorstromen binnen het Trinitas College: tussen verschillende jaarlagen, afdelingen en leerwegen en tussen Johannes Bosco en Han Fortmann.

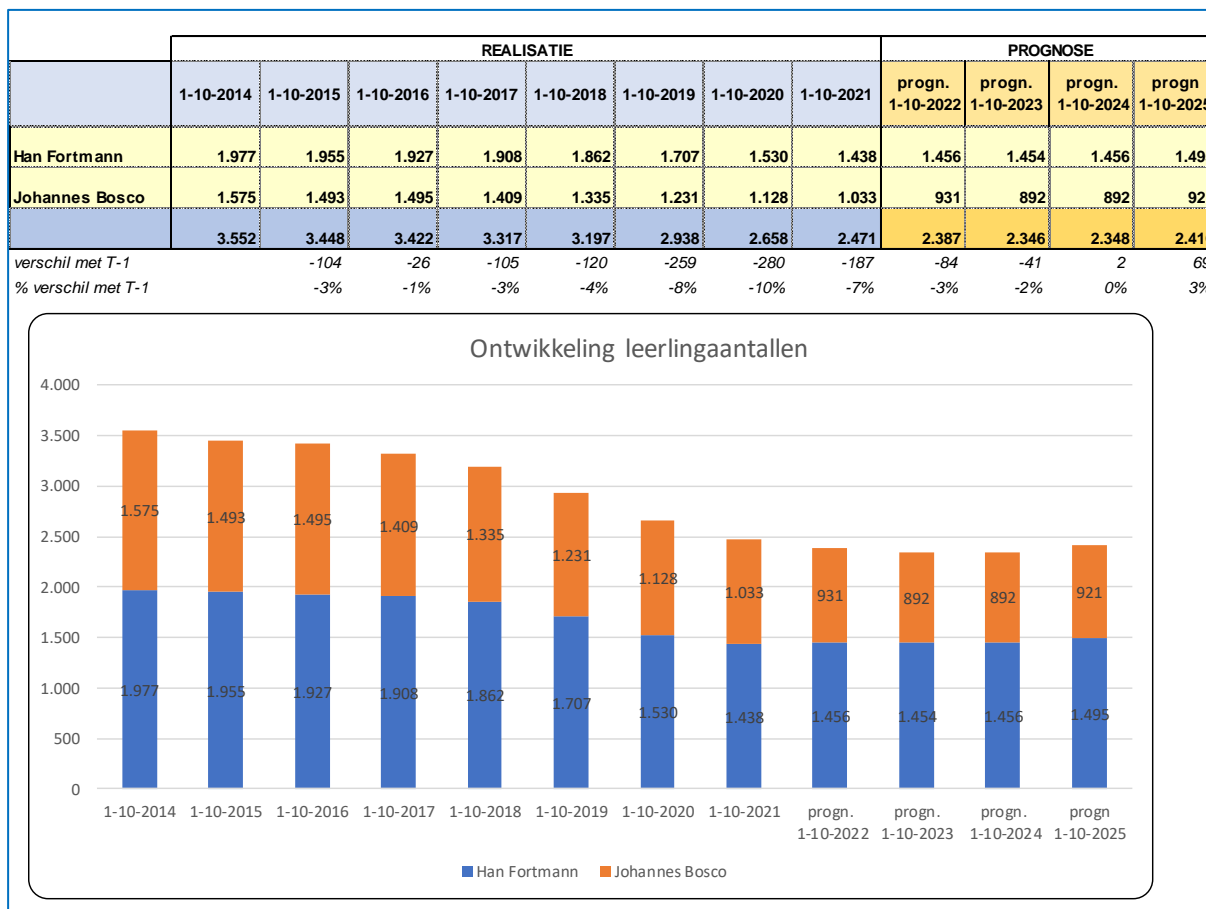
Op basis van de doorstroom in de afgelopen jaren is een inschatting gemaakt van de toekomstige doorstroom op basis van een gewogen gemiddelde.

#### *Uitstroom*

Uitstroom betreft, naast leerlingen die tussentijds van school gaan, voor het grootste deel leerlingen die met hun diploma uitstromen naar het vervolgonderwijs. Ook hier is op basis van een gewogen gemiddelde van uitstroom in de afgelopen jaren een inschatting gemaakt voor de toekomst. Hierbij is rekening gehouden met de bijzondere examenjaren 2020 en 2021.

## Prognose

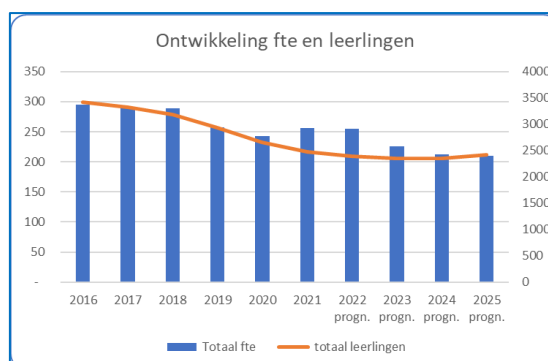
Op de hiervoor geschetste wijze is de volgende leerlingprognose opgesteld.



## 10.2. Personele bezetting

In verband met het dalend aantal leerlingen zullen de structurele leerlinggebonden baten de komende jaren dalen. De personele lasten zullen door actief personeelsbeleid deze ontwikkelingen moeten gaan volgen.

Ontwikking FTE										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 progn.	2023 progn.	2024 progn.	2025 progn.
DIR/RvB	9	6	7	7	5	5	5	5	5	5
OP	228	221	216	188	168	178	177	157	146	144
OOP	57	64	66	63	70	74	74	65	61	61
<b>Totaal fte</b>	<b>295</b>	<b>291</b>	<b>289</b>	<b>257</b>	<b>243</b>	<b>257</b>	<b>255</b>	<b>226</b>	<b>212</b>	<b>210</b>



Door de inzet van de NPO-middelen zien we een toename van het aantal fte's in 2021 en 2022. Afhankelijk van het definitieve antwoord op de vraag of deze middelen (deels) structureel worden, zal de formatie vanaf 2023 weer moeten krimpen conform het leerlingenaantal. Deze terugloop in formatie zal gerealiseerd moeten worden via natuurlijk verloop, eigen versterkt personeelsbeleid of, als laatste optie, eventueel via een sociaal plan. De samenwerking met het Regius College zal van invloed zijn op de ontwikkelingen.

### 10.3. Meerjarenbegroting

Het Trinitas College heeft in het "meerjarenperspectief 2022-2025" een uitgebreide toelichting geschreven op de (financiële) ontwikkelingen en de meerjarenbegroting. Deze is na goedkeuring door de raad van toezicht eind 2021 vastgesteld door de voorzitter van de raad van bestuur. De meerjarenbegroting ontwikkelt zich als volgt:

#### Samenvatting meerjarenbegroting 2022-2025

SAMENVATTING BEGROTING				
prognose beginstand reserves	11.573	9.811	7.960	7.250
bedragen x € 1.000	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
	<b>begroting</b>	<b>begroting</b>	<b>begroting</b>	<b>begroting</b>
BATEN	24.780	21.617	21.134	20.922
LASTEN	26.542	23.468	21.844	21.634
FINANCIELE BATEN EN LASTEN	0	0	0	0
<b>Resultaat voor inzet reserve</b>	<b>-1.762</b>	<b>-1.851</b>	<b>-710</b>	<b>-713</b>
inzet of toevoeging reserves	1.762	1.851	710	713
resultaat na inzet reserve	-	-	-	-
eindstand reserves	9.811	7.960	7.250	6.537

Per onderdeel ziet de begroting er als volgt uit:

SAMENVATTING BEGROTING PER ONDERDEEL						
prognose beginstand reserves			11.573	9.811	7.960	7.250
bedragen x € 1.000		<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
		<b>begroting</b>	<b>begroting</b>	<b>begroting</b>	<b>begroting</b>	
<b>basis formatie</b>	BATEN	17.940	17.249	16.800	16.627	
	LASTEN	18.805	17.664	17.276	17.164	
<b>Totaal basis formatie</b>		<b>-865</b>	<b>-415</b>	<b>-475</b>	<b>-537</b>	
<b>materieel &amp; overig personeel</b>	BATEN	4.011	3.964	4.009	4.088	
	LASTEN	4.493	4.266	4.143	4.187	
<b>Totaal materieel &amp; overig personeel</b>		<b>-482</b>	<b>-302</b>	<b>-134</b>	<b>-100</b>	
<b>specifieke subsidies en doelen</b>	BATEN	2.635	211	132	13	
	LASTEN	3.033	1.329	217	74	
<b>Totaal specifieke subsidies en doelen</b>		<b>-398</b>	<b>-1.118</b>	<b>-85</b>	<b>-61</b>	
<b>ouderbijdragen</b>	BATEN	194	193	193	194	
	LASTEN	211	208	208	209	
<b>Totaal ouderbijdragen</b>		<b>-17</b>	<b>-15</b>	<b>-16</b>	<b>-15</b>	
<b>rente / bankkosten</b>	FINANCIELE LASTEN	0	0	0	0	
<b>Resultaat voor inzet reserve</b>		<b>-1.762</b>	<b>-1.851</b>	<b>-710</b>	<b>-713</b>	
inzet of toevoeging reserves		1.762	1.851	710	713	
resultaat na inzet reserve		-	-	-	-	
eindstand reserves		9.811	7.960	7.250	6.537	

De komende jaren zal naast de inzet van de jaarlijkse baten gelden uit de reserves worden ingezet om de verschillende onderwijsambities te realiseren. De totale reserves zullen zich als volgt ontwikkelen.

SOORT RESERVE	stand reserves 31-12-20	INZET RESERVES PER JAAR					2025 begroting	stand reserves 31-12-25
		2021 prognose	2022 begroting	2023 begroting	2024 begroting			
ALGEMENE RESERVE	5.828	-1	-0	-0	-0	-0	5.826	
RESERVE CONVENANT ONDERWIJS	418	-180	-143	-71	-24	-	-0	
RESERVE EENMALIGE UITKERING	-	-	-	-	-	-	-	
RESERVE EXAMENGELDEN	-	26	-26	-	-	-	-	
RESERVE EXTRA HULP VOOR DE KLAS	-	-	-	-	-	-	-	
RESERVE HETEROGENE BRUGKLAS	-	-	-	-	-	-	-	
RESERVE INHAAL EN ONDERSTEUNINGSPROGRAMMA 20-21	-	-	-	-	-	-	-	
RESERVE MATERIEEL & OVERIG PERSONEEL	1.262	-105	-482	-302	-134	-100	139	
RESERVE NIEUWKOMERS (NPO)	-	-	153	-153	-	-	0	
RESERVE NPO-gelden	-	1.157	-436	-713	-	-	8	
RESERVE PERSONEEL - BASIS FORMATIE	2.484	-127	-865	-415	-475	-537	64	
RESERVE SUVIS	-	-	257	-46	-46	-46	120	
RESERVE TECHNIEK PACT NRD KENNEMERLAND	1	-0	-0	-0	-0	-	1	
RESERVE VMBO TECHNIEK	390	-4	-11	-18	-16	-15	325	
RESERVE PRIVAAT AMBITIE VERBINDING ONDERW, PROCES&SYST.	185	124	-191	-117	-	-	-0	
RESERVE PRIVAAT OVERIGEN	118	-2	-17	-15	-16	-15	54	
<b>TOTAAL</b>	<b>10.685</b>	<b>888</b>	<b>-1.762</b>	<b>-1.851</b>	<b>-710</b>	<b>-713</b>	<b>6.537</b>	

## 10.4. Meerjaren balans

Op basis van de in december 2021 vastgestelde meerjaren begroting ontwikkelt de balans zich als volgt:

begroting 2022				begroting 2023			
activa		passiva		activa		passiva	
vaste activa	3.092.379	eigen vermogen T-1	11.573.352	vaste activa	4.945.705	eigen vermogen T-1	9.811.152
investering	2.752.217	resultaat	-1.762.199	investering	1.033.579	resultaat	-1.851.185
afschrijving	-898.891	EV	9.811.152	afschrijving	-941.623	EV	7.959.967
vaste activa	4.945.705	voorzieningen	5.543.306	vaste activa	5.037.661	voorzieningen	5.484.897
vorderingen	627.808	kortlopende schulden	2.990.177	vorderingen	627.808	kortlopende schulden	2.990.177
liquide middelen	12.771.123			liquide middelen	10.769.574		
vlottende activa	13.398.931			vlottende activa	11.397.382		
<b>totaal activa</b>	<b>18.344.636</b>	<b>totaal passiva</b>	<b>18.344.636</b>	<b>totaal activa</b>	<b>16.435.043</b>	<b>totaal passiva</b>	<b>16.435.043</b>
		<i>begroting</i>	<i>ondergrens</i>			<i>begroting</i>	<i>ondergrens</i>
<i>solvabiliteit 1 (EV/totaal passiva)</i>		53	20	<i>solvabiliteit 1 (EV/totaal passiva)</i>		48	20
<i>solvabiliteit 2 (EV+voorz./tot. passiva)</i>		84	30	<i>solvabiliteit 2 (EV+voorz./tot. passiva)</i>		82	30
<i>Liquiditeit (vlot. activa/kortl. schulden)</i>		4,5	0,75	<i>Liquiditeit (vlot. activa/kortl. schulden)</i>		3,8	0,75

begroting 2024				begroting 2025			
activa		passiva		activa		passiva	
vaste activa	5.037.661	eigen vermogen T-1	7.959.967	vaste activa	4.570.204	eigen vermogen T-1	7.249.843
investering	365.593	resultaat	-710.125	investering	422.440	resultaat	-712.563
afschrijving	-833.049	EV	7.249.843	afschrijving	-831.809	EV	6.537.280
vaste activa	4.570.204	voorzieningen	5.326.756	vaste activa	4.160.835	voorzieningen	4.897.447
vorderingen	627.808	kortlopende schulden	2.990.177	vorderingen	627.808	kortlopende schulden	2.990.177
liquide middelen	10.368.764			liquide middelen	9.636.261		
vlottende activa	10.996.572			vlottende activa	10.264.069		
<b>totaal activa</b>	<b>15.566.777</b>	<b>totaal passiva</b>	<b>15.566.777</b>	<b>totaal activa</b>	<b>14.424.905</b>	<b>totaal passiva</b>	<b>14.424.905</b>
		<i>begroting</i>	<i>ondergrens</i>			<i>begroting</i>	<i>ondergrens</i>
<i>solvabiliteit 1 (EV/totaal passiva)</i>		47	20	<i>solvabiliteit 1 (EV/totaal passiva)</i>		45	20
<i>solvabiliteit 2 (EV+voorz./tot. passiva)</i>		81	30	<i>solvabiliteit 2 (EV+voorz./tot. passiva)</i>		79	30
<i>Liquiditeit (vlot. activa/kortl. schulden)</i>		3,7	0,75	<i>Liquiditeit (vlot. activa/kortl. schulden)</i>		3,4	0,75

## 10.5. Financiële kengetallen

### 10.5.1. Normatief publiek eigen vermogen - Signaleringswaarde

De inspectie van het onderwijs heeft op verzoek van de minister van OCW een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld voor het bepalen van de bovengrens van het eigen vermogen van besturen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs. De inspectie gebruikt de signaleringswaarde in het toezicht op de doelmatigheid van de besteding van de middelen. De inspectie benadrukt daarbij dat

deze waarde geen absolute norm is, maar in geval van overschrijding de basis vormt voor een gesprek met het betreffende bestuur. In dit gesprek wordt de vermogenspositie in de context geplaatst en besproken wat het beleid is van het bestuur. Context en beleid kunnen aanleiding zijn om (tijdelijk) een hogere vermogenspositie aan te houden dan de signaleringswaarde.

De inspectie heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op vangen. Dit bedrag is het normale publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. Deze signaleringswaarde wordt voor het Trinitas College berekend aan de hand van de volgende formule:

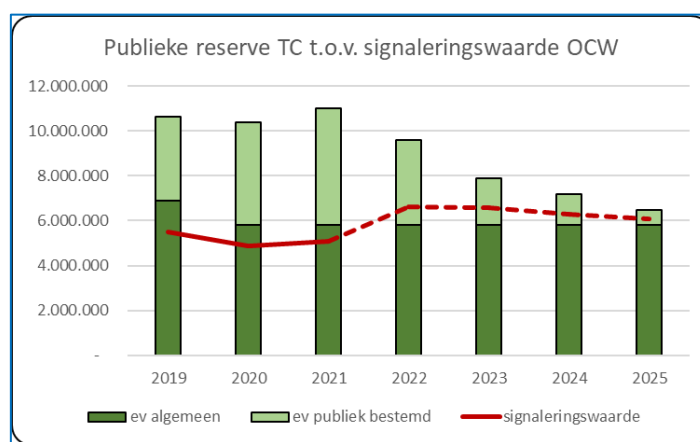
- 0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + 0,05 x totale baten

De inspectie kijkt alleen naar het publieke deel van het eigen vermogen. Eventueel privaat vermogen valt dus buiten het bestek van deze signaleringswaarde.

Uit deze formule blijkt dat de signaleringswaarde geen constante is maar jaarlijks zal wijzigingen, omdat mutaties in leerlingenaantal en bekostigingsparameters zorgen voor verschillen in baten. Daarnaast zal ook de boekwaarde van resterende vaste activa jaarlijks veranderen door afschrijvingen en nieuwe investeringen.

### **Signaleringswaarde Trinitas College**

In de volgende grafiek is te zien hoe de publieke reserve van het Trinitas College zich ontwikkelt en hoe zich dat verhoudt tot de ontwikkeling van de signaleringswaarde.



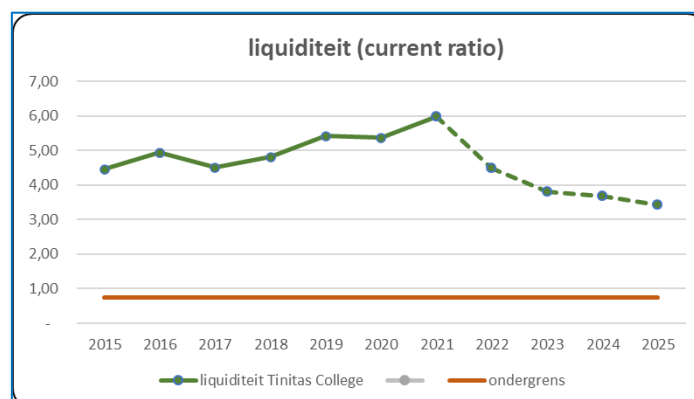
Het eigen vermogen ligt eind 2021 ruim boven de signaleringswaarde door opgebouwde reserves in het verleden en nieuwe gelden vanuit NPO en andere subsidies die in bestemmingsreserves zijn opgenomen. Door planmatige inzet van deze bestemmingsreserves, zoals in het meerjarenperspectief en de meerjarenbegroting beschreven, neemt het eigen vermogen in de komende jaren af. Omdat we daarnaast flink gaan investeren in het gebouw en de inventaris neemt de signaleringswaarde echter weer toe.

### **10.5.2. Liquiditeit (current ratio)**

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

$$\text{Current ratio} = \frac{\text{vlottende activa (vorderingen en liquide middelen)}}{\text{kortlopende schulden}}$$

Voor de beoordeling van de financiële situatie van een VO-instelling hanteert de onderwijsinspectie een ondergrens van 0,75. Uit het volgende overzicht blijkt de goede liquide positie van het Trinitas College.



### 10.5.3. Solvabiliteit II

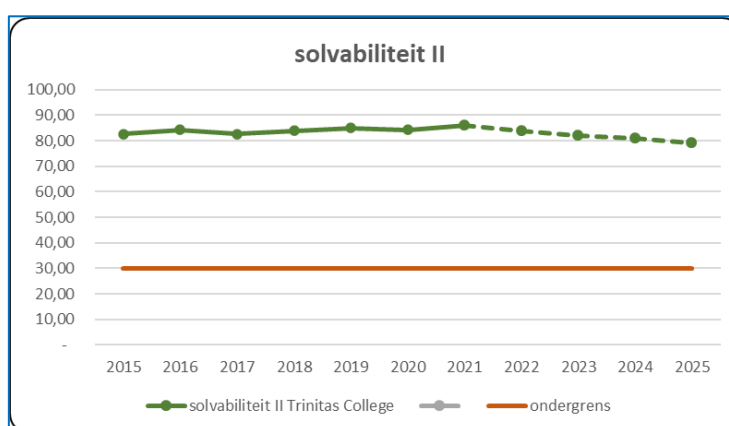
De solvabiliteit II geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in:

- De mate waarin bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen).
- De mate waarin een schoolbestuur in staat is om op de langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

De solvabiliteit II wordt als volgt berekend:

$$\text{Solvabiliteit II} = (\text{Eigen vermogen} + \text{Voorzieningen}) / \text{balanstotaal}$$

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

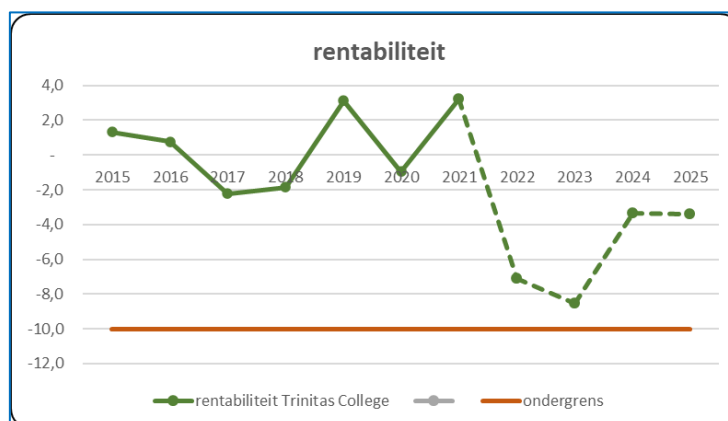


### 10.5.4. Rentabiliteit

Dit rentabiliteit geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten). De rentabiliteit wordt als volgt berekend:

$$\text{Rentabiliteit} = \text{Resultaat} / \text{Totale baten (incl. financiële baten)}$$

Voor de beoordeling van de financiële situatie van een VO-instelling hanteert de onderwijsinspectie een ondergrens van -10%.

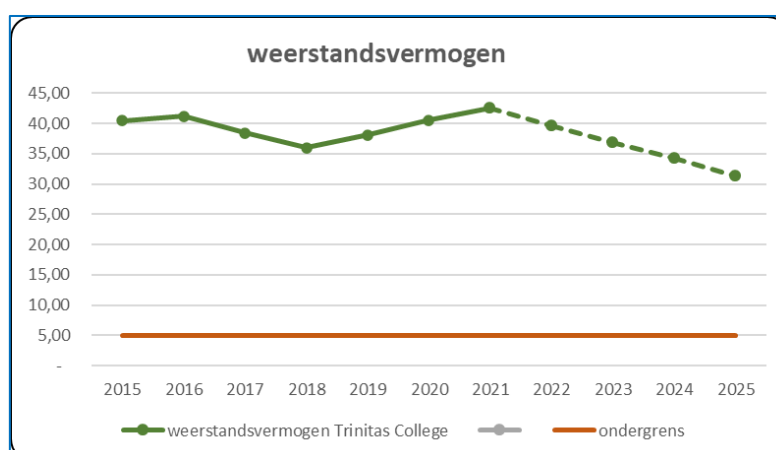


### 10.5.5. Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen kan gebruikt worden als maatstaf voor de vermogenspositie van een schoolbestuur. Het weerstandsvermogen wordt als volgt berekend

$$\text{Weerstandvermogen} = \text{Eigen vermogen} / \text{Totale baten (incl. financiële baten)}$$

De inspectie hanteert in het kader van het continuïteitstoezicht een ondergrens bij dit kengetal van 5%.



### 10.5.6. Financiële continuïteit

Uit deze kentallen en de verwachte mutaties in de reserves is de conclusie gerechtvaardigd dat de financiële continuïteit van het Trinitas College voor langere tijd gewaarborgd is en er voldoende ruimte is om te investeren in het onderwijs.

## 10.6. Risicoparagraaf en beheersmaatregelen

De risicoparagraaf is in lijn met de (meerjaren)begroting opgebouwd. Per begrotingsonderdeel worden de risico's benoemd en de beheersmaatregelen beschreven. Als laatste wordt een aantal algemene risico's beschreven.

### 10.6.1. Risico's met betrekking tot de basisformatie

#### Algemene risico's

De personele kosten vormen circa 80% van de totale begroting. Er ontstaat een risico als in de baten en lasten structureel in disbalans zijn:

- De lasten zijn structureel hoger dan de baten --> structureel exploitatietekort --> risico voor de financiële continuïteit van de organisatie.
- De baten zijn structureel hoger dan de lasten --> structureel exploitatieoverschot --> risico niet doelmatige inzet van de onderwijsmiddelen.

Als belangrijkste financiële risico voor een onderwijsorganisatie wordt vaak de krimp van het leerlingenaantal gezien. Krimp als zodanig is echter geen risico. Bij krimp dalen de inkomsten. Als de lasten ook in dezelfde mate dalen, blijft het geheel in balans. Het risico zit echter in de inflexibiliteit van die lasten. De lasten dalen niet of niet snel genoeg mee met de afname van de inkomsten. Veel lasten staan relatief vast zoals in vaste arbeidscontracten en huisvestingslasten en fluctueren niet mee met het leerlingenaantal. Voor het Trinitas College is dit een reëel risico zeker nu er veel tijdelijk geld wordt ingezet.

Toename van het aantal leerlingen kan ook een risico zijn. De bekostiging vindt plaats per kalenderjaar o.b.v. het aantal leerlingen op 1-10-(T-1). Als er in augustus meer leerlingen zijn dan waarmee in de prognose rekening gehouden is, zal de extra formatie moeten worden voorgefinancierd vanuit de reserves. Bij stijging van het aantal leerlingen kan daarnaast de situatie ontstaan dat er, i.v.m. de krappe arbeidsmarkt, geen personeel beschikbaar is om het gestegen aantal leerlingen les te geven. Uitgaande van de prognoses en de reserves is dit voor het Trinitas College geen reëel risico.

Om deze risico's vroegtijdig te onderkennen is het van belang de ontwikkeling van de baten en de ontwikkeling van de lasten steeds vanuit een meerjarenperspectief te bezien zodat vroegtijdig kan worden bijgestuurd. Daarnaast wordt personeel in het kader van NPO op tijdelijke basis en/of projectbasis aangesteld en vormt deze formatie daardoor een flexibele schil. Naast de loonkosten zijn ook de transitiekosten een post die meegenomen wordt als risico bij ontslag.

In de voorgaande paragrafen zijn de meerjarenbudgetten en meerjarenbegroting toegelicht. Hierna volgt een nadere toelichting op risico's en beheersmaatregelen voor formatieve baten en lasten.

### 10.6.2. Risico's betreffende formatieve baten

Het risico met betrekking tot de formatieve baten in het budget voor 2022 is beperkt. De baten voor de basisformatie bestaan voornamelijk uit de bekostiging van OCW en de bekostiging vanuit het SWV.

De bekostiging is gebaseerd op:

- het leerlingenaantal op 1 oktober 2021;
- de bekostigingsbedragen per leerling zoals deze door OCW zijn gepubliceerd voor 2022.

In de budgetten is rekening gehouden met:

- een beperkte OCW prijsbijstelling;
- de baten vanuit het SWV zijn bekend o.b.v. de conceptbegroting 2022.

Een risico is dat de bedragen per leerlingen in de loop van 2022 niet worden bijgesteld door OCW. Een ander risico is het aantal en daarmee de bekostiging van nieuwkomers. Omdat deze bekostiging per kwartaal plaatsvindt, zien we snel het effect. De personele bezetting is echter niet aan te passen in de loop van een schooljaar. De personele reserve wordt ingezet als buffer.

De baten voor de jaren 2023, 2024 en 2025 zijn onzekerder, omdat deze zijn gebaseerd op de leerlingprognose en op inschattingen van bedragen per leerling.

Om deze onzekerheden te verminderen worden de volgende beheersmaatregelen toegepast:

### **Beheersmaatregel: zorgvuldig opstellen en tijdig bijstellen van leerlingprognose**

Het leerlingenaantal kan fluctueren door demografische krimp, gewijzigde belangstellingspercentages of door imagoschade. Een belangrijke beheersmaatregel is het opstellen van een leerlingprognose met een grote voorspellende waarde voor de komende vier jaar.

Naast het opstellen van de prognose zoals beschreven in paragraaf 10.1 in oktober wordt de leerlingprognose gedurende het schooljaar meerdere malen bijgesteld op basis van: de belangstelling voor de leerlingenmiddagen/workshops voor nieuwe brugklassers (november), de onderwijsresultaten van leerlingen en de te verwachten door- en uitstroom, de feitelijke aanmelding (maart) en de uitstroom examenkandidaten (juni). Op grond van deze gegevens kan ook tussentijds worden bijgestuurd op het formatiebudget van een volgend schooljaar.

### **Beheersmaatregel: zorgvuldig volgen en tijdig bijstellen van bedragen per leerling**

Door actief deel te nemen aan themagroepen en financiële netwerken met specialisten van de VO-raad en het SWV wordt getracht vroegtijdig inzicht te krijgen in mogelijke ontwikkelingen en aanpassingen van de bekostigingsparameters in de loop van het jaar.

### **Beheersmaatregel: onzekerheid bekostiging vanuit SWV opnemen in budget en begroting**

Het budget dat via het SWV aan de VO-besturen beschikbaar wordt gesteld, is mede afhankelijk van de middelen die noodzakelijk zijn om het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) te bekostigen. Op basis van het leerlingenaantal, waarbij het aantal vmbo-leerlingen de belangrijkste factor is, worden de overige middelen verdeeld over de scholen.

Hierbij doen zich een aantal risico's voor:

1. het aantal (vmbo-)leerlingen van het Trinitas College daalt;
2. tijdelijke investeringen uit de reserves van het SWV gaan stoppen;
3. de groei van het aantal leerlingen op praktijkscholen en VSO in de regio;
4. de aanpassing van de verdelingsystematiek van de middelen over de scholen.

Al deze factoren vormen een risico als het niet mogelijk is om tijdig te anticiperen of als we door een 'ondergrens' zakken als het gaat om het niveau van ondersteuning op onze scholen. Met name het aantal leerlingen op praktijkscholen en VSO zijn voor ons niet te voorspellen. Dat geldt ook voor de mate van ondersteuning die onze eigen leerlingen nodig hebben.

Hoewel al deze ontwikkelingen nog niet volledig zijn te kwantificeren, houden we de ontwikkelingen in de gaten.

### **10.6.3. Risico's betreffende formatieve lasten**

Het totaal aan formatieve lasten bestaat uit loonkosten van eigen personeel en de inzet van uitzendkrachten en externe deskundigen.

#### ***Risico's loon- en formatieontwikkelingen 2021-2022***

Omdat de formatieplannen zijn opgesteld over schooljaar 2021-2022 staat de personele bezetting van de maanden januari-juli 2022 al grotendeels vast. Op basis van de huidige loonkosten, de schatting pensioenpremies en sociale lasten, een schatting van andere vergoedingen en een inschatting van de kosten van uitzendkrachten zijn de formatielasten begroot. Het risico bestaat dat de kosten zich anders ontwikkelen dan verwacht.

Daarnaast is de dotatie aan de personele voorziening een formatieve last. Deze dotatie is met name afhankelijk van de keuzes die medewerkers maken rond de inzet van hun persoonlijk budget (cao). Zij maken deze keuze ieder jaar opnieuw in het voorjaar voor het volgende schooljaar. Daarnaast is ook de ontwikkeling van verlofsaldi van OOP van invloed op de voorziening. Dit geheel is moeilijk voorspelbaar en daarmee een risico als de voorziening te laag of te hoog wordt ingeschat.

### **Risico breed onderwijsaanbod**

Het brede onderwijsaanbod in relatie tot het aantal leerlingen in een afdeling kan een risico vormen. Als er minder leerlingen in een afdeling zitten terwijl er meer keuzes zijn, lopen we het risico dat we genoodzaakt zijn om klassen / lesgroepen eerder te splitsen waardoor we relatief meer formatie per leerling nodig hebben. Gezien de belofte die aan ouders en leerlingen gedaan is bij aanmelding, is dit een risico dat enige jaren een effect kan hebben voordat beheersmaatregelen effect sorteren.

### **Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

De krapte op de arbeidsmarkt en met name het lerarentekort is behalve een risico voor de kwaliteit van het onderwijs ook een financieel risico door de looneisen die gesteld worden en de wijze waarop vacatures vervuld moeten worden. Arbeidsmarkttoelagen of bijvoorbeeld extra toelagen voor studiekosten zullen gefinancierd moeten worden. Daarnaast zien we de laatste jaren een groei van de noodzaak om docenten in te huren via uitzendbureaus. Behalve de BTW betalen we ook de kosten van de bureaus waarmee de loonkosten fors hoger zijn dan van medewerkers in eigen dienst.

### **Verdwijnen flexibele schil bij een leerlingdaling over een langere periode**

De ruimte om te kunnen anticiperen op een leerlingdaling zit vooral in de flexibele schil. Bij een daling over meerdere jaren is het risico dat deze flexibele schil is gereduceerd naar nul. Maatregelen zijn dan alleen nog mogelijk via versterkt personeelsbeleid of onvrijwillig ontslag dat pas na twee jaar geëffectueerd kan worden en waarbij extra transitiekosten gelden. Dit alles met extra financiële gevolgen.

### **Beheersmaatregelen formatieve lasten**

De diversiteit aan risico's die effect hebben op de loonkosten vragen om verschillende beheersmaatregelen:

1. Een zo nauwkeurig mogelijke prognose van de loonkosten en verwachtingen daaromtrent bij het opstellen van de begroting.
2. In het begrotingsjaar maandelijks de ontwikkeling van de formatieve lasten volgen ten opzichte van de begroting. Bijstellen van de formatie voor het nieuwe schooljaar als de lasten in de periode januari-juli afwijken van de begroting.
3. Jaarlijkse per schooljaar én per kalenderjaar bijsturing in meerjarenperspectief.
4. Strategische personeelsplanning:  
Bewuste inzet boventaligheid bij tekortvakken, in stand houden van een flexibele schil en inzet versterkt personeelsbeleid daar waar boventaligheid dreigt.

### **De algemene reserve als buffer**

De personele reserve wordt nu met name ingezet op onderwijsontwikkeling maar heeft ook een bufferfunctie voor mee- en tegenvallers in de formatieve baten en lasten. De algemene reserve zal aangesproken worden als de personele reserve onvoldoende is en de ontwikkelingen of negatieve effecten onverwacht anders uitpakken (calamiteiten) of, zoals beschreven bij de risico's met betrekking tot de bekostiging van het SWV, de ondersteuning voor leerlingen extra investering vraagt.

## **10.6.4. Risico's betreffende materiële en overige personele kosten**

### **Risico's en beheersmaatregelen materiële baten**

De risico's en beheersmaatregelen voor de materiële baten zijn vergelijkbaar met die zoals genoemd bij de formatieve baten en lasten.

### Risico's materiële lasten

Bij de materiële lasten doen zich de volgende risico's voor:

1. De prijsindexatie van materialen en diensten is hoger dan de indexatie van de bekostiging door OCW. Als gevolg van de huidige schaarste staan prijzen onder druk. Onduidelijk is wat voor effect dit zal hebben en in hoeverre OCW dit compenseert. In de begroting is indexatie van de bekostiging opgenomen van 2%.
2. De grootste materiële lasten en de afschrijvingen zijn niet en/of niet direct gerelateerd aan het aantal leerlingen. Dit is vooral een risico bij een (snel) dalend leerlingenaantal.

Met betrekking tot dit laatste een aantal voorbeelden:

- *Huisvestingslasten*  
Deze lasten dalen niet als het aantal leerlingen terug loopt als (delen van) gebouwen niet afge-stoten kunnen worden. Gebouwen moeten verwarmd, onderhouden en schoongemaakt blijven worden.
- *Energie*  
Energieprijzen staan onder druk en daarnaast kost goed ventileren ook energie.
- *Afschrijvingen*  
Afschrijvingen liggen voor een groot deel vast o.b.v. investeringen in het verleden en zijn dus niet gerelateerd aan een dalende bekostiging bij een dalend aantal leerlingen.
- *ICT*  
De kosten voor ICT zullen niet één op één dalen met het aantal leerlingen. De druk op deze post, gezien alle onderwijskundige ontwikkelingen en gevraagde deskundigheid, wordt alleen maar groter.
- *Leermiddelen*  
Met een eigen boekenfonds en een dalend aantal leerlingen lopen we het risico dat er een voorraad aan boeken ontstaat waar we niets meer aan hebben, met afschrijvingskosten die niet meer volledig gedekt worden uit de reguliere bekostiging.

Daarnaast zien we op dit terrein nog andere risico's:

- Onder druk van de grote uitgevers en de ontwikkelingen in de leermiddelenmarkt, maar ook ten gevolge van onze eigen onderwijsontwikkeling, zien we de vraag naar flexibiliteit en ook de kosten van de lesmaterialen toenemen.
- Een groot deel van de leermiddelen zijn (waren) lesmethodes in de vorm van boeken. Deze werden over een periode van vijf jaar afgeschreven en werden soms ook langer gebruikt. De huidige veelal digitale methodes worden aangeboden in de vorm van abonnementen of licenties met hoge jaarlijkse kosten ten laste van de exploitatie.

### Beheersmaatregelen

Er zijn diverse beheersmaatregelen om inkomsten en uitgaven in lijn te brengen:

1. aanpassen onderhoudsniveau van de gebouwen;
2. aanpassen schoonmaakfrequentie;
3. afstoten of medegebruik van delen van het gebouw;
4. niet of minder investeren in aanpassingen van de gebouwen en ICT;
5. niet of minder investeren in duurzame besparingsmaatregelen zoals zonnepanelen, warmtepompen en ledverlichting;
6. niet of minder investeren in leermiddelen, leef- en leeromgeving;
7. taakstellende budgetten toekennen.
8. inkoop via een groter collectief. Samen met het Regius College in de Pontis Onderwijsgroep en samen in stichting Sivon, een overkoepelende inkooporganisatie vanuit VO-raad/Kennisnet.

Er zal een langere periode nodig zijn om te zoeken naar structurele kostenverlaging. Om dit proces te faciliteren is vorig jaar vanuit de algemene reserve een reserve materieel gevormd. Deze vormt een buffer voor de komende jaren die tijd geeft om naar structurele oplossingen te zoeken en tegelijk te kunnen blijven investeren in onderwijsontwikkeling en duurzame oplossingen.

Daarnaast zullen budgethouders een optimaliseringsopdracht krijgen om de materiële lasten de komende jaren structureel te verlagen.

#### **10.6.5. Risico's betreffende de ouderbijdrage**

Als het gaat om de ouderbijdrage dan zien we een aantal risico's:

Het eerste risico is het gevolg van de aangenomen initiatiefwet Kwint en Westerveld, die regelt dat leerlingen van ouders die geen vrijwillige geldelijke bijdrage hebben voldaan, niet kunnen worden buitengesloten van activiteiten. Hoewel we als school natuurlijk volledig tegen het uitsluiten van leerlingen zijn, kan het effect zijn dat een steeds kleinere groep ouders de vrijwillige bijdrage voor activiteiten betaalt en de leerlingen toch mee willen. Dat betekent dat activiteiten onbetaalbaar worden.

Deze initiatiefwet, maar ook de slechtere economische omstandigheden, zullen er naar verwachting toe bijdragen dat steeds minder ouders de vrijwillige ouderbijdrage (kunnen) betalen. Ook het niet doorgaan van activiteiten en reizen in het afgelopen jaar ten gevolge van corona heeft mogelijk een effect dat ouders niet vooruit willen betalen voor een reis die mogelijk toch niet doorgaat. Dit ondanks dat we in die gevallen de betaalde bedragen terugstorten.

#### **Beheersmaatregelen**

De gewijzigde wetgeving en economische omstandigheden heeft ertoe geleid dat we sinds 2021-2022 naar een ander systeem van vrijwillige ouderbijdragen zijn overgegaan. Hierbij zijn de kosten per afdeling en jaarlaag gespecificeerd en is er een spaarsysteem voor grotere reizen in latere jaren. Daarnaast zal kritisch naar de inhoud van de programma's gekeken moeten worden.

In de communicatie is duidelijk aangegeven dat de activiteiten alleen georganiseerd kunnen worden als er voldoende betalende deelnemers tegenover staan.

We volgen eind 2021 het betalingspatroon nauwlettend en passen waar noodzakelijk ons beleid aan.

#### **10.6.6. Risico's betreffende specifieke doelen en subsidies**

Het algemene risico van subsidies is dat er personele verplichtingen worden aangegaan of investeringen gedaan die over de subsidietermijn heen gaan en tot langdurige en/of structurele uitgaven leiden.

#### **Ambitie verbinding onderwijs, processen & systemen**

De risico's zijn beperkt. De baten zijn bekend op basis van de subsidieaanvraag.

De lasten voor de notebooks worden geschat o.b.v. van de leerlingprognose. Inzet van formatie vindt plaats voor tijdelijke uitbreidingen of inzet externe deskundigheid.

#### **Techniekpact Noord-Kennemerland**

De risico's zijn beperkt. De begroting vormt onderdeel van de totaal toegekende projectsubsidie. De gemaakte kosten kunnen worden gedeclareerd, de baten en lasten zijn in balans.

Tevens zullen materiële investeringen over een langere termijn moeten worden afgeschreven dan de duur van de subsidie (vier jaar). Er is overigens al een toezegging gedaan door de minister dat de subsidie structureel wordt.

### **Techniek fase 1**

De risico's zijn beperkt. De stand van de reserve is bekend. Investerings en andere bestedingen worden stapsgewijs uitgevoerd en ten laste gebracht van deze reserve. De bestedingsruimte wordt periodiek afgestemd tussen teamleider techniek en financiën/control.

### **Convenant onderwijs**

De risico's zijn beperkt. De budgetten worden toegevoegd aan de formatie van de scholen. De scholen zijn bekend met de tijdelijkheid.

### **Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's**

De risico's zijn beperkt. Afhankelijk van de uiteindelijke verantwoording kunnen niet of onterecht besteedde middelen door OCW worden teruggevorderd. De financiële administratie is ingericht om de uitgaven te kunnen volgen. De beleidsmedewerker O&K monitort daarnaast inhoudelijke vereisten.

### **Diverse NPO-subsidies**

Het gaat bij de verschillende subsidies in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs over veel maar wel incidenteel geld. Risico is dat personele verplichtingen doorlopen nadat de subsidie stop. Middels projectaanstellingen en tijdelijke uitbreidingen wordt dit risico vermindert.

## **10.6.7. Algemene risico's**

### **Een kleine procentuele afwijking betekent een groot absoluut verschil**

Een afwijking van 1% op de baten is  $\pm$  € 250.000. Een afwijking van 1% op de lasten is € 250.000. Als de baten 1% hoger en de lasten 1% lager uitvallen is het saldo € 500.000 positief. Doet de situatie zich andersom voor dan is het saldo € 500.000 negatief. In beide gevallen is het gehele begrotingsproces voor 98% goed gegaan maar het absolute effect groot.

Naast de inzet van de hiervoor genoemde bestemmingsreserves vormt de algemene reserve een buffer voor mee- en tegenvallers.

### **Toenemende regeldruk en verantwoording**

De toenemende regeldruk en druk op verantwoording vraagt om kwalitatieve en kwantitatieve (externe) uitbreiding van de ondersteuning. Vooral bij een dalend leerlingenaantal is dit een probleem, omdat de werkzaamheden veelal alleen maar toenemen en daarom de kosten voor die ondersteuning - in relatie tot de kosten van het primaire proces – zullen stijgen.

### **Beheersmaatregelen regeldruk**

Om de risico's van kwalitatieve frictie zo veel mogelijk te voorkomen en de relatieve kosten van ondersteunende diensten niet of zo min mogelijk te laten toenemen hebben de besturen van het Trinitas College en het Regius College besloten om per 1 januari 2022 bestuurlijk op te gaan in de Pontis Onderwijsgroep en de centrale ondersteuning en bestuur samen te voegen.

### **Risico's bestuurlijke fusie**

Hoewel er veel draagvlak is voor de bestuurlijke fusie en veel vertrouwen in het realiseren van de doelstellingen, is er op korte termijn een risico als we centrale ondersteunende diensten samenvoegen. Dit risico zit op de korte termijn in mogelijke personele gevolgen en financiële gevolgen door extra kosten van het samenvoegen van administratieve processen en workflows.

Daarnaast is nu nog niet in te schatten wat de afgesproken 'zachte landing', waarbij gedurende twee jaar medewerkers niet verplicht overgeplaatst kunnen worden naar een school van het voorheen andere bestuur, tot gevolg heeft.

De eventuele kosten hiervoor zijn niet opgenomen in de begroting en zullen uit de algemene reserve gedekt moeten worden.

### **Beheersmaatregelen bestuurlijke fusie**

Al in de voorbereidingen zijn en worden door een goede samenwerking tussen de verschillende afdelingen de risico's op extra kosten in beeld gebracht. Dat geldt overigens ook voor korte termijn voordelen die extra kosten kunnen nivelleren.

Een stichting brede personeelsplanning moet er voor gaan zorgen dat formatieve knelpunten snel in beeld komen zodat daar op geanticipeerd kan worden.

#### **10.6.8. Algemene beheersmaatregelen**

Om continu inzicht te geven in en grip te houden op de financiën zullen we naar de toekomst de processen en systemen van beide stichtingen op elkaar afstemmen en de volgende nu nog Trinitas -beleidsaspecten daarin verwerken:

- jaarlijkse aanpassing / actualisatie van de meerjarenbegroting;
- de scholen en TSA hebben zicht op de formatie per schooljaar via het formatieplanningssysteem Foleta;
- budgethouders op de scholen en TSA krijgen periodiek een financiële voortgangsrapportage voor de materiële kosten;
- de bestuurder krijgt via rapportages maandelijks inzicht in de financiële voortgang en twee keer per jaar inzicht in de eindejaarprognose;
- de bestuurder rapporteert periodiek via een managementrapportage aan de raad van toezicht over de voortgang op onderwijs, organisatie en financiën;
- begroting, jaarverslag en de jaarrekening worden besproken met de auditcommissie van de raad van toezicht en de financiële commissie van de MR en door de onafhankelijk accountant gecontroleerd;
- voor vaststelling van begroting, jaarverslag en jaarrekening door het bestuur is vooraf goedkeuring noodzakelijk van de raad van toezicht.

#### **10.7. Rapportage toezichthoudend orgaan**

De raad van toezicht wordt periodiek geïnformeerd of de financiële positie in kwartaalrapportages en via de mededelingen van het bestuur. De auditcommissie overlegt met de bestuurder en de controller met betrekking tot de jaarrekening en begroting. De raad van toezicht als geheel en de auditcommissie in het bijzonder ondersteunt en adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd bij financiële vraagstukken.

Wij verwijzen verder naar het in dit bestuursverslag opgenomen jaarverslag van de raad van toezicht.

#### **10.8. Ontwikkelingen na balansdatum**

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

---

## 11. Vaststelling en goedkeuring jaarstukken 2021

### Goedkeuring jaarverslag 2021

Heerhugowaard/Schagen, 22 juni 2022

.....  
Dhr. D. Reneman  
Voorzitter Raad van Toezicht

.....  
Dhr. J.C.F. Stuifbergen  
Lid Raad van Toezicht

.....  
Mevr. S. Bloom  
Lid Raad van Toezicht

.....  
Dhr. R.C. Kriekaard  
Lid Raad van Toezicht

.....  
Mevr. M. Robijns  
Lid Raad van Toezicht

### Vaststelling jaarverslag 2021

Heerhugowaard/Schagen, 22 juni 2022

.....  
Dhr. A.H. Hoekstra  
Voorzitter college van bestuur

---

## 12. BIJLAGEN

### 12.1. Samenstelling raad van toezicht

Dhr. D. Reneman

Functie: voorzitter en lid remuneratiecommissie

Geboortedatum: 08-12-1964

Beroep: wethouder

Nevenfuncties: onafhankelijk voorzitter van Vereniging Samenwerkingsverband Voortgezet (Speciaal), Onafhankelijk voorzitter samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland Onderwijs Midden-Holland & Rijnstreek

Positie: eerste termijn, benoemd in 2019

Dhr. H. de Waard MBA

Functie: vicevoorzitter en lid remuneratiecommissie

Geboortedatum: 04-10-1959

Beroep: directeur HR en Huisvesting Zonova

Nevenfuncties: -

Positie: derde termijn, herbenoemd in 2020

Mevr. E.A. Scholten

Functie: lid RvT

Geboortedatum: 22-07-1971

Beroep: manager Wonen & Financiën bij Stichting Woontij

Nevenfuncties: -

Positie: tweede termijn, herbenoemd in 2019

Dhr. J.C.F. Stuifbergen

Functie: lid RvT en lid auditcommissie

Geboortedatum: 21-08-1971

Beroep: financieel directeur Van Storm B.V.; directeur-bestuurder Grote Oost B.V.

Nevenfuncties: lid RvT Stichting Kopwerk/Schooltijd per juni 2021

Positie: tweede termijn, herbenoemd in 2020

Dhr. G. Gladdines

Functie: lid RvT en lid auditcommissie

Geboortedatum: 17-02-1987

Beroep: beleidsadviseur zakelijke dienstverlening, Nederlandse Vereniging van Banken

Nevenfuncties: -

Positie: tweede termijn, herbenoemd in 2020

Mevr. Y.E. Willems

Functie: trainee RvT vanaf 1 oktober 2020

Geboortedatum: 02-07-1990

Beroep: Onderzoeker & Projectleider Rathenau Instituut

Nevenfuncties: Bestuurslid Kinderen uit de Knel

Positie: tijdelijk lid via Stichting Blikverruimers

## 12.2. Verklarende woordenlijst

AONHW	academische opleidingsschool Noord Holland West
bl	beroepsgerichte leerwegen (basis- en kaderberoepsgerichte leerweg) (vmbo)
CAO	collectieve arbeidsovereenkomst
CLEO	centrum voor Creatief Leren En Ontwikkelen (onderdeel SWV)
CDO	centraal directieoverleg tussen bestuur en directies
CE	centraal examen
DELF	Diplôme d'étude en langue Française
ELO	elektronische leeromgeving
fte	full time equivalent
havo	hoger algemeen voortgezet onderwijs
hbo	hoger beroepsonderwijs
ICT	informatie communicatie technologie
IBP	informatiebeveiliging en privacy
ISK	internationale schakelklas
kl	kaderberoepsgerichte leerweg (vmbo)
LWO-leerlingen	leerwegondersteunend onderwijs-leerlingen
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
ministerie OCW	ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
MR	medezeggenschapsraad
OOP'ers	onderwijsondersteunend personeel
OP	onderwijspersoneel
PfS	Playing for Success
PO	primair onderwijs
PMR	personeelsdeel van de medezeggenschapsraad
PSA	personeels- en salarisadministratie
SE	schoolexamen
SLA	service level agreement
STO	Sterk techniek onderwijs
tl	theoretische leerweg (vmbo)
tto	tweetalig onderwijs (atheneum)
vavo	voortgezet algemeen volwassenen onderwijs
vmbo	voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs
VO	voortgezet onderwijs
VSO	voortgezet speciaal onderwijs
vsv	voortijdig schoolverlater
vwo	voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
wo	wetenschappelijk onderwijs

**Jaarrekening 2021**

**Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs  
Heerhugowaard**

**2.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2021**  
na resultaatbestemming

SKVOH

31-12-2021

31-12-2020

**ACTIVA**

	€	€
<b><u>Vaste activa</u></b>		
1.2 <b>Materiële vaste activa</b>		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	737.109	846.658
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.020.781	1.710.242
1.2.3 Lesmateriaal	341.854	485.371
	<u>3.099.744</u>	<u>3.042.271</u>
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>3.099.744</b>	<b>3.042.271</b>
<b><u>Vlottende activa</u></b>		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	82.086	96.966
1.5.2 Ministerie van OCW	0	0
1.5.7 Overige vorderingen	221.805	530.842
	<u>303.891</u>	<u>627.808</u>
1.7 Liquide middelen	<u>16.566.850</u>	<u>15.406.102</u>
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>16.870.741</b>	<b>16.033.909</b>
<b>Totaal activa</b>	<b><u>19.970.485</u></b>	<b><u>19.076.181</u></b>

**2.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2021**  
na resultaatbestemming

SKVOH

31-12-2021

31-12-2020

**PASSIVA**

	€	€
<b>2.1 <u>Eigen Vermogen</u></b>		
2.1.1 Algemene reserve	5.827.340	5.828.103
2.1.2 Bestemmingsreserves	5.727.503	4.857.080
	<hr/>	<hr/>
<b>Totaal vermogen</b>	11.554.842	10.685.183
<b>2.2 <u>Voorzieningen</u></b>		
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	1.081.139	1.027.811
2.2.3 Overige voorzieningen	4.511.903	4.373.010
	<hr/>	<hr/>
<b>Totaal voorzieningen</b>	5.593.042	5.400.820
<b>2.4 <u>Kortlopende schulden</u></b>		
2.4.3 Crediteuren	98.123	270.296
2.4.4 Ministerie van OCW	71.299	225.709
2.4.7 Belastingen en premies soc. verz.	947.388	895.305
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	295.659	257.790
2.4.9 Overige kortlopende schulden	349.142	314.181
2.4.10 Overlopende passiva	1.060.990	1.026.896
	<hr/>	<hr/>
	2.822.601	2.990.177
<b>Totaal passiva</b>	<u><u>19.970.485</u></u>	<u><u>19.076.181</u></u>

	2021	Begroting 2021	2020
	€	€	€
<b>3 Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	25.949.621	23.308.950	25.396.030
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0
3.5 Overige baten	1.217.219	1.003.536	952.038
<b>Totaal baten</b>	27.166.840	24.312.486	26.348.067
<b>4 Lasten</b>			
4.1 Personele lasten	21.836.223	20.610.976	21.768.791
4.2 Afschrijvingen	886.381	903.622	946.020
4.3 Huisvestingslasten	1.407.616	1.616.535	1.483.865
4.4 Overige lasten	2.166.197	2.339.368	2.337.733
<b>Totaal lasten</b>	26.296.417	25.470.500	26.536.409
<b>Saldo baten en lasten</b>	870.423	-1.158.014	-188.341
<b>5 Financiële baten en lasten</b>	-763	0	-66.004
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	-763	0	-66.004
<b>Nettoresultaat</b>	<b>869.659</b>	<b>-1.158.014</b>	<b>-254.346</b>

	2021	2020
	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat	870.423	188.341-
Mutaties reserves	-	-
	870.423	188.341-
Aanpassingen voor:		
1.2 - afschrijvingen	886.381	946.020
2.2 - mutaties voorzieningen	192.221	220.404-
	1.078.602	725.616
Veranderingen in vlottende middelen:		
1.5 - vorderingen	323.917	88.281-
2.4 - schulden	167.576-	65.722
	156.341	22.559-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.105.365	514.715
5 Ontvangen rente	-	626
Betaalde rente	763-	66.630-
	763-	66.004-
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>2.104.602</b>	<b>448.711</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
1.2 Investerings in materiële vaste activa	943.854-	347.608-
1.2 Desinvesteringen materiële vaste activa		6.409
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>943.854-</b>	<b>341.198-</b>
<b>1.7 Mutatie liquide middelen</b>	<b>1.160.748</b>	<b>107.513</b>
1.7 Beginstand liquide middelen	15.406.102	15.298.589
1.7 Mutatie liquide middelen	1.160.748	107.513
<b>1.7 Eindstand liquide middelen</b>	<b>16.566.850</b>	<b>15.406.102</b>

**2.4.1 Algemene toelichting****2.4.1.1 Activiteiten**

De activiteiten van de stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs op katholieke grondslag en verder alles meer te doen wat daarmee verband houdt.

**2.4.1.2 Stelselwijziging**

In 2021 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

**2.4.1.3 Verbonden Partijen**

De stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard heeft Stichting Unitas geïdentificeerd als een rechtspersoon waarover zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen. Vanwege het geringe balanstotaal is Stichting Unitas niet meegeconsolideerd. Voor meer informatie over Stichting Unitas verwijzen we naar model E in de jaarrekening.

**2.4.1.4 Toelichting op het kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

**2.4.1.5 Schattingen**

Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard en oordeel over de schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen in de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

**2.4.4 Grondslagen voor waardering van activa en passiva****1 Algemeen**

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

In verband met afrondingsverschillen kunnen in deze jaarrekening verschillen optreden van € 1,-.

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht.

**2 Consolidatie**

De stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs stelt een geconsolideerde jaarrekening op indien sprake is groepsmaatschappijen en/of andere rechtspersonen waarover zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of de centrale leiding heeft.

Consolidatie blijft achterwege indien het balanstotaal van deze rechtspersonen minder dan 5% bedraagt van het geconsolideerde balanstotaal.

**3 Materiële vaste activa**

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

Gebouwen en terreinen

Aangezien de Stichting de schoolgebouwen blijvend als school wil gebruiken en niet het economisch claimrecht heeft, worden de panden op nihil gewaardeerd in de jaarrekening. Uitzonderingen hierop vormen de gerealiseerde dakopbouw op de locatie Han Fortmann en de noodlokalen op beide locaties die voor eigen rekening zijn geplaatst.

De noodlokalen zijn voor een periode van vijf jaar geplaatst en worden in die periode volledig afgeschreven.

In het verslagjaar heeft zich geen omvangrijke waardevermindering voorgedaan.

Verbouwingen

In verband met het inrichten van het techniekplein op de locatie Johannes Bosco heeft in 2012 een omvangrijke verbouwing plaats gevonden. De kosten van deze verbouwing worden over een periode van 10 jaar afgeschreven.

Groot Onderhoud

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de gebouwen is op basis van een meerjarenonderhoudsplan; welke in 2020 is herijkt, een voorziening groot onderhoud gevormd. Hier wordt de overgangsregeling omtrent de voorziening onderhoud toegepast. Bij de onderhoudsvoorziening wordt gebruik gemaakt van de egalisatie-systematiek zoals de RJ die toestaat.

Inventaris en Apparatuur

Onder deze rubriek zijn de aangeschafte inventarisartikelen met een verkrijgingsprijs van boven de € 2.500,- per artikel/artikelgroep opgenomen tegen de verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Ten aanzien van de afschrijvingen wordt de lineaire methode gevolgd op basis van de geschatte gebruiksduur, tenzij anders is vermeld.

Lesmateriaal

Voor de leerboeken geldt een afschrijvingstermijn van vijf jaar. Werkboeken worden in het jaar van aanschaf volledig ten laste van de exploitatie gebracht.

#### 4 Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

#### 5 Liquide Middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd van maximaal 12 maanden. Deze worden belegd met inachtneming van het treasurywettelijk kader en de Regeling Beleggen en Belenen door onderwijsinstellingen. De waardering van deze middelen vindt plaats tegen de nominale waarde.

#### 6 Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Alle middelen worden geacht deel uit te maken van publieke middelen, met uitzondering van de reserves schoolfonds, ambitie onderwijs privaat, lustrum, kluisjes en Mediatheek. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. (zie onder 2.1.2.)

#### 7 Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang is gewaardeerd tegen de beste schatting. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven, tenzij anders vermeld.

##### Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof wordt opgenomen voor de op basis van de CAO door het personeel opgebouwde spaaruren.

##### Voorziening verlofrechten personeel

De voorziening verlofrechten is opgenomen voor het saldo aan verlofrechten van het personeel o.a. voortvloeiende uit de de mogelijkheid binnen de CAO om het jaarlijkse persoonlijk verlofbudget te kunnen sparen, als ook opgebouwde overwerkuren.

##### Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor verwachte lasten gedurende het dienstverband van de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde. Tevens wordt rekening gehouden met te verwachten loonontwikkeling. Bij de bepaling van de hoogte van de voorziening is er van uitgegaan dat de rekenrente gelijk is aan de te verwachten loonontwikkeling.

##### Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt op basis van een meerjarenonderhoudsplan een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over 10 boekjaren.

#### 8 Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen reële waarde. Alle schulden hebben een looptijd < 1 jaar.

#### 2.4.6 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

##### Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

##### Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies en overige baten.

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de condities voor ontvangst kunnen worden aangetoond. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Overige baten bestaan o.a. uit ouderbijdragen, detachering en verhuur.

##### Afschrijvingen op materiële activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

##### Personeelsbeloningen

###### *- Periodiek betaalbare beloningen*

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

###### *- Pensioenen*

Op basis van de toegezegde bijdrageregeling worden de verplichte pensioenpremies aan het pensioenfonds ABP vergoed. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. De dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2021 bedraagt 102,8%.

##### Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

## 2.4.7 Toelichting op onderdelen van de balans per 31-12-2021

### 1 ACTIVA

#### Vaste Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschafprijs t/m jaar 2020	Cumulatieve afschrijvingen en waardever- minderingen t/m jaar 2020	Boekwaarde 31-12-2020	Investeringen	Desin- vesteringen	Afschrijvingen	Cumulatieve afschrijvingen en waardever- minderingen	Boekwaarde 31-12-2021
	€	€	€	€	€	€	€	€
<b>1.2.1.a</b> Gebouwen en terreinen	926.679		446.056	-				428.686
Afschrijvingen		480.623-				17.370-	497.993-	
<b>1.2.1.b</b> Verbouwingen	897.571		400.602	-	-			308.423
Afschrijvingen		496.969-				92.178-	589.147-	
<b>1.2.2</b> Inventaris en app.	5.425.978		1.710.242	873.048				2.020.781
Afschrijvingen		3.715.736-				562.510-	-4.278.245	
<b>1.2.3</b> Lesmateriaal	2.696.432		485.371	70.806	-			341.854
Afschrijvingen		2.211.061-			-	214.323-	-2.425.384	
<b>Totaal</b>	<b>9.946.660</b>	<b>-6.904.389</b>	<b>3.042.271</b>	<b>943.854</b>	<b>-</b>	<b>-886.381</b>	<b>7.790.770-</b>	<b>3.099.744</b>

#### 1.2.1. WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
	€	
<b>1.2.1.a WOZ-waarde gebouwen en terreinen</b>		
locatie HF Beukenlaan 1	10.969.000	2021
locatie JB Hectorlaan 7	13.939.000	2021
<b>1.2.1.b Verzekerde waarde gebouwen</b>		
locatie HF Beukenlaan 1	19.356.312	2020
Noodlokalen HF	551.289	2020
locatie JB Hectorlaan 7	21.883.593	2020

#### 1.2.2. Afschrijvingspercentages

Voor de toegepaste afschrijving geldt dat de gehanteerde percentages gebaseerd zijn op de voor de betreffende materiële vaste activa geschatte gebruiksduur. Deze percentages zijn als volgt vastgesteld:

Inventarissen:			Machines en installaties:		
hardware schoolorganisatie	33,33 %		> € 5.000,-	5,00 %	
hardware onderwijs	20,00 %		< € 5.000,-	10,00 %	
schoolmeubilair	6,67 %		Dakopb. HF	2,86 %	
kantoormeubilair	10,00 %		Noodlok. JB	20,00 %	
telefooncentrale	12,50 %		Noodlok. HF	20,00 %	
Lesmateriaal:	20,00 %		Verbouwingen	10,00 %	

De afschrijving vindt plaats vanaf het moment van aanschaf.

#### 1.5 Vlottende activa

	31-12-2021		31-12-2020	
	€	€	€	€
<b>1.5.1</b> Debiteuren				
Ouderbijdragen leerlingen	39.516		16.483	
Voorziening ouderbijdragen leerlingen	25.589-		14.280-	
Overige debiteuren	68.159		94.763	
Totaal debiteuren		82.086		96.966
<b>1.5.7</b> Overige vorderingen				
Nog te ontvangen bedragen	99.101		115.044	
Vooruitbetaalde kosten	120.822		94.941	
Te vorderen omzetbelasting	-		-	
Overige vorderingen	1.883		320.857	
Totaal overige vorderingen		221.805		530.842
<b>Totaal vorderingen</b>		<b>303.891</b>		<b>627.808</b>

**1.7 Liquide middelen**

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
1.7.1 Kasmiddelen	7.150	1.056
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.559.700	5.837.759
1.7.3 Spaarrekeningen	-	9.567.286
<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>16.566.850</b>	<b>15.406.102</b>

Onder deze rubriek zijn opgenomen de direct opeisbare saldi bij bank-/giroinstellingen, alsmede de kasmiddelen. De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking van de school. Het gemiddelde rendement op de liquide middelen bedroeg in 2021 0,0%.

**2 PASSIVA****2.1 Eigen vermogen**

	Stand per	Mutaties		Stand per
	31-12-2020	Bestemming exploitatie-saldo 2021	Overige mutaties 2021	31-12-2021
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve	<b>5.828.103</b>	<b>763-</b>	-	<b>5.827.340</b>
2.1.2 Bestemmingsreserves				
2.1.2.1 <b>Reserve OCW (publiek)</b>				
Reserve personeel	2.483.744	172.978-	-	2.310.766
Reserve materieel	1.262.000	161.315-	-	1.100.685
Reserve bijz. & aanv. bekostiging VO	417.695	-180.000	-	237.695
Reserve VMBO Techniek	389.891	6.104-	-	383.787
Reserve Techniekpact Noord-Kennemerland	1.017	262	-	1.279
Reserve NPO gelden	-	1.153.473	-	1.153.473
subtotaal	4.554.347	633.337	-	5.187.684
2.1.2.2 <b>Reserve overigen (publiek)</b>				
Reserve bapo-spaarverlof	-	-	-	0
subtotaal	-	-	-	0
2.1.3. <b>Reserve overigen (privaat)</b>				
Reserve kantinefonds	24.814	9-	24.806-	0
Reserve schoolfonds	37.486	70.643	24.806	132.935
Reserve ambitie onderwijs (privaat)	184.675	128.301	-	312.976
Reserve kluisjes leerlingen	43.758	397-	-	43.360
Reserve lustrum	12.000	4.418	-	16.418
reserve mediatheek HF	-	34.130	-	34.130
subtotaal	302.733	237.086	0	539.819
Totaal bestemmingsreserves	<b>4.857.080</b>	<b>870.423</b>	<b>0</b>	<b>5.727.503</b>
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>10.685.183</b>	<b>869.659</b>	<b>0</b>	<b>11.554.842</b>

Voor de bestemming van het saldo staat van baten en lasten verwijzen wij naar rubriek 3.1.

**Algemene reserve**

Het resultaat na bestemming, een bedrag van € 763 negatief is onttrokken aan de algemene reserve.

De algemene reserve is deels vastgelegd in materiële vaste activa (€ 4,3 mln.) en geldt als financiële buffer voor toekomstige risico's (1,5 mln) zoals vastgelegd in de risicoanalyse 2016.

**Bestemmingsreserves**

Ten aanzien van onderstaande reserves is door het bestuur een bestedingsbeperking aangebracht

**Bestemmingsreserves (publiek) niet geoordeelde subsidies OCW**

De per balansdatum 31-12-2021 nog niet ingezette vergoedingen zonder bestedingsverplichting zijn als reserve opgenomen. Via de resultaatbestemming is een deel van het nettoresultaat t.g.v. resp. t.l.v. deze reserves gebracht. Zie hiervoor rubriek 3.1. Besloten is de bestemming van deze reserve te beperken tot het doel zoals deze oorspronkelijk door het ministerie is aangegeven.

**1. Reserve personeel**

Deze reserve is ultimo 2018 gevormd naar aanleiding van de financiële ontwikkelingen in de komende jaren welke zichtbaar zijn gemaakt in het perspectiefplan 2019-2023.

**2. Reserve materieel**

Door de toenemende materiële kosten per leerling en het zoeken naar structurele kostenverlagingen is deze reserve als buffer voor de komende jaren gevormd.

### 3. Reserve bijz. & aanvullende bekostiging

Deze reserve is ultimo 2019 gevormd om de besteding van de toegekende gelden in 2021 & 2022 zichtbaar te maken.

### 4. Reserve VMBO Techniek

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

### 5. Reserve Techniekpact Noord-Kennemerland

Hier worden de baten en lasten van fase 2 van het VMBO techniekpact verantwoord.

### 6. Reserve NPO gelden

Deze reserve is in 2021 gevormd om het saldo van de eenmalige subsidie in de komende jaren uit te kunnen geven conform de voorwaarden zoals vermeld in de beschikking van het Cfl.

### Bestemmingsreserves overig.

### Bestemmingsreserves privaat.

### 7. Bestemmingsreserve kantinefonds

Ultimo 2021 is het saldo van deze reserve ad. € 24.805,96 toegevoegd aan de bestemmingsreserve schoolfonds.

### 8. Bestemmingsreserve schoolfonds

Het betreft hier de reserve van de door de ouders opgebrachte gelden. Het saldo 2021 ad. € 70.643,- is aan deze reserve toegevoegd.

Zie hiervoor rubriek 3.1.

### 9. Bestemmingsreserve ambitie onderwijs

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

### 10. Bestemmingsreserve kluisjes leerlingen

Het betreft hier de reserve voor de aanschaf van kluisjes. Het exploitatietekort ad. € 397,- is aan deze reserve onttrokken.

### 11. Bestemmingsreserve lustrum

Het betreft hier de reserve voor de viering van het lustrum. Via de resultaatbestemming wordt € 4.000 aan deze reserve toegevoegd.

### 12. Bestemmingsreserve Mediatheek HF

In 2021 is het saldo van de mediatheek; welke als overlopende passiva op de balans stond omgevormd naar een bestemmingsreserve. het betreffende saldo zal in de komende jaren worden aangewend ten gunste van de mediatheek.

2.2	Vorzieningen	Saldo	Dotaties	Mutaties	Vrijval	Rente	Saldo	Kortlopende	Langlopende
		31-12-2020		Onttrekkingen 2021		mutatie			
		€	€	€	€	(bij contante waarde)	€	€	€
2.2.1	<b>Personeelsvoorzieningen</b>								
2.2.1.1	spaarverlof	81.333	-	41.053	6.255	-	34.025	10.000	24.025
2.2.1.2	jubilea personeel	133.258	14.552	12.988	-	-	134.821	30.000	104.821
2.2.1.3	verlofrechten	813.220	180.991	81.918	-	-	912.293	150.000	762.293
2.2.1.4	overig personeel	-	-	-	-	-	-	-	-
	subtotaal	<b>1.027.811</b>	<b>195.543</b>	<b>135.959</b>	<b>6.255</b>	-	<b>1.081.139</b>	<b>190.000</b>	<b>891.139</b>
2.2.3	<b>Overige voorzieningen</b>								
2.2.3.1	Onderhoud geb.	4.373.010	510.000	371.107	-	-	4.511.902	1.530.000	2.981.902
	subtotaal	<b>4.373.010</b>	<b>510.000</b>	<b>371.107</b>	-	-	<b>4.511.902</b>	<b>1.530.000</b>	<b>2.981.902</b>
	<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>5.400.820</b>	<b>705.543</b>	<b>507.066</b>	<b>6.255</b>	-	<b>5.593.042</b>	<b>1.720.000</b>	<b>3.873.042</b>

### Voorziening Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is bedoeld voor de toekomstige rechten van medewerkers die in de afgelopen jaren toestemming hadden om maximaal 60 uur per jaar te sparen. Per schooljaar 2019-2020 is de mogelijkheid tot sparen opgeschort vanwege de krimpsituatie.

### Voorziening jubileum

Er is een voorziening gevormd voor de toekomstige rechten die medewerkers kunnen doen gelden in het kader van een 25- of 40-jarig ambtsjubileum. Hierbij is tevens een inschatting gemaakt van het aantal medewerkers dat voortijdig zal vertrekken. De voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde, waarbij rekening is gehouden met een disconteringsvoet van 2%. In de berekening gaat de school uit van een gemiddelde vertrek-leeftijd van 65 jaar. Op grond van het personeelsbestand per 31-12-2021 is € 14.552,- gedoteerd en € 12.988,- uitgekeerd aan gratificaties.

### Voorziening verlofrechten

Er is een voorziening gevormd voor de toekomstige rechten die medewerkers kunnen doen gelden in het kader van op grond van de cao opgebouwde verlofrechten. Deze voorziening bestaat uit nog op te nemen overwerkuren OOP € 164.196,-, nog op te nemen overuren OP € 30.726,- nog op te nemen uren Persoonlijk budget € 717.371,-. De compensatie zw.sch.verlof is in 2021 beëindigd.

### Voorziening onderhoud

In 2020 is het meerjarenonderhoudsplan geactualiseerd voor de twee schoolgebouwen. De hoogte van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening is gelijk aan het gemiddeld noodzakelijk onderhoud over een periode van 40 jaar. De dotatie ad € 510.000,- is gelijk aan dit gemiddeld onderhoud. De kosten van in 2021 uitgevoerde groot onderhoudswerkzaamheden ad € 371.107,- zijn onttrokken aan deze voorziening.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		98.123		270.296
2.4.4	Kortlopende schulden Min. van OCW		71.299		225.709
2.4.7	Belastingen (loon- en omzetbel.) en premies soc. verzekeringen		947.388		895.305
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		295.659		257.790
2.4.9	Overige kortlopende schulden				
	Borg kluisjes + liftsleutels	25.080		26.980	
	Te verrekenen bedragen	-		13.901-	
	R/C lief en leed	34.279		34.887	
	R/C boetepot mediatheek HF	-		32.341	
	R/C Wish (Werkgroep internationale samenwerking HF)	-		6.656	
	R/C leerlingenvereniging HF	-		1.737	
	R/C leerlingenvereniging JB	-		7.630	
	R/C Londen-reis JB	2.227		2.227	
	R/C Brugklas HF	0		10.740	
	R/C HAVO HF stedenreis klas 4	84.540		32.424	
	R/C VWO uitwisseling klas 5	92.820		48.276	
	R/C TTO reis + Cambridge	59.460		59.320	
	R/C JB werkweek BL3	25.836		28.484	
	R/C JB werkweek TL4	24.900		36.380	
			<b>349.142</b>		<b>314.181</b>
2.4.10	Overlopende passiva				
	Overlopende personeelskosten	754.478		707.274	
	Nog te betalen kosten	137.712		164.163	
	Vooruitontvangen bedragen	87.172		65.060	
	Vooruitontvangen schoolbijdragen	81.628		90.399	
			<b>1.060.990</b>		<b>1.026.896</b>
	<b>Totaal kortlopende schulden</b>		<b>2.822.601</b>		<b>2.990.177</b>

#### Kortlopende schulden Min. van OCW.

Deze post betreft een vooruitontvangen subsidie voor verlof (€ 28.602,-) voor zeven maanden 2022 en een vooruitontvangen subsidie vroegtijdig schoolverlaten (€ 22.500,-) voor 2022 en het resterend te besteden deel van de subsidie eindexamens (€ 20.197,-).

#### Overlopende personeelskosten:

Deze post betreft de te betalen vakantie-uitkering t/m december 2021 (€ 668.531,-), te betalen bindingstoelage (€ 81.468,-) en een post nog te betalen salaris (€ 4.479,-).

#### Vooruitontvangen schoolbijdragen:

Het betreft hier 60% van de schoolfondsbijsdragen van het schooljaar 2021/2022.

#### 2.4.8 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

2.4.8.1 Eind 2014 heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden van de leermiddelen. Op grond hiervan is in 2015 een nieuw contract met Iddink gesloten voor de levering van leermiddelen met een looptijd van 2 jaar (einddatum 1-3-2017) en een optie om tweemaal met een jaar te verlengen. In 2021 is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om nogmaals met een jaar te verlengen tot 1-3-2022.

2.4.8.2 Vordering op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW is deze in de balans niet gewaardeerd. De vordering bedraagt overeenkomstig de circulaire VO/F-2006/1769 d.d. 16-01-2006 maximaal 7,5% van de lumpsum.

2.4.8.3 Het mantelcontract van "Energie voor scholen" met DVEP (Gas & Electriciteit); kosten 2021 € 96.838,- en Liander kosten 2021 € 22.544,- is verlengd tot 31-12-2025. De electriciteit voor de Beukenlaan loopt via de energievoorziening van de Waardergolf en wordt doorberekend aan het Trinitas College.

2.4.8.4 Met schoonmaakbedrijf GOM is een tweejarig contract gesloten met de mogelijkheid van verlenging. Einddatum van het tweejarige contract is 31-12-2014. Wij hebben in 2015 van de mogelijkheid gebruik gemaakt dit contract te verlengen. De maandelijkse termijn bedraagt € 32.329,13.

2.4.8.5 Met het bedrijf Catermaat is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten inzake de cateringvoorziening in de school. Het contract heeft een looptijd van 4 jaar en eindigt per 1 september 2022. Door corona zijn er geen bedragen in rekening gebracht.

2.4.8.6 Voor onderhoud aan de klimaatinstallaties is een contract afgesloten met de Klaver groep met een looptijd van 2 jaar, deze onderhoudswerkzaamheden volgens het MJOP zijn in 2016 aanbesteed. Er is in 2021 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om dit contract opnieuw met een jaar te verlengen tot 1 juni 2022. De kosten van het onderhoudscontract in 2021 bedroegen € 23.844,20.

#### 2.4.8.7 Gebouwen en terreinen

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

#### 2.4.8.8 Voorziening individuele uitkeringslasten

De school heeft ervoor gekozen vooralsnog geen voorziening individuele uitkeringskosten te treffen aangezien het niet mogelijk is een realistische prognose te maken van toekomstige kosten. Daarnaast gaat het hier om een beperkt bedrag; in 2020 € 70.000,- en 2021 € 51.000,-, wat derhalve niet van materieel belang is.

2.4.9 Toelichting op onderdelen van de staat van baten en lasten 2021

3 BATEN

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2021		begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
<b>3.1.1 Rijksbijdrage OCW (normatief)</b>						
3.1.1.1 Vergoeding personeel	17.627.152		17.406.926		18.681.496	
3.1.1.2 Vergoeding materieel	2.433.268		2.422.986		2.850.772	
		20.060.420		19.829.912		21.532.268
<b>3.1.2 Overige subsidies OCW</b>						
Verrekening uitk. kosten	198.871-		255.000-		240.718-	
Verrekening uitk.kosten individueel	51.390-		65.000-		70.521-	
Vergoeding aanv.bek technisch VMBO	-		-		-	
Vergoeding nieuwk. VO	206.581		450.000		505.419	
Verg. bestr. VSV	61.260		9.500		37.800	
Verg. lesmateriaal	865.437		861.856		940.533	
Verg. subsidie voor verlof (ler.beurs)	41.431		35.000		35.477	
Verg. prestatiebox	931.572		909.835		993.333	
Cfi: verg. krachtig meesterschap	-		147.000		38.293	
Subs. Inhaal- & onderst. Programma	182.207					
Subs. Extra Hulp voor de Klas	350.774					
Subs. NPO gelden	1.847.907					
Subs. Aanv. Bekostiging eindexamens	262.343					
Subsidie Agentschap zonnepanelen	8.599		10.000		9.662	
Verg. SWV VO Noord-Kennemerland	1.391.350		1.375.846		1.569.633	
Verg. overigen	10.000-		-		44.850	
		5.889.201		3.479.038		3.863.762
<b>Totaal Rijksbijdragen OCW</b>		<b>25.949.621</b>		<b>23.308.950</b>		<b>25.396.030</b>
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>						
3.2.2 Gemeentelijke bijdragen:						
3.2.2.1 Vergoeding sporthal	-		-		-	
3.2.2.2 Vergoeding sportterreinen	-		-		-	
Gemeente: project: hoe word je rijk?	-		-		-	
<b>Totaal overige overheidsbijdragen</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>
<b>3.5 Overige baten</b>						
3.5.1 Verhuur	6.649		29.000		22.078	
3.5.5 Ouderbijdragen	161.310		280.864		79.319	
3.5.6 Overige:						
3.5.6.1 Inkomsten personeel	582.856		416.069		596.869	
3.5.6.2 Inkomsten uit exploitatie	466.404		277.603		253.771	
<b>Totaal overige baten</b>		<b>1.217.219</b>		<b>1.003.536</b>		<b>952.038</b>
<b>4 Lasten</b>						
<b>4.1 Personele lasten</b>						
4.1.1 Lonen en salarissen:						
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	15.906.535		19.248.216		15.919.470	
4.1.1.2 Sociale lasten	2.332.407		-		2.260.350	
4.1.1.3 Pensioenpremies	2.593.943		-		2.438.377	
		20.832.885		19.248.216		20.618.196
4.1.2 Overige personele lasten:						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	154.490		50.000		36.835	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	453.576		677.592		849.597	
4.1.2.3 Overig	490.178		635.168		605.483	
		1.098.244		1.362.759		1.491.915
4.1.3 Uitkeringen / onttrekkingen:						
4.1.3.1 Onttrekking voorziening personeel	94.906-		-		341.320-	
		94.906-		-		341.320-
<b>Totaal personele lasten</b>		<b>21.836.223</b>		<b>20.610.976</b>		<b>21.768.791</b>

		2021		begroting 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.2</b>	<b>Afschrijvingen</b>						
<b>4.2.2</b>	<b>Materiële Vaste Activa</b>						
<b>4.2.2.1</b>	Gebouwen	17.370		17.370		17.370	
<b>4.2.2.2</b>	Verbouwingen	92.178		92.178		92.123	
<b>4.2.2.3</b>	Inventaris	562.510		577.004		554.090	
<b>4.2.2.4</b>	Lesmateriaal	214.323		217.070		282.438	
	<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>886.381</b>		<b>903.622</b>		<b>946.020</b>
		2021		begroting 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.3</b>	<b>Huisvestingslasten</b>						
<b>4.3.1</b>	Huur		-		-		-
<b>4.3.3</b>	Klein onderhoud en exploitatie:						
<b>4.3.3.1</b>	Planmatig onderhoud	371.107		-		553.051	
<b>4.3.3.2</b>	Onttrekking voorziening onderhoud gebouwen	371.107		-		553.051	
<b>4.3.3.3</b>	Overige onderhoudskosten	101.421		115.000		90.110	
			101.421		115.000		90.110
<b>4.3.4</b>	Energie en water		189.485		209.196		158.287
<b>4.3.5</b>	Schoonmaakkosten		418.546		429.339		419.027
<b>4.3.6</b>	Heffingen		24.391		25.000		21.060
<b>4.3.7</b>	Overige huisvestingskosten:						
	Dotatie onderhoudsvoorziening	510.000		640.000		640.000	
	Overige huisvestingskosten	163.774		198.000		155.381	
			673.774		838.000		795.381
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>1.407.616</b>		<b>1.616.535</b>		<b>1.483.865</b>
		2021		begroting 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.4</b>	<b>Overige instellingslasten</b>						
<b>4.4.1</b>	Administratie en beheerslasten		388.129		387.385		371.014
<b>4.4.2</b>	Inventaris, apparatuur en leermiddelen:						
	Inventaris en apparatuur	5.922		17.500		1.627	
	Onderhoudskosten inventaris en apparatuur	5.607		20.400		15.972	
	Leer- en hulpmiddelen	593.399		649.641		599.856	
			604.928		687.541		617.455
<b>4.4.4</b>	Overige lasten:						
	Overige personeelskosten	429.443		279.350		466.790	
	Overige onderwijskosten	625.582		677.392		714.705	
	Uitgaven eigen activiteiten	120.598		307.700		158.127	
			1.175.623		1.264.442		1.339.622
<b>4.4.4.4</b>	Baten voorgaande jaren		10.905		-		8.571
	Lasten voorgaande jaren		8.423		-		18.213
	<b>Totaal overige instellingslasten</b>		<b>2.166.197</b>		<b>2.339.368</b>		<b>2.337.733</b>
	<b>Accountantshonoraria</b>						
	Als onderdeel van post 4.4.1 Administratie en beheerslasten zijn de volgende bedragen in het boekjaar aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht.						
			€		€		€
	Controle van de jaarrekening		31.944		28.665		21.395
			31.944		28.665		21.395
<b>5</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>						
		2021		begroting 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
<b>5.1</b>	Rentebaten	-		-		626	
<b>5.2</b>	Rentelasten	763		-		66.630	
	<b>Saldo financiële baten en lasten</b>		<b>763</b>		<b>-</b>		<b>66.004</b>
	<b>Resultaat boekjaar</b>		<b>869.659</b>		<b>-1.158.014</b>		<b>-254.346</b>

## Overzicht geormerkte subsidies OCW en EL&amp;I (RJ 660, model G)

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	

Prestatiesubsidie VSV VO vast 2021	1094373-1	20-11-2020	J
Prestatiesubsidie VSV VO vast 2022	1181517-1	22-11-2021	N
Prestatiesubsidie VSV VO variabel bedrag 2021	1184191-1	22-11-2021	J
Subsidie voor studieverlof 2020 (Lerarenbeurs 2020)	1091362-1	22-9-2020	J
Subsidie voor studieverlof 2021 (Lerarenbeurs 2021)	1164931-1/ 1177082-1	20-8-2021 21-09-2021	N
Subsidie Extra Hulp voor de Klas	EHK20041/ EHK21076	25-03-2021 05-08-2021	J
Subsidie Internationalisering funderend onderwijs	IFO20026	24-6-2020	J
Subs. Inh- & onderst. programma 20-21	IOP2-73841-vo	16-10-2020	J

**G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar**

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum				
			EUR	EUR	EUR	EUR
		<b>Totaal</b>	€	-		€

## 2.6 Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 14-12-2021	Resultaat jaar 2021	Art. 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
Stichting Unitas	Stichting	Heerhugowaard	4. Overige	€ 0	-€ 345.572	Nee	0%	Nee

## 2.7 Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector 2021

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard van toepassing zijnde regelgeving te weten het WNT-maximum voor het onderwijs. Op basis van de complexiteitspunten (12) is de stichting ingedeeld in klasse D.

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard is € 163.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

### Berekening complexiteitspunten

WNT		Klassebepaling
<b>baten</b>		<b>Complexiteitspunten</b>
2017	27.457.048	6
2018	27.894.882	
2019	28.717.660	
<b>Gemiddeld:</b>	28.023.197	
<b>aantal leerlingen</b>		<b>3</b>
2017	3.317	
2018	3.197	
2019	2.938	
<b>Gemiddeld:</b>	3.151	
<b>Onderwijssoorten</b>		<b>3</b>
VWO		
HAVO		
VMBO		
<b>Totaal</b>		<b>12</b>
<b>Klasse</b>		<b>D</b>

### Leidinggevende topfunctionarissen

Bedragen x € 1 Functie	A.A. Heijnen Directeur-bestuurder
<b>Duur dienstverband in 2021</b>	1/1 - 31/12
<b>Omvang dienstverband in fte</b>	1,0
<b>Echte of fictieve dienstbetrekking? Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?</b>	ja
<b>Individueel WNT-maximum</b>	163.000
<b>Bezoldiging</b>	135.975
<b>Beloning</b>	0
<b>Belastbare onkostenvergoedingen</b>	-
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>	22.545
<b>Subtotaal</b>	0
<b>-/- onverschuldigd betaald bedrag</b>	-
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	158.520
<b>Motivering indien overschrijding</b>	n.v.t.
<b>Gegevens 2020</b>	
<b>Duur dienstverband in 2020</b>	1/1 - 31/12
<b>Omvang dienstverband 2020 (in fte)</b>	1,0
<b>Bezoldiging 2020</b>	-
<b>Beloning</b>	131.775
<b>Belastbare onkostenvergoedingen</b>	-
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>	20.760
<b>Totaal bezoldiging 2020</b>	152.535
<b>Individueel WNT-maximum</b>	157.000

## Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1 Functie	D. Reneman Voorzitter	E. Scholten Lid	H. de Waard Lid
<b>Duur dienstverband in 2021</b>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	24.450	16.300	16.300
<b>Bezoldiging</b>	-	-	-
<b>Beloning</b>	-	-	-
<b>Onbelastbare onkostenvergoedingen</b>	5.263	1.700	1.700
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>	-	-	-
<b>Subtotaal</b>	5.263	1.700	1.700
<b>-/- onverschuldigd betaald bedrag</b>	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging</b>	5.263	1.700	1.700
<b>Motivering indien overschrijding</b>	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Gegevens 2020</b>			
<b>Duur dienstverband in 2020</b>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging 2020</b>		-	-
<b>Beloning</b>		-	-
<b>Onbelastbare onkostenvergoedingen</b>	6.050	1.700	1.700
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>		-	-
<b>Totaal bezoldiging 2020</b>	6.050	1.700	1.700
<b>Individueel WNT-maximum</b>	23.550	15.700	15.700

Bedragen x € 1 Functie	G. Gladdines lid	J. Stuijbergen lid	Y. Willems lid
<b>Duur dienstverband in 2021</b>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	16.300	16.300	16.300
<b>Bezoldiging</b>	-	-	-
<b>Beloning</b>	-	-	-
<b>Onbelastbare onkostenvergoedingen</b>	1.700	1.700	1.700
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>	-	-	-
<b>Subtotaal</b>	1.700	1.700	1.700
<b>-/- onverschuldigd betaald bedrag</b>			
<b>Totaal bezoldiging</b>	1.700	1.700	1.700
<b>Motivering indien overschrijding</b>	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Gegevens 2020</b>			
<b>Duur dienstverband in 2020</b>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/10 - 31/12
<b>Bezoldiging 2020</b>	-	-	-
<b>Beloning</b>	-	-	-
<b>Onbelastbare onkostenvergoedingen</b>	1.700	1.700	425
<b>Beloningen betaalbaar op termijn</b>	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2020</b>	1.700	1.500	425
<b>Individueel WNT-maximum</b>	15.700	15.700	3.925

**NB:** De voorzitter van de toezichthoudende topfunctionarissen stuurt een nota van € 5.263,- per jaar voor verrichte werkzaamheden, de leden ontvangen op jaarbasis een onbelaste vrijwilligersvergoeding van € 1.700,-.

### 3.1 Voorstel bestemming saldo staat van baten en lasten

SKVOH

<u>Resultaatbestemming</u>	2021		2020	
	€	€	€	€
A Algemene reserve		763-		66.004-
B Bestemmingsreserves OCW:				
1 Personeel	172.978-		45.893-	
2 Materieel	161.315-		246.350	
3 VMBO Techniek	6.104-		1.449-	
4 VMBO techniek Fase 2 Noord-Kennemerland	262		1.017	
5 Aanvullende bekostiging	180.000-		75.000-	
6 Bapo-spaarverlof	-		102.656-	
7 Ambitie onderwijs (publiek)	-		70.436-	
8 Eenmalige uitkering	-		156.146-	
9 Reserve NPO gelden	<u>1.153.473</u>		<u>-</u>	
subtotaal		633.337		204.214-
D Bestemmingsreserves overigen				
1 Ambitie onderwijs (privaat)	128.301		79.677	
2 kantinefonds	9-		245-	
3 schoolfonds	70.643		67.757-	
4 kluisjes leerlingen	397-		198	
5 lustrum	4.418		4.000	
6 reserve mediatheek HF	34.130			
subtotaal		237.086		15.872
<b>Totaal bestemming resultaat</b>		<b><u>869.659</u></b>		<b><u>254.346-</u></b>

Per 1 januari 2022 zijn het Regius College en het Trinitas College gefuseerd en opgegaan in de Pontis Onderwijsgroep. Met betrekking tot de fusie stond 2021 in het teken van de uitwerkingsfase, op basis van het intentiebesluit waar de (G)MR-en hun instemming en beide RvT's hun goedkeuring in december 2020 aan hadden verleend. Ook deze laatste fase in het fusieproces is voorspoedig en in een goede sfeer verlopen. Door de bestuurlijke fusie is er een nieuwe, solide organisatie ontstaan die invulling geeft aan onze gedeelde ambities en tegelijkertijd meer slagkracht heeft om de uitdagingen en risico's, die de leerlingendaling en het lerarentekort de komende jaren met zich meebrengen, aan te gaan.

**Algemeen:**

**Naam instelling:** Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard  
**Adres:** Beukenlaan 1  
**Postcode/Plaats:** 1701 DA Heerhugowaard

**Kvk nummer:** 41239028

**Telefoonnummer:** 072 - 5710144

**E-mailadres:** [info@trinitascollege.nl](mailto:info@trinitascollege.nl)  
**Internet-site:** [www.trinitascollege.nl](http://www.trinitascollege.nl)

**Bestuursnummer:** 73841

**Contactpersoon:** R. Zaal  
**Telefoonnummer:** 072 - 8502514

**E-mailadres:** [r.zaal@trinitascollege.nl](mailto:r.zaal@trinitascollege.nl)

**Brin-nummer:** 00XA

Naam school	Brinnummer	Sector
Trinitas College	00XA	VO

**Overige gegevens**

**Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs  
Heerhugowaard**

. accountantsverklaring





