

Christelijke Scholengemeenschap Willem de Zwijger

Jaarverslag 2020

(Na accountantscontrole) – Versie 2.2

ManagementTeam vastgesteld dd.	
Bestuur vastgesteld dd.	
MR verzonden dd.	

Inleiding

Het jaarverslag 2020 heeft tot doel inzicht te bieden in de belangrijkste ontwikkelingen van dit jaar. Zowel de financiële ontwikkelingen maar ook de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid en de ontwikkelingen van de onderwijsresultaten worden weergegeven. Het jaarverslag 2020 vindt zijn grondslag in het schoolplan 2016-2021.

In het jaarverslag 2020 worden niet alleen de resultaten weergegeven van het kalenderjaar 2020. Ook een doorkijk naar komende jaren en eventuele actiepunten worden genoemd. Hierdoor vindt verankering plaats van het schoolplan in de PDCA-cyclus. Bij diverse onderdelen is een algemene beschrijving opgenomen maar ook het doel en/of speerpunt dat vanuit het schoolplan is bepaald.

Omdat wet- en regelgeving eisen stelt aan het jaarverslag is voor een opbouw gekozen die aansluit bij deze specifieke wet- en regelgeving.

Schoonhoven, april 2021
M. J. Vader
Rector-bestuurder

In het jaarverslag zijn ook de doelstellingen vanuit het schoolplan opgenomen en de voortgang op deze doelstellingen. Ten behoeve van de leesbaarheid zijn deze opgenomen in lichtblauwe kaders

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
1 Hoofdstuk 1 - algemeen	6
1.1 Missie en visie.....	6
1.2 Aanduiding beleid en kernactiviteiten	8
1.3 Juridische structuur	9
1.4 Organisatiestructuur	9
1.5 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid.....	9
1.5.1 Aantal leerlingen	9
1.5.2 Personeelsomvang	10
1.5.3 Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen	10
1.5.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	11
1.5.5 Samenwerking	12
2 Onderwijs	13
2.1 Belangrijkste ontwikkelingen	13
2.2 Vieringen	13
2.3 Onderwijsprestaties	13
2.3.1 Onderwijspositie t.o.v. advies PO.....	14
2.3.2 Onderwijssnelheid onderbouw	14
2.3.3 Bovenbouw succes	15
2.3.4 Examencijfers	15
2.4 Belangrijkste ontwikkelingen en per sector	16
2.4.1 Onderbouw en VMBO-t.....	16
2.4.2 HAVO/VWO	19
2.5 Toegankelijkheid en toetsingsbeleid	21
2.5.1 Onderbouw en VMBO-t.....	21
2.6 Leeromgeving	22
2.7 Veiligheid	23
2.8 Zorg en Passend Onderwijs	24
2.9 Toekomstige ontwikkelingen	24
3 Kwaliteitszorg	26
3.1 Verantwoording.....	26
3.1.1 Intern	26
3.2 Verantwoording.....	27

3.2.1	Extern	27
3.2.2	Horizontale verantwoording	27
3.3	Onderwijskwaliteit verbeteren.....	27
3.4	Afhandeling van klachten en misstanden	27
3.5	Toekomst kwaliteitszorg.....	28
4	Personeel.....	29
4.1	Algemeen.....	29
4.1.1	Sector havo/vwo + 4.1.2 Sector onderbouw/vmbo-t.....	30
4.2	Scholing	31
4.3	Coaching	31
4.4	Stageschool.....	32
4.5	Risico personele uitkering	32
4.6	Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid	32
4.6.1	Ziekteverzuim	32
4.6.2	Veiligheid	34
4.7	Functiemix	34
4.8	In- en uitstroom 2019-2020	35
4.9	Jubilea.....	36
4.10	Bevoegd lesgeven.....	36
4.11	Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid.....	37
5	Huisvesting	38
5.1	(Meerjaren)Onderhoud	38
5.2	Corona, veiligheid en ventilatie.....	38
5.3	Huisstijl - interieur	38
5.4	Verbouwing en ontwikkeling als gevolg van flexrooster.....	38
6	Medezeggenschap.....	39
7	Financiën	40
7.1	Organisatie van financiën	40
7.2	Resultaat 2020.....	41
7.3	Prestatiebox.....	43
7.4	Leermiddelenfonds.....	44
7.5	Continuïteit.....	45
7.5.1	Meerjaren balans	45
7.5.2	Meerjaren staat van baten en lasten	46
7.5.3	Risico-inventarisatie	47
7.5.3.1	Aanwezigheid en werking van het interne beheersings- en controlesysteem	47

7.5.3.2	Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden	48
7.6	Treasurystatuut	51
7.7	Gang van zaken tijdens het verslagjaar	51
8	Verslag van het algemeen bestuur	54
9	Grondslagen voor de jaarrekening	58
10	Balans per 31 december 2020	60
11	Staat van baten en lasten 2020	61
12	Kasstroom 2020	62
13	Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	63
14	Niet uit de balans blijken de verplichtingen	66
15	Overzicht verbonden partijen	66
16	Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	67
17	Gebeurtenissen na balansdatum	69
18	Bestemming resultaat	69
19	Model G – geoordeelde subsidies	69
20	Overige gegevens	69
21	WNT – bezoldiging bestuurders en toezichthouders	70
22	Controle verklaring	72
23	Gegevens over de rechtspersoon	76

1 Hoofdstuk 1- algemeen

1.1 Missie en visie

Onze missie is als volgt omschreven: CSG Willem de Zwijger is een school waar wij leerlingen vanuit een christelijke identiteit leren actief betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling, die van anderen en de omgeving zodat zij een volwaardige plek vinden in hun verdere loopbaan en de samenleving. Dit bereiken we in een veilige, passende en uitdagende schoolomgeving.

Deze missie maken wij waar in onze visie: Wij verbinden ons onderwijs met de samenleving. Dit betekent dat er in ons onderwijs een belangrijke rol is weggelegd voor de omgeving van de leerling, de omgeving van de school en de maatschappij. We zorgen ervoor dat ons onderwijs aansluit op de basisscholen aan de ene kant en op het vervolgonderwijs (en werk) aan de andere kant. Ons onderwijs kenmerkt zich door flexibiliteit en maatwerk.

Schoolplan doelstelling 1

Per 01-01-2019 is onze identiteit, missie en visie zijn bij iedere medewerker bekend en medewerkers handelen hiernaar. De missie en de visie zijn zichtbaar in de inhoud (bv aanbod vakken) en organisatie (bv flexibiliteit) van het onderwijs en in de cultuur.

In het eerste jaar is er vooral geïnvesteerd in bewustwording bij medewerkers en is een start gemaakt met de vertaling van de missie en visie naar concrete handvatten voor in de school voor wat betreft de lessen. Dit is steeds verder uitgewerkt. De koppeling tussen lessen en onderwijs heeft vanwege alle Corona-maatregelen vertraging opgelopen. Dit wordt in 2021 opnieuw opgepakt.

Resultaten tot januari 2021:

- Het schoolplan is leidend bij de start van het schooljaar en de studiedagen, waardoor er focus ontstaat.
- Er is een lesobservatieformulier ontwikkeld waarin de punten vanuit de visie zijn verwerkt. Dit formulier wordt gebruikt bij de lesbezoek.
- De goede les heeft centraal gestaan bij studiedagen
- Docenten zijn op de hoogte van de kenmerken van een goede les.
- De goede les staat centraal in de gesprekkencyclus.
- De studiedagen rondom identiteit hebben geleid tot een verdere invulling van deze identiteit voor de WZ in een aantal kernwaarden. Deze waarden zijn gekoppeld aan het onderwijs zoals we dat willen verzorgen op de WZ. De waarden zijn Aandacht, Vertrouwen, Verantwoordelijkheid en Groei. Deze 4 waarden geven Eigenheid aan leerlingen, medewerkers en de WZ.
- Er zijn verschillende trajecten gestart vanuit onze missie, visie en identiteit. Te denken valt aan: Eco-school (traject rondom duurzaamheid), Edukans (samenwerking met scholen in Ghana, Malawi en Ethiopië).
- Vanuit onze betrokkenheid zijn er ook open zorg avonden georganiseerd voor ouders over gedragsproblematiek. In 2020 zijn vanwege Corona geen fysieke avonden georganiseerd.
- Sinds 1 augustus 2018 is de school rookvrij
- Sinds 2017 is er een gezonde schoolkantine
- In 2019 is gestart met het traject gezonde school
- Er is in 2019 visie op onderwijs geformuleerd, waar de uitgangspunten uit het schoolplan zijn vertaald in concrete beschrijvingen voor docent en leerling.
- In 2020 zijn alle geplande identiteitsstudiedagen niet doorgegaan vanwege de Corona-maatregelen.
- Na een voorbereidingsperiode van 2 jaar is het 'flexrooster' in augustus 2020 van start gegaan. Doelen van de onderwijsverandering zijn het komen tot meer maatwerk voor leerlingen en meer flexibiliteit van de organisatie.

1.2 Aanduiding beleid en kernactiviteiten

De Christelijke Scholengemeenschap (CSG) Willem de Zwijger te Schoonhoven is een school voor vmbo-t, havo en vwo, een zogenaamde smalle scholengemeenschap. Er worden leerlingen opgeleid op de theoretische leerweg van het vmbo ter voorbereiding op het mbo en via de tweede fase ter voorbereiding op het hbo en universitair onderwijs.

De uitgangspunten voor het onderwijs zijn beschreven en worden gebruikt.

Schoolplan doelstelling 2:

Per 01-01-2020 liggen didactische en pedagogische uitgangspunten voor het onderwijs vast, waarin maatwerk en flexibiliteit onderdelen zijn, evenals het voldoen aan kwalificatie-eisen, de ontwikkeling van de identiteit en de maatschappelijke competenties. Deze uitgangspunten zijn in het onderwijs zichtbaar.

In de afgelopen 2 jaar zijn er belangrijke stappen gezet in de verbetering van het onderwijs. Het betrof hier in eerste instantie het op orde brengen van de basiskwaliteit en in tweede instantie het invullen en experimenteren met en het invoeren van nieuwe invullingen van het onderwijs.

Resultaten tot januari 2021:

- Het onderwijs op de WZ voldoet aan de wettelijke criteria. In januari 2018 heeft er een stelselonderzoek plaats gevonden, waarbij geconstateerd is dat de basiskwaliteit op orde is. De verbeterpunten worden opgenomen in de jaarplannen.
- Lesbezoeken zijn een structureel onderdeel geworden in de aansturing van het onderwijs.
- Vanaf 2017 worden genormeerde toetsen gebruikt in leerjaar 1.
- Er wordt vakoverstijgend gewerkt in een aantal projecten
- Op individueel niveau is er maatwerk voor leerlingen (Bv vakken op vwo-niveau voor havo leerlingen)
- Vanuit het Samenwerkingsverband wordt gesubsidieerd deelgenomen aan een Pilot voor ondersteuning van leerlingen die hoogbegaafd zijn. Hiertoe is een hoogbegaafdheidscoach aangesteld.
- Per 1 augustus 2020 is het nieuwe onderwijsconcept geïmplementeerd waarbinnen maatwerk en flexibiliteit een plek hebben.
- Er is een groep (OOG) bestaande uit 6 medewerkers die zijn vrijgemaakt om de onderwijsveranderingen verder te implementeren en te evalueren.
- Docenten zijn geschoold ter voorbereiding op de onderwijsverandering.
- Binnen OOG wordt samen met nieuw gevormde klankbordgroepen gewerkt aan de onderwerpen didactiek, vaardigheden en mentoraat.
- De onderwijsverandering is beschreven en gepresenteerd aan de medewerkers.
- Ouders, leerlingen en omgeving zijn over de onderwijsontwikkelingen geïnformeerd.

1.3 Juridische structuur

De rechtspersoon van de CSG Willem de Zwijger is een stichting. De Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Schoonhoven is opgericht per 16 december 2011. Vanaf 1 januari 2012 zijn alle rechten en plichten overgenomen van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Schoonhoven. Deze is opgericht op 28 februari 1922 en beëindigd per 31 december 2011.

In 2019 zijn de statuten gewijzigd en daarmee is de bestuursvorm gewijzigd. De Stichting heeft een Stichtingsbestuur gekregen dat bestaat uit een Algemeen Bestuur en de Rector-bestuurder. Het Algemeen bestuur heeft een toezichthoudende rol en heeft een gezamenlijke bevoegdheid. De rector-bestuurder is het dagelijks bestuur met bijbehorende zelfstandige bevoegdheden. Ter uitvoering van de statuten is opgesteld een Bestuursreglement CVO Schoonhoven 10092018 en een Reglement Algemeen Bestuur.

De stichting exploiteert de CSG Willem de Zwijger te Schoonhoven.

Het Stichtingsbestuur werkt zonder afwijkingen onder de code goed bestuur VO.

1.4 Organisatiestructuur

De school is ingedeeld in 3 sectoren: onderbouw (bavo 1 en 2)/vmbo-t, havo/vwo en de sector beheer/bedrijfsvoering. De sectoren wordt geleid door een sectordirecteur of de directeur beheer. Deze personen hebben binnen centraal afgesproken kaders hun eigen integrale verantwoordelijkheid ten aanzien van het personeel dat in hun eenheid werkt en de kwaliteit van het onderwijs resp. de interne dienstverlening. De rector-bestuurder, directeur beheer en de beide sectordirecteuren vormen de directie. De rector-bestuurder is formeel eindverantwoordelijk. De verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het Managementstatuut 2019.

1.5 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

1.5.1 Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen is in schooljaar 2020-2021 met 37 leerlingen gedaald ten opzichte van 2019-2020. Het totale aantal leerlingen (exclusief VAVO) was per 1 oktober 2020 889 en per 1 oktober 2019 926 leerlingen.

Voor de toekomst geldt dat de verwachting is dat de omvang na het schooljaar 2020-2021 blijft schommelen tussen 890 en 850 leerlingen als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de Krimpenerwaard.

Het voedingsgebied van de WZ is gelijk gebleven. De toeloop van leerlingen van basisscholen binnen en aan de randen van ons voedingsgebied varieert wel. Redenen zijn onder meer het aantal vmbo b/k leerlingen, keuze voor een specifieke denominatie of simpelweg de gemaakte keuze voor een andere school. Jaarlijks bespreekt de sectordirecteur onderbouw/vmbo-t de instroom tijdens de warme overdracht met de basisscholen en probeert te achterhalen waardoor de instroom per basisschool varieert.

De sectordirecteur onderbouw/vmbo-t is de belangrijkste relatiebeheerder van de WZ richting de basisscholen en hij onderhoudt een goede relatie met basisschooldirecteuren en de leerkrachten van groep 8. Daarnaast is er een werkgroep bestaande uit schoolleiding, docenten en OOP om de werving van groep 8 leerlingen te verzorgen.

Schooljaar	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aantal leerlingen *	1063	1003	998	953	926	889	864 **

(*) dit is excl. VAVO-leerlingen

(**) Bron: Begroting 2021

1.5.2 Personeelsomvang

De personeelsomvang (exclusief vervangingsbenoemingen) bedroeg met ingang van 1 oktober 2020 74,96 fte, totaal 107 medewerkers, waarvan 46 mannen en 61 vrouwen.

De formatie van de school is met 4 medewerkers iets gedaald ten opzichte van 1 oktober 2019. De verklaringen hiervoor:

- *Deze invulling is nu anders, waardoor er minder formatieruimte wordt benut. De daling wordt veroorzaakt door medewerkers die met pensioen zijn gegaan, dan wel zelf ontslag hebben genomen.*
- *Na vertrek van medewerkers staan nog enkele vacatures open.*

		Directie	OP (*)	OOP	Totaal
2015-2016	Fte	5	61,5	21,2	87,7
	%	6,0%	70,0%	24,0%	100%
2016-2017	Fte	4	57,94	20,08	82,02
	%	5,0%	71,0%	24,0%	100%
2017-2018	Fte	4	54	20,08	78,08
	%	5,2%	69,5%	25,3%	100%
2018-2019	Fte	4	54,47	19,89	78,36
	%	5,1%	69,5%	25,4%	100%
2019-2020	Fte	4	54,74	19,74	78,48
	%	5,1%	69,7%	25,1%	100%
2020-2021	Fte	3	52,54	19,42	74,96
	%	4,0%	70,09%	25,91%	100%

De gemiddelde leeftijd van de totale organisatie is iets afwijkend van het landelijke gemiddelde. Het landelijk gemiddelde is 43,3 (1-10-2019: bron DUO/onderwijsdata) en de gemiddelde leeftijd WZ is 46,5 jaar, de gemiddelde leeftijd van mannen is 48 jaar en van vrouwen 45 jaar (bron: Profit 1-10-2020). Op basis van het huidige personeelsbestand en de pensionering van een aantal medewerkers is de verwachting dat de gemiddelde leeftijd binnen de WZ in 2021 iets verder zal dalen.

1.5.3 Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen

Met de gemeente Krimpenerwaard wordt regelmatig overleg gevoerd over onder andere huisvesting. Dit gesprek vindt plaats vanuit het Integraal HuisvestingPlan (IHP).

Omdat de huisvesting van de WZ relatief jong is, is alleen een mogelijke herverdeling van ruimte aan de orde bij krimp van het aantal leerlingen.

De belangrijkste politieke ontwikkeling is de definitieve beslissing van de herstructurering van de lumpsum-financiering van OC&W. Voor een smalle school als de WZ betekent dat er meer subsidie zal worden ontvangen. De nieuwe financiering wordt vanaf 2021 stapsgewijs ingevoerd.

In 2019 is een begin gemaakt met het analyseren van het toetsbeleid. Er werd rond de eerste toetsweek van de cursus 2019-2020 een onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de toetsen en de uitvoering van het toetsbeleid voor wat betreft de kwantiteit van de toetsen. In het najaar van 2020 volgde een collega een training "Toetsexpert" bij het CITO. Deze collega zal vanaf januari 2021 de commissie toetsbeleid gaan leiden die in 2022 een concept zal presenteren van een nieuw toetsbeleid.

De regelgeving rond de Schoolexamens en het Centrale Examen werd geanalyseerd aan de hand van de checklists van de VO-raad. Dit leidde tot enkele aanpassingen in het PTA.

Vanwege de Corona-maatregelen zijn de Centrale Examens in 2020 niet afgenomen. De Schoolexamens zijn aangevuld met extra toetsen. De eindcijfers van de Schoolexamens bepaalden herkansen of slagen.

Alle examenleerlingen van VMBO zijn geslaagd.

Na afronding van het schoolexamen bleken 2 leerlingen van het Vwo nog niet geslaagd te zijn. Na het maken van "resultaatverbeteringstoetsen" bleken deze leerlingen definitief gezakt te zijn.

Ook op het Havo bleek, dat na de afronding van het Schoolexamen, dat 2 leerlingen nog niet waren geslaagd. Na het maken van "resultaatverbeteringstoetsen" bleek dat één leerling alsnog geslaagd was. De andere leerling kon het het Volwassenonderwijs (VAVO) nog voor de start van de volgende cursus alsnog haar diploma halen.

1.5.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

De WZ is niet langer deelnemer aan WaardZaam. Het platform paste steeds minder bij een school. Het draagvlak binnen de school was minimaal.

De WZ heeft jaarlijks een 'goed' doel waar tijd, energie en geld in wordt gestoken.

Voor het schooljaar 2019/2020 is een project gekozen in Ethiopië. Vanwege de Corona-maatregelen is het bezoek aan Ethiopië niet doorgegaan. Het project is doorgeschoven naar schooljaar 2020/2021. Het is nog onduidelijk wanneer een bezoek aan Ethiopië mogelijk is.

Met acties en diverse presentaties worden leerlingen betrokken bij de projecten.

Ook in 2020 heeft de school de gouden schaal ontvangen als keurmerk voor een gezonde schoolkantine.

In september is gestart met het traject gezonde school. Het heeft geresulteerd in de toekenning van het themacertificaat Welbevinden. In 2021 worden andere themacertificaten aangevraagd

Vanaf december 2017 worden hand-en-span-diensten verleend door cliënten van zorgboerderij 'De Hem'. Een begeleider is met de cliënten in en rond de school werkzaam voor onder meer tuinonderhoud.

Er zijn geen medewerkers op school werkzaam vanuit proefplaatsingen, ervaringsprojecten UWV of werkvoorzieningen.

1.5.5 Samenwerking

Met het samenwerkingsverband Midden Holland & Rijnstreek (SWV) wordt het Passend Onderwijs vormgegeven. Van het samenwerkingsverband worden gelden ontvangen die besteed worden aan specifieke begeleiding van (zorg)leerlingen. De rector-bestuurder is lid van de ledenraad.

De WZ is onderdeel van de stichting Perspectief. De stichting omvat 7 schoolbesturen. Op diverse vlakken vindt overleg plaats om kennis en best-practices te delen. Ook vindt visitatie plaats. Perspectief heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor personeelsmobiliteit, arbeidsvoorwaarden, extreem ziekteverzuim en personeelsverzekeringen.

Schoolplan doelstelling 5:

Per 01-09-2019 werkt de WZ samen met partners uit overheden, bedrijfsleven en onderwijs op strategisch, tactisch en operationeel niveau om onze doelstellingen te behalen.

Resultaten tot januari 2021:

- Actieve deelname bij Stichting Perspectief
- Actieve deelname in het bestuur van het samenwerkingsverband
- Actieve deelname aan netwerken met onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Met name het project om te komen tot een betere aansluiting onderwijs, arbeidsmarkt en regio.
- Vanwege de Corona-maatregelen zijn geen fysieke thema-avonden georganiseerd.
- De afgelopen twee jaar is met mogelijke samenwerkingspartners oriënterend gesproken

2 Onderwijs

2.1 Belangrijkste ontwikkelingen

Het kalenderjaar 2020 stond in het teken van de voorbereiding op en de start van de onderwijsverandering. Vanaf augustus 2020 kent de school het zogenaamde flexrooster. Deze onderwijsverandering kan niet los worden gezien van het schoolplan 2016-2020 waarin de ambitie uitgesproken werd om te komen tot meer flexibiliteit en maatwerk in ons onderwijs

Daarnaast werd ons onderwijs sinds half maart beïnvloed door de Corona-crisis, waardoor er geschakeld moest worden tussen periodes van online-onderwijs en fysiek onderwijs. Ook het schrappen van het Centraal Examen was voor leerlingen, docenten en de schoolorganisatie ingrijpend. Een neveneffect van de Corona-crisis was wel de stimulans die het ICT-onderwijs binnen onze school kreeg.

2.2 Vieringen

De Corona-crisis had in 2020 ook invloed op de geplande vieringen rondom Pasen en Kerst. In april werden er op school geen lessen gegeven. In plaats van de geplande Paasviering kregen de leerlingen en de medewerkers een taart thuisbezorgd, met daarbij een toepasselijke tekst over de periode van thuiswerken en een boodschap over het Paasfeest. Daarnaast verzorgden de mentoren een digitale Paasviering met hun klas.

In december moest de geplande Kerstviering op het laatste moment geschrapt worden in verband met de plotselinge sluiting van de school. Het lukte nog om de leerlingen op school te trakteren en er werd een digitale Kerstkaart gestuurd naar de leerlingen en de medewerkers.

De ondernomen activiteiten werden gewaardeerd door leerlingen, ouders en medewerkers.

2.3 Onderwijsprestaties

Hieronder worden de vier indicatoren besproken vanuit het kader van de onderwijsinspectie. Het gaat om de volgende vier criteria:

1. Onderwijspositie t.o.v. advies PO

Met de indicator Onderwijspositie t.o.v. advies PO wordt bekeken hoe de onderwijspositie van leerlingen in het derde leerjaar zich verhoudt tot het advies voor het te volgen onderwijs in het VO dat door de basisschool is gegeven.

2. Onderwijssnelheid onderbouw

Deze indicator op vestigingsniveau geeft het percentage leerlingen weer dat vanuit leerjaar 1 en leerjaar 2 is doorgestroomd naar een hoger leerjaar.

3. Bovenbouwsucces

De indicator drukt het percentage leerlingen uit dat gemiddeld over drie jaar succesvol overgaat.

4. Examencijfers

Hier worden de examencijfers vergeleken met de norm.

De onderwijsinspectie beoordeelt het 3-jaarsgemiddelde t.o.v. de bovenstaande indicatoren. Alle indicatoren zijn boven de norm.

2.3.1 Onderwijspositie t.o.v. advies PO

Periode	Totaal
2018-2019	6,49%
2019-2020	1,65%
2020-2021	11,43%
gemiddelde	6,46%
norm 3 jaar	-0,55%
Resultaat	Boven de norm

Het 3-jaarsgemiddelde scoort boven de norm. De onderwijspositie wordt door externe en interne factoren beïnvloed. De afgelopen jaren is er ingezet op verbetering van het determinatieproces en maatwerk. Het resultaat is dat steeds meer leerlingen doorstromen naar een hoger niveau dan het basisschooladvies.

2.3.2 Onderwijssnelheid onderbouw

Periode	Totaal
2017-2018	97,50%
2018-2019	97,57%
2019-2020	97,94%
Gemiddelde 3-jaar	97,66%
Norm	95,47%
Resultaat	Boven de norm

De onderbouwsnelheid op de WZ laat al jaren achtereen een hoge score zien. Dit is conform het beleid dat we er naar streven leerlingen geen vertraging op te laten lopen in de brugklas.

2.3.3 Bovenbouw succes

VMBO-T	
Periode	Totaal
2017-2018	98,19%
2018-2019	95,27%
2019-2020	100,00%
Gemiddelde 3-jaar	97,74%
Norm	86,94%
Resultaat	Boven de norm

Het bovenbouwsucces van het VMBO-t blijft boven de norm.

HAVO	
Periode	Totaal
2017-2018	87,31%
2018-2019	90,38%
2019-2020	95,83%
Gemiddelde 3-jaar	91,07%
Norm	81,73%
Resultaat	Boven de norm

Ook de sector Havo presteert boven de norm in de gehele bovenbouw.

VWO	
Periode	Totaal
2017-2018	93,50%
2018-2019	97,28%
2019-2020	94,26%
Gemiddelde 3-jaar	94,94%
Norm	81,90%
Resultaat	Boven de norm

De sector VWO presteert boven de norm.

2.3.4 Examencijfers

Periode	Vmbo-t	Havo	Vwo
2017-2018	6,35	6,49	6,68
2018-2019	6,19	6,51	6,62
2019-2020 *	6,58	6,49	6,83
Gemiddelde 3-jaar			
Norm 3 jaar	6,19	6,27	6,30
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm

Vanwege de Corona-maatregelen zijn geen Centrale Examens afgenomen in 2019/2020. Hierdoor is geen gemiddelde 3-jaar bepaald. De norm is bepaald in 2018-2019.

*Dit is het gemiddelde SE cijfer.

Voor verdere resultaten van het schooljaar 2019-2020 wordt verwezen naar

www.scholenopdekaart.nl.

2.4 Belangrijkste ontwikkelingen en per sector

2.4.1 Onderbouw en VMBO-t

- **Driehoeksgesprekken / kennismaking ouders**

In leerjaar 1 en 2 zijn de driehoeksgesprekken definitief ingevoerd die 2 keer per jaar worden gehouden. Een eerste gesprek vindt plaats vlak aan het begin van het schooljaar. Aan het gesprek nemen de leerling, ouders en mentor deel waarin de hoofdrol is weggelegd voor de leerling die zelf vertelt over wat hij wil bereiken in het desbetreffende leerjaar en hoe hij dat denkt te gaan doen. Het tweede gesprek vindt plaats medio mei waarin het vervolgtraject van de leerling centraal staat. Beide gesprekken hebben vanwege de Corona- maatregelen in een andere vorm plaatsgevonden.

Ouders worden bij de start van een nieuw schooljaar op school uitgenodigd voor een kennismakingsmoment met mentor en overige ouders van klasgenoten van hun kind. Ook deze activiteit heeft niet plaatsgevonden. Alle mentoren hebben zich in een persoonlijke brief aan de ouders voorgesteld,

- **Vakkenpakket keuze voor vmbo-t 3**

Dit jaar is de vakkenpakket keuze voor T3 voor een groot deel gedigitaliseerd. Knelpunten in dit proces zijn verholpen en de mogelijkheden binnen Magister hieromtrent zijn onderzocht. De decaan blijft in dit alles een belangrijke schakel en handmatig werk blijft noodzakelijk.

- **LOB**

Binnen het vmbo-t zijn de oriëntatie op studie en beroep en het reflecteren op de toekomst *verplichte* onderdelen van het onderwijsprogramma. Vanaf klas 1 gaan leerlingen aan de slag en in 4 jaar tijd werken ze aan hun eigen digitale loopbaandossier.

Leerlingen oriënteren zich en reflecteren op eigen kwaliteiten en mogelijkheden en leggen passende toekomstperspectieven vast in het dossier. Dit loopbaandossier is opgenomen binnen het PTA, programma van toetsing en afsluiting.

Ook binnen leerjaar 1 en 2 havo/vwo en vwo werken de leerlingen op het gebied van LOB binnen de mentorlessen met de methode Qompas die aansluit op de methode in de hogere leerjaren van het havo en vwo.

In het bestuursverslag van afgelopen jaar is aangegeven dat door de gewenste onderwijsverandering waarin de school beoogt het eigenaarschap van de leerling te verhogen, en het ontbreken van een recent beleidsdocument LOB waarin de visie op en uitvoering van LOB staan beschreven, een start is gemaakt met het opstellen van een beleidsdocument LOB. Hiertoe is een werkgroep samengesteld waarin o.a. de decanen, de coördinator LOB en een aantal leerjaar coördinatoren zitting hebben. Vanwege de maatregelen omtrent de Corona-uitbraak hebben de geplande bijeenkomsten met medewerkers van Qompas niet plaatsgevonden en is daardoor in juli 2020 dit document niet officieel vastgesteld. Het hervatten van dit proces staat nu gepland in maart 2021.

- **Brugklaskamp**

Vanwege de maatregelen omtrent de Corona-maatregelen hebben de leerlingen van klas 1 in september niet deel kunnen nemen aan het brugklaskamp. In de locatie waar normaliter deze activiteit wordt georganiseerd, kan in de meeste ruimtes niet of nauwelijks de 1,5m afstand worden gegarandeerd. Voor de leerlingen van klas 1 zijn in de 1e schoolweek kennismakingsactiviteiten op school georganiseerd.

- **Excursies Lille, Amsterdam en Eifelexcursie leerjaar 2**

De genoemde excursies zijn evenals de overige excursies in andere leerjaren vanwege de eerdergenoemde Corona-maatregelen komen te vervallen.

- De meerdaagse excursie naar de Eifel voor leerlingen van klas 2 zou in 2020 als pilot nogmaals worden gehouden om nog gericht op specifieke onderdelen te kunnen evalueren. Ook deze excursie heeft niet plaats kunnen vinden. Verwacht wordt dat deze excursie pas in voorjaar 2022 kan worden gehouden. Door het moeten schrappen van de Eifelexcursie is dus ook in 2020 geen definitieve keuze gemaakt in het uiteindelijke aanbod van excursies in leerjaar 2.

- **Internationale Uitwisseling vmbo t-3**

Vanwege de Corona-maatregelen heeft de Internationale Uitwisseling niet plaatsgevonden.

- **Profielwerkstuk vmbo-t 4**

De leerlingen vanuit T4 hebben dit jaar wederom met enthousiasme aan het profielwerkstuk gewerkt. In vergelijking met voorgaande jaren sloten gekozen onderwerpen meer aan op het profiel of de gekozen vervolgopleiding/latere beroep. De avond waarop de leerlingen hun werkstuk aan ouders en overige belangstellenden presenteren, kon vanwege de Corona-maatregelen niet doorgaan.

- **7e vak**

Binnen het vakkenpakket T4 is het 7^e vak een verplicht vak gebleven om zodoende een bredere basis te hebben voor de vervolgopleiding, een soepelere doorstroom naar havo te bewerkstelligen en een extra slagingskans te behouden. 8 leerlingen hebben dit jaar na het behalen van hun vmbo-t diploma intern de overstap naar de havo gemaakt. Deze leerlingen worden in het 4^e leerjaar van de havo extra begeleid om de gemaakte overstap te vergemakkelijken.

- **Slagingspercentage examenkandidaten vmbo-t**

Voor de leerlingen binnen het VO is in 2020 vanwege de Corona-maatregelen het Centraal Eindexamen komen te vervallen. De behaalde resultaten van de Schoolexamens zijn dit jaar leidend geweest in het vaststellen van de uiteindelijke eindbeoordeling, gezakt of geslaagd.

Het slagingspercentages op het vmbo-t lag met 100 % boven het landelijk gemiddelde. Binnen de vakgroepen is gesproken over de resultaten en hoe deze per vak verbeterd zouden kunnen worden. Vakgroepen hebben dit, indien noodzakelijk, opgenomen in een verbeterplan. Bewaking en analyse van de resultaten zal worden voortgezet in het komende schooljaar. Dit alles vindt plaats door gesprekken binnen de vakgroepen maar ook door gesprekken tussen vaksectie voorzitters en de sectordirecteur.

De examenleerlingen maakten allen de rekentoets maar het resultaat hiervan telde niet mee in de zak-slaag-regeling. Een aantal kandidaten heeft er wel voor gekozen het behaalde resultaat te laten vermelden op hun diploma.

- **Doorstroom**

Binnen de onderbouw is de doorstroom van leerlingen als volgt verlopen. In totaal hebben 10 leerlingen om uiteenlopende redenen de school tussentijds of aan het eind van leerjaar 1 en 2 verlaten. Hiervan zijn 4 leerlingen bevorderd naar elders vertrokken. In leerjaar 1 en 2 zijn tussentijds 2 leerlingen aangemeld.

In leerjaar 3 waren er geen doublanten, een beperkt aantal leerlingen is kansrijk bevorderd. Tussentijds is geen leerling aangemeld. Aan het einde van leerjaar 3 heeft 1 leerling bevorderd de school verlaten.

- **Determinatie**

De doorstroom van leerlingen is onlosmakelijk verbonden met de determinatieprocedure binnen de school: het vaststellen van het vervolgtraject van de leerling na de tweejarige brugperiode. Dit jaar hebben de leerlingen in klas 1 al een keuze maken voor het niveau waarop ze aan het begin van klas 2 zullen gaan werken. Dit is besproken in een driehoeksgesprek met leerling en ouders

Een definitief besluit over het niveau waarop gewerkt gaat worden vanaf klas 3 wordt genomen in de overgangsvergadering aan het einde van leerjaar 2. We blijven dus spreken van een 2-jarige brugperiode waarin het tussentijds wisselen van niveau bespreekbaar blijft.

- **Genormeerde toetsen Cito**

Vanwege de Corona maatregelen zijn de genormeerde toetsen van Cito 0 voor Nederlands, Engels en rekenen binnen leerjaar 1 afgenomen en de Cito-toets 1 pas in november 2020. Docenten van de betrokken vakken hebben inzage gekregen in de resultaten en inmiddels kunnen deze worden geanalyseerd en geïnterpreteerd. Maatwerk richting de leerling kan hierdoor beter worden geleverd. Ouders worden van de uitslagen van de genormeerde toetsen op de hoogte gebracht.

Door de wijziging in de determinatieprocedure wordt definitief afgezien van afname van de genormeerde toetsen Cito 2.

- **Zorg**

Vanuit de 'Zorg' blijft voortdurend aandacht voor het handelingsgericht werken: op welke wijze kunnen we leerlingen de beste zorg verlenen, hoe leggen we afspraken vast en hoe komen we ze na. Jaarlijks wordt met de coördinatoren en zorgbegeleiders onder leiding van de zorgcoördinator naar deze aspecten gekeken. De leerlingenbespreking is een blijvend aandachtspunt.

Vanwege alle Corona-maatregelen is in 2020 geen ouderavond georganiseerd waarop ouders zich vooraf konden inschrijven voor verschillende informatierondes met betrekking tot Zorg.

2.4.2 HAVO/VWO

- **Van Schoolplan naar flexrooster.**

In de teamvergaderingen werd veel aandacht besteed aan de voorbereiding van het zogenaamde flexrooster dat uiteindelijk in augustus 2020 ging draaien. Er werd gesproken over de nieuwe lessentabellen, de lengte van de lessen en de verschillende soorten flexlessen. Doel van de onderwijsverandering is te komen tot meer "Maatwerk" voor de leerlingen en een meer flexibele organisatie.

Besloten werd om per augustus 2020 niet meer te spreken over de "mentor", maar over de "mentor-coach", om de veranderende rol te benadrukken. De facilitering van deze "mentor-coach" kreeg veel aandacht en werd verruimd.

Tijdens scholingsbijeenkomsten werden de collega's voorbereid op de didaktiek bij een langere lesduur, het werken met studiewijzers en leerdoelen en ook de begeleiding van de leerlingen door de mentor-coach,

- Na lesbezoeken werd gesproken over de nieuwe manier van lesgeven die bij de onderwijsverandering hoort. Aandachtspunten waren hierbij het activeren van de leerling, het differentiëren tussen leerlingen, het gebruik van studiewijzers en de rol van de leerling "als eigenaar van zijn studieproces". **Geen Centraal Examen, wel Schoolexamen**

Door de Corona-maatregelen werd er in de cursus 2019-2020 geen Centraal Examen gehouden. Na de afronding van het Schoolexamen bleek, dat er 2 leerlingen van Vwo 6 nog niet geslaagd waren en 2 leerlingen van Havo 5. Volgens de richtlijnen mochten deze leerlingen vervolgens 2 "Resultaatverbeteringstoetsen" maken. Na de correctie van deze toetsen bleek, dat er 1 leerlingen van Havo 5 alsnog geslaagd was.

Het slagingspercentage voor het Vwo kwam hiermee op 96,3%; op het Havo slaagde 98,9%. Voor het Vwo lag dit percentage onder het landelijk gemiddelde.

Op zowel het Havo als op het Vwo slaagden 2 leerlingen met het predicaat "Cum Laude".

- **Lenteschool**

Ook tijdens de cursus 2019-2020 werden leerlingen met behulp van de verkregen subsidie voor de "Lenteschool" extra ondersteund door vakdocenten. Het betrof hier leerlingen die (hoewel ze er niet goed voor stonden) in april nog een kans hadden om te worden bevorderd en ook gemotiveerd waren om een extra inspanning te doen. De Lenteschool werd deze cursus gegeven aan leerlingen van havo 4. Voor 6 van de 8 leerlingen bleek deze aanpak te werken. De resultaten van deze leerlingen (en de leerlingen die het jaar daarvoor extra begeleid waren door de "Lenteschool") worden ook na de bewuste periode gevolgd. De subsidie die voor dit initiatief werd aangevraagd werd gebruikt om de betrokken collega's te faciliteren.

- **Excellentie**

In het najaar werd het "WZ+pakket" de brochure met uitdagingen voor individuele leerlingen met ambitie geüpdatet. Ook werd in januari het "Plusdocument" verstrekt aan leerlingen van Havo 5 en Vwo 6. Op dit plusdocument wordt vermeld wat de leerlingen hebben gedaan aan activiteiten die het reguliere aanbod overstijgen.

Door de omstandigheden konden de leerlingen van havo 5 en Vwo 5 helaas het Examen voor het Diploma Elementair Boekhouden niet afleggen. Wel kregen enkele Havoleerlingen, naast hun diploma, een certificaat van de VECON Business School. Begin maart slaagden 12 (!) leerlingen met Cambridge Engels voor het (hoogste) CPE-examen. Helaas konden de andere Cambridge-Examens niet doorgaan.

- **PWS**

De leerlingen van vwo 3 en de leerlingen van havo 3 maakten bij het vak O&O een “Mini-PWS”. De leerlingen van Vwo 3 presenteerden in januari hun (vakoverstijgende) profielwerkstuk aan het eind van hun lessen O&O aan hun ouders. Opnieuw was dit project succesvol. In de teamvergaderingen werd gesproken over het aanbrengen van een doorgaande lijn van het “Mini-PWS” naar het echte PWS in havo 5.

De leerlingen van Havo 5 en Vwo 6 maakten hun profielwerkstuk, maar konden deze door de Corona-maatregelen niet presenteren aan hun ouders.

- **Kwaliteit**

Op de eerste teamvergaderingen havo en vwo van de cursus werd het Jaarplan van de sector Havo-Vwo van de vorige cursus geëvalueerd en werd aan de hand van het Jaarverslag teruggekeken op de resultaten van de sector. Dit leidde tot het formuleren van actiepunten en het maken van afspraken over de verdere (kwalitatieve en kwantitatieve) bewaking van de kwaliteit van de sector.

De decanen namen enquêtes af bij de leerlingen die het jaar daarvoor onze school hadden verlaten en nu studeren aan het HBO of op het WO. Het bleek, dat de leerlingen het bovengemiddeld goed lijken te doen in het vervolgonderwijs en terugkijken op een goede voorbereiding door de WZ. De tips die zij gaven kregen aandacht op de teamvergaderingen en in de vergaderingen van de Onderwijs Ontwikkelgroep (OOG).

Rond de invoering van het flexrooster werden gesprekken gevoerd met collega's en leerlingen. De uitkomsten daarvan werden gebruikt om de organisatie verder te verbeteren.

- **Leerling besprekingen**

Om de kwaliteit van de leerlingenbesprekingen te verhogen, werd op de teamvergaderingen gesproken over een nieuwe vorm. Dit leidde onder andere tot het houden van driehoeksgesprekken met ouders én leerling. De resultaten hiervan waren zodanig, dat besloten is om door te gaan met deze gesprekken. In de bovenbouw werd, mede door de omstandigheden geëxperimenteerd met andere vormen van leerlingbesprekingen. Wel vond er georganiseerd overleg plaats over leerlingen met een OPP.

- **Internationalisering**

Vanwege de Corona-maatregelen konden de Internationale Uitwisselingen voor Havo 4 en Vwo 4 niet doorgaan.

Ook de reis naar Londen voor de Vwo 3-leerlingen met Cambridge Engels en de eendaagse excursie voor de andere leerlingen van Vwo 3 naar Duitsland konden niet doorgaan.

- **Veranderingen in het onderwijsaanbod en rooster**

Met ingang van augustus 2020 is nu ook in Vwo 6 het vak “Management & Organisatie” vervangen door het nieuwe vak “Bedrijfseconomie, ondernemerschap en financiële redzaamheid”.

Na diverse besprekingen binnen het MT, met de MR en met de secties werden in juni 2020 de lessentabellen vastgesteld voor de cursus 2020-2021. Uiteindelijk konden de secties daarbij hun voorkeur uitspreken voor lessen van 40 of 80 minuten.

In augustus 2020 kon zo worden begonnen met het zogenaamde flexrooster. Naast de verplichte lessen werden de leerlingen gevraagd elke week 5 "flexlessen" te kiezen. Dit kunnen zijn "Stilte-uren", "Overleg-uren", "Huiswerkuren" of "Vakflexlessen". De organisatie van het flexrooster vroeg vooraf om veel aandacht en werd daarna nauwlettend gevolgd. De ervaringen van leerlingen en collega's werden gebruikt bij de voorbereiding van het rooster van februari 2021.

- **Voorlichtingsavonden**

In het kalenderjaar 2020 kon alleen voor de leerlingen en ouders van Vwo 5 een voorlichtingsavond worden gehouden in februari. De andere voorlichtingsavonden konden door de Corona-maatregelen niet doorgaan. De leerlingen werden nu steeds mondeling of schriftelijk geïnformeerd; de ouders kregen schriftelijke informatie, o.a. via jaarlaag documenten.

- **Overgang van vmbo-t4 naar havo 4**

Ook voor de cursus 2019-2020 werd een subsidie ontvangen om te zorgen voor een goed traject voor de leerlingen van vmbo-t 4 die over willen stappen naar havo 4. Tevens werden deze middelen gebruikt voor extra begeleiding van de (slechts) 2 leerlingen die deze overstap een jaar eerder hadden gemaakt.

Uiteindelijk maakten aan het begin van de cursus 2020-2021 8 leerlingen de overstap op onze scholengemeenschap van vmbo-t 4 naar havo 4. Deze leerlingen kregen, net als het jaar daarvoor, onder andere extra lessen in scheikunde en wiskunde A en B. Daarnaast was er aandacht voor voorlichting en coaching. De resultaten van de leerlingen in havo 4 en havo 5 werden nauwkeurig gevolgd. De evaluatie van dit project werd gebruikt in de voorlichtingscampagne voor de nieuwe groep leerlingen.

Omdat het aantal overstappers van VMBO-t 4 naar Havo 4 achterbleef bij de verwachtingen, werd dit gemeld, wat zal leiden tot een terugbetaling van een deel van de subsidie.

- **ICT**

Sinds augustus 2020 hebben de leerlingen van de klassen 1 t/m 4 allemaal een Chromebook in hun bezit. Daarnaast zijn er voor de leerlingen van klas 5 en 6 3 sets Chromebooks beschikbaar.

Door de Corona-maatregelen kreeg het werken met ICT een enorme stimulans. Door interne cursussen lukte het in maart al snel om "op afstand" les te geven. Ook in de periode daarna werd er door collega's scholing aangeboden aan andere collega's. Dit leidde tot een goed verloop van de digitale lessen, wat gewaardeerd werd door ouders en leerlingen.

Ook het online-vergaderen nam een vlucht. Zowel bij de online-lessen als bij het digitaal vergaderen werden de persoonlijke contacten wel gemist.

2.5 Toegankelijkheid en toetsingsbeleid

2.5.1 Onderbouw en VMBO-t

Toelatingsbeleid binnen scholen van VO en het daarmee samenhangende plaatsingsbeleid blijven in de landelijke politiek zo ook binnen het samenwerkingsverband Midden-Holland en Rijnstreek onderwerpen van gesprek.

In 2020 was het advies van de basisschool leidend voor plaatsing binnen het VO. Naast het aanmeldingsformulier van onze school dat door de ouders/verzorgers wordt ingevuld, kunnen we vanuit Onderwijs Transparant een Digitaal Overdracht Dossier (DOD) uploaden waarvan de gegevens binnen het Leerlingvolgsysteem van Magister worden opgenomen. De basisscholen zijn verantwoordelijk voor de correcte inhoud van dit Dossier. De gegevens worden verwerkt door de zorgcoördinator. Daar waar vragen ontstaan over passende zorg, worden deze genoteerd.

De sectordirecteur onderbouw of een daartoe bevoegde medewerker bezoekt de toeleverende basisscholen om de aanmeldingen te bespreken. Tijdens deze zogenaamde warme overdracht worden ook onze 'zorgvragen' rondom de leerlingen besproken.

De sectordirecteur onderbouw maakt uiteindelijk een voorstel tot plaatsing. Dit voorstel wordt in de plaatsingscommissie besproken. De plaatsingscommissie bestaat uit de rector, de sectordirecteur onderbouw en de zorgcoördinator.

In andere leerjaren voert de sectordirecteur de gespreken met de ouders/verzorgers en de leerlingen. Op grond van dat gesprek, de informatie vanuit de toeleverende school en de informatie vanuit ons aanmeldings- en inlichtingenformulier, wordt besloten of de leerling toelaatbaar is. Wetgeving bepaalt echter dat in een specifieke gevallen een school zorgplicht heeft als een leerling niet toelaatbaar is.

In 2020 heeft de mogelijkheid die basisscholen hebben hun advies nog naar omhoog bij te stellen indien de leerling een hoge eind cito-score behaald, bij het samenstellen van de klassen 1 niet voor problemen gezorgd. Vanuit het ministerie was al verzocht de leerlingen kansrijk te plaatsen gezien de opgelopen achterstand binnen het primair onderwijs groep 8 doordat leerlingen een aantal maanden online lessen hebben moeten volgen of thuis onderwijs hebben genoten.

2.6 Leeromgeving

In augustus 2020 zijn weer Chromebooks uitgereikt aan de leerlingen van klas 1. De leerlingen die in de drie eerdere jaren een Chromebook hebben ontvangen, hebben deze meegenomen naar het volgende leerjaar. Voor de levering van de chromebooks is The Rent Company verantwoordelijk.

De inzet van het Chromebook in de les wordt voortdurend uitgebouwd. Alle leerlingen werken bij alle vakken in meer of mindere mate met hun Chromebook.+

Schoolplan doelstelling 4:

Uiterlijk 01-07-2020 is het voor ieder vak duidelijk wat de juiste leeromgeving is en welke leermiddelen daarbij van belang zijn. Voor de helft van de vakken is dit dan ook al gerealiseerd. Voor de andere vakken liggen er duidelijke plannen. ICT en digitale leermiddelen zijn in 2020 integraal ingezet binnen de school.

Resultaten:

- In 2020 is het gebruik van Chromebooks voor het 4e jaar geïmplementeerd in de eerste klassen. Dit wordt de komende jaren verder uitgerold.
- Voor de klassen 5 en 6 zijn 3 sets Chromebooks beschikbaar
- In de vaksectieplannen is beschreven welke middelen door de verschillende vakken gebruikt worden
- Docenten hebben workshops gevolgd rondom digitale leermaterialen en het online en op afstand lesgeven.
- Er is in de school ondersteuning georganiseerd bij het gebruik van digitale leermiddelen.
- Er is een schooltuin gerealiseerd ter ondersteuning van de vakken biologie en verzorging
- Bij wiskunde loopt een experiment met het gebruik van virtual reality.
- Sinds augustus 2020 is er (naast de mediatheek) een ruimte beschikbaar voor 'zwijg-uren' en wordt de kleine aula gebruikt voor 15 'overleg-uren' per week.

2.7 Veiligheid

De veiligheid van leerlingen wordt vooral bepaald door het sociale aspect. Het (digitaal) pesten kan grote invloed hebben op het welzijn van leerlingen.

De fysieke veiligheid is ook van belang en wordt behartigd door de aanwezigheid van een risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) en de bedrijfshulpverlening (BHV).

Het sociale welzijn van leerlingen wordt op verschillende manieren behartigd, zowel in preventieve zin als ook curatief.

In preventieve zin zijn de volgende faciliteiten ingebed in de school:

- Benoeming van een pestcoördinator die beleid ontwikkelt voor de school en als vraagbaak dient voor medewerkers.
- Aandacht voor pesten tijdens mentorlessen.
- Aandacht voor internetpesten en mediawijsheid in het vak ICT & Media in de brugklas.
- Afname van een SAQI-vragenlijst (School Attitude Questionnaire Internet) die informatie geeft over hoe een leerling de school ervaart. De SAQI meet de motivatie voor schoolvakken, de tevredenheid met school en het zelfvertrouwen van de leerling.

In curatieve zin zijn de volgende faciliteiten op school aanwezig:

- Aanwezigheid van een mentor die de leerling persoonlijk kan ondersteunen.
- Aanwezigheid van verschillende functionarissen die leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s) adviseren en ondersteunen als er zich problemen voordoen met het welzijn.
- Een klachtenregeling met de mogelijkheid om een in- of externe vertrouwenspersoon te consulteren.
- Een klokkenluidersregeling met de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon integriteit te consulteren.

In 2020 zijn geen noemenswaardige incidenten voorgekomen waaruit actiepunten zouden moeten voortvloeien.

2.8 Zorg en Passend Onderwijs

Met het samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland&Rijnstreek wordt de zorg op school vormgegeven. Vanuit het samenwerkingsverband worden gelden ontvangen die op school worden besteed. De keuze van het samenwerkingsverband is om het geld direct naar de scholen te laten gaan zodat de school vrij is om de gelden te besteden op een manier die recht doet aan de specifieke zorgleerlingen op school. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd aan het samenwerkingsverband.

Dit jaar is er specifieke aandacht voor hoogbegaafde/bijzonder begaafde leerlingen. Zij krijgen extra begeleiding die mogelijk is gemaakt doordat het samenwerkingsverband hiertoe een subsidie heeft ontvangen. Een hoogbegaafdsheidscoach is aangesteld die binnen het samenwerkingsverband met collega-coaches overleg voert over aanpak, werkwijze en voorkomende 'problematiek' binnen deze doelgroep. Na 2 jaar vindt evaluatie plaats waarna zal moet worden besloten of deze vorm van begeleiding in het zorgaanbod van de school zal worden ingebed.

De zorg wordt aangestuurd door de zorgcoördinator. Tevens is een orthopedagoog op school aanwezig. In het schooljaar 2019/2020 zijn 29 leerlingen geregistreerd met een OPP en zijn 43 leerlingen met vastgestelde dyslexie. Aan het einde van 2019/2020 zijn 2 leerlingen verwezen naar het VSO. 4 leerlingen hebben langdurig deelgenomen aan de rebound-voorziening.

In 2020 is € 73.000 ontvangen van het samenwerkingsverband. Aan de begeleiding van leerlingen, zorgleerlingen, begaafde leerlingen, huiswerkklas, trainingen en rebound is € 161.000 besteed. In de kosten zijn niet de uren van het mentoraat meegenomen.

In 2020/2021 is gestart met extra mentoruren. Dit alles vanwege de ingezette onderwijsverandering om zo leerlingen individueel beter te kunnen begeleiden bij de start van dit nieuwe onderwijs-concept. Een mentor heeft maximaal 15 leerlingen om te begeleiden. In totaal is 7920 uur ingezet voor mentoraat. Binnen het mentoraat kan de mentor-coach naast het individueel begeleiden van leerlingen ook aanvullend nog mentorlessen geven. Dit is afhankelijk van leerjaar en niveau.

2.9 Toekomstige ontwikkelingen

In 2021 zal een start worden gemaakt met het opstellen van het Schoolplan 2022-2026. De focus zal hierbij vooral liggen op de speerpunten rondom de ontwikkeling van het onderwijs richting flexibiliteit en maatwerk. De looptijd voor het huidige schoolplan is verlengd naar 01-08-2022.

Redenen hiervoor zijn: de komst van een nieuwe rector-bestuurder per 1 januari 2021. Daarnaast heeft de coronacrisis de voortgang van een aantal processen vertraagd.

Vanaf schooljaar 2020-2021 wordt de voortgang van de onderwijsverandering gevolgd, geëvalueerd en zo nodig aangepast. Aandachtspunten hierbij zijn vooral de begeleiding van de leerlingen door de mentor-coach, de driehoeksgesprekken, het bevorderen van het eigenaarschap van de leerlingen en de aandacht voor vaardigheden in ons onderwijs. Daarnaast zal verder overleg plaatsvinden over de vorm van de leerlingenbesprekingen.

Op het gebied van LOB, Loopbaan Ontwikkeling en Begeleiding wordt binnen school in een klein comité gewerkt aan het opstellen van beleid in deze. Externe ondersteuning in dit proces wordt geleverd via 'Qompas'. Vanwege Corona-maatregelen hebben de in 2020 geplande sessies geen doorgang gevonden. In 2021 wordt één en ander weer opgepakt. (zie ook 2.4.1)

In 2024 houden binnen het vmbo de Theoretische Leerweg en Gemengde Leerweg op te bestaan en wordt een nieuwe leerweg ingevoerd. De nieuwe leerweg bereidt leerlingen voor op doorstroom naar mbo en havo. In de nieuwe leerweg volgen alle leerlingen een praktijkgericht programma, aan de hand waarvan zij ervaringen opdoen en kennismaken met het (regionale) bedrijfsleven. In de voorbereiding hierop zal contact worden gezocht met het Schoonhovens College met de intentie om daar waar mogelijk knelpunten in dit proces op te lossen.

De commissie Toetsbeleid zal in 2021 nieuw beleid opstellen dat per schooljaar 2022-2023 moet worden ingevoerd.

Vanuit de Identiteitscommissie zullen studiedagen worden gebruikt om koppelingen tot stand te brengen tussen lessen en waarden.

3 Kwaliteitszorg

3.1 Verantwoording

3.1.1 Intern

Het schoolplan 2016-2020 is opgesteld in samenspraak met docenten. De doelen zijn hierin strategisch geformuleerd. In de onderliggende projectplannen en sectorplannen zijn de strategische doelen operationeel geformuleerd en SMART geformuleerd. De voortgang wordt gemonitord en gestuurd vanuit het MT (PDCA-cyclus).

Op grond van de cyclus wordt een keer per jaar de evaluatie van het schoolplan opgesteld voor het toezichthoudend bestuur en wordt gekeken in hoever de doelen gehaald zijn. Zo nodig worden de doelen bijgesteld. Daarnaast wordt er elk jaar aan het toezichthoudend bestuur de voortgang gerapporteerd middels een rapportage.

Die resultaten worden in de sectoren besproken.

Schoolplan doelstelling 3:

Er is per 01-10-2018 een kwaliteitssysteem beschreven en geïmplementeerd op de WZ waardoor de kwaliteit kan worden gegarandeerd en dat geschikt is om ook bij toekomstige ontwikkelingen, waaronder maatwerk en flexibiliteit, de kwaliteit te borgen.

In 2018 is verder gegaan met het planmatig uitvoeren van het schoolplan en de onderliggende projectplannen als onderdeel hiervan. Het gaat hierbij zowel om de kwaliteit van het onderwijs als de kwaliteit van de aansturing van andere processen.

Resultaten tot januari 2021:

- De uitvoering van het schoolplan en andere verbeteringen worden planmatig aangepakt
- Het kwaliteitsbeleid is beschreven
- Er is een concept kwaliteitsagenda beschreven
- Er is een kwaliteitsmodel geselecteerd (PDCA en INK-model)
- Er is een kwaliteitstool geïmplementeerd (Yucan) waarbinnen structureel de PDCA cyclus concreet wordt gevolgd.
- De PDCA cyclus is onderdeel geweest tijdens een studiedag
- Analysetool MMP is aangeschaft en het MT is geschoold
- Er is een medewerker geschoold in MMP zodat zij het MT kan ondersteunen
- Bij de evaluatie van de tool Yucan kwam naar voren dat deze tool te omvangrijk was en daardoor niet goed bruikbaar. Er is gekozen verder te gaan met de tools die kwaliteitsscholen biedt.
- De coördinatoren zijn betrokken geweest bij de zelfevaluatie.

3.2 Verantwoording

Dit verslag is de kwalitatieve en kwantitatieve verantwoording over 2020.

Het jaarverslag zal worden besproken met de klankbordgroep van ouders. Zo kunnen we zien of we op de goede weg zijn.

3.2.1 Extern

De school publiceert haar gegevens op Vensters voor Verantwoording en verantwoordt daarmee de resultaten naar externen.

Binnen Perspectief verband worden collegiale visitaties georganiseerd om feedback te geven over de kwaliteitsprocessen in de organisatie. In een periode van drie jaar wordt een school (eenheid van een school) één keer gevisiteerd door een visitatiecommissie. De visitatiecommissie stelt een rapport op die de school kan gebruiken om de processen binnen de school te verbeteren. Vanwege de Corona-maatregelen zijn in 2020 de bestuurlijke visitaties binnen Perspectief komen te vervallen.

3.2.2 Horizontale verantwoording

Het jaarverslag wordt in de MR besproken. De financiële onderwerpen waarbij ouders zijn betrokken worden separaat met de oudergeleding van de MR besproken. Het jaarverslag 2020 zal via de website van de WZ in te kijken zijn.

3.3 Onderwijskwaliteit verbeteren

De aandachtspunten uit het inspectierapport en vanuit diverse tevredenheidsenquêtes (ouders en leerlingen) richt zich op het differentiëren in de lessen, het bieden van maatwerk, het mentoraat en het aansluiten van het onderwijs bij jongeren. Deze verbeterpunten zijn geïntegreerd in het traject onderwijsverandering. Daarnaast is er extra aandacht voor deze aspecten in de reguliere gesprekkencyclus en lesbezoek.

3.4 Afhandeling van klachten en misstanden

In het kalenderjaar 2020 is één klacht bij de landelijke klachtencommissie ingediend. Ten tijde van het opstellen van dit verslag heeft deze commissie nog geen uitspraak gedaan.

Het bevoegd gezag heeft regelingen ingesteld zodat medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen een klacht kunnen indienen of een (vermoeden van een) misstand aanhangig kunnen maken. De regelingen zijn in het leven geroepen zodat meldingen zorgvuldig worden afgehandeld waarbij de melder ook bescherming geniet en ondersteuning kan vragen bij een interne of externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon fungeert als meldpunt voor de klachtenregeling als ook voor de klokkenluidersregeling.

In 2020 bestond een vacature voor een interne vertrouwenspersoon. De werving hiervoor is in 2020 in gang gezet. De verwachting is dat begin 2021 deze vacature vervuld wordt.

3.5 Toekomst kwaliteitszorg

In 2021-2022 zal de school gedurende een jaar meedoen aan een pilot ten behoeve van de versterking van de (bestuurlijke) kwaliteitszorg. In dit verbetertraject worden o.a. het intern toezicht, schoolleiders en medezeggenschap betrokken en vindt er begeleiding plaats vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de VO-raad, de Inspectie van het Onderwijs en de toezichthoudersorganisatie VTOI-NVTK. Ook zal er binnen deze pilot worden samengewerkt met de negen andere schoolbesturen die aan deze pilot meedoen.

4 Personeel

Schoolplan doelstelling 6: We hebben bekwame en tevreden medewerkers

De kwaliteit van ons onderwijs hangt in hoge mate af van de kwaliteit van onze medewerkers. De combinatie van verandering van het onderwijs en de toenemende kwaliteitseisen, maakt dat van docenten andere competenties worden verwacht. Ze moeten in staat zijn het onderwijs te vernieuwen (onder meer met behulp van ICT) en maatwerk te leveren. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers kennis delen en van elkaar leren.

Resultaten tot januari 2021:

- Er ligt een concept professioneel statuut. Hier moet nog praktisch invulling aan worden gegeven.
- Alle mentoren hebben een mentoraatstraining gevolgd
- Verscheiden secties zijn en worden begeleid door coaches
- Verscheidene docenten volgen individuele scholings- en coachingstrajecten
In 2020 is weinig invulling aangegeven aan scholing- en coaching.
- De gesprekkencyclus wordt gevolgd
- Door het digitaal lesgeven zijn kennis en kunde op ICT-gebied in snel tempo uitgebreid.

4.1 Algemeen

2020 was een turbulent jaar waarin Corona een directe invloed heeft gehad op het onderwijs, de werkzaamheden van alle medewerkers en de zorg van en voor het personeel. Vanaf begin maart tot het einde van het kalenderjaar hebben leerlingen en medewerkers continu te maken gehad met wisselende en onzekere omstandigheden: op welke manier bieden we op een veilige en effectieve manier (digitaal) onderwijs (op afstand)? Hier bovenop gold de verplichting om zoveel als mogelijk vanuit huis te werken om verspreiding van het virus tegen te gaan.

Het is gelukt om in enkele dagen van fysiek naar digitaal onderwijs over te schakelen om zo de leerlingen op afstand les te kunnen geven. Dit gebeurde dankzij goede interne ondersteuning en scholingsaanbod aangeboden door interne (onderwijs)specialisten, goede faciliteiten in de vorm van laptops voor docenten en een Office365 omgeving én door gemotiveerde docenten en OOP die de leerlingen zo goed mogelijk digitaal onderwijs en begeleiding op afstand wilden bieden.

Tevens heeft de school het flexrooster met ingang van schooljaar 2020-2021 ingevoerd. Na een gedegen voorbereidingsperiode hebben we ondanks de Coronacrisis gemeend om de implementatie doorgang te laten vinden. Deze onderwijsverandering legde in 2020 beslag op ontwikkeltijd voor docenten, ondersteunend personeel en directie.

De bovenstaande ontwikkelingen waren de voornaamste uitdagingen van 2020. Om deze het hoofd te bieden heeft de school daar veel tijd en aandacht aan besteed. Overige ontwikkeldoelen waren hieraan ondergeschikt. De reguliere ontwikkeling en begeleiding van medewerkers heeft wel doorgang gevonden, echter soms wel in een andere vorm omdat men vanuit huis werkte.

Met ingang van 1 februari 2020 heeft de zittende rector-bestuurder ontslag genomen voor een andere betrekking binnen het onderwijs. Het algemeen bestuur heeft hierop besloten een interim rector-bestuurder te benoemen. In eerste instantie tot de zomervakantie, maar gezien de onderwijsverandering en de Coronacrisis is de inzet van de interim tot 1 januari 2021 verlengd. Vanaf augustus is een werving- en selectietraject voor een nieuwe rector-bestuurder gestart onder begeleiding van een extern bureau. Een benoemingsadviescommissie (BAC) bestaande uit leden van het algemeen bestuur, een afvaardiging van de MR, leden van het personeel, leerlingen en een directielid hebben het selectietraject uitgevoerd. Dit resulteerde in een advies van de BAC aan het algemeen bestuur die het advies heeft overgenomen. Vanaf 1 januari 2021 is mevrouw M.J. Vader als rector-bestuurder benoemd.

In het voorjaar van 2020 is met terugwerkende kracht een nieuwe CAO Voortgezet Onderwijs afgesproken voor 2020. Hierin zijn weinig veranderingen doorgevoerd, mede als gevolg van de Coronacrisis. Deze CAO is door geen van de partijen opgezegd. De consequentie hiervan is dat de CAO automatisch met een jaar is verlengd. Daarmee zijn de huidige arbeidsvoorwaarden in de CAO gewaarborgd tot 1 januari 2022. In het voorjaar van 2021 zijn nieuwe onderhandelingen gepland voor een CAO 2021.

Personeelsontwikkeling is van belang voor verbetering en vernieuwing van het onderwijs en de kwaliteit daarvan. We bereiken dit niet alleen door inzet van instrumenten zoals een gesprekkencyclus maar ook door een professionele aanspreekcultuur waar resultaten en afspraken daarover de basis vormen voor bewustwording en eigenaarschap.

Een meerjarenpersoneelsplanning maakt inzichtelijk hoe de benodigde capaciteit aan medewerkers (kwantiteit en kwaliteit) zich verhoudt tot de beschikbare capaciteit. Zo wordt duidelijk welk beleid we nodig hebben om ook in de toekomst te beschikken over voldoende bekwame medewerkers. De planningshorizon bedraagt 4 jaar. Deze planning wordt jaarlijks aangepast op basis van de actuele stand van zaken.

4.1.1 Sector havo/vwo + 4.1.2 Sector onderbouw/vmbo-t

Vanwege het vertrek van de rector-bestuurder, de komst van een interim, de benoeming van een nieuwe rector-bestuurder en de extra werkzaamheden die dit alles voor de sectordirecteuren met zich meebracht, is ervoor gekozen de gesprekkencyclus voor een jaar uit te stellen en deze weer op te starten in cursus 2020/2021. Wel werd met elke medewerker gesproken over de uit te voeren lessen en taken in de komende cursus. Verder is tijdens de periode van het online lesgeven door middel van telefoontjes en een tweetal acties extra aandacht besteed aan het welbevinden van medewerkers. De studiedagen en andere scholingsmomenten stonden vooral in het teken van de komende onderwijsverandering en ICT, dit laatste vooral ingegeven door de andere manier van werken door de Corona-crisis. Ook intervisie kreeg de aandacht tijdens de scholingsmomenten met het oog op de onderwijsverandering.

In 2020 is van een klein aantal medewerkers met een vaste of tijdelijke aanstelling afscheid genomen.

4.2 Scholing

De ontwikkeling van medewerkers wordt bevorderd door het volgen van scholing, bezoek van studiedagen, symposia etc. Verder is er sprake van collectieve scholing op onderwerpen die van belang zijn voor het functioneren van de school en het geven van onderwijs.

In 2020 hebben nauwelijks collectieve (fysieke) scholingsmomenten voor het personeel, teams of secties kunnen plaatsvinden vanwege de restricties die golden in verband met corona. De invoering van het flexrooster had een ontwikkelvraag tot gevolg. Hier is gedurende 2020 en voorgaande jaren veel aandacht aan besteed:

- op docentniveau om zich voor te bereiden op de didactiek en les- en werkvormen om zo meer maatwerk aan te bieden en om zich voor te bereiden op de rol van mentor-coach;
- op sectieniveau om vakwerkplannen en studieplanners af te stemmen op het flexrooster.

Voor het collectief is met name ingezet op twee aspecten:

- scholing en begeleiding voor de overgang naar digitaal onderwijs in verband met de lockdown;
- scholing en begeleiding ten behoeve van de invoering van het flexrooster.

Naast deze trajecten heeft het volgende plaatsgevonden:

- Begeleiding en scholing van de jaarlaag coördinatoren.
- Begeleiding en intervisie van de directie.
- Individuele scholing: vaardigheden, vakkennis, bevoegdheden.

In het kader van de lerarenbeurs hebben twee docenten hun eerstegraads bevoegdheid behaald. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 volgen 5 docenten een traject voor het behalen van hun bevoegdheid. Dit gebeurt met inachtneming van de bepalingen vanuit de wet op het voortgezet onderwijs.

In 2020 bedroegen de externe kosten voor scholing € 67.892. Dit zijn kosten voor externe en interne coaching en scholing op diverse vlakken. Vanwege Corona zijn diverse interne en externe trainingen en coaching trajecten niet doorgegaan.

4.3 Coaching

Binnen de WZ verzorgen drie coaches de begeleiding van startende en tweedejaars docenten en stagiaires. Dit vindt plaats volgens een protocol waarbij individuele coaching en groepsintervisie worden aangeboden. Daarnaast kunnen de coaches binnen hun team ingezet worden voor intervisie. De coaches hebben een onafhankelijke rol zodat zij geen dubbelrol vervullen bij de beoordeling voor de overgang naar een vast dienstverband. De ervaring wijst uit dat dit de openheid van de startende docenten naar coaches toe positief beïnvloedt. Met ingang van 1 augustus 2020 is één coachingsplek vacant gekomen. Tot dusverre is deze niet vervuld.

4.4 Stageschool

De WZ biedt plaats aan studenten van Archimedes en andere lerarenopleidingen. Individuele begeleiding wordt geboden door docenten die als werkplekcoach fungeren. In het schooljaar 2019-2020 hebben twee studenten stage gelopen bij het vak bewegingsonderwijs.

4.5 Risico personele uitkering

De school is eigen risicodragers ten aanzien van werkloosheidsuitkeringen van personeel dat na afloop van een dienstverband een uitkering aanvraagt. Binnen de sector VO is afgesproken dat 75% van alle uitkeringen omgeslagen wordt over alle werkgevers van het voortgezet onderwijs. 25% van de individuele uitkeringen wordt afgerekend met de laatste onderwijswerkgever.

Op basis van gegevens van het UWV is een inschatting gemaakt van de werkgeverslast van de individuele uitkeringen.

Verplichtingen voor de toekomst zijn als kosten opgenomen en gedoteerd in een voorziening. Bij de berekening van de voorziening is rekening gehouden met de hervattingskansen van de individuele ex-werknemers.

Maandelijks wordt van het ministerie een afrekening ontvangen van de daadwerkelijke bijdrage van de school.

In 2020 is met het ministerie € 16.443 afgerekend. Aan de voorziening is € 15.534 gedoteerd vanwege aanpassing van de kans op werkhervatting van een ex-medewerker. De ingezette re-integratie heeft geen effect gehad; de kans op effect is minimaal.

Sinds januari 2020 is het verplicht medewerkers een transitievergoeding te betalen indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet verlengd wordt. In 2020 is deze vergoeding aan 2 medewerkers uitbetaald. Zij waren in dienst ter vervanging van zieke medewerkers.

Het beleid is erop gericht om eventuele uitkeringen na ontslag te minimaliseren, waarbij de rechtmatigheidscriteria in acht worden genomen. In dit kader zijn afspraken gemaakt met Randstad die begeleiding biedt aan voormalige medewerkers om hen naar ander betaald werk te begeleiden.

Vanwege de voorziene krimp zullen de komende jaren kosten gemaakt worden voor mogelijk outplacement, transitievergoeding, keuzepensioenen, scholing en coaching. Vanaf 2017 is voor deze kosten gestart met het vormen van een bestemmingsreserve. De totale bestemmingsreserve is € 140.000.

4.6 Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid

4.6.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van de WZ bedraagt in 2020 4,14%. Vanwege Corona-gerelateerd verzuim (0,4%) ligt dit percentage hoger. Als we het percentage Corona-gerelateerd verzuim hiervan aftrekken, komt het ziekteverzuim 3,74%. Hiermee is het ziekteverzuim hoger dan in 2019. Het verzuim over 2020 is lager dan de landelijke verzuimcijfers in het Onderwijs die in Q4 uitkomen op 5,0% (bron CBS). Het landelijk verzuim schommelt al jaren rond de 5%.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ZV% WZ	6,03	5,67	4,13	3,99	3,67	2,80	4,14
ZV% sector VO (*)	4,9	4,9	5,1	5,3	5,6	5,6	nnb
Meldingsfrequentie WZ	0,93	0,94	1,11	1,44	1,79	1,59	1,49
Meldingsfrequentie sector VO (*)	1,7	1,6	1,8	1,6	1,8	1,7	nnb

(*) bron VOION: het betreft de verzuimcijfers voor het OP. OOP zit op 5,9% in 2019 met een meldfrequentie van 1,2 keer.

Vergelijking ziekteverzuimcijfers 2020 t.o.v. 2019:

Kengetal	2019		2020		Daling/Stijging 2020 t.o.v. 2019
	Waarde	Verhouding	Waarde	Verhouding	
Verzuimpercentage	2,8%	-	4,13%	-	+1,33%
Verzuimdagen kort	411	50,10%	366	31,61%	-18,5%
Verzuimdagen middellang	244	29,73%	298	25,73%	-4,0%
Verzuimdagen lang	165	20,17%	494	42,66%	+22,49%
Verzuimdagen extra lang	0	0%	0	0%	0%
Verzuimdagen totaal	820	100%	1158	100%	+338
Kalenderdagen totaal	29.293	-	28.019	-	+1274
Aantal ziekmeldingen	163	-	149	-	-14
Verzuimfrequentie	1,59	-	1,41	-	-0,18

Omschrijving	Dagen
Verzuimdagen kort	tot 7 dagen
Verzuimdagen middellang	7 - 42 dagen
Verzuimdagen lang	42 - 365 dagen
Verzuimdagen extra lang	meer dan 365 dagen

Het ziekteverzuim van de school is in 2020 toegenomen ten opzichte van 2019. Dit wordt veroorzaakt door langdurig verzuim. Een deel van het langdurige verzuim is Corona-gerelateerd. Een deel van het verzuim werd veroorzaakt door niet beïnvloedbaar verzuim zoals verzuim door een operatie of een been in het gips. Opvallend is de daling van het korte en middellange verzuim. Een verklaring kan zijn dat medewerkers zich vanwege het online lesgeven minder snel hebben ziekgemeld. Over heel 2020 was geen sprake van ziekteverzuim langer dan een jaar. Derhalve is ook geen voorziening gevormd voor de financiële gevolgen van langdurig ziekteverzuim.

Ten aanzien van de verzuimcijfers zijn de volgende zaken het benoemen waard:

- Het aantal verzuimdagen is toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door een aantal langdurig verzuimgevallen.
- De meldingsfrequentie is afgenomen naar 1,49. Dit is een gevolg van de relatieve afname van het korte verzuim.
- De gemiddelde hoeveelheid dagen ziekte per ziekmelding is ten opzichte van 2019 gestegen van 5,03 dagen naar 7,78 dagen.
- 35% van de in dienst zijnde medewerkers waren in 2020 geen enkele dag door ziekte afwezig op het werk.

Er worden diverse acties ondernomen om verzuim te voorkomen of het te bekorten door:

- begeleiding conform de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP);
- het laten volgen van een (preventief) traject bij het bureau Skills of via een andere hulpverlener;
- het bellen op de eerste dag van een ziekmelding;
- een gesprek tussen leidinggevende en medewerker na de derde ziekmelding in een jaar;
- het bieden van preventieve gesprekken bij de bedrijfsarts.

4.6.2 Veiligheid

Bij ongevallen wordt bij lichamelijk letsel gehandeld en zorg geboden door de conciërges. Zij zijn in het bezit van een EHBO-diploma. De school heeft de BHV-organisatie op orde. Jaarlijks wordt geëvalueerd of de omvang en het niveau op peil zijn. We hanteren een jaarlijkse herhalingscursus door een extern gecertificeerde opleider. In 2020 zijn geen noemenswaardige incidenten voorgekomen waaruit actiepunten zouden moeten voortvloeien.

Aan het begin van het schooljaar vindt normaliter een ontruimingsoefening plaats waaraan iedereen deelneemt. In 2020 heeft dit niet kunnen plaatsvinden vanwege de Corona-maatregelen. Hiervoor in de plaats zijn mentoren gevraagd om hun klas te informeren hoe de ontruimingsprocedure plaatsvindt.

Het VGW-team (veiligheid, gezondheid & welzijn) bespreekt periodiek de situatie op de school en bepaalt welke acties ondernomen moeten worden. Dit team bestaat uit de HR-adviseur / preventiemedewerker, de hoofdconciërge en de directeur beheer. De twee laatstgenoemden zijn ook de hoofden BHV.

4.7 Functiemix

Met de inwerkingtreding van de nieuwe CAO 2018-2019 zijn de stringente bepalingen ten aanzien van de functiemix komen te vervallen. De functiemix en de maatwerkafspraken dienen nu als uitgangspunt voor het overleg met de PMR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan. In de zomer van 2020 heeft een aantal eerstegraads docenten de school verlaten als gevolg van pensionering. Zij hadden op grond van oude afspraken uit het verleden een schaal LD functie. De ontstane ruimte is niet ingevuld en er heeft geen interne doorstroom plaatsgevonden naar hogere functies. Voor 2021 staat gepland dat er nieuw beleid ontwikkeld wordt in samenhang met de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte.

	2019-2020		2020-2021		Doelstelling
	fte	%	fte	%	%
LB	16,9	31%	17,5	34%	23%
LC	17,7	32%	17,3	34%	44%
LD	20,2	37%	16,0	32%	33%
Totaal	54,8	100%	*50,7	100%	100%

*In de tabel is uitgegaan van het vaste personeel, de vervangingen zijn niet meegenomen

4.8 In- en uitstroom 2019-2020

Gedurende het schooljaar zijn 16 medewerkers ingestroomd en 18 medewerkers uitgestroomd. Hiervan zijn 4 medewerkers zowel binnen het schooljaar benoemd als ook uitgestroomd. Één medewerker is na zijn pensioen weer in dienst getreden als oproepkracht.

De uitstroom werd vooral veroorzaakt door medewerkers die pensioengerechtigd werden of besloten hebben eerder met pensioen te gaan. Daarnaast heeft een groep medewerkers zelf ontslag genomen vanwege het accepteren van een andere baan of bezinning op de toekomstige carrière.

De geplande uitstroom vraagt om een gecoördineerde en strategische wervingsaanpak, om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen en te houden. Dit vraagt ook om een goede aanpak voor de begeleiding en beoordeling van nieuwe medewerkers, zodat zij duurzaam kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de school. In 2020 is hiervoor nieuw beleid gemaakt.

Daarnaast worden met enige regelmaat via een uitzendconstructie of detachingsconstructie docenten en OOP-ers via diverse intermediairs ingezet voor de vervanging bij ziekte of afwezigheid. Redenen voor een dergelijke constructie zijn dat het niet mogelijk is om personeel door middel van eigen werving aan te trekken, het tijdelijke banen betreft en/of de school eigenrisicodragers is van werkloosheidsuitkeringen. De betreffende medewerkers worden betaald conform de arbeidsvoorwaarden uit de CAO Voortgezet Onderwijs. Ook worden met regelmaat vrijwilligers ingezet.

De ontslagredenen waren als volgt:

Reden einde dienstverband	Aantal
Ontslag eigen verzoek	8
Einde dienstverband op initiatief werkgever	1
Ontslag van rechtswege a.g.v. einde tijdelijk dienstverband	1
Geen verlenging dienstverband i.v.m. gebrek formatie	0
Pensionering	5
Overlijden	0
Einde dienstverband i.v.m. arbeidsongeschiktheid	0
Einde vervanging	3
Totaal	18

4.9 Jubilea

In het 2020 hebben 11 medewerkers een jubileum gevierd, waarvan bij 1 medewerker het jubileum van de WZ en overheid samenviel. Binnen de school wordt hieraan op een passende wijze aandacht besteed. De jubilarissen worden op die dag in het zonnetje gezet.

	Aantal medewerkers
12,5 jaar WZ	5
25 jaar WZ	1
40 jaar WZ	1
25 jaar overheid/onderwijs	2
40 jaar overheid/onderwijs	2

4.10 Bevoegd lesgeven

Het is van belang om inzicht te krijgen in de bevoegdheden van het OP. In onderstaande tabel is een verdeling gemaakt op basis van het aantal lessen.

Binnen de categorie onbevoegd is een onderscheid gemaakt tussen onbevoegd en onder-bevoegd.

Bij onbevoegd gaat het om medewerkers die lessen geven maar (nog) geen enkele onderwijsbevoegdheid hebben.

Onder-bevoegde lessen op onze school worden gegeven door medewerkers die 2^e graads bevoegdheid hebben en 1^e graads lessen geven.

Omdat diverse on- en onder-bevoegde medewerkers in opleiding is ook dat in de tabel aangegeven.

Overbevoegde lessen zijn 2^e graads lessen die gegeven worden medewerkers met een 1^e graads bevoegdheid.

Bevoegd, onbevoegd en onderbevoegd		
schooljaar 2020-2021		
Bevoegd	882	70%
Overbevoegd	246	20%
Onbevoegd	3	0%
Onbevoegd in opleiding	68	5%
Onder-bevoegd in opleiding	28	2%
Onder-bevoegd maar bekwaam	27	2%
	1.254	100%

4.11 Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid

In 2021 is de herziening en ontwikkeling van HR-beleid onverminderd belangrijk. Het ontwikkelen van een passend opleidingsbeleid, inclusief talentontwikkeling, staat op de agenda voor 2021, evenals het afnemen van een medewerker tevredenheidsonderzoek.

Ten aanzien van de functiemix geldt dat er 2021 nieuw beleid zal worden ontwikkeld in samenhang met de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte.

Een aantal thema's vraagt, mede ingegeven door de coronacrisis, de aandacht. De ontwikkelingen voor het komend jaar richten zich daarom op:

- Strategische personeelsplanning (SPP)
- Duurzame inzetbaarheid
- Opleiding en Ontwikkeling
- Organisatieontwikkeling en cultuur
- Digitalisering en automatisering

De personeelsadministratie wordt steeds verder geautomatiseerd. In het kader van EmployeeSelfServices worden de digitale mogelijkheden binnen Afas Insite verder ingericht en gebruikt. Ook digitalisering van het tekenproces en van de personeelsdossiers worden verder ingericht. Het komende jaar moet bepaald worden hoe verder ingezet kan worden op digitalisering en professionalisering van personele processen.

Ten slotte zal vanaf 2021 voor iedere medewerker de mogelijkheid bestaan om deel te nemen aan een fietsregeling.

5 Huisvesting

5.1 (Meerjaren)Onderhoud

De huisvesting in zowel hoofdgebouw als bijgebouw is van hoge kwaliteit. Jaarlijks bepalen de hoofdconciërge en de directeur beheer op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en een schouwronde wat er aan groot onderhoud noodzakelijk is. Voor klein onderhoud en reparatie wordt een conciërge ingezet of externen ingehuurd.

De gemeente Krimpenerwaard heeft in overleg met de schoolbesturen een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Dit plan heeft geen consequenties voor CSG Willem de Zwijger aangezien het schoolgebouw nog niet is afgeschreven.

5.2 Corona, veiligheid en ventilatie

In het kader van Corona is zelf én in opdracht van de gemeente Krimpenerwaard het ventilatiesysteem onderzocht. Dit had te maken met de vereiste dat er voldoende verse lucht moet worden ingeblazen. Tevens mocht er geen sprake zijn van recirculatie. Behoudens een enkele aanpassing voldeden de verwarmings- en ventilatiesystemen aan de wettelijke vereisten. Dit is ook aangetoond door middel van steekproefsgewijze CO² metingen.

5.3 Huisstijl - interieur

In 2019 is een werkgroep Huisstijl gestart met het uitdenken van een nieuwe huisstijl voor het gebouw en andere uitingvormen van de school. Deze werkgroep heeft met ondersteuning door een externe interieurontwerper een huisstijl ontwikkeld die aansluit bij de waarden van de school. Deze is vastgelegd in een handboek waarin kleuren, materialen en vormen staan beschreven.

5.4 Verbouwing en ontwikkeling als gevolg van flexrooster

Op basis van de input van de werkgroep Huisstijl en de andere huisvestingsbehoefte als gevolg van het flexrooster heeft een werkgroep samengesteld uit leerlingen, een afvaardiging van de werkgroep Huisstijl, de hoofdconciërge en de directeur beheer de opdracht gekregen om een aantal ruimtes binnen het schoolgebouw anders in te delen. Doelen waren het vergroten van het aantal plekken om te pauzeren als ook het inrichten van een ruimte waar leerlingen in groepen samen kunnen werken.

Samen met een projectbureau heeft dit geresulteerd in een aantal ontwerpen voor de aula, een kleine aula en andere pauzeplekken in gangen. Na een aanbesteding bij een aantal leveranciers heeft de werkgroep een keuze gemaakt. Doorslaggevend hierin was de stem van de leerlingen. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 zijn drie nieuwe ruimten in gebruik genomen, te weten de kleine aula en twee pauzeplekken voor de onder- en bovenbouw.

De volgende fase is het herontwerp van de aula. Tevens zal gefaseerd de rest van het hoofdgebouw in de kleurstelling van de nieuwe huisstijl aangepast worden.

6 Medezeggenschap

In dit jaarverslag staan wat flitsen van belangrijke zaken die de MR hebben gepasseerd. Een en ander is chronologisch weergegeven en niet per se per onderwerp.

De PMR heeft zich vooral beziggehouden met de vertaling van de onderwijsvernieuwing in het taakbeleid. De invoering van flexlessen en 40 en 80 minuten lessen hebben veel emoties opgeroepen bij het lesgevend personeel.

In februari 2020 heeft de voltallige PMR een in company cursus gevolgd van het CNV over taakbeleid. Daar werd ons duidelijk dat het nieuwe taakbeleid in stemming gebracht moest worden en een twee derde meerderheid moest hebben. Uiteindelijk is er, na een informatiebijeenkomst na de lockdown, een stemming gekomen over het voorgestelde taakbeleid. Dit heeft niet de vereiste twee derde meerderheid gehaald. Na overleg met het mt zijn er aanpassingen gedaan. Daarna volgde een tweede stemming en is het nieuwe taakbeleid met twee stemmen verschil aangenomen. De afspraak is gemaakt dat de onderwijsvernieuwing in november geëvalueerd zou worden.

Aan het einde van de cursus heeft de MR afscheid genomen van de voorzitter in verband met zijn pensionering. S heeft het voorzitterschap overgenomen en een nieuw lid is verwelkomd.

Na de zomervakantie heeft er wederom een wisseling plaatsgevonden van voorzitter. De nieuwe voorzitter heeft om hem moverende redenen toch van het voorzitterschap afgezien en bovendien bleek onze secretaris langdurig ziek. Ook heeft de MR nu officieel een vice voorzitter. Er waren twee kandidaten voor de ontstane vacature en dus is er een verkiezing georganiseerd.

Met de komst van een nieuwe voorzitter en secretaris zijn in september een aantal wijzigingen doorgevoerd. In de eerste plaats is er in Teams een platform gecreëerd waar zowel de MR als de PMR hun stukken kunnen vinden en alles ook gearhiveerd kan worden. Ook de chat functie wordt door de PMR veelvuldig gebruikt omdat de wekelijkse vergadering van 40 minuten erg kort is. Vanwege de beperkende maatregelen heeft de voltallige MR vanaf september eenmaal deels fysiek en deels digitaal vergaderd via Teams en tweemaal volledig online, wat door alle geledingen als erg prettig is ervaren.

Daarnaast heeft de PMR het gebruikelijke wekelijkse informele overleg tussen de rector, de voorzitter en secretaris afgeschaft. De PMR wil informatie-uitwisseling met de rector voor alle PMR leden zo transparant mogelijk houden en nodigt nu elke twee weken de rector uit voor (een deel) van de PMR vergadering. Helaas is dit niet in alle gevallen gelukt.

Ook heeft de MR een beter zicht op de bestuursagenda zodat planmatiger kan worden gewerkt.

In de loop van het najaar zijn een aantal zaken de PMR/MR gepasseerd. Zonder de pretentie te hebben volledig te zijn: checklist coronamaatregelen, cafetariaregeling, PTA, lessentabel, overgangsnormen, klacht van een personeelslid, jaarverslag, functiewaardering verzuim coördinator, vragenlijst i.v.m. 40 en 80 minuten t.b.v. het rooster voor de tweede periode van het schooljaar 2020-2021. Daarnaast heeft de PMR/MR steeds weer aandacht gevraagd voor de beloofde evaluatie van de onderwijsvernieuwing in november. De PMR heeft zelf in december een enquête ontwikkeld om de evaluatie vlot te trekken en in de hoop dat de evaluatie onder alle geledingen in januari van 2021 van start zal gaan.

Een ander aandachtspunt is geweest de toegankelijkheid tot de notulen van de MR en de communicatie met de achterban in het algemeen. De MR hoopt dat dat z.s.m. gerealiseerd zal worden via het medewerkers- en ouderportal.

7 Financiën

7.1 Organisatie van financiën

De financiële exploitatie valt uiteen in vier onderdelen: de exploitatie van het onderwijs (in het jaarverslag verder aangeduid als CSG Willem de Zwijger), het Schoolfonds, het Leermiddelenfonds en de Schoolspecifieke activiteiten.

Onder de exploitatie van de CSG Willem de Zwijger vallen de volledige lumpsum financiering, de personeelslasten en alle andere kosten die betrekking hebben op het onderwijs.

Onder de exploitatie van het Schoolfonds vallen die zaken die specifiek voor leerlingen gefinancierd worden welke niet onder de lumpsumbekostiging vallen. De baten hiervan worden gevormd door de vrijwillige ouderbijdragen. Vanuit het Sociaal Fonds worden de schoolkosten betaald van ouders met financiële moeilijkheden.

CSG Willem de Zwijger heeft een Leermiddelenfonds. Alle leermiddelen zijn eigendom van de school en worden aan de leerlingen verstrekt. De kosten van koop- en huurmateriaal komen ten laste van de school. De baten worden ontvangen van het ministerie.

De Schoolspecifieke Activiteiten omvatten de Internationale Uitwisseling, excursies, meerdaagse schoolreizen, cursussen voor leerlingen en overige activiteiten. De baten zijn afkomstig van de ouders. De activiteiten dienen kostendekkend te zijn.

Investeringsen worden aangemeld tijdens de begrotingscyclus. Investeringsen in groot onderhoud en huisvesting worden geijkt aan het meerjaren onderhoudsplan. De hoogte van de kosten in combinatie met de technische levensduur bepaalt in hoeverre groot onderhoud wordt geactiveerd. Investeringsen in ICT zijn gebaseerd op het meerjaren ICT-beleid. Alle investeringsen worden besproken en vastgesteld in het managementteam.

Van alle leveringsen en diensten boven € 10.000 zal een (kort) inkoopdossier worden vastgelegd. Vanuit het oogpunt van prijsconcurrentie zijn dan minimaal 2 offertes gewenst. De omschrijving van de opdracht en het karakter van de markt zullen bepalen of dit in alle situaties mogelijk is. Daarbij wordt rekening gehouden met de regelgeving omtrent Nationale en Europese Aanbesteding.

Het onderwijs wordt gegeven in 2 gebouwen op 1 terrein. Het hoofdgebouw is sinds 2003 in gebruik. Het bijgebouw, de zogeheten vleugel, is een semipermanent gebouw en is sinds 2011 in gebruik. Voor toekomstig groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. Het uitgevoerde groot-onderhoud kan worden geactiveerd en afgeschreven.

7.2 Resultaat 2020

Het resultaat van 2020 is afwijkend van de begroting 2020. Bij het opstellen van de begroting 2020 is uitgegaan van de op dat moment bekende inkomsten en loonkosten. Zowel inkomsten als loonkosten waren hoger dan begroot.

In november 2020 is extra lumpsum ontvangen ter compensatie van uitgaven loonkosten in 2020 als gevolg van cao-afspraken. Voor de prestatiebox, de subsidie Vroegtijdig Schoolverlaten en de lumpsum leermiddelen is geld of meer geld ontvangen dan begroot. Na enkele jaren de nullijn te hebben gehanteerd is in 2020 onverwachts een prijsindexatie toegepast op de materiële lasten. Ter compensatie van maatregelen vanwege Corona is subsidie ontvangen voor specifieke hulp aan examenleerlingen. De subsidies zijn volgens de ministeriële regels uitgegeven of zijn gereserveerd voor de resterende maanden van schooljaar 2020/2021.

Bij de overige materiele uitgaven zijn veel incidentele afwijkingen. De uitgaven zijn zorgvuldig geweest waardoor veel budgetten geen volledige uitputting hebben gehad. Ook het digitaal lesgeven heeft invloed gehad op budgetten. Enerzijds vanwege uitgaven voor maatregelen in school. Anderzijds zijn bijvoorbeeld digitale leermiddelen gratis verstrekt door de uitgevers. De periode van 'geen leerlingen in school' is ook gebruik voor het nodige klein en groot onderhoud aan het gebouw.

Alle afwijkingen bij elkaar zorgen voor een positief resultaat.

De primaire loonkosten (salarissen) zijn hoger dan de begroting. De loonkosten per FTE zijn vanwege de CAO en premiestijgingen gestegen. De inzet van FTE is in de loop van het kalenderjaar gedaald. De grootste reden hiervoor het ontslag van diverse medewerkers vanwege (pre)pensionering. . Vervanging voor ziekte en overig is grotendeels intern opgelost. Het verlof saldo van het OOP is iets lager dan in 2019; vanwege de corona-maatregelen zijn er minder overuren gemaakt. Ook vanwege de corona-maatregelen is minder persoonlijk verlof opgenomen en is meer persoonlijk verlof gespaard. De voorziening is daardoor gestegen. De voorziening WW is verhoogd. Diverse re-integratie hulpmiddelen hebben uiteindelijk niet het gewenste resultaat gegeven bij de ex-werknemers. De voorziening is op het niveau gebracht dat verondersteld wordt dat geen terugkeer naar de arbeidsmarkt zal plaatsvinden. De kosten van licenties zijn hoog en stijgen jaarlijks. Ook Magister heeft een forse prijsverhoging doorgevoerd van 30%. In combinatie met andere scholen vinden gesprekken plaats over de inhoud van de prijsverhoging.

Voor het up-to-date houden van het gebouw is ook in 2020 veel onderhoud geweest. Op diverse plekken in school zijn nieuwe kleuren aangebracht op plafond en muren. Ook is bijpassend meubilair voor de leerlingen geplaatst. Onder begeleiding van een projectbureau zijn de normen/waarden vertaald in kleuren en zijn de kleuren in school gebracht. In 2021 en 2022 zullen ook andere delen van de school worden opgefrist en vernieuwd.

Het interne leermiddelenfonds heeft opnieuw voordeel opgeleverd. Vanwege het digitaal lesgeven hebben uitgevers veel digitaal materiaal gratis ter beschikking gesteld. Een uitgebreide opstelling van de afwijkingen tussen begroting en realisatie staat op pagina 50.

De liquiditeitsratio op balansdatum is gestegen van 3,6 naar 4,3. Het overschot aan liquide middelen wordt weggezet op kortlopende spaarrekeningen. De spaarrekeningen hebben inmiddels een negatieve rente. Het is niet mogelijk om het spaargeld zo te verdelen over diverse banken dat dit voorkomen kan worden.

De kortlopende schulden zijn gedaald ten opzichte van 2019. De oorzaak hiervan is dat door ouders dit schooljaar niet vooruit is betaald voor activiteiten en excursies. Hierdoor is de gebruikelijke transitorische post fors lager.

Het gevolg is dat het totale vermogen daalt. Het verhoudingskengetal solvabiliteit (eigen vermogen/totaal vermogen) stijgt licht naar 79,8% ondanks het verlies.

In het kader van toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen heeft de inspectie Onderwijs een lijst uitgebracht met kengetallen met bijbehorende grenswaarden. Onderstaande tabel is daarop aangepast en de signaalwaarden zijn vermeld. De signaalwaarden zijn een richtlijn, het onderschrijden van de signaalwaarde kan leiden tot aangepast financieel toezicht van de inspectie. Uiteraard afhankelijk van de context van de school.

De kengetallen zonder signaalwaarde zijn niet opgenomen in de 'set kengetallen' van de inspectie.

Kengetallen in percentages:	Signaal waarde	2020	2021	2022	2023
Solvabiliteit (o)		79,8	76,4	74,5	74,7
Solvabiliteit 2 (s)	<30	87,1	84,1	83,1	83,4
Rentabiliteit	<-10	-0,98	-2,7	-3,2	0,8
Liquiditeit	<0,75	4,3	3,0	2,8	3,0
Huisvestingsratio (h)	>10	2,8	3,0	3,1	3,1
Weerstandvermogen (x)	<5	39,1	37,1	34,8	34,6
Personele lasten tov totale baten		86,4	86,6	86,8	83,6

In de jaarrekening 2020 zijn geen stelselwijzigingen toegepast.

(o) verhouding tussen eigen vermogen en totale vermogen

(s) verhouding tussen eigen vermogen + voorzieningen en het totale vermogen

(h) verhouding tussen huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en de totale lasten

(x) verhouding tussen eigen vermogen en totale baten

In 2020 is een nieuwe signaleringswaarde door het ministerie gepubliceerd. De signaleringswaarde Normatieve publieke eigen vermogen is ter beoordeling van het publieke eigen vermogen. Is deze 'te' hoog dan zal extra toezicht van de Inspectie plaatsvinden. De berekeningswijze werkt met een (ingewikkelde) rekenfactor die met een rekenhulp kan worden bepaald. Op basis van de rekenfactor wordt een signaleringswaarde vastgesteld en deze wordt vergeleken met het publiek eigen vermogen. Het verschil is de bovenmatige reserve. In onderstaande tabel is de signaleringswaarde vanaf 31-12-2020 weergegeven. Vanaf 2021 zijn de cijfers gebaseerd op de Meerjarenbalans.

	2020	2021	2022	2023	2024
totaal EV-/privaat	2.756.618	2.552.411	2.319.001	2.377.678	2.295.938
ratio (rekenhulp)	1,25	1,07	0,98	1,00	0,95
norm EV (rekenhulp)	2.213.358	2.385.876	2.388.879	2.388.879	2.413.599
bovenmatig EV	543.260	166.535			

Het begrote verlies van 2021 en 2022 geeft een dusdanige daling van het Publieke Eigen Vermogen dat vanaf 2022 geen sprake is van bovenmatig vermogen.

In de meerjarenbegrotingen vanaf 2017 is jaarlijks vastgesteld dat geleidelijk het niveau van een sluitende begroting zal worden nagestreefd, zonder ingrijpende maatregelen. Hierbij is bewust het bestaande Publieke Eigen Vermogen ingezet.

7.3 Prestatiebox

De toegekende subsidie van € 303.149 is besteed aan de volgende doelen:

Toekomstbestendig onderwijs:

1. Uitdagend onderwijs voor elke leerling en brede vorming voor alle leerlingen
2. Verminderen zittenblijven (met extra Subsidie uit VroegtijdigSchoolverlaten)
3. De lerende organisatie

Professionele scholen:

4. Professionalisering en deskundigheidsbevordering van leraren
5. Professionalisering schoolleiders en bestuurders

1. Uitdagend onderwijs:

Op ICT gebied wordt ingezet op onderzoek, projecten en implementatie van device per leerling. Inmiddels werken klas 1 tot en met 4 met een chromebook.

De inzet van ICT-medewerkers is deels bekostigd uit de subsidie Prestatiebox. De medewerker ICT/Media geeft als docent lessen ICT en media. Tevens geeft de medewerker ondersteuning bij het gebruik van ICT in de lessen en bij het gebruik van de Chromebooks.

VWO-leerlingen hebben de keuze om het vak Cambridge-Engels te volgen. Diverse leerlingen hebben examen gedaan voor het Cambridge-diploma in 3 niveaus.

2. Verminderen zittenblijven:

Leerlingen hebben deelgenomen aan extra reken- en taallessen. Dit is in klassikaal verband uitgevoerd of als RT-lessen aan kleine groepen. De klassen assistent heeft hierin een belangrijke rol gespeeld.

3. De lerende organisatie:

Voor de gesprekkencyclus is gebruik gemaakt van Kwaliteitsscholen.

In Profit zijn workflows gemaakt zodat medewerkers steeds meer zelf verantwoordelijk zijn voor hun Employee Services. De software van COGIX en MMP is verder uitgebreid.

4. Professionalisering en deskundigheidsbevordering van leraren

Ondanks de Corona-maatregelen zijn nog wel diverse trainingen en opleidingen gevolgd door docenten op het gebied van ICT, Zorg en mentoraat.

5. Professionalisering schoolleiders en bestuurders

Het bestuur heeft een trainingstraject ingezet.

De uitgaven van de subsidie zijn zowel voor materiële zaken als personele inzet. De personele inzet is veelal in taken opgenomen.

7.4 Leermiddelenfonds

De WZ heeft een intern leermiddelenfonds. Nieuw materiaal, werkboeken en digitaal materiaal zijn ingekocht bij Van Dijk Educatie. Een klein deel van het digitaal materiaal is rechtstreeks bij de uitgever gekocht vanwege de hoge kortingen. Voor de registratie van de lesmiddelen is gebruik gemaakt van Magister. De inhoud van de boekenlijst wordt jaarlijks kritisch bekeken. Met name de hoge jaarlijkse licentiekosten geven zorg. Door het folio lesmaterieel in eigen beheer te hebben, zijn met een kritische blik de kosten de komende jaren beheersbaar.

In 20209 zijn de kosten lager geweest dan begroot. De bijdrage uit het schoolfonds is verminderd zodat ouders een lager bedrag aan ouderbijdrage konden betalen. Dit zal de komende jaren worden voortgezet. De lagere kosten worden hoofdzakelijk veroorzaakt door de gratis verstrekking van digitaal materiaal door de uitgevers. Dit is een handreiking van de uitgevers bij het vormgeven van het digitaal lesgeven.

De uitgevers hebben een andere vorm van boeken en werkboeken bedacht. Veel methodes gebruiken een leer/werkboek. Een werkboek met een leergedeelte en een leerboek waarin geschreven kan worden. Dit zijn boeken voor eenmalig gebruik. Dit is prima voor de leerlingen. Organisatorisch heeft het ook voordelen. Er is minder voorraad in school. Leerlingen hoeven de boeken niet meer in te leveren. Hierdoor wordt de inname van boeken vergemakkelijkt en zijn minder handen nodig

In totaliteit heeft het leermiddelenfonds een positief resultaat dat wordt bijgeboekt op de (publieke) Bestemmingsreserve Leermiddelen.

De school wil ouders zo inzichtelijk mogelijk informeren hoe hoog de schoolkosten zijn en wat we ermee gedaan hebben. De school onderschrijft in dit opzicht de gedragscode voor het VO. De verantwoording vindt plaats aan de oudergeleding van de MR. Met de oudergeleding van de MR is vooraf overlegd over de hoogte van de ouderbijdrage, de schoolkosten en de exploitatie van het leermiddelenfonds. Uit het sociaal fonds kunnen schoolkosten worden betaald voor leerlingen waarvan de ouders/verzorgers financiële moeilijkheden hebben.

7.5 Continuïteit

Kengetal

Personele bezetting in Fte: *)

	2020	2021	2022	2023
Management/Directie	4	4	4	4
Onderwijzend personeel	52,26	50,2	49,50	49,50
Overige medewerkers	19,20	19,39	19,39	19,39
Totaal FTE	75,46	73,59	72,89	72,89

Leerlingaantallen - per 1 oktober	889	864	891	862
--	------------	------------	------------	------------

*) gemiddelde per kalenderjaar

Vanwege de daling van het leerlingaantal zal ook een daling van het personeel plaatsvinden. Met behulp van strategische personeelsplanning zal een verdere afstemming plaatsvinden tussen beleid, financiën en kwaliteit. De verwachting is dat het leerlingaantal nog licht blijft dalen. Dit is het gevolg van de demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de school.

7.5.1 Meerjaren balans

	2020	2021	2022	2023
ACTIVA				
VASTE ACTIVA				
Materiële VA	€ 1.664.775	€ 1.870.718	€ 1.790.494	€ 1.722.690
Financiële VA	€	€	€	€
TOTAAL VA	€ 1.664.775	€ 1.870.718	€ 1.790.494	€ 1.722.690
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	€ 74.670	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000
Liquide middelen	€ 1.983.048	€ 1.677.231	€ 1.534.933	€ 1.673.524
	€ 2.057.718	€ 1.752.231	€ 1.609.933	€ 1.748.524
TOTAAL ACTIVA	€ 3.722.493	€ 3.622.949	€ 3.400.427	€ 3.471.214
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	€ 2.082.986	€ 1.899.953	€ 1.687.149	€ 1.754.879
Bestemmingsreserve publiek	€ 673.632	€ 652.458	€ 631.852	€ 622.799
Bestemmingsreserve privaat	€ 214.139	€ 214.235	€ 215.067	€ 216.551
VOORZIENINGEN	€ 271.415	€ 281.303	€ 291.359	€ 301.985
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 480.321	€ 575.000	€ 575.000	€ 575.000
TOTAAL PASSIVA	€ 3.722.493	€ 3.622.949	€ 3.400.427	€ 3.471.214

In 2021 zal groot onderhoud plaatsvinden volgens het meerjaren onderhoudsplan. Het gebouw is bijna 20 jaar oud en vraagt om onderhoud. Met het uitvoeren van het (groot) onderhoud wordt rekening gehouden met de huisvestingswensen vanwege de onderwijsveranderingen.

Overtollige liquide middelen (kortlopende vorderingen) zullen worden weggezet op kortlopende spaarrekeningen. Alle kortlopende spaarrekeningen hebben sinds 2020 een negatieve rente.

Vanwege het begrote negatieve resultaat zullen de liquide middelen gaan dalen. De uitgaven van de voorzieningen zullen over een langere periode verspreid zijn. Dit geldt ook voor de afschrijving ten opzichte van de investeringen.

Vanwege daling van het leerlingaantal zal het personeelsbestand krimpen. Dit heeft gevolgen voor de voorzieningen. De meerjaren verwachting is dat meer verplichtingen zullen ontstaan vanwege WW-uitkeringen. In het jaar van ontstaan van verplichtingen zal dit worden toegevoegd aan de voorziening.

De voorziening PB50 blijft licht stijgen. Er is geen verwachting dat het sparen van uren zal leiden tot opname van veel uren op korte termijn.

De opname van gespaarde BAPO-uren geeft een daling van deze reserve. Vanwege de beëindiging van het dienstverband in 2020 van diverse oudere medewerkers is de reserve in 2020 met 60% gedaald. Eind 2022 zal de reserve volledig zijn vrijgevallen.

7.5.2 Meerjaren staat van baten en lasten

BATEN EN LASTEN	2020		2021		2022		2023
BATEN							
Rijksbijdrage	€	7.398.464	€	7.121.604	€	6.946.136	€ 7.177.078
Overige overheidsbijdragen	€	7.382	€	60.000	€	60.000	€ 60.000
Overige baten	€	201.382	€	268.319	€	267.809	€ 263.164
TOTAAL BATEN	€	7.607.228	€	7.449.923	€	7.273.945	€ 7.500.242
LASTEN							
Personeelslasten	€	6.574.993	€	6.452.622	€	6.315.315	€ 6.267.577
Afschrijvingen	€	192.340	€	205.417	€	215.224	€ 202.804
Huisvestingslasten	€	156.002	€	140.050	€	138.300	€ 136.300
Overige materiële lasten	€	753.069	€	852.945	€	834.684	€ 830.401
TOTAAL LASTEN	€	7.676.404	€	7.651.034	€	7.503.523	€ 7.437.081
Saldo baten en lasten	€	-69.176	€	-201.111	€	-229.578	€ 63.160
Saldo financiële bedrijfsvoering	€	-3.486	€	-3.000	€	-3.000	€ -3.000
TOTAAL RESULTAAT	€	-72.663	€	-204.111	€	-232.578	€ 60.160
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat							

VERDELING RESULTAAT	2020		2021		2022		2023
<u>RESULTAAT</u>							
Totaal	€	-72.663	€	-204.111	€	-232.578	€ 60.160
<u>VERMOGEN:</u>							
Algemene reserve	€	-48.753	€	-183.033	€	-212.804	€ 67.730
Bestemmingsreserve publiek	€	-6.419	€	-20.000	€	-20.000	€ -10.425
Bestemmingsreserve privaat	€	-17.490	€	-1.077	€	226	€ 2.856
TOTAAL VERDELING VERMOGEN	€	-72.663	€	-204.111	€	-232.578	€ 60.160

In overleg met het bestuur in de rol van toezichthouder en de auditcommissie zijn kaders vastgesteld voor de meerjarenbegroting. Enerzijds dient het schoolplan 2016-2020 te worden vormgegeven. Anderzijds is het noodzakelijk om te komen tot een sluitende begroting op de lange termijn. Voor de komende jaren is besloten om de positieve resultaten van het verleden te gebruiken om geleidelijk, zonder sociaal plan en met onderwijsontwikkelingen te komen tot een sluitende exploitatie.

De afgelopen jaren is al zeer zorgvuldig omgegaan met budgetten. Hierdoor was het mogelijk om veel materiele budgetten structureel te verlagen. Wel is zorg hoe de materiële kosten mee gaan dalen met de daling van het leerlingaantal. Er zijn geen grote uitgaven te verwachten ten aanzien van huisvesting. Vanwege de leeftijd van het gebouw, het zorgvuldig gebruik en zorgvuldig onderhoud van het gebouw is het gebouw in zeer goede staat. Met behulp van het meerjaren onderhoudsplan zal het ook mogelijk blijven om het gebouw in zeer goede staat te houden.

De personele lasten zullen langzaam verlagen. Dit krijgt vorm door anders werken, een andere onderwijsvisie en een nog efficiëntere inzet van personeel. Een meerjaren formatieplan wordt gemaakt en voortdurend geactualiseerd waarbij natuurlijke uitstroom, kwantiteit en kwaliteit in kaart worden gebracht. Dit zal volgend jaar verder worden uitgebreid naar een strategisch personeelsplan.

Voor toekomstige uitgaven zijn voorzieningen gevormd. Dit geldt voor sparen van persoonlijke verlofuren, WW-verplichtingen, behalen taakstelling en te betalen ambtsjubilea gratificaties. In totaal wordt ongeveer € 10.000 jaarlijks gedoteerd aan toekomstige betalingsverplichtingen.

Een kritische houding naar alle uitgaven van de organisatie blijft noodzakelijk. Tevens zal in de toekomst worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor andere subsidiestromen en het gebruik van sponsorgelden.

7.5.3 Risico-inventarisatie

7.5.3.1 Aanwezigheid en werking van het interne beheersings- en controlesysteem

In 2011 is een risico-inventarisatie uitgevoerd onder begeleiding van Van Ree Accountants. Dit geeft inzicht in de risico's, maatregelen en de benodigde bufferliquiditeit. De berekenwijze van de bufferliquiditeit wijkt af van de onderverdeling van commissie Don. Jaarlijks wordt een evaluatie gemaakt van de risico-inventarisatie. De genomen maatregelen resulteren in een lagere risicoscore en daardoor een lagere benodigde buffer.

In 2020 is de bestaande inventarisatie beoordeeld en waar nodig aangepast. De wegingen van de gevolgen van de risico's zijn geïndexeerd. Op basis van de ervaringen van 2020 met alle Corona-maatregelen is een extra risico toegevoegd.

Uitgaande van de benoemde risico's en de weging van de gevolgen van die risico's zou een risico-reserve beschikbaar moeten zijn van € 1.588.775. Het deel van het eigen vermogen dat beschikbaar is voor risico's is de algemene reserve. Gezien het karakter van de Reserve Taakstelling in combinatie met de genoemde risico's, is de Reserve Taakstelling ook beschikbaar als risico-vermogen. Gebaseerd op de jaarrekening 2020 is beschikbaar € 2.222.986. Dit betekent een overschrijding van de vermogens eis van € 634.211.

De wijziging van de risico-reserve ten opzichte van 2020 wordt veroorzaakt door:

- * de impact van het risico van de gemiddelde leeftijd is bijgesteld naar laag. De factor leeftijd in de lumpsum financiering is alle lange tijd achterhaald. Vanwege de daling van de gemiddelde leeftijd op de WZ zijn de gevolgen van een verschil ten opzichte van het landelijk gemiddelde ook kleiner geworden.
- * in geval van daling van leerlingaantal duurt het langer voordat een nieuwe stabiele situatie kan worden gerealiseerd – dit risico is 2x gekwantificeerd
- * hoger ziekteverzuim is een risico bij hoge werkdruk, Corona-maatregelen, weerstand veranderingen, onvoldoende kwaliteit onderwijs.
- * in 2020 is in de berekening van de totale risico-reserve niet alleen maar uitgegaan van de 8 grootste risico's. Het totaal van alle risico's is opgenomen in onderstaande tabel. Daardoor is het totaal benodigd risico-vermogen licht gestegen.

De publieke bestemmingsreserves voor BAPO, Ouderschapsverlof en Leermiddelen is totaal € 533.632. De private bestemmingsreserve bedraagt € 214.139. Gezien het specifieke karakter van deze reserves zijn deze niet meegenomen in de berekening van de beschikbare risico-reserve.

7.5.3.2 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

De inventarisatie bestaat uit 27 omschreven risico's. Aan elk risico is een waardebepaling gekoppeld voordat er maatregelen worden genomen. Maar ook na het nemen van maatregelen. De waardebepaling bestaat uit een combinatie van de kans dat een risico plaats vindt en de impact van de gevolgen als het risico plaats vindt. Daarna zijn de financiële gevolgen in kaart gebracht. Op basis van de financiële gevolgen is een ranking aangebracht.

Op strategisch gebied is het grootste risico dat de onderwijskwaliteit en de identiteit onvoldoende is. De onderwijskwaliteit wordt getoetst door de onderwijsinspectie en wordt zichtbaar in de benchmark met andere scholen. Onderwijskwaliteit is bepalend voor keuzes bij onderwijsveranderingen. Onderwijskwaliteit zal een hoofdrol krijgen in het nieuwe Strategisch Schoolplan 2022-2026. Onderwijskwaliteit heeft zeker ook raakvlakken met het Strategisch Personeelsplan. De juiste persoon op de juiste plaats draagt bij aan de onderwijskwaliteit.

In 2021-2022 zal de WZ meedoen aan een pilot voor versterking van kwaliteitszorg. Dit betreft niet alleen onderwijskwaliteit maar ook bestuurlijke kwaliteit.

Bij de identiteit is het risico dat de identiteit onvoldoende zichtbaar is. Factoren die van belang zijn: onduidelijkheid definitie 'christelijk', verwachtingspatroon ouders, maatschappelijke en politieke houding ten aanzien van principiële keuzes, geen koppeling tussen de 5 waarden en de lessen. Door feedback van ouders, leerlingen en medewerkers te vragen en te ontvangen kan dit risico worden gemeten en beoordeeld.

De werkgroep Identiteit is initiatief nemer om de identiteit te verdiepen op school.

Beide strategische risico's hebben bij een onvoldoende score de impact het risico dat het leerlingaantal terug loopt. Niet volle klassen, leegstaande lokalen en personele verplichtingen geven een hoge financiële impact. Indien het strategisch personeelsplan niet verder wordt doorontwikkeld zal dit consequenties hebben voor onderwijskwaliteit, tevredenheid medewerkers, efficiëntie en betaalbaarheid van de inzet van medewerkers

Voor de operationele risico's is het risico met de hoogste kans en impact het risico van onvoldoende of onbetrouwbaar functioneren van de ICT-systemen. De ICT-systemen ondersteunen het (digitale) onderwijs. Maar zijn ook van belang voor deskundig en AVG-proof gebruik van gegevens. Ook het ICT-gebruik door leerlingen is een risico op het gebied van gebruik en inzet van devices.

Voor de ICT-systemen zijn maatregelen getroffen om uitval en incidenten te minimaliseren. Ook is FTE ingezet voor ondersteuning bij digitaal en hybride lesgeven. De kans op het ontstaan van risico's is door de maatregelen gemiddeld. De impact bij het ontstaan van het risico is groot omdat een risico direct invloed heeft op het lesgeven.

Omdat financiële verslaglegging ingebed is in de PDCA-cyclus is de kans op een risico laag en de impact is gemiddeld. Per kwartaal wordt de financiële realisatie vergeleken met de begroting.

De financiële positie is een risico dat wordt ingeperkt door het jaarlijks opstellen van een meerjaren begroting en een meerjaren balans. De auditcommissie van het algemeen bestuur is betrokken bij het bewaken van de begroting en de meerjaren balans.

Een aantal risico's heeft dezelfde gevolgen: leerlingdaling. De daling vanwege demografische krimp is in de begroting 2021 verwerkt. De impact als gevolg van extra leerlingdaling als gevolg van het ontstaan van risico's is berekend op een extra daling van 2% per jaar. Daarbij wordt rekening gehouden dat het 3 jaar duurt voordat de financiële gevolgen van de extra daling zijn opgevangen en de resultaten weer stabiel zijn.

Vanwege de ervaring met de consequenties van alle Corona-maatregelen is dit risico nieuw. Omdat diverse subsidies zijn en worden ontvangen om de gevolgen van alle maatregelen te compenseren, is de financiële impact van dit risico laag.

De risico's zijn groot om de goede kwaliteit van het onderwijs te kunnen combineren met de competenties van de medewerkers en de optimale inzetbaarheid. Deze risico's nemen een groot deel in van de risico-reserve.

Voor niet kwantificeerbare risico's wordt 5% van de totale inkomsten als risico-vermogen berekend.

Het risico-reserve beslag van de 8 risico's met het grootste reserve beslag zijn:		
Leerling daling (1)	€	262.800
Leerling daling (2)	€	262.800
AVG en privacy	€	182.100
Sluitend formatieplan	€	91.200
Gemiddelde leeftijd	€	69.000
Competenties medewerker	€	45.600
Optimale inzet medewerkers	€	33.600
Fluctuaties leerling aanmelding	€	31.500
Uitval sleutelfunctionarissen	€	30.300
Totaal:	€	978.600
Diverse risico's met kleine financiële impact	€	226.400
Niet kwantificeerbare risico's - 5% van totale baten	€	383.800
	€	1.588.800
Beschikbaar vermogen	€	2.222.986
Overschot Buffercapaciteit	€	634.186

De buffercapaciteit zal de komende jaren worden gebruikt ter aanvulling van de exploitatie om zo langzaam toe te bewegen naar een sluitend formatieplan dat past bij het aantal leerlingen.

7.6 Treasurystatuut

Het Financieel Statuut 2019 inzake Treasury en Bevoegdheden (versie 1.2) heeft in 2020 geen wijzigingen ondergaan. Het statuut is conform de richtlijnen van het Ministerie opgesteld en vastgesteld in de vergadering van het Toezichthoudend Bestuur van 16 december 2019.

Voor de WZ is en blijft uitgangspunt dat geen gebruik wordt gemaakt van financiële derivaten.

Alle afspraken omtrent beleggen gelden voor de publieke middelen maar ook voor de private middelen. Dit is een aanscherping ten opzichte van de richtlijnen van het Ministerie.

Als basis blijven de spaarrekeningen waarbij het saldo vrij opneembaar is. Spaargeld staat op spaarrekeningen bij Rabobank en de ING. Er zijn geen liquiditeitsproblemen geweest in 2020.

7.7 Gang van zaken tijdens het verslagjaar

Bij de begroting 2020 was uitgegaan van een negatief saldo van € 194.414. Uiteindelijk resulteerde een negatief saldo van € 72.663. Een nadere verdeling van dit resultaat over CSG Willem de Zwijger, Schoolfonds, Leermiddelenfonds en Schoolspecifieke Activiteiten, geeft het volgende beeld.

	Exploitatie 2019	Begroting 2020	Exploitatie 2020	Vershil
CSG Willem de Zwijger	-95.080	-197.102	-116.588	80.514
Schoolfonds	3.217	1.185	1.361	176
Leermiddelenfonds	59.694	1.503	61.415	59.912
Schoolspec. Act.	-5.030	0	-18.851	-18.851
Totaal volgens jaarrekening	-40.200	-194.414	-72.663	176.413

CSG Willem de Zwijger

Er is sprake van een positief resultaat ten opzichte van de begroting. Veel budgetten hebben een afwijkend resultaat. Van het totaal van 300 budgetten heeft 6% een afwijking die meer is dan € 10.000. De budgetten met een afwijking van meer dan € 10.000 zijn hier vermeld.

Inkomsten:

Lumpsum	€ 215.000	hogere lumpsum ivm prijsindexatie
Zorg	€ 13.500	meer subsidie ontvangen uit samenwerkingsverband
detachering	€ 20.500	niet begroot wel detachering bij CITO
activiteiten	€ 18.000	minder activiteiten dus ook minder bijdrage ouders

Uitgaven:

Inhuur externen	€ 133.500	minder inhuur externen vanwege corona
leermiddelen	€ 49.000	minder uitgaven vanwege gratis digitaal lesmateriaal
coaching/nascholing	€ 44.000	budgetten niet nauwelijks uitgegeven vanwege corona
Personele budgetten	€ 17.000	minder uitgaven vanwege corona
Afschrijving	€ 15.000	lagere afschrijving vanwege investeringen in dec 2020 en jan 2021

primaire loonkosten	€ 221.500-	hogere loonkosten per fte
Inhuur MT	€ 63.000-	hogere kosten ivm interim rector-bestuurder
onderhoud/arbo/schoonmaak	€ 16.500-	meer uitgaven vanwege corona maatregelen
uitbesteding leerlingen	€ 14.000-	meer kosten, deels vergoed door samenwerkingsverband
vieringen	€ 13.000-	ipv vieringen een paastaart verzonden naar leerlingen
Onderhoud gymzaal	€ 11.000-	vanwege keuringsrapport groot onderhoud uitgevoerd
IEB	€ 10.000-	hogere kosten ivm corona proef digitale open avonden
activiteiten	€ 10.000-	diverse annuleringskosten vanwege corona

De grotere posten van overschrijdingen zijn veroorzaakt door incidentele uitgaven die grotendeels zijn gecompenseerd door (eenmalige) subsidies en indexering van de lumpsum.

Schoolfonds

Het jaar 2020 is met een positief resultaat afgesloten. Veel activiteiten zijn niet doorgegaan maar er zijn wel attenties verzonden naar leerlingen. Het positief resultaat wordt toegevoegd aan de reserve.

Leermiddelenfonds

Het resultaat voor het jaar 2020 is positief. De uitgevers hebben in het voorjaar hun digitale lesmethodes gratis ter beschikking gesteld. Omdat de WZ veel digitale licenties gebruikt, leverde dit een onverwacht voordeel op.

Daarnaast is bij het in gebruik nemen van diverse nieuwe methodes gekozen voor een andere vorm van leerboek en werkboek. De uitgevers hebben gekozen voor een combinatie leer/werkboek. Dit boek gaat 1 jaar mee en mag ingeschreven worden. Hierdoor is de hoeveelheid leerboeken benodigd voor voorraad drastisch verlaagd. Ook hoeven deze boeken niet meer worden ingenomen. Hierdoor wordt het proces van inname en uitleveren van leermiddelen vereenvoudigd en zijn minder handen nodig.

Schoolspecifieke Activiteiten

Maar enkele activiteiten hebben in 2020 plaatsgevonden. Het merendeel is afgezegd vanwege de Corona-maatregelen. Hierdoor zijn bij enkele (buitenlandse) reizen annuleringskosten ontstaan. De school heeft uit de bestemmingsreserve de annuleringskosten betaald. De ouders hebben volledige betaling terugontvangen van activiteiten die geen doorgang hebben gehad. Toch hebben meer ouders dan andere jaren hun rest facturen niet voldaan.

In oktober zijn voor het nieuwe schooljaar alleen die activiteiten in rekening gebracht waarvan vooraf 100% duidelijk was dat de activiteit door zal gaan. Alle andere activiteiten zullen alleen bij doorgang worden gefactureerd.

Het negatieve resultaat is ontstaan uit wat kleine afwijkingen en de annuleringskosten. Ook de afboeking van facturen van schoolkosten is onderdeel van het negatieve resultaat. Het resultaat wordt onttrokken aan de reserve.

Analyse kasstromen waaronder financieringsstructuur en investeringen

Onder B4 is het kasstroomoverzicht opgenomen. De liquide middelen zijn met € 95.000 afgenomen. De investeringen zijn hoger geweest dan de afschrijvingen.

De kortlopende vorderingen en de kortlopende schulden zijn beiden i afgenomen.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Op 1 oktober 2019 telde de school 928 leerlingen (inclusief 2 VAVO-leerlingen), op 1 oktober 2020 telde de school 893 leerlingen, inclusief 4 VAVO-leerlingen.

Huisvesting

Het uitgevoerde onderhoud is verwerkt in de exploitatie. Het groot onderhoud is geactiveerd. Op veel plekken in het gebouw zijn veranderingen aangebracht in kleur en meubilair om zo de onderwijsverandering ook op die manier vorm te geven.

De gebouwen hebben een uitstekende staat van onderhoud.

Balans:

De grootste verschillen tussen de balans van 2019 en 2020 zijn:

- De MVA is gestegen. De afschrijving is lager dan de investering. De investeringen zijn mede ontstaan vanwege nieuw meubilair.
- De bestemmingsreserve BAPO is fors gedaald vanwege opname en vrijval van gespaarde BAPO.
- De voorzieningen zijn hoger. Dit wordt veroorzaakt door de voorziening WW-uitkering. De ingezette re-integratie van ex-medewerkers heeft geen effect zodat de kans op werkhervatting is aangepast. De voorziening Persoonlijk Budget is hoger. Het sparen is in 2020 toegenomen omdat vanwege corona de mogelijkheden ontbraken om verlof op te nemen.
- De kortlopende schulden zijn gedaald. Vanwege het ontbreken van de facturering van te verwachten activiteiten is geen overlopende post ontstaan.

8 Verslag van het algemeen bestuur

“Een jaar om niet snel te vergeten”

Het was een bijzonder jaar. Een jaar dat ons nog lang zal blijven heugen. Ook voor de school, voor leerlingen, docenten en ouders. Een jaar om niet snel te vergeten. Toch zijn we dankbaar dat – ondanks alle belemmeringen die Covid-19 met zich meebracht – het lesgeven digitaal toch doorgang kon vinden. Als bestuur hebben we bijzonder veel waardering voor onze docenten en medewerkers die hieraan hebben meegewerkt. Ons past alleen maar respect.

De gevolgen van de uitbraak van het coronavirus waren zowel op organisatorisch als onderwijskundig gebied groot en vroegen dit jaar extra aandacht. Het omschakelen van fysiek naar online onderwijs vond snel en adequaat plaats.

2020 was ook het jaar van onze interim rector Arjan Baak. Na het vertrek van Jan van Heukelum, hebben we vrij snel als bestuur beslag kunnen leggen op Arjan. Ook hem zijn we dank verschuldigd dat hij op bekwame wijze de school door deze moeilijke periode heeft geloozd. Samen met het Management Team. In december 2020 hebben we afscheid van hem genomen.

Met het vertrek van Jan van Heukelum moesten we op zoek naar een nieuwe rector-bestuurder voor onze school. De procedure startte in september en uit de vele sollicitanten viel uiteindelijk de keuze op Marianne Vader. Een keuze die breed gedragen wordt binnen de school en medezeggenschapsraad. Met Marianne als nieuwe Rector-bestuurder gaan we een nieuwe periode in voor de school. Het onderwijs is volop in beweging, zowel lokaal/regionaal als landelijk. De uitdaging voor zowel de school als bestuur is de zoektocht naar een “duurzame” school. Duurzaam in de zin dat we ook over 25 jaar nog trots kunnen zijn op het christelijk onderwijs in onze regio. De school staat in Schoonhoven maar de Alblasserwaard, Krimpenerwaard en Lopikerwaard is ons voedingsgebied. Dat vraagt zeker de nodige aandacht in de toekomst.

Met Marianne als nieuwe rector-bestuurder gaan we als bestuur en schoolleiding in volle vertrouwen de uitdaging aan. Onze school is het meer dan waard. Nog steeds heeft de “WZ” een naam hoog te houden. Ook in 2020 waren we weer bijzonder verrast door het aantal aanmeldingen. Ook dat sterkt ons in de gedachte dat we op de goede weg zijn. Op weg naar een school die midden in de samenleving staat en onze kinderen en klein - kinderen de bagage meegeeft dat hen weerbaar maakt in een snel veranderende samenleving. Met andere woorden: christelijk onderwijs vindt plaats met het oog op dienstbaarheid en verantwoordelijkheid voor de samenleving en de schepping. Christelijk onderwijs is tevens vormend onderwijs, dat de bloei van de hele persoon van de leerling in de breedte en de diepte op het oog heeft. Kortom, we hebben als school een waardevolle opdracht om de ethos van de school uit te dragen. Identiteit, de sfeer en stijl van de school bepaalt uiteindelijk de ethos van de school!

Samenstelling bestuur in de rol van toezichthouder.

Het stichtingsbestuur bestaat statutair naast de rector-bestuurder uit tenminste vijf leden. In 2020 hebben zich geen wisselingen voorgedaan in het bestuur. De heren Huizinga en De Pater waren in 2020 herkiesbaar en zijn een tweede periode van 4 jaar benoemd.

Naam	Functie	Expertisedomein	Aftredend en herkiesbaar	Aftredend
Dhr. J. Huizinga	Voorzitter	Mens en samenleving		2024
Dhr. L.G. de Kool	Lid	Financiën	2024	2028
Mevr. C. Aarten van den Broek	Lid	Primair onderwijs	2023	2027
Dhr. R.P. de Pater	Lid	Financiën		2024
Dhr. J.J.A. van Luik	Lid	Onderwijs/ondernemerschap	2021	2025
Dhr. T.C. Voorwinden	Lid	Ondernemerschap	2024	2028
Mevr. M.J. Vader	Rector-bestuurder			

Het rooster van aftreden is in de bestuursvergadering van juni 2020 vastgesteld.

De nevenfuncties van de bestuursleden zijn geïnventariseerd. Dit zijn:

Dhr. J. Huizinga:

Hoofdfunctie: Wethouder gemeente Zwijndrecht

Nevenfuncties:

Lid Raad van Commissarissen, Veerbedrijf Schoonhoven

Lid Raad van Advies de Oude Apotheek, Schoonhoven

Dhr. L.G. de Kool:

Hoofdfunctie: Concern-controller bij Parnassia Groep B.V.

Nevenfunctie: -

Dhr. R.P. de Pater:

Hoofdfunctie: Senior controller bij ASR Nederland N.V. te Utrecht

Nevenfunctie: College van Kerkrentmeesters (penningmeester) Hervormde Gemeente te Schoonhoven.

Mw. C. Aarten-van den Broek:

Hoofdfunctie: Lerares basisonderwijs bij de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Groot-Ammers en Langerak

Nevenfunctie: -

Dhr. J.J.A. van Luik:

Hoofdfuncties: Senior onderwijskundig adviseur - itslearning Nederland

Key accountmanager regio West Nederland - itslearning Nederland

Nevenfuncties:

Eigenaar Dyke Adventures - Whisky distilleerderij DYKE Whisky i.o.

Voorzitter van het bestuur - Stichting tot beheer van het land van Remus in Groot-Ammers

Dhr. T.C. Voorwinden:

Hoofdfunctie: Manager Bouwkwiteit BPD Ontwikkeling BV

Nevenfunctie: -

Mevr. Marianne Vader MA MSc MEd:

Hoofdfunctie: Rector-bestuurder CSG Willem de Zwijger

Nevenfunctie: Lid Cliëntenraad Evean (specialistische zorgorganisatie Noord-Holland)

De leden van het bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden geen vergoeding.

Financiën

Het bestuur in de rol van toezichthouder heeft zijn goedkeuring gegeven aan het jaarverslag 2019, de jaarrekening 2019 en goedkeuring aan de begroting 2021. Ook is er een kader vastgesteld voor de meerjarenbegroting 2022-2025.

De keuze voor de externe accountant is niet gewijzigd.

Binnen de auditcommissie, bestaande uit de bestuursleden: dhr. L. Kool en dhr. R.P. de Pater, is de jaarrekening 2019 besproken met de accountant. De accountant constateerde dat de stichting financieel gezond is. Vastgesteld kon worden dat de financiële administratie op orde is. De audit commissie voerde regelmatig gesprekken met de rector, directeur Beheer en de controller over de financiële stand van zaken. Daarmee hield ze tevens toezicht op de naleving van rechtmatige en doelmatige bestedingen van de rijksmiddelen en de verweving van andere middelen.

Vastgesteld is dat adequaat opvolging is gegeven aan de adviezen die in het accountantsverslag 2019 waren opgenomen en dat weerstandsvermogen en liquiditeitsratio ruim boven de signaleringsgrenzen zijn.

WNT

In 2020 hebben zich geen wijzigingen voorgedaan waardoor de klasse-indeling van de WNT zou moeten veranderen.

De rector-bestuurder is bezoldigd volgens de CAO-bestuurders schaal B2.

Het vertrek van de rector-bestuurder per 1 februari 2020 vanwege ontslag op eigen verzoek betekende een salarisafrekening van het vakantiegeld. Hierdoor is de totale bezoldiging 2020 hoger dan de WNT-grens voor 1 maand. Vanwege ontslag op eigen verzoek is dit een toegestane overschrijding.

De vergoeding voor de interim rector-bestuurder is onder de WNT-norm voor interim-bestuurders gebleven.

Activiteiten 2020 van het Bestuur in de rol van toezichthouder/algemeen bestuur

In het afgelopen jaar is driemaal gesproken met de Medezeggenschapsraad (MR). Onderwerpen die hierbij aan de orde zijn gekomen:

- De voortgang op het schoolplan 2016-2020
- De onderwijsverandering
- De wijziging van de bestuursstructuur

De overleggen waren constructief en verliepen in een prettige sfeer.

Bij de werving van de nieuwe bestuursleden heeft de MR deel uitgemaakt van de benoemingsadviescommissie (BAC). Ook heeft de MR onderdeel uitgemaakt van de benoemingscommissie.

Er hebben zich in 2020 geen situaties voorgedaan waarbij er sprake was van tegenstrijdig belang.

Het toezichthoudend bestuur/algemeen bestuur kwam in 2020 zesmaal bijeen aan de hand van de onderwerpen uit de beleidsagenda. De volgende onderwerpen zijn besproken:

- Voortgang schoolplan
- Onderwijsverandering
- De ontwikkeling en implementatie van het nieuwe bestuursmodel
- Jaarverslag 2019 en jaarrekening 2019 (beiden goedgekeurd)
- Begroting 2021 en meerjaren scenario 2021-2024

- ## Evaluatie toezichthoudend bestuur

Bevindingen inzake toezicht en bewaking doelstellingen

Het algemeen bestuur heeft geen materiële uitzonderingen geconstateerd inzake kwaliteitszorg. Dit is in lijn met de terugkoppeling van kwaliteitsonderzoeken van de Onderwijsinspectie. De voortgang van het schoolplan is besproken en einddoel blijft - ondanks een langere doorlooptijd - haalbaar.

Namens het bestuur

J. Huizinga
voorzitter

9 Grondslagen voor de jaarrekening

10 Balans per 31 december 2020

11 Staat van baten en lasten 2020

12 Kasstroom 2020

13 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

14 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

15 Overzicht verbonden partijen

16 Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

17 Gebeurtenissen na balansdatum

18 Bestemming resultaat

19 Model G – geormerkte subsidies

20 Overige gegevens

21 WNT – bezoldiging bestuurders en toezichthouders

22 Controle verklaring

23 Gegevens over de rechtspersoon