

Jaarverslag 2021

- Versie 2.1
- Vastgesteld door:
Auditcommissie d.d. 13 mei 2022
Bestuur d.d. 23 juni 2022
- Advies MR: positief / negatief
- Verspreid onder schoolleiding, bestuur, MR d.d.

1 Inleiding

Het jaarverslag 2021 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 2021 vindt zijn grondslag in het schoolplan 2016-2022.

In het jaarverslag 2021 worden niet alleen de resultaten weergegeven van het kalenderjaar 2021. 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 2022
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 blauwe kaders

Inhoudsopgave

1		
1	Inleiding	2
2	Algemeen.....	5
2.1	Missie en visie.....	5
2.2	Aanduiding beleid en kernactiviteiten	7
2.3	Juridische structuur	7
2.4	Organisatiestructuur	8
2.5	Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid.....	8
3	Onderwijs.....	12
3.1	Belangrijkste ontwikkelingen	12
3.2	Vieringen	12
3.3	Onderwijsprestaties	12
3.4	Belangrijkste ontwikkelingen en per sector	14
3.5	Toegankelijkheid en toetsingsbeleid	20
3.6	Leeromgeving	21
3.7	Veiligheid	21
3.8	Zorg en Passend Onderwijs	22
3.9	Toekomstige ontwikkelingen	23
4	Kwaliteitszorg	24
4.1	Intern	24
4.2	Verantwoording.....	25
4.3	Onderwijskwaliteit verbeteren.....	25
4.4	Afhandeling van klachten en misstanden	25
4.5	Toekomst kwaliteitszorg.....	25
5	Personeel.....	27
5.1	Algemeen.....	27
5.2	Scholing	29
5.3	Coaching	30
5.4	Stageschool.....	30
5.5	Risico personele uitkering	30
5.6	Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid	31
5.7	Functiemix	33

5.8	In- en uitstroom 2020-2021	33
5.9	Jubilea.....	34
5.10	Bevoegd lesgeven.....	34
5.11	Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid	35
6	Huisvesting.....	37
6.1	(Meerjaren)Onderhoud.....	37
6.2	Corona, veiligheid en ventilatie.....	37
6.3	Huisstijl - interieur	37
7	Medezeggenschap.....	39
8	Financiën.....	41
8.1	Organisatie van financiën.....	41
8.2	Resultaat 2021.....	42
8.3	Prestatiebox.....	44
8.4	Leermiddelenfonds.....	44
8.5	Subsidies.....	46
8.6	Continuïteit.....	49
8.7	Treasurystatuut	56
8.8	Gang van zaken tijdens het verslagjaar	56
9	Verslag van het algemeen bestuur.....	59
10	Grondslagen	63
11	Balans	68
12	Staat van baten en lasten.....	69
13	Kasstroom overzicht.....	70
14	Toelichting op de onderscheidende posten van de balans.....	71
15	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	74
16	Overzicht verbonden partijen	74
17	Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.....	75
18	Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (WNT)	79
19	Controleverklaring.....	81

2 Algemeen

2.1 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 2022:

- 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.

2.2 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 jaren 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 2022:

- 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. Ook is er een scholingstraject opgezet voor het onderwijzend personeel. Dit traject startte in het najaar van 2021.
- Per 1 augustus 2020 is het nieuwe onderwijsconcept geïmplementeerd waarbinnen maatwerk en flexibiliteit een plek hebben.
- Er is een groep (OOG) bestaande uit medewerkers die zijn vrijgemaakt om de onderwijsveranderingen verder te implementeren en te evalueren. Deze groep is per 1 augustus 2021 opgeheven. De verdere implementatie en evaluatie vindt plaats o.l.v. de sectordirecteuren in samenwerking met de NPO-medewerker.
- Docenten zijn geschoold ter voorbereiding op de onderwijsverandering.
- De onderwijsverandering is beschreven en gepresenteerd aan de medewerkers.
- Ouders, leerlingen en omgeving zijn over de onderwijsontwikkelingen geïnformeerd.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid

2.5.1 Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen is in schooljaar 2021-2022 met 17 leerlingen gedaald ten opzichte van 2020-2021. Het totale aantal leerlingen was per 1 oktober 2021 872 en per 1 oktober 2020 889 leerlingen.

Voor de toekomst geldt dat de verwachting is dat de omvang na het schooljaar 2021-2022 blijft schommelen tussen 890 en 859 (prognose 1 oktober 2025) 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	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25	25-26
Aantal leerlingen *	998	953	926	889	872	890	896	879	859

(*) Bron: Begroting 2022

2.5.2 Personeelsomvang

De personeelsomvang (exclusief vervangingsbenoemingen) bedroeg met ingang van 1 oktober 2021 75,86 fte, totaal 108 medewerkers, waarvan 45 mannen en 63 vrouwen.

De formatie van de school is met 1 medewerker iets gestegen ten opzichte van 1 oktober 2020.

De verklaringen hiervoor:

- Invulling NPO-gelden zorgt voor een lichte stijging in de formatie

		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%
2021-2022	Fte	4	51,58	20,32	75,86
	%	5,27%	67,99%	26,79%	100%

De gemiddelde leeftijd van de totale organisatie is iets afwijkend van het landelijke gemiddelde. Het landelijk gemiddelde is 43,7 (1-10-2020: bron DUO/onderwijsdata) en de gemiddelde leeftijd WZ is 48,4 jaar, de gemiddelde leeftijd van mannen is 48,8 jaar en van vrouwen 47,9 jaar (bron: Profit 1-10-2021). Op basis van het huidige personeelsbestand en de (moeizame) instroom van nieuw personeel met een wat hogere gemiddelde leeftijd, is de verwachting dat de gemiddelde leeftijd binnen de WZ in 2022 ongeveer gelijk blijft of iets daalt, ondanks pensionering van een aantal medewerkers eind van het schooljaar.

2.5.3 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.

Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR)

Op 1 juli 2021 is de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) ingegaan. Deze is bedoeld om bestuur en toezicht van verenigingen en stichtingen te verbeteren. Er zijn regels opgesteld over taken, bevoegdheden, verplichtingen en aansprakelijkheid. In het overleg tussen de toezichthouder en de bestuurder is besproken wat hiervan de consequenties zijn voor de WZ. De noodzakelijke wijzigingen en aanvullingen die hieruit voortvloeiden, zullen statutair worden opgenomen in 2022.

Burgerschapsonderwijs

Sinds 1 augustus 2021 is een nieuwe wet op burgerschapsonderwijs van kracht. De manier waarop we met elkaar aan de maatschappij deelnemen, omvat meer dan de lesstof van het schoolvak maatschappijleer in de bovenbouw. Daarom zal er vanaf 2022 voor alle leerlingen herkenbaar en schoolbreed worden gewerkt aan het ontwikkelen van kennis over en respect voor de basiswaarden van onze democratische samenleving. Op de WZ versterken we de aandacht voor burgerschap op basis van een nieuw te formuleren beleid. In 2022 zal het burgerschapsbeleid op hoofdlijnen zijn geformuleerd zodat dit kaders biedt voor nadere invulling in de jaarlijkse schoolplannen.

2.5.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Ook in 2021 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. (uitwerken voor 2021)

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

2.5.5 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.

In verband met het toenemende landelijk lerarentekort maakt de WZ sinds 2021 deel uit van een nieuw samenwerkingsverband (RAP-regio Rijnmond) om structureel het personeelstekort in de regio aan te pakken. De WZ zal zich in 2022 dan ook actief oriënteren op aansluiting bij opleidingsscholen en relevante partnerschappen om in de regio nieuwe leraren en zij-instromers op te kunnen leiden.

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 2022:

- **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.**

3 Onderwijs

3.1 Belangrijkste ontwikkelingen

Het onderwijs in het kalenderjaar 2021 werd in grote mate beïnvloed door de corona-crisis. Ook nu moest geschakeld worden tussen periodes van online-onderwijs en fysiek onderwijs. Belangrijk was ook de aanpassing van het Centraal Examen aan het eind van de cursus 2020-2021. Ondertussen werd verder vormgegeven aan de onderwijsverandering en het flexrooster.

3.2 Vieringen

Ook in 2021 werden de vieringen rondom Pasen en het Kerstfeest beïnvloed door de corona-crisis. In plaats van de geplande viering werd in de klas stilgestaan bij Pasen n.a.v. een filmpje van "New Generation". Door de plotselinge schoolsluiting in december kon ook de geplande Kerstviering niet doorgaan.

3.3 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. Een positief percentage geeft weer het aantal leerlingen dat een hoger niveau volgt.

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.

De tabellen zijn gebaseerd op de laatste cijfers van de Onderwijsinspectie. Dit kan afwijken van het jaarverslag van 2020.

3.3.1 Onderwijspositie t.o.v. advies PO

Periode	Totaal
2019-2020	0,54%
2020-2021	11,43%
2021-2022	10,27%
gemiddelde	7,13%
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.

3.3.2 Onderwijssnelheid onderbouw

Periode	Totaal
2018-2019	97,06%
2019-2020	97,95%
2020-2021	98,17%
Gemiddelde 3-jaar	97,70%
Norm	95,48%
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.

3.3.3 Bovenbouw succes

Het bovenbouw succes is het resultaat van alle bovenbouwklassen. Voor vmbo-t is dat de 3^e én de 4^e klas. Voor havo is dat 3^e, 4^e en 5^e klas. Voor vwo 3^e tot en met 6^e klas.

VMBO-T	
Periode	Totaal
2018-2019	95,27%
2019-2020	100,00%
2020-2021	98,25%
Gemiddelde 3-jaar	97,69 %
Norm	86,93%
Resultaat	Boven de norm

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

HAVO	
Periode	Totaal
2018-2019	90,00%
2019-2020	97,56%
2020-2021	89,29%
Gemiddelde 3-jaar	92,48%
Norm	81,77%
Resultaat	Boven de norm

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

VWO	
Periode	Totaal
2018-2019	0%
2019-2020	100%
2020-2021	100%
Gemiddelde 3-jaar	93,32%
Norm	81,89%
Resultaat	Boven de norm

De sector vwo presteert boven de norm.

3.3.4 Examencijfers

Periode	vmbo-t	havo	vwo
2018-2019	6,19	6,51	6,62
2019-2020 *	6,58	6,49	6,83
2020-2021 *	6,67	6,40	6,57
Gemiddelde 3-jaar	6,40	6,39	6,59
Norm 3 jaar	6,19	6,27	6,27
Resultaat	Boven de norm	Boven de norm	Boven de norm

Voor verdere resultaten van het schooljaar 2020-2021 wordt verwezen naar www.scholenopdekaart.nl.

*Cijfers in periode van aangepaste examens en/of normeringen

3.4 Belangrijkste ontwikkelingen en per sector

3.4.1 Onderbouw en vmbo-t

- **Het flexrooster**

Aan het begin van de cursus 2020-2021 werd het flexrooster ingevoerd, aanvankelijk met reguliere vaklessen van 40 én 80 minuten. Na een inventarisatie van de ervaringen en de wensen van de collega's werd tijdens de cursus besloten om in periode 2 alleen reguliere vaklessen van 80 minuten aan te bieden, naast de (vak)flexlessen van 40 minuten.

- **Van Talentlijn naar Talentflex**

De talentlijnen die tot einde cursus 2020-2021 in leerjaar 1 in het reguliere aanbod en in leerjaar 2 naar keuze werden aangeboden, worden vanaf cursus 2021-2022 in leerjaar 1 als talentflex aangeboden waarbij de leerlingen nog voor een half jaar in plaats van een heel jaar lessen moeten volgen waarin hun talenten worden aangesproken. Verdere aanpassingen hierop zullen in cursus 2022-2023 plaatsvinden.

- **Extra ondersteuning voort examenkandidaten**

Leerlingen uit T4 is de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een online ondersteuningsprogramma voor het Centraal Eindexamen. Uiteindelijk heeft een groot aantal leerlingen van het programma 'Help mij slagen' gebruik gemaakt. Daarnaast hebben vakdocenten na de slotdag op dagdelen examentraining aangeboden. In 2021 is hiervan in vergelijking met voorafgaande jaren, heel veel gebruik van gemaakt.

- **Driehoeksgesprekken / kennismaking ouders**

In leerjaar 1 en 2 zijn de driehoeksgesprekken definitief ingevoerd die 2 keer per j 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. Dit visiedocument als opmaat naar het LOB-Beleidsplan is vanwege de corona-beperkingen niet in maart maar in september 2021 uiteindelijk, vastgesteld.

Hoe één en ander moet worden geïmplementeerd en uiteindelijk moet worden verwoord in het LOB-Beleidsplan, is de volgende opdracht aan de groep die actief was betrokken bij de totstandkoming van dit visiedocument. Deze groep bestaat uit de decanen, de coördinator LOB en twee leerjaar coördinatoren.

Ook hier heeft corona roet in het eten gegooid en staat een herstart van dit proces gepland in februari 2022.

- **Brugklaskamp**

Dit jaar konden de leerlingen van klas 1 weer op brugklaskamp. De locatie in Veldhoven waar al jarenlang deze kennismakingsactiviteit wordt georganiseerd, was door de gemeente Eindhoven echter voor langere tijd als opvanglocatie voor asielzoekers aangewezen, waardoor we als WZ moesten uitwijken naar Summercamp Heino in Wijhe. De leerlingen van klas 1 hebben in vele opzichten genoten van dit driedaagse uitstapje waarin naast sport en spel is gewerkt aan positieve groepsvorming.

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

De genoemde excursies zijn evenals in 2020 vanwege de eerdergenoemde corona-maatregelen komen te vervallen.

- De meerdaagse excursie naar de Eifel voor leerlingen van klas 2 zou in eerste instantie in 2020 als pilot nogmaals worden gehouden om nog gericht op specifieke onderdelen te kunnen evalueren. Ook deze excursie heeft in 2021 niet plaats kunnen vinden. Door het opnieuw moeten schrappen van de Eifelexcursie is dus ook in 2021 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 (fysiek) plaatsgevonden. De 1e week van de IU 2021-2022 heeft in november voor een deel online 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. Ook dit jaar kon de avond waarop de leerlingen hun werkstuk aan ouders en overige belangstellenden presenteren, 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. 12 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**

Was in 2020 voor de leerlingen binnen het VO vanwege de corona-maatregelen het Centraal Eindexamen nog komen te vervallen, in 2021 moesten de leerlingen binnen het VO weer als vanouds deelnemen aan een aangepast Centraal Eindexamen.

De aanpassingen bestonden uit:

1. het spreiden van de examens over 2 tijdvakken bestaande uit een eerste tijdvak voor eerste afnames en een tweede tijdvak voor eerste afnames en herkansingen
2. Uitbreiding tweede tijdvak van 4 naar 10 afname dagen
3. Een extra herkansing voor een centraal examen
4. Een behaalde onvoldoende voor een niet kernvak buiten de bepaling van de definitieve uitslag houden.

Het slagingspercentages op het vmbo-t lag met 100 % boven het landelijk gemiddelde. Hierbij moet worden opgemerkt dat geen enkele leerling vanuit het vmbo-t gebruik heeft gemaakt van de duimregeling.

- **Doorstroom**

Binnen de onderbouw is de doorstroom van leerlingen als volgt verlopen. In totaal hebben 8 leerlingen om uiteenlopende redenen de school tussentijds of aan het eind van leerjaar 1 en 2 verlaten. Hiervan zijn 2 leerlingen bevorderd naar elders vertrokken. In leerjaar 1 en 2 is tussentijds 1 leerling 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 hebben 2 leerlingen 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. (Tekst onveranderd)

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. (Tekst onveranderd)

- **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. (Tekst nog aanpassen)

- **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 2021 wederom geen ouderavond georganiseerd waarop ouders zich vooraf konden inschrijven voor verschillende informatierondes met betrekking tot Zorg.

Wat betreft het sociaal-emotioneel welbevinden van leerlingen is voor de zomervakantie door de GGD schoolbreed een enquête afgenomen om in kaart te brengen op welke terreinen de leerlingen hinder (hadden) ondervonden van de opgelegde beperkingen vanwege de corona-uitbraak en de daarmee gepaard gaande (gedeeltelijke) schoolsluiting en het online en hybride lesgeven.

Met de uitkomsten is daar waar noodzakelijk ondersteuning ingezet.

3.4.2 HAVO/VWO

- **Het flexrooster**

Aan het begin van de cursus 2020-2021 werd het flexrooster ingevoerd, aanvankelijk met lessen van 40 én 80 minuten. Na een inventarisatie van de ervaringen en de wensen van de collega's werd tijdens de cursus besloten om in periode 2 alleen lessen van 80 minuten aan te bieden, naast de flexlessen van 40 minuten. Dit werd voortgezet in de cursus 2021-2022.

Ondertussen begeleidden de Onderwijs Ontwikkelgroep (OOG) samen met de directie de implementatie van het nieuwe systeem met de collega's met aandacht voor de pedagogische, didactische en organisatorische kant. Hiertoe werd ook een vragenlijst onder het personeel afgenomen ter evaluatie van de onderwijsontwikkeling. Uit de bespreking van de uitkomsten van deze vragenlijst kwamen verschillende actiepunten naar voren, b.v. over de studiewijzers en de vormgeving van de vakflexuren en het bezoek daarvan. Over het algemeen waren de medewerkers in deze enquête positief over de onderwijsontwikkeling in het algemeen, de rol van de mentor-coach en de driehoeksgesprekken die nu in elk leerjaar werden gehouden.

- **Aangepast Centraal Examen**

Het Centraal Examen werd in de cursus 2020-2021 in een aangepaste vorm afgenomen met ook een aangepaste slaag-zak-regel.

De leerlingen mochten bij hun Centraal Examen een extra herkansing doen en ook "hun duim op een eindcijfer leggen". Daarnaast mochten de leerlingen hun examens spreiden over twee tijdvakken, terwijl er ook nog een derde tijdvak was voor de herkansingen en voor de leerlingen die een examen door omstandigheden hadden gemist. Bovendien werden de Centrale Examens op 3 verschillende locaties afgenomen i.v.m. de verplichte 1,5 meter maatregel voor de leerlingen.

Uiteindelijk was het slagingspercentage voor het vwo 98,1%; slechts 1 leerling kreeg geen diploma. Op de havo kregen 69 van de 75 leerlingen een diploma: 92%. Beide percentages lagen boven het landelijk gemiddelde.

Voorafgaand aan het Centraal Examen moest door de wisselende omstandigheden het schoolexamen op een aantal punten worden aangepast. De wijzigingen werden vermeld in een aangepaste versie van het PTA.

- **Extra ondersteuning voor de leerlingen**

Om de examenleerlingen extra ondersteunen bij de voorbereiding van hun Schoolexamen en Centraal Examen werd gebruik gemaakt van het digitale programma "Help mij slagen". Ook verzorgden de vakdocenten vlak voor het Centraal Examen examentrainingen die goed werden bezocht en ook gewaardeerd werden door de leerlingen.

Rond de overgang voor de andere leerlingen werd, naast de reguliere vak flexlessen, extra ondersteuning gegeven in de vorm van een lenteschool en nu ook voor 8 leerlingen een "Zomerschool" waarbij 6 collega's zorgden voor extra opdrachten en hulp. Aan het begin van de cursus 2021-2022 werd een NPO-werkgroep ingesteld met als katrekker een nieuw-benoemde NPO-medewerker. Deze werkgroep nam initiatieven om de geconstateerde onderwijsachterstanden (door de corona-crisis) weg te werken en het welbevinden van de leerlingen te bevorderen.

- **PWS**

De leerlingen van vwo 3 en de leerlingen van havo 3 maakten bij het vak O&O een "Mini-PWS". Door de corona-maatregelen kon de presentatie van deze werkstukken aan de ouders helaas niet doorgaan.

De leerlingen van havo 5 en vwo 6 maakten hun profielwerkstuk, maar ook zij konden door de corona-maatregelen deze 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.

Door de gewijzigde wetgeving op dit gebied werd in het najaar van 2021 de samenstelling van de examencommissie veranderd. De nieuwe commissie heeft o.a. als taak het borgen van de kwaliteit van de schoolexamens.

- **Leerling besprekingen**

In 2021 werd mede door de omstandigheden geëxperimenteerd met verschillende vormen van leerling besprekingen. Vooral rond de overgang aan het eind van de cursus vond er intensief overleg plaats met de mentor-coach om te komen tot een goede afweging of een leerling wel of niet bevorderd kon worden. Daarnaast 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.

- **ICT**

Aan het begin van de cursus 2021-2022 hadden alle leerlingen van de school de beschikking over een Chromebook. De Chromebooks werden in de bovenbouw o.a. intensief gebruikt bij de voorbereiding op de kijk- en luistertoetsen. Ook bij de (digitale) examentraining werd het nut van de Chromebook ervaren.

3.5 Toegankelijkheid en toetsingsbeleid

3.5.1 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.

3.6 Leeromgeving

In augustus 2021 zijn opnieuw Chromebooks uitgereikt aan de leerlingen van klas 1. De leerlingen die in de vier 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 leerlingen van V6 hebben gratis een Chromebook in bruikleen ontvangen. Hiermee zijn vanaf augustus 2021 alle leerlingen van de school voorzien van een Chromebook.

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 2021 integraal ingezet binnen de school.

Resultaten:

- In 2021 is het gebruik van Chromebooks voor het 5e 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 'zwijguren'.

3.7 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 2021 zijn geen noemenswaardige incidenten voorgekomen waaruit actiepunten zouden moeten voortvloeien.

3.8 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 hoogbegaafdheidscoach 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

onderwijsconcept. 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.

3.9 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 is in 2021 gestart met 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.

4 Kwaliteitszorg

4.1 Intern

Het schoolplan 2016-2022 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 hoeverre 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. Daarbij is de afgelopen cursus vooral aandacht geschonken aan de kwantitatieve resultaten van de verschillende leerjaren en de eerste ervaringen met het flexrooster.

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 2022:

- 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.

4.2 Verantwoording

Dit verslag is de kwalitatieve en kwantitatieve verantwoording over 2021. Het jaarverslag zal worden besproken met de klankbordgroep van ouders. Zo kunnen we zien of we op de goede weg zijn.

4.2.1 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 2021 de bestuurlijke visitaties binnen Perspectief komen te vervallen.

4.2.2 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 2021 zal via de website van de WZ in te kijken zijn.

4.3 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.

4.4 Afhandeling van klachten en misstanden

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 2021 is de vacature voor vertrouwenspersoon ingevuld. Hiermee heeft de school twee interne vertrouwenspersonen.

4.5 Toekomst kwaliteitszorg

In 2021-2022 heeft de school gedurende een jaar meegedaan aan een pilot ten behoeve van de versterking van de bestuurlijke kwaliteitszorg. In dit verbetertraject waren o.a. het intern toezicht, schoolleiders en medezeggenschap betrokken en vond 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 werd er binnen deze pilot worden samengewerkt met de negen andere schoolbesturen die aan deze pilot meedoen.

De opbrengsten van deze pilot zullen de komende jaren dienen als basis voor het versterken van kwaliteitszorg op alle niveaus binnen de school. Ook dient ieder plan vanaf 2022 te voldoen aan de pdca-cyclus, met andere woorden, plannen bevatten SMART-geformuleerde doelstellingen die op een vastgelegd moment ook geëvalueerd zullen worden. Naar aanleiding van de evaluatie worden de plannen indien nodig aangepast.

In 2022 zal in de organisatiestructuur ruimte worden gemaakt voor een kwaliteitszorg-medewerker. Omdat de WZ er belang aan hecht dat alle geledingen eigenaarschap ervaren, zal de kwaliteitsfunctionaris relevante data uit de kwaliteitssystemen aanleveren aan de diverse groepen, maar zijn het de groepen die zelf verantwoordelijk zijn voor de analyse hiervan. De kwaliteitsfunctionaris is tevens de vraagbaak op gebied van de cyclische kant van kwaliteitszorg. Door verantwoordelijk zo diep mogelijk in de organisatie te beleggen en de groepen zelf eigenaar te maken van de geleverde kwaliteit, stimuleert de school een omslag die moet leiden tot een professionele kwaliteitscultuur binnen de WZ.

5 Personeel

Doelstelling 6 komt uit het schoolplan van 2016-2022.

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 2022:

- Er ligt een concept professioneel statuut. Hier moet nog praktisch invulling aan worden gegeven.
- Alle mentoren hebben een mentoraatstraining gevolgd
- Verscheidene secties zijn en worden begeleid door coaches
- Verscheidene docenten volgen individuele scholings- en coachingstrajecten
- In 2021 is beperkt 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.

5.1 Algemeen

Ook 2021 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. Het hele jaar 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. Dit heeft veel van iedereen gevergd.

Ook in 2021 moest er overgeschakeld worden van fysiek naar digitaal onderwijs om zo de leerlingen op afstand les te kunnen geven. Door de reeds eerder opgedane ervaring was dit snel voor elkaar. Ook dit jaar gebeurde dit 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.

In 2021 is het hele kalenderjaar met het flexrooster gewerkt. In 2021 is het flexrooster geëvalueerd met een schriftelijke peiling onder docenten en medewerkers van het OOP. Dit resulteerde in een aantal verbeterpunten en leidde tot een aantal aanpassingen in de organisatie en verdere onderwijskundige aandachtspunten. Daarnaast leverden gesprekken met leerlingen waardevolle informatie op.

De invulling van de flexlessen vraagt ook nog aandacht kwalitatief gezien. In 2022 wordt hier verder aandacht aan besteed.

In 2021 is gestart met besprekingen over een nieuwe structuur van de school. De uitgangspunten daarbij zijn:

- Verantwoordelijkheden laag in de organisatie
- Doorgaande professionalisering van alle medewerkers
- Eenieder wil gekend worden

In de voorbereiding om te komen tot een nieuwe structuur is er in twee middagen met alle medewerkers verkend wat nodig is voor het nieuwe schoolplan als ook welke randvoorwaarden daarbij betrokken moeten worden. In sessies, begeleid door eigen medewerkers en ondersteund door Verus, is met behulp van verschillende werkvormen gesproken over cultuur, mentoraat, leerling en docent. Voor structuur, cultuur en communicatie werd expliciet aandacht gevraagd.

In kleiner verband is verder gesproken over de inrichting van de school langs de lijn van de leerling (en zijn/haar ouders/verzorgers), de onderwijsgevende, het ondersteunende personeel en de leidinggevende. Bovengenoemde uitgangspunten waren hierbij leidend. In 2022 wordt dit verder uitgewerkt en stapsgewijs geformaliseerd.

In 2021 was het tijdig vervullen van vacatures een uitdaging. Schaarste in bepaalde vakken, zoals wiskunde en Nederlands, maakte het noodzakelijk creatiever om te gaan met werving en selectie. In 2021 is ten opzichte van voorgaande jaren veel meer gebruik gemaakt van inleen van personeel. Dit heeft ook de nodige extra kosten met zich meegebracht.

De bovenstaande ontwikkelingen waren de voornaamste uitdagingen van 2021 waar veel tijd en aandacht aan is besteed.

Met ingang van 1 januari 2021 is mevrouw M.J. Vader als rector-bestuurder benoemd.

In oktober 2021 is met terugwerkende kracht een nieuwe CAO Voortgezet Onderwijs afgesproken voor 2021. Daarmee zijn de huidige arbeidsvoorwaarden in de CAO gewaarborgd tot 1 januari 2022. Een structurele loonsverhoging van 1,5% en verhoging van de eindejaarsuitkering naar 8,33% zijn, samen met een eenmalige uitkering in oktober 2021, de voornaamste wijzigingen geweest. In 2022 worden nieuwe onderhandelingen opgestart voor een CAO 2022.

Doorgaande professionele ontwikkeling van alle medewerkers 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.

In 2021 is een start gemaakt met het vormgeven van strategisch HRM, afgestemd op de strategie van de organisatie. Een meerjaren personeelsplanning 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.

5.1.1 Sector havo/vwo + 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 2022/2023. 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 2021 is van een klein aantal medewerkers met een vaste of tijdelijke aanstelling afscheid genomen.

5.2 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 2021 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 2021 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;
- Op docentniveau scholing hoogbegaafdheid;
- Op docentniveau Kweekvijver middenmanagement.

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 jaar laag coördinatoren;
- begeleiding en intervisie van de directie;
- individuele scholing: vaardigheden, vakkennis.

In het kader van de lerarenbeurs hebben twee docenten hun eerstegraads bevoegdheid behaald. Met ingang van het schooljaar 2021-2022 volgen 4 docenten een traject voor het behalen van hun bevoegdheid. Dit gebeurt met inachtneming van de bepalingen vanuit de wet op het voortgezet onderwijs.

In 2021 bedroegen de externe kosten voor scholing € 49.903. 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.

5.3 Coaching

Binnen de WZ verzorgen drie coaches de begeleiding van startende en tweedejaars docenten en stagiaires. Het betreft 1 nieuwe coach die daarvoor een opleiding volgt. De begeleiding 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 leert dat dit de openheid van de startende docenten naar coaches toe positief beïnvloedt.

5.4 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 2020-2021 hebben vier studenten stage gelopen.

In 2022 wordt in samenwerking met de RAP regio Rijnmond-oost een traject gestart om studenten de school binnen te halen.

5.5 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 2021 is met het ministerie € 16.647 afgerekend. Aan de voorziening is € 32.343 gedoteerd vanwege het ontstaan van nieuwe WW-rechten. De voorziening is aangepast aan de nu geldende pensioendata van ex-medewerkers.

Sinds januari 2020 is het verplicht medewerkers een transitievergoeding te betalen indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet verlengd wordt. In 2021 is deze vergoeding aan 8 medewerkers uitbetaald. Zij waren in dienst ter vervanging van zieke medewerkers, tijdelijke uitbreiding of op reguliere basis.

Het beleid is erop gericht om eventuele uitkeringen na ontslag te minimaliseren, waarbij de rechtmatigheidscriteria in acht worden genomen. In dit kader worden afspraken gemaakt met 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, keuzepensioen, scholing en coaching. Vanaf 2017 is voor deze kosten gestart met het vormen van een bestemmingsreserve. De totale bestemmingsreserve is € 140.000.

5.6 Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid

5.6.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van de WZ bedraagt in 2021 6,57%. Vanwege Corona-gerelateerd verzuim ligt dit percentage hoger. Hiermee is het ziekteverzuim hoger dan in 2020. Het verzuim over 2021 is hoger dan de landelijke verzuimcijfers in het Onderwijs die in Q3 uitkomen op 4,1% (bron CBS). Het landelijk verzuim schommelt al jaren rond de 5% (Q3 2021 is het 4,6%).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ZV% WZ	5,67	4,13	3,99	3,67	2,80	4,14	6,57
ZV% sector VO(*)	4,9	5,1	5,3	5,6	5,6	5,4	nmb
Meldingsfrequentie WZ	0,94	1,11	1,44	1,79	1,59	1,49	1,35
Meldingsfrequentie sector VO(*)	1,6	1,8	1,6	1,8	1,7	1,2	nmb

(*) bron VOION: het betreft de verzuimcijfers voor het OP. OOP zit op 6,2% in 2020 met een meldfrequentie van 0,9 keer.

Vergelijking ziekteverzuimcijfers 2021 t.o.v. 2020:

Kengetal	2020		2021		Daling/Stijging 2021 t.o.v. 2020
	Waarde	Verhouding			
Verzuimpercentage	4,13%	-	6,57%	-	59%
Verzuimdagen kort	366	31,61%	333	18,49%	-10%
Verzuimdagen middellang	298	25,73%	315	17,48%	-5,5%
Verzuimdagen lang	494	42,66%	1140	63,34%	231%
Verzuimdagen extra lang	0	0%	12	0,68%	
Verzuimdagen totaal	1158	100%	1800	100%	55%
Kalenderdagen totaal	28.019	-	27.393	-	-2%
Aantal ziekmeldingen	149	-	132	-	-13%
Verzuimfrequentie	1,41	-	1,35	-	-4%

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 2021 toegenomen ten opzichte van 2020. Dit wordt vooral 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 psychisch verzuim. 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. In 2021 is één medewerker het hele jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt geweest. In 2021 is 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 1,35. Dit is een gevolg van de relatieve afname van het korte verzuim.
- De gemiddelde hoeveelheid dagen ziekte per ziekmelding is ten opzichte van 2020 gestegen van 7,78 dagen naar 13,64 dagen.
- 41% van de in dienst zijnde medewerkers waren in 2021 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 een gespecialiseerd bureau Gimd 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.

5.6.2 Veiligheid

Bij ongevallen wordt bij lichamelijk letsel gehandeld en zorg geboden door de conciërges. Zij zijn in het bezit van een EHBO-diploma. Naast deze medewerkers zijn er meer EHBO-ers in school aanwezig.

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 2021 zijn geen incidenten voorgekomen waaruit actiepunten zouden moeten voortvloeien.

Aan het begin van het schooljaar heeft een ontruimingsoefening plaatsgevonden waaraan iedereen die op school was heeft deelgenomen. Daarnaast heeft in het voorjaar van 2021 een herhalingscursus BHV plaatsgevonden.

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 preventiemedewerker, de hoofdconciërge en de directeur beheer. De twee laatstgenoemden zijn ook de hoofden BHV. In 2021 is het team niet bij elkaar gekomen vanwege andere prioriteiten met betrekking tot corona. In 2022 wordt een nieuwe impuls gegeven.

5.7 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 2021 is nieuw beleid ontwikkeld in samenhang met de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte. Dit heeft geleid tot een vacatureruimte van ca. 7 fte voor doorgroei van LB naar LC en van ca. 3 fte van LC naar LD en wordt een functiemixwaarde van 105 gerealiseerd.

De sollicitatieprocedure heeft geleid tot interne doorstroom van 7 medewerkers naar een LC functie en 4 medewerkers naar een LD functie. De beschikbare formatieruimte is voor de LC functie niet helemaal benut en voor de LD functie iets overschreden.

De invulling van de functiemix heeft een structureel financieel effect van ca. € 100.000,-. Hiermee zal in de begroting van 2022 e.v. rekening worden gehouden met een extra formatieve taakstelling van 1,25 fte als gevolg.

	2020-2021		2021-2022		Doelstelling
	fte	%	fte	%	%
LB	17,5	34%	14,1	28,7%	23%
LC	17,3	34%	17,2	35,2%	44%
LD	16,0	32%	17,7	36,1%	33%
Totaal	*50,8	100%	49,00	100%	100%

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

5.8 In- en uitstroom 2020-2021

Gedurende het schooljaar zijn 19 medewerkers ingestroomd en 14 medewerkers uitgestroomd. Hiervan zijn 4 medewerkers zowel binnen het schooljaar benoemd als ook uitgestroomd. Eén medewerker is na zijn pensioen weer in dienst getreden als oproepkracht.

De uitstroom werd vooral veroorzaakt door medewerkers die pensioengerechtigd werden. Daarnaast heeft een aantal medewerkers zelf ontslag genomen vanwege het accepteren van een andere baan of bezinning op de toekomstige carrière. De grootste groep is uit dienst getreden op initiatief van de werkgever. Daar valt het ontslag van rechtswege ook onder.

De geplande uitstroom vraagt om een gecoördineerde en strategische wervingsaanpak, om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen en te houden. Het tijdig vervullen van vacatures wordt met de huidige arbeidsmarkt en de tekorten aan docenten een steeds grotere uitdaging. 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.

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 eigenrisicodrager is van werkloosheidsuitkeringen. De betreffende medewerkers worden betaald conform de arbeidsvoorwaarden uit de CAO Voortgezet Onderwijs. Ook worden met regelmaat vrijwilligers

ingezet. In 2021 is dit op grotere schaal gebeurd ten opzichte van voorgaande jaren om te helpen bij de toetsweken en centrale examens.

De ontslagredenen waren als volgt:

Reden einde dienstverband	Aantal
Ontslag eigen verzoek	4
Einde dienstverband op initiatief werkgever	1
Ontslag van rechtswege a.g.v. einde tijdelijk dienstverband	6
Geen verlenging dienstverband i.v.m. gebrek formatie	
Pensionering	2
Overlijden	
Einde dienstverband i.v.m. arbeidsongeschiktheid	
Einde vervanging	1
Totaal	14

5.9 Jubilea

In het 2021 hebben 15 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	8
25 jaar WZ	2
40 jaar WZ	1
25 jaar overheid/onderwijs	2
40 jaar overheid/onderwijs	2

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

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

Omdat diverse on- en onderbevoegde medewerkers in opleiding zijn, is ook dat in de tabel aangegeven.

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

Onderstaande cijfers bevestigen het beeld dat het vinden van bevoegde docenten in de huidige arbeidsmarkt geen sinecure is. Daarnaast merken we dat het in coronatijd voor docenten moeilijk is om een studie te combineren met de werkbelasting als docent met quarantaineperiodes, online en/of hybride werken.

Een ander aspect is dat lerarenopleidingen geen maatwerkgerichte opleidingstrajecten aanbieden zodat bekwame docenten met een redelijke inspanning hun bevoegdheid kunnen behalen.

Bevoegd, onbevoegd en onderbevoegd		
schooljaar 2021-2022		
Bevoegd	1.114	73%
Overbevoegd	269	17%
Onbevoegd	17	1%
Onbevoegd in opleiding	50	3%
Onder-bevoegd in opleiding	55	4%
Onder-bevoegd maar bekwaam	34	2%

5.11 Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid

In 2022 is de ontwikkeling van passend strategisch HR-beleid onverminderd belangrijk. Het HR-beleid richt zich op het ondersteunen van het professionele gedrag van management en medewerkers om de doelen van de school te bereiken. De toepassing ervan door leidinggevendenden is gericht op de inzet van bekwaam en gemotiveerd personeel dat professionele ruimte heeft en gebruikt ten dienste van goed onderwijs en voortdurende onderwijsontwikkeling.

Voor het verder professionaliseren van (gedrag van) medewerkers en het in beweging krijgen van de school, zijn de volgende thema's de komende jaren van belang:

- Strategische personeelsplanning (SPP) zodat HR-instrumenten ontwikkeld en ingezet/ingebod kunnen worden en er een goed beeld ontstaat van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoefte
- Duurzame inzetbaarheid van zowel jongere als oudere medewerkers (privé/werk, schaarste, steeds langer werken)
- Gesprekkencyclus dat aansluit bij de fase van ontwikkeling van medewerkers en organisatie
- Opleiding en (management)Ontwikkeling (leiderschap, talent, eigenaarschap)
- Organisatieontwikkeling/klimaat en cultuur
- Digitalisering en automatisering (passend bij omvang)

In 2022 worden de resultaten van het medewerkersonderzoek opgeleverd en worden alle medewerkers uitgenodigd voor een workshop om de gewenste acties ter verbetering van de school gezamenlijk te bepalen.

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

6 Huisvesting

6.1 (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.

Gezien het feit dat het huidige MJOP uit 2013 dateert, is het van belang om de MJOP te actualiseren. Temeer omdat de prijspeil van onderhoud en materialen in het afgelopen jaar sterk zijn gestegen. In het najaar van 2021 zijn een aantal dienstverleners benaderd voor een offertetraject.

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.

6.2 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.

De gemeente Krimpenerwaard heeft in het najaar van 2021 aangegeven dat zij CO² meters aan alle scholen beschikbaar wil stellen. Zodoende kunnen alle lokalen worden voorzien van een meter met een zgn. stoplichtfunctie. De gemeente stelt de middelen beschikbaar vanuit het verantwoordelijkheidsbesef voor de huisvesting van scholen. Het ontbreekt bij de gemeente aan middelen om een financiële bijdrage te doen in het kader van de SUVIS regeling. Gedurende het jaar is ingespeeld op de veranderende omstandigheden en protocollen vanuit de overheid en de sector voortgezet onderwijs. Dit resulteerde in bijvoorbeeld aanpassingen in de openbare ruimtes door bijvoorbeeld het aanbrengen van looproutes en bewegwijzering. De conciërges hebben een belangrijke rol gespeeld in de aanpassingen als ook het aanspreken van leerlingen op navolging van de regels.

6.3 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.

In 2021 is de huisstijl verder doorgevoerd in het schoolgebouw. Dit heeft geresulteerd in de inrichting van de aula, een aantal gangen en de trappenhuizen. Gedurende het proces is de leerlingenraad betrokken geweest om ervoor te zorgen dat de aankleding van de school de leerlingen blijft aanspreken.

In aanloop naar het jubileumjaar is begonnen met de voorbereiding van de renovatie van de medewerkerskamer. Een werkgroep bestaande uit verschillende medewerkers heeft een aanbestedingstraject met verschillende ontwerpers en leveranciers doorlopen. Dit heeft geresulteerd in een mooi ontwerp. De verbouwing is in de kerstvakantie van 2021 gestart en zal naar verwachting eind februari 2022 te zijn afgerond.

7 Medezeggenschap

Voor u ligt het jaarverslag van de Medezeggenschapsraad van CSG Willem de Zwijger uit Schoonhoven. In dit verslag beschrijven we in hoofdlijnen waar wij ons het afgelopen jaar mee bezig hebben gehouden. Medezeggenschap is er voor en namens de leerlingen, de ouders en het personeel.

Samenstelling

Leerlinggeleding: drie leerlingen
Oudergeleding: drie ouders
Personeelsgeleding: vijf personeelsleden

Mutaties

Aan het einde van het cursusjaar heeft een leerling afscheid van de MR genomen omdat zij haar diploma haalde. Voor haar is een nieuwe leerling in de plaats gekomen. De termijn van een van de ouders liep dit kalenderjaar af maar via verkiezingen, gehouden onder alle ouders, is deze ouder herkozen voor een nieuwe termijn. In de loop van het najaar heeft een OP lid de MR verlaten en deze vacature is nog niet opgevuld.

Bijeenkomsten

In 2021 is de MR zes keer bij elkaar geweest, zowel fysiek als online. I.v.m. de coronamaatregelen konden wij niet iedere vergadering fysiek houden. Bij iedere vergadering was een agenda en is er genotuleerd.

In maart 2021 heeft de PMR, samen met de rector, een ambitiegesprek gevoerd. Tijdens deze bijeenkomst zijn de wederzijdse verwachtingen uitgesproken en zijn afspraken gemaakt hoe de samenwerking tussen rector en PMR optimaal kan verlopen. Afgesproken werd om dit jaar nogmaals een ambitiegesprek met elkaar te voeren; helaas heeft dat nog geen doorgang gevonden.

De PMR kwam in het begin (twee)wekelijks bijeen, dat is na de zomer teruggebracht tot een keer per maand. Er is geen vast vergadermoment voor deze bijeenkomst. Dat zal in 2022 veranderen. Er was ook geen vast overlegmoment tussen rector/voorzitter/secretaris en de wens is geuit dat dit verbetering behoeft.

De MR heeft dit jaar twee keer een ontmoeting gehad met de Raad van Beheer. In september een fysieke bijeenkomst op school en begin december een onlinevergadering, waar helaas niet iedereen bij aanwezig kon zijn.

De PMR heeft een vergaderschema opgesteld voor 2022. Dit schema is aangenomen.

Bijscholing MR

Door de beperkingen i.v.m. corona heeft de MR dit jaar geen bijscholing gevolgd. Het cursusaanbod van het CNV voor komend jaar ligt klaar en binnenkort wordt besloten welke cursus de (P)MR volgend jaar gaat volgen.

Communicatie

De (P)MR communicatie naar ouders en personeel toe blijft een aandachtspunt. De (P)MR had dit graag willen bewerkstelligen via de medewerkers- en de ouderportal, maar dat is niet mogelijk. Nu stuurt de secretaris van de MR een lijst met flitsen uit de MR vergaderingen via het secretariaat door aan de ouders en medewerkers.

Overzicht van de besproken onderwerpen

De PMR heeft instemming verleend met de opname van functie toezichthouder in het functiegebouw.

De PMR heeft informatie gekregen over de zelftesten i.v.m. corona binnen de school.

De PMR heeft instemming verleend met de pilot Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts.

De MR heeft instemming verleend met de regeling over het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van personeel, ouders en leerlingen.

De MR heeft instemming verleend aan de nieuwe lessentabel voor cursusjaar 2021- 2022, zij het met de opmerking dat er in januari 2022 gesprekken gevoerd worden tussen de sectordirecteuren en de sectievoorzitters.

De MR is akkoord gegaan met het aangepaste voorstel van de PMR over de nieuwe lestijden.

De MR is akkoord gegaan met de functiebeschrijving hoofd stafafdeling HRM.

De MR is akkoord gegaan met de keuzes in het kader van het Nationaal Plan Onderwijs

De oudergeleding heeft via mailcontact instemming verleend met de schoolkosten.

8 Financiën

8.1 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 wordt een (kort) inkoopdossier 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.

8.2 Resultaat 2021

Het resultaat van 2021 heeft een positieve afwijking ten opzichte van de begroting 2021.

De begroting 2021 had een verwacht resultaat van € 204.111 negatief. Uiteindelijk resulteerde een positief saldo van € 458.698. Het niet-bestede deel van de NPO-gelden is € 480.227 en is onderdeel van het positief saldo. Een nadere verdeling van dit resultaat is weergegeven in paragraaf 7.8.

De afwijkingen zijn veroorzaakt door:

- CAO afspraken gedurende het kalenderjaar en compensatie daarvan.
- Subsidies ontvangen en (deels) uitgegeven die niet bekend waren en dus niet begroot.
- Vanwege corona was het ziekteverzuim onder de medewerkers hoog waardoor ook de vervangingskosten hoger zijn geweest.
- Vanwege de corona-maatregelen zijn uitgaven gedaan die niet waren begroot.
- Vanwege de corona-maatregelen zijn activiteiten niet doorgegaan en zijn budgetten niet uitgegeven.
- Vanwege de corona-maatregelen is minder verlof opgenomen dan vooraf gepland waardoor de dotatie aan voorziening hoger is geweest.

De diverse subsidies zijn volgens de ministeriële regels uitgegeven of zijn gereserveerd voor de resterende maanden van schooljaar 2021/2022 en verder. De NPO-gelden 2021 zijn geheel in het resultaat verwerkt. Het niet uitgegeven deel is opgenomen in een publieke bestemmingsreserve.

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 is het ontslag van medewerkers vanwege (pre)pensionering.

Vervanging voor ziekte en overig is in andere jaren grotendeels intern opgelost. In 2021 lukte dit niet. Met name het hoge ziekteverzuim zorgde voor problemen hoe dit op te lossen. Er is in 2021 gebruik gemaakt van externe inhuur om dit verzuim op te kunnen vangen.

Het verlof saldo van het OOP is fors hoger dan in 2020. De reden is dat de kerstvakantie 2021 voor 1 week in 2022 valt waardoor op 31-12-2021 meer saldo is van verlofuren. Een andere factor is dat vanwege de corona-maatregelen minder verlof is opgenomen.

Ook vanwege de corona-maatregelen is minder persoonlijk verlof opgenomen en is meer persoonlijk verlof gespaard. De fixatie van uren is komen te vervallen. Dit is voor de werknemer een positieve (en toegestane) afwijking van de CAO. In verband met de leeftijd van enkele medewerker is een nieuwe voorziening gevormd voor het ouderen verlof. Omdat de medewerker bij opname een deel zelf moet bijdragen. De voorziening is daardoor gestegen.

De voorziening WW is verhoogd vanwege nieuw ontstane rechten.

Voor het up-to-date houden van het gebouw is ook in 2021 veel onderhoud geweest. De brandmeldinstallatie, de blusmiddelen en de ventilatie zijn grootschalig aangepakt.

De trappenhuisen en de trappen hebben een nieuwe kleur en coating gekregen. In 2021 is een start gemaakt met het renoveren van de medewerkerskamer.

Een uitgebreide opstelling van de afwijkingen tussen begroting en realisatie staat op pagina 57.

Vanwege de ontvangen subsidies én de nog niet volledig uitgegeven subsidies zijn de kengetallen afwijkend van de afgelopen jaren.

De liquiditeitsratio op balansdatum is gestegen van 4,3 naar 5,1. 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 licht gestegen ten opzichte van 2020. De vooruit ontvangen schoolkosten zijn laag omdat activiteiten niet vooruit zijn gefactureerd. Per ultimo 2021 stond nog een klein bedrag open aan loonbelasting. Dit is in januari 2022 betaald.

Het totale vermogen is gestegen. De stijging wordt veroorzaakt door de bestemmingsreserve NPO. De volledige NPO-gelden zijn als baten opgenomen terwijl de uitgaven in 2022 en 2023 gaan plaatsvinden. In 2021 is dit een forse toevoeging aan het Eigen Vermogen (bestemmingsreserve) en in 2022 en 2023 een vrijval van de bestemmingsreserve NPO.

Het verhoudingskengetal solvabiliteit (eigen vermogen/totaal vermogen) daalt licht naar 79,3%.

De verhouding personele lasten tov totale baten is in 2021 lager dan in 2020. De baten bevatten ook het niet besteedde deel van de NPO subsidies. Dit geeft in 2021 en de komende jaren een afwijkend beeld.

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:	Signaal waarde	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit (o)		80%	79%	75%	75%	75%
Solvabiliteit 2 (s)	<30	87%	88%	85%	85%	85%
Rentabiliteit	<-10	-1%	5%	-10%	-1%	0%
Liquiditeit	<0,75	4,3	5,1	3,5	3,4	3,5
Huisvestingsratio (h)	>10	4%	2%	4%	3%	3%
Weerstandvermogen (x)	<5	39%	41%	36%	33%	34%
Personele lasten tov totale baten		87%	79%	92%	84%	84%

In de jaarrekening 2021 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 2022 zijn de cijfers gebaseerd op de begrote meerjaren balans.

Signalering EV:	2020	2021	2022	2023	2024
totaal EV/-privaat	2.756.618	3.215.054	2.478.419	2.429.953	2.436.129
ratio (rekenhulp)	1,25	1,47	1,03	0,97	0,94
norm EV (rekenhulp)	2.213.358	2.196.343	2.423.872	2.470.046	2.555.646
bovenmatig EV	543.260	1.018.711	54.547		

De toevoeging aan het resultaat van 2021 van de ongebruikte NPO-gelden geeft in 2021 een verhoging van het bovenmatig eigen vermogen.

Het begrote verlies 2022 en 2023 (het gebruiken van de bestemmingsreserve) geeft een dusdanige daling van het Publieke Eigen Vermogen dat vanaf 2023 geen sprake is van bovenmatig vermogen.

8.3 Prestatiebox

De subsidie prestatiebox is vanaf 2021 gewijzigd. Volgens het ministerie zijn bijna alle doelen behaald. Die gelden zijn toegevoegd aan de lumpsum.

Wat rest zijn 2 doelen: strategisch HRM en verzuim VO. De toegekende subsidie van € 102.318 is aan deze doelen besteed.

Het opstellen en verder implementeren van beleid voor SHRM is gekoppeld aan het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan 2022-2026. In 2021 is een start gemaakt met nieuw beleid omtrent gesprekkencyclus, professionalisering docenten, medewerkers tevredenheids-onderzoek, verzuim begeleiding medewerkers, training schoolleider.

Het voorkomen en oplossen van uitval heeft in 2021 een zwaar accent gekregen in de mentorbegeleiding van de leerling. Ook de verzuim- en zorgcoördinatoren zijn hierbij betrokken. Het thuis- en hybride onderwijs heeft veel gevraagd van leerlingen.

De uitgaven van de subsidie zijn hoofdzakelijk gebruikt voor personele inzet.

De subsidie zal ook worden verantwoord door middel van de beantwoording van vragen in de XBRL-portal.

8.4 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.

In 2021 zijn de kosten hoger geweest dan begroot. De prijzen van de materialen zijn gestegen en de bijdrage uit het schoolfonds is verminderd zodat ouders een lager bedrag aan ouderbijdrage konden betalen.

De LIFO methodes (licentie met 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 negatief 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.

8.5 Subsidies

Op de teldatum 1-10-2020 waren 890,5 leerlingen ingeschreven. Per leerling is € 703,54 beschikbaar gesteld via NPO. Dit is inclusief 3 DT-VAVO leerlingen. In november 2021 is ontvangen € 627.099,51.

In 2021 is een deel van NPO-subsidie besteed aan diverse interventies (€ 115.517) . Het niet besteedde deel valt ten gunste van de bestemmingsreserve NPO (€ 511.582) en zal worden besteed in 2022 en 2023.

Tevens is subsidie ontvangen voor Inhaal&Ondersteuningsprogramma's (IOP) en Extra Hulp voor de klas (EHK). Omdat de 3 subsidies een zekere overlap hebben gelden de uitgangspunten voor alle subsidies. Enkele interventies zijn in 2021 grotendeels of geheel bekostigd uit IOP en EHK. Deze interventies zullen vanaf 2022 uit NPO worden bekostigd. Specifieke NPO interventies zijn bekostigd uit de NPO-gelden.

Bij onderstaande interventies is aangegeven uit welke subsidie deze in 2021 zijn bekostigd.

Bij de invulling van de genoemde op CSG Willem de Zwijger zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Gericht op het wegwerken van achterstanden en tevens het onderwijs zodanig ontwikkelen dat er ook minder snel achterstanden ontstaan.
- Omdat nog niet volledig kan worden overzien wat de impact van Corona op de ontwikkeling van de leerlingen is, wordt gekozen voor een doorlopend proces.
- Gewerkt wordt vanuit de hiaten die worden geconstateerd, vanuit de behoefte van de leerlingen en vanuit de vragen van docenten, ouders en leerlingen. Bij maatwerkprogramma's worden de leerlingen en ouders betrokken.
- Het plan sluit aan bij het schoolplan: passend bij de identiteit van de school, bouwen aan een blijvend lerende cultuur, gericht op autonomie van leerlingen en docenten.
- Interventies sluiten aan bij lopende trajecten en trajecten in te zetten die ook langer door kunnen gaan dan deze twee schooljaren.
- We blijven binnen de gestelde budgetten.

In juni 2021 is een schoolscan uitgevoerd. Helaas bleek aan de scan een onjuiste berekeningsgrondslag van de leerachterstanden te liggen. De scan is daarom in september 2021 herzien. Dit had tot gevolg dat sommige interventies pas later konden worden ingezet.

Bij de scan is van alle opleidingen en leerjaren de situatie in beeld gebracht. Het betrof het gemiddelde cijfer per vak, het percentage onvoldoende, de risicoleerlingen en de leerlingen die bovengemiddeld scoorden. Alle nieuwe leerlingen zijn in de warme overdracht tussen basisscholen en WZ gescreend op niveau advies en eventuele vertragingen. Daarnaast heeft de GGD leerlingen bevraagd op sociaal emotioneel welbevinden, resultaten, mogelijke achterstanden en ondersteuningswensen.

Uit de schoolscan kwam het volgende naar voren:

De leerachterstanden in de vakken zijn verschillend. De meeste leerlingen hebben geen tot weinig leerachterstand. Een kleinere groep heeft een kleine achterstand en de kleinste groep heeft een grotere achterstand. De reden dat leerlingen een leerachterstand hebben opgelopen zijn divers.

De achterstand op sociaal emotioneel gebied en executieve vaardigheden is in de onderbouw groter dan in de bovenbouw. Dit komt vermoedelijk doordat deze leerlingen minder op school zijn

geweest en minder tijd hebben gehad om contacten met klasgenoten op te bouwen. Hierdoor was het moeilijker om onderling contact te maken en te houden.

8.5.1 Gekozen interventies

Gebaseerd op de resultaten van de schoolscan heeft het WZ gekozen voor de volgende interventies:

Interventie :	Categorie menukaart:	Besteding in euro's			Gerealiseerd
		NPO	IOP	EHK	
1. Extra inzet Jeugd Ondersteuning op School (JOS) en Moving Motions (welbevinden)	C1		15.189		Ja
2. Planmatige inzet GGD (scan en plan van aanpak sociaal-emotioneel welbevinden)	C1	1.467			Ja
3. Extra klas vmbo-t voor kleinere klassen	E1	21.786			Ja
4. Herfstschool LYCEO, vakspecifieke ondersteuning	A3				Ging niet door
5. Huiswerkklass (Athena en intern) voor executieve vaardigheden	D1		480	15.692	Ja
Voor alle klassen					
6. WZ-buddy-systeem voor één op één ondersteuning bij een schoolvak	B5			443	5 euro p/In
7. Individuele bijles door Groene Hart en/of oud-leerlingen	B1				Ging niet door
8. Ondersteuning in de klas door Studenten helpen scholieren	B3 / E2				Ging niet door
9. Inzet onderwijsassistenten	E2	13.453		40.965	Ja
10. Groepsbijles door Athena voor T3/T4, H4/H5, V5/V6	B1/B3		7.440		Gestart in 2021
Evt. later voor andere klassen					
11. Programmamanager NPO + werkgroep	F1	29.101			Gestart in 2021
12. Flexlessen	B3/B5/D2				Gestart in 2021
13. Versterking mentoraat - dashboard	F2	9.620			Ja via MMP
13. Versterking mentoraat - formatie uren	B1/B6		30.111		Ja via taakuren
14. Driehoeksgesprekken	F2				Ja
15. Sport	C1/C2				Nog niet
16. Kunst, cultuur	C1/C3	564			Gestart in 2021
17. Materialen, extra kosten vanwege Covid	F1/F3	39.526	4.800		Ja
18. Bijlessen in diverse vakken	B3		10.845	720	Ja
19. Examentrainingen	A2/B3		18.161		Ja
20. Diverse interventies EHK	F2			56.961	Ja
21. Dotatie voorziening WW	F	31.355			
Totalen - conform jaarrekening 2021		146.872	87.026	114.780	

De inzet van deze interventies is op 11 november 2021 goedgekeurd door de MR.

8.5.2 Eerste resultaten

Dit schooljaar is gestart met een extra klas in 1 vmbo-t en 2 vmbo-t. Hierdoor zijn de klassen kleiner en kunnen de leerlingen meer aandacht en ondersteuning krijgen.

Via Enver (Jeugd Ondersteuning op School), is een extra medewerker ingezet voor 1 dag in de week. Hij geeft in de mentorlessen motivatietrainingen. Dit is een serie van 3 trainingen per klas. Uit deze trainingen zijn 2 leerlingen naar voren gekomen die individuele begeleiding krijgen.

Om de NPO interventies en de onderwijsontwikkeling te begeleiden is een Programmamanager NPO op projectbasis aangesteld. De aanstellingen van de reeds aanwezige onderwijsassistenten werden uitgebreid en een extra onderwijsassistent is tijdelijk aangetrokken. Een deel van de kosten van 2021 is ten laste gebracht van EHK, een klein deel is ten laste gebracht van NPO.

Het WZ buddysysteem is in november van start gegaan. Een oudere leerling van de WZ wordt gekoppeld aan een jongere leerling om te helpen bij schoolwerk. Besloten werd om deze buddyleerlingen uit de EHK-gelden te betalen.

Bij een aantal interventies waren externe partijen betrokken. Vanwege krapte op de arbeidsmarkt lukte het niet om personeel in dienst te nemen. Specifieke inzet van maatschappelijk werkers (JOS) wordt sowieso altijd ingehuurd.

Met diverse partijen is gezocht naar oplossingen. In 2021 zijn kosten van 'externen' (PNIL) € 23.830,-. Dit is inclusief JOS ondersteuning.

In april is een overeenkomst afgesloten met Explore Onderwijs voor het Ondersteuningsprogramma Helpmijslagen.nl 2020/2021 (vmbo+havo+vwo). Via deze dienst kregen examen-kandidaten instructie en herhaling van examenstof en konden ze examenopdrachten oefenen. De docent/mentor/afdelingsleider kreeg toegang om vorderingen en resultaten van de leerlingen in te zien. In 2021 zijn de kosten ten laste gebracht van IOP. Deze dienst is goed bevallen en zal ook in schooljaar 2021-2022 worden ingezet dan ten laste van NPO.

De samenwerking met externe partijen verliep niet altijd goed.

De extra ondersteuningslessen aan leerlingen is later dan bedoeld van start gegaan. In eerste instantie was ingezet op het studentenbureau Lyceo. Helaas konden zij de afspraken niet waarmaken en is het WZ in zee gegaan met Athena. In december is een beperkte start gemaakt vanwege alle corona-maatregelen. In januari 2022 zijn zowel de vakspecifieke ondersteuningslessen als de huiswerkbegeleidingslessen voortgezet en uitgebreid.

Individuele bijlessen door Groene Hart en /of oud leerlingen zijn niet doorgegaan bij gebrek aan studenten. De ondersteuning in de klas door Studenten helpen scholieren is niet doorgegaan door de extreem hoge offerte en het tekort aan studenten bij deze organisatie.

Voor analyses is gebruik gemaakt van het Magister Managementinformatie Platform (MMP). Hiervoor is een bundel van 5 licenties afgenomen.

De invoering van dit systeem is begeleid door TIG. Zij zijn op locatie gekomen om te helpen een analyse te maken en tot een categorisering van gegevens te komen. De directeuren onderwijs, de controller en de NPO manager hebben een cursus gevolgd om met dit analyse en rapportagesysteem te kunnen werken.

Binnen MMP is ook een Coaching dashboard beschikbaar. Hiervoor zijn voor alle mentoren licenties afgenomen. Het Coaching Dashboard bracht voor de mentor essentiële leerling informatie overzichtelijk in beeld, zowel op groepsniveau als op leerling niveau.

Dit dashboard werd gebruikt ter versterking van het mentoraat en ter ondersteuning van de driehoeksgesprekken (gesprekken tussen mentor, ouders en leerling). Mentoren hebben een training gevolgd om met dit systeem om te kunnen gaan.

Mentoren zijn gefaciliteerd met veel extra uren om met leerlingen in gesprek te gaan. Dit is zowel individueel als in groepsverband gedaan. De kosten van de extra mentoruren zijn in 2021 betaald uit EHK.

In 2021 zijn voorzieningen getroffen om met in achtneming van de corona-maatregelen toch lessen te kunnen geven aan hele klassen.

De interventies op het gebied van Sport en Kunst en Cultuur zijn in 2021 niet doorgegaan in verband met alle corona-maatregelen. Deze interventies staan gepland voor de eerste helft van 2022.

In navolging van de advisering van het ministerie is 5% van de inkomsten gereserveerd in de voorziening WW-NPO.

8.6 Continuïteit

Kengetal Personele bezetting in Fte: *)				
	2020	2021	2022	2023
Management/Directie	4	4	4	4
Onderwijzend personeel	52,26	51,43	49,79	47,02
Overige medewerkers	19,2	19,95	22,27	21,51
Totaal FTE	75,46	75,37	76,1	72,53

Schooljaar	21-22	22-23	23-24	24-25	25-26
Aantal leerlingen *	872	890	896	879	859

* 1 oktober telling

Vanwege de daling van het leerlingaantal is in 2021 een kleine daling ingezet van FTE.

De ontwikkeling FTE in 2021 en 2022 is het gevolg van alle interventies ten laste van de subsidies.

Vanwege de daling van het leerlingaantal op de langere termijn 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.

8.6.1 Meerjaren balans

MEERJAREN BALANS							
	realisatie 31-12-2020	realisatie 2021	begroting 2022	SCENARIO 2023	SCENARIO 2024	SCENARIO 2025	SCENARIO 2026
1 Activa							
Vaste activa							
1.2 Materiële vaste activa	1.664.775	1.595.257	1.751.544	1.698.477	1.656.836	1.591.131	1.528.577
	1.664.775	1.595.257	1.751.544	1.698.477	1.656.836	1.591.131	1.528.577
Viottende activa							
1.5 Vorderingen	74.670	98.844	98.844	98.844	98.844	98.844	98.844
1.7 Liquide middelen	1.983.047	2.656.751	1.748.408	1.714.240	1.768.416	1.867.208	1.964.024
	2.057.717	2.755.595	1.847.252	1.813.084	1.867.260	1.966.052	2.062.868
Totaal activa	3.722.493	4.350.852	3.598.796	3.511.560	3.524.096	3.557.183	3.591.445
	-	-					
2 Passiva							
2.1 Eigen vermogen	2.970.757	3.429.455	2.692.820	2.612.999	2.619.175	2.627.893	2.637.788
Algemene reserve	2.082.986	2.102.922	2.284.554	2.271.373	2.204.886	2.140.941	2.078.173
Bestemmingsreserves publiek	673.632	1.112.132	194.266	127.626	127.626	127.626	127.626
Bestemmingsreserves privaat	214.139	214.401	214.000	214.000	266.663	359.326	431.989
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
2.2 Voorzieningen	271.416	386.314	370.893	363.478	369.839	394.207	418.575
2.4 Kortlopende schulden	480.322	535.083	535.083	535.083	535.083	535.083	535.083
Totaal passiva	3.722.493	4.350.851	3.598.796	3.511.561	3.524.096	3.557.183	3.591.446

In 2022 zal het groot onderhoud verder worden uitgevoerd. Het meerjaren onderhoudsplan zal in 2022 worden geüpdatet. 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 de betaling van de NPO-gelden is het resultaat positief. Hierdoor zijn de liquide middelen gestegen. 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. Vanwege de tijdelijke benoemingen in het kader van NPO-gelden

De voorziening PB50 blijft stijgen. Er is geen verwachting dat het sparen van uren zal leiden tot opname van veel uren op korte termijn. Vanwege het bereiken van de leeftijd van 57 jaar zijn diverse medewerkers hun rechten op 120 uur persoonlijk budget gaan sparen.

Deze voorziening is voor het eerst in 2021 gevormd. Dit zijn uren waarbij de werknemer een eigen bijdrage heeft bij opname. Hiermee is rekening gehouden met de berekeningen van de subsidie.

De opname van gespaarde BAPO-uren geeft een daling van deze reserve. Vanwege de beëindiging van het dienstverband in 2021 van diverse oudere medewerkers is de reserve in 2021 verder gedaald.

8.6.2 Meerjaren staat van baten en lasten

In 2022 en 2023 is opgenomen in de begroting en het scenario dat aan NPO interventies uitgegeven zal worden respectievelijk € 444.941 en € 35.285 (totaal € 480.227).

Van de inkomsten in 2021 is 5% gedoteerd aan de voorziening WW. Alle tijdelijke benoemingen en uitbreidingen in het kader van NPO kunnen WW-consequenties hebben. In de menukaart van het ministerie is de dotatie als mogelijkheid opgenomen. Kijkend naar de situatie bij de WZ is een dotatie een logische keuze.

De totale subsidie is reeds in 2021 ontvangen en geboekt. Het niet besteedde deel van subsidie (€ 480.227) is ten gunste van de bestemmingsreserve NPO gebracht. De uitgaven vallen ook in het resultaat van 2022 en 2023 en zullen dan ten laste gebracht worden van de bestemmingsreserve NPO.

MEERJAREN EXPLOITATIEBEGROTING EN SCENARIO							
	begroting 2021	realisatie 2021	begroting 2022	SCENARIO 2023	SCENARIO 2024	SCENARIO 2025	SCENARIO 2026
3 Baten							
3.1 Rijksbijdragen	7.121.604	8.135.089	7.270.415	7.678.780	7.481.104	7.358.387	7.229.283
3.2 Overige overheidsbijdragen en -su	60.000	78.848	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
3.5 Overige baten	268.294	133.001	228.589	220.133	219.830	213.744	212.254
	<u>7.449.898</u>	<u>8.346.938</u>	<u>7.569.004</u>	<u>7.968.913</u>	<u>7.770.934</u>	<u>7.642.131</u>	<u>7.511.537</u>
4 Lasten							
4.1 Personeelslasten	6.452.621	6.628.123	6.927.943	6.685.198	6.556.112	6.440.206	6.317.767
4.2 Afschrijvingen	205.418	209.415	234.013	238.868	227.441	231.505	228.353
4.3 Huisvestingslasten	140.050	157.728	163.800	163.300	161.300	161.300	160.800
4.4 Overige lasten	853.170	884.240	970.883	921.013	810.906	791.401	785.722
	<u>7.651.259</u>	<u>7.879.506</u>	<u>8.296.639</u>	<u>8.008.379</u>	<u>7.755.759</u>	<u>7.624.412</u>	<u>7.492.643</u>
Saldo baten en lasten	-201.361	467.432	-727.635	-39.466	15.175	17.719	18.895
6 Saldo financiële baten en laste	-2.750	-8.734	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000
Totaal resultaat	-204.111	458.698	-736.635	-48.466	6.175	8.719	9.895

Het exploitatieresultaat wijzigt ten opzichte van de Begroting 2022. Het verloop is als volgt:

Exploitatie verloop NPO	W&V 2021	Begroting 2022	Scenario 2023
Resultaat		34.055-	
Resultaat begroting		291.694-	13.181-
Ontvangst NPO	627.099		
Uitgaven NPO	146.872-	444.942-	35.285-
Niet besteed in 2021	480.227	-	-
	446.172	736.635-	48.466-

Het resultaat wordt verdeeld naar de volgende reserves:

VERDELING RESULTAAT:	2021	2022	2023	2024
RESULTAAT	€	€	€	€
Totaal	458.698	736.635-	79.821-	6.175
VERDELING NAAR VERMOGEN:				
Algemene reserve	19.936	181.632	13.181-	66.488-
Bestemmingsreserve publiek	41.727-	472.924-	31.355	-
Bestemmingsreserve NPO	480.227	444.942-	35.285-	
Bestemmingsreserve privaat	262	401-	-	-
TOTAAL:	458.697	736.635-	17.111-	66.489-

In overleg met het bestuur in de rol van toezichthouder en de auditcommissie zijn kaders vastgesteld voor de begroting en het meerjaren scenario. Voor een toekomstbestendige kleine school is het lastig maar 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, langdurig zieken, behalen taakstelling en te betalen ambtsjubilea gratificaties. Mede vanwege alle corona-maatregelen en nieuwe verplichtingen is in 2021 € 133.000 gedoteerd. De komende jaren zal dit – zonder WW-verplichtingen- beperkt blijven tot ca. € 10.000 per jaar.

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.

8.6.3 Risico-inventarisatie

8.6.3.1 *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 2021 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 en 2021 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 € 1.578.105. 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 2021 is beschikbaar € 2.242.922. Dit betekent een overschrijding van de vermogens eis van € 664.817.

De wijziging van de risico-reserve ten opzichte van 2021 wordt veroorzaakt door:

- * de leerling daling stabiliseert in de begroting 2022. De jaarlijkse krimp is bijgesteld van 2% naar 1,5%. Dit heeft ook gevolgen voor de financiële impact van het risico.
- * 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. Ook ziekte vanwege Corona heeft een extreem hoog percentage ziekteverzuim gegeven in 2021.

Diverse risico's worden berekend met het totaal aan baten of de OCenW baten. In 2021 zijn veel subsidies binnengekomen en dus meegenomen in de berekeningen.

Het niet besteedde deel van de NPO-subsidie (ten gunste van de bestemmingsreserve) is niet meegenomen in de berekeningen van het benodigd risico-vermogen.

De publieke bestemmingsreserves voor BAPO, Ouderschapsverlof en Leermiddelen is totaal € 491.904. De private bestemmingsreserve bedraagt € 214.401. Gezien het specifieke karakter

van deze reserves zijn deze niet meegenomen in de berekening van de beschikbare risico-reserve. Ook de reserve NPO-gelden (€ 480.227) is niet meegenomen in de berekening van de beschikbare risico-reserve.

8.6.3.2 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

De inventarisatie bestaat uit 28 omschreven risico's. Aan elk risico is een waardebeoordeling gekoppeld voordat er maatregelen worden genomen. Maar ook na het nemen van maatregelen. De waardebeoordeling 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 doet de WZ mee 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 4 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/scenario 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: leerling daling. De demografische schommeling is in de begroting 2022 verwerkt. De impact als gevolg van extra leerling daling als gevolg van het ontstaan van risico's is berekend op een extra daling van 1,5% 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. De ervaringen van 2020 en 2021 is dat de financiële impact van dit risico hoog is ongeacht de hoeveel subsidies-gelden die zijn ontvangen.

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-vermogen beslag van de 8 grootste risico's zijn:

Leerlingdaling	€	205.200
Leerlingdaling	€	205.200
AVG en privacy	€	178.500
Sluitend formatieplan	€	109.800
Gemiddelde leeftijd	€	65.300
Ziekte verzuim	€	55.800
Hoge werkdruk	€	55.800
Comptenties medewerkers	€	54.900
	€	<u>930.500</u>
Diverse risico's met kleine financiële impact	€	254.005
Niet kwantificeerbare risico's - 5% van totale baten	€	393.600
	€	<u><u>1.578.105</u></u>
Beschikbaar vermogen	€	<u><u>2.242.922</u></u>
Overschot Buffercapaciteit	€	<u><u>664.817</u></u>

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

8.7 Treasurystatuut

Het Financieel Statuut 2019 inzake Treasury en Bevoegdheden (versie 1.2) heeft in 2021 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 2021.

8.8 Gang van zaken tijdens het verslagjaar

Bij de begroting 2021 was uitgegaan van een negatief saldo van € 204.111. Uiteindelijk resulteerde een positief saldo van € 466.506. Het niet-bestede deel van de NPO-gelden is € 511.582. Een nadere verdeling van dit resultaat over CSG Willem de Zwijger, Schoolfonds, Leermiddelenfonds en Schoolspecifieke Activiteiten, geeft het volgende beeld.

Verdeling resultaat:	W&V 2020	Begroting 2021	W&V 2021	Verschil
CSG Willem de Zwijger	116.588-	203.032-	8.512-	194.520
Schoolfonds	1.361	96	5.829	5.733
Leermiddelenfonds	61.415	1.175-	13.279-	12.104-
Schoolspec activiteiten	18.851-	-	5.568-	5.568-
	72.663-	204.111-	21.530-	182.581
NPO-gelden			480.227	
Totaal			458.697	

CSG Willem de Zwijger

Er is sprake van een positief resultaat ten opzichte van de begroting. Veel budgetten hebben een afwijkend resultaat. De budgetten met een afwijking van meer dan € 10.000 zijn hier vermeld.

Inkomsten:

Lumpsum	€ 292.000	hogere lumpsum ivm prijsindexatie
Subsidies	€ 721.000	subsidies ontvangen die niet bekend waren
Zorg	€ 22.000	meer subsidie ontvangen uit samenwerkingsverband, ook voor hoogbegaafdheidcoach
detachering	€ 21.000	niet begroot wel detachering bij CITO
activiteiten	€ 155.000-	minder activiteiten dus ook minder bijdrage ouders
uitkering UWV	€ 29.500	meer uitkering ontvangen ivm ziekte en WAZO

Uitgaven:

activiteiten	€ 116.000	diverse annuleringskosten vanwege corona
personele budgetten	€ 32.500	minder uitgaven vanwege corona

primaire loonkosten	€ 119.000-	hogere loonkosten per fte
dotatie personele voorz	€ 133.000-	nieuwe verplichtingen WW, langd zieken
materiele uitg subsidies	€ 95.000-	div materiele uitgaven tlv niet bekende (begrote) subsidies
IEB	€ 31.000-	hogere kosten ivm corona proef digitale open avonden Website, manifest, huisstijl
inhuur externen	€ 27.500-	meer inhuur externen vanwege (corona) ziekteverzuim
onderhoud/arbo/schoonmaak	€ 27.700-	meer uitgaven vanwege corona maatregelen en extra onderhoud
ICT	€ 18.000-	meer kosten licenties en abonnementen op service
SOOV	€ 12.000-	meer leerlingen uitbesteed

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 2021 is met een positief resultaat afgesloten. Diverse 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 2021 is negatief. De uitgevers hebben een forse prijsverhoging doorgevoerd. Bij het in gebruik nemen van diverse nieuwe methodes is 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. De bijdrage uit de ouderbijdrage is verlaagd zodat ouders minder schoolkosten hebben.

Schoolspecifieke Activiteiten

Maar enkele activiteiten hebben in 2021 plaatsgevonden. Als dit van toepassing was, hebben ouders betaling terugontvangen van activiteiten die geen doorgang hebben gehad. Toch hebben meer ouders dan andere jaren hun rest facturen niet voldaan. Deze facturen van de voorgaande schooljaren zijn allemaal afgeboekt.

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 resultaat is ontstaan uit wat kleine afwijkingen. 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 12 is het kasstroomoverzicht opgenomen. De liquide middelen zijn met € 673.000 toegenomen. Voor het grootste deel is dit toe te schrijven aan de NPO-gelden.

De investeringen zijn lager geweest dan de afschrijvingen.

De kortlopende vorderingen en de kortlopende schulden zijn beiden iets gewijzigd.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Op 1 oktober 2020 telde de school 893 leerlingen (inclusief 4 VAVO-leerlingen), op 1 oktober 2021 telde de school 872 leerlingen, inclusief 3 Deeltijd-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 2020 en 2021 zijn:

- De MVA is afgenomen. De afschrijvingen zijn lager dan de investeringen. De investeringen zijn mede ontstaan vanwege nieuwe inrichting en groot onderhoud.
- De liquide middelen zijn gestegen met name vanwege de NPO-gelden.
- De bestemmingsreserve BAPO is fors gedaald vanwege opname en vrijval van gespaarde BAPO.
- De bestemmingsreserve NPO is nieuw. Alle niet bestede NPO-gelden zijn toegevoegd.
- De voorzieningen zijn hoger. Dit wordt veroorzaakt door de voorziening WW-uitkering (nieuw ontstane verplichtingen). De voorziening Persoonlijk Budget is hoger. Het sparen is in 2021 toegenomen omdat vanwege corona de mogelijkheden ontbraken om verlof op te nemen. De voorziening Langdurig Zieken is nieuw vanwege ontstane verplichtingen.

9 Verslag van het algemeen bestuur

Vorig jaar schreef ik dat 2020 een bijzonder jaar was. Een jaar dat ons nog lang zal blijven heugen. Dat we in 2021 nog steeds zouden kampen met Covid-19 had ik op dat moment niet kunnen bevroeden. Maar toch nam het ons weer in beslag en bezorgde het ons de nodige zorgen. Ook voor de school, voor leerlingen, docenten en ouders. Wederom een jaar met de nodige impact. Toch zijn we dankbaar dat – ondanks alle belemmeringen die Covid-19 met zich meebracht – het lesgeven zowel fysiek als 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 nog steeds groot en vroegen ook in 2021 extra aandacht.

2021 was ook het jaar waarin we op 1 januari onze nieuwe rector – bestuurder Marianne Vader konden verwelkomen. Met haar als nieuwe rector – bestuurder gaan we een nieuwe periode in voor de school.

Het onderwijs blijft volop in beweging. De uitdaging voor zowel de school als bestuur blijft 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 blijft ons voedingsgebied. Dat vraagt zeker de nodige aandacht in de toekomst. We blijven verrast door het aantal aanmeldingen, ook in 2022. Dat geeft ons het gevoel dat we op de goede weg zijn. Naar een waarden gedreven school die midden in de samenleving staat en onze kinderen de bagage meegeeft dat hen weerbaar maakt in een snel veranderende wereld. En dat spreekt aan!

Samenstelling bestuur in de rol van toezichthouder.

Het stichtingsbestuur bestaat statutair naast de rector-bestuurder uit tenminste vijf leden. In 2021 hebben zich twee wisselingen voorgedaan in het bestuur. Mevrouw C. Aarten van den Broek en dhr. J.J.A. van Luik hebben afscheid genomen van ons bestuur. Mevrouw Aarten vanwege een voorgenomen studie en de heer Van Luik was aftredend en stelde zich niet herkiesbaar. In december konden we via een open sollicitatie procedure mevrouw Janine Eshuis en Marloes Jansen verwelkomen. Mevrouw Eshuis is op voordracht van de MR 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
Dhr. R.P. de Pater	Lid	Financiën		2024
Dhr. T.C. Voorwinden	Lid	Ondernemerschap	2024	2028
Mevr. J. Eshuis	Lid	Onderwijs/MR/	2023	2027
Mevr. M.E.C. Janssen	Lid	Onderwijs	2025	2029
Mevr. M.J. Vader	Rector-bestuurder			

Het rooster van aftreden is in de bestuursvergadering van juni 2020 vastgesteld. De nieuwe leden worden gezien als opvolger en nemen dan ook de plek in het rooster van aftreden van hun voorganger.

De nevenfuncties van de bestuursleden zijn geïnterpreteerd. 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: Voorzitter Stichting Fonds Noodhulp te Den Haag

Dhr. R.P. de Pater:

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

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

Dhr. T.C. Voorwinden:

Hoofdfunctie: Manager Bouwkwiteit BPD Ontwikkeling BV

Nevenfunctie: -

Mevr. J. Eshuis:

Hoofdfunctie: senior bestuursadviseur Vos/Abb

Nevenfuncties: buurtbemiddelaar Kwadraad

Redactielid nieuwsbrief medezeggenschap SDU

Mevr. M.E.C. Janssen:

Hoofdfunctie: Afdelingsleider vwo bovenbouw, Herbert Vissers College, Nieuw-Vennep

Nevenfunctie: geen

Mevr. Marianne Vader MA MSc MEd:

Hoofdfunctie: Rector-bestuurder CSG Willem de Zwijger

Nevenfunctie: Lid Cliëntenraad Eevan (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 2020 de jaarrekening 2020 en goedkeuring aan de begroting 2022. 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 2020 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 2021 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.

Activiteiten 2021 van het Bestuur in de rol van toezichthouder/algemeen bestuur

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

- De voortgang schoolplan
- De onderwijsverandering/organisatie
- De wijziging van de bestuursstructuur
- Verbetering relatie bestuur en MR
- Visie op governance

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).

Er hebben zich in 2021 geen situaties voorgedaan waarbij er sprake was van tegenstrijdig belang.

Het toezichthoudend bestuur/algemeen bestuur kwam in 2021 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 2020 en jaarrekening 2020 (beiden goedgekeurd)
- Begroting 2022 en meerjaren scenario 2022-2025
- Evaluatie schoolexamens en PTA
- Samenwerking met andere scholen

Bevindingen inzake toezicht en bewaking doelstellingen

Het algemeen bestuur heeft tijdens periodieke overleggen de KPI's en doelstellingen besproken met de rector-bestuurder. Waar nodig zijn maatregelen genomen om het behalen van doelstellingen te waarborgen. Gedurende het boekjaar zijn geen materiële uitzonderingen geconstateerd.

Geconstateerd is dat de opvolging van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) nog niet op alle onderdelen adequaat werkt en aanscherping nodig is.

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.

In deze periode hebben zich geen onderwerpen aangediend met het risico op belangenverstrengeling.

Namens het bestuur

J. Huizinga

Het jaarverslag is vastgesteld in de vergadering van d.d. 23 juni 2022 te Schoonhoven.

Namens het toezichthoudend bestuur:

J. Huizinga

voorzitter

10 Grondslagen

De jaarrekening 2021 is opgesteld op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ660) en de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs.

Waardering van de activa en passiva

De activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld. Conform de richtlijn zijn alle bedragen in euro's opgenomen.

Vaste activa

Materiële vaste activa

Voor de gebouwen is geen waarde opgenomen aangezien het economisch claimrecht bij de gemeente Schoonhoven ligt en het juridische eigendom bij CSG Willem de Zwijger. De eigen bijdrage unilocatie is geactiveerd voor de eigen bijdrage voor de bouw die ten laste van de school is gekomen, onder aftrek van ontvangen gelden van Ministerie en Gemeente voor dit object. De bijdrage is gedaan aan bijvoorbeeld de verdieping van de aula, dikkere spouwmuren etc etc. Dit rechtvaardigt dat de afschrijvingstermijn op 40 jaar is gesteld. De nieuwbouw van de vleugel is een semi-permanente bouw. Hierdoor is de afschrijvingstermijn op 25 jaar gesteld. De bijdrage van de school wordt derhalve in 25 jaar afgeschreven.

Alle aanschaffingen die betrekking hebben op duurzame gebruiksmiddelen worden geactiveerd. De afschrijving geschiedt lineair. De afschrijvingstermijn voor inventaris en apparatuur is 5 tot 20 jaar. De afschrijvingstermijn voor ICT is 5 jaar. De afschrijving van groot onderhoud vindt in componenten plaats waarbij de termijnen worden gehanteerd van het meerjaren-onderhoudsplan.

De activa is gewaardeerd tegen verkrijgings- dan wel vervangingsprijs.

Vlottende activa

Debiteuren

De debiteuren zijn opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van een kleine voorziening wegens oninbaarheid. De voorziening is per debiteur individueel bepaald.

Vorderingen

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Passiva

Eigen vermogen

Algemene reserve

Het resultaat wordt deels toegevoegd aan de reserve. Er zijn geen andere mutaties gedaan op de algemene reserve.

Bestemmingsreserve

Bestemmingsreserve ouderschapsverlof

Voor het personeel heeft het recht om betaald ouderschapsverlof op te nemen. Voor de ontstane rechten is een bestemmingsreserve gevormd. Waardering vindt per werknemer plaats op basis van de kinderen waar recht op ouderschapsverlof voor bestaat. Vervolgens wordt 90% van de berekende verplichting gereserveerd. Bij opname van het ouderschapsverlof vallen de gereserveerde bedragen vrij. De hoogte van de reserve is aangepast aan de CAO-lonen die gelden op 31-12-2021.

Bestemmingsreserve BAPO

De bestemmingsreserve BAPO is vanaf 1 januari 2010 ontstaan vanuit de voorziening uitgestelde BAPO. De BAPO-uren die door werknemers worden gespaard worden toegevoegd aan de reserve. Bij opname van de BAPO-uren vallen de gereserveerde bedragen vrij. De reservering vindt plaats tegen de normbedragen per uur zoals deze vermeld staan in de meest recente CAO-VO. Voor de BAPO wordt 95% van de berekende verplichting gereserveerd. De hoogte van de reserve is aangepast aan de CAO-lonen die gelden op 31-12-2021.

Bestemmingsreserve Taakstelling

In verband met de krimp van de school is een bestemmingsreserve in 2017 gevormd voor kosten die zullen ontstaan bij de herverdeling van personeel. Dit kan zijn opleiding, coaching, outplacement of keuzepensioen.

Bestemmingsreserve NPO

De niet bestede subsidiegelden NPO zijn toegevoegd aan de reserve NPO. Deze reserve zal de komende 2 schooljaren worden ingezet.

Bestemmingsreserve Leermiddelenfonds

De publieke bestemmingsreserve heeft als doel de nivellering van de overschotten of tekorten van de lumpsum subsidie Leermiddelen. De tekorten worden aangevuld uit de private bestemmingsreserve Leermiddelenfonds. Deze is in het verleden voortgekomen uit de bijdrage van ouders aan de leermiddelen.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

De reserve schoolfonds heeft als doel de nivellering van de overschotten of tekorten van de vrijwillige ouderbijdrage. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd aan de (oudergeleding van de) MR.

Bestemmingsreserve Schoolspecifieke activiteiten

De reserve schoolspecifieke activiteiten heeft als doel de nivellering van de overschotten of tekorten van alle activiteiten. Tegelijkertijd is dit een reserve voor calamiteiten en annuleringen vanwege calamiteiten.

Reserve Sociaal Fonds

De reserve is gevormd om een handreiking te bieden aan gezinnen in financiële moeilijkheden. Gezinnen kunnen aanspraak doen op dit fonds. De schoolkosten van de leerling wordt dan vanuit dit fonds betaald.

Voorzieningen

Voorziening spaarverlof

Op basis van de aangescherpte verslagleggingsrichtlijnen is het gespaarde verlof verantwoord als voorziening.

Voorziening ambtsjubileum

Een voorziening is gevormd voor toekomstige gratificaties bij ambtsjubileum. Er is gekozen voor een berekeningsmethodiek van € 700,- per Fte in dienst op 31 december.

Voorziening Persoonlijk Budget

Alle medewerkers recht op een persoonlijk budget van verlof. Medewerkers hebben de mogelijkheid om maximaal 4 jaar de verlofuren te sparen. Daarna worden gespaarde uren gekapitaliseerd. Per fulltime FTE is recht op 50 uur. Voor de gespaarde uren is een voorziening gevormd. Bij uitbetaling wordt in de CAO een berekeningswijze genoemd van $1/138 \times$ bruto maandloon. Bij de vorming van de voorziening is dezelfde berekeningswijze toegepast.

Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen ook de rechten op 120 uur sparen. Bij opname van de uren heeft de werknemer een eigen bijdrage van 50%. De pensioenopbouw is 100%. Derhalve wordt het percentage voor de voorziening gesteld op 60% van het uurloon. Voor de voorziening is het ook plausibel om een haalbaarheidspercentage te rekenen. Conform andere voorzieningen en/of reserves wordt een percentage genomen van 90%.

De voorzieningen PB50 en PB120 zijn aangepast aan de geldende CAO-lonen per 31-12-2021.

Voorziening WW-uitkering

Vanaf 2015 wordt een voorziening gevormd voor WW-uitkeringen. De werkgever is eigenrisicodragers voor 25% van de WW-uitkering van ex-werknemers. In het jaar van ontstaan van de verplichting wordt de verplichting verwerkt. De verplichting is gebaseerd op een werkhervattingskans van de ex-medewerkers. Het UWV is actueel met informatie omtrent ex-werknemers.

Vanwege de tijdelijke aanstellingen in het kader van de subsidie NPO is 5% van de baten ten gunste gebracht aan de WW-voorzieningen. Zo wordt voorzien in de verplichtingen die ontstaan na beëindigen van de tijdelijke NPO-benoemingen.

Kortlopende schulden

Vakantiegeld en bindingstoelage

Hieronder is opgenomen het nog niet uitbetaalde vakantiegeld en bindingstoelage.

Overlopende passiva

Hieronder zijn opgenomen: nog niet afgewikkelde excursies, werkweken, e.d.

Bepaling van het exploitatiesaldo

Lasten en baten worden toegerekend aan het jaar waar ze op betrekking hebben.

De baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd, tenzij anders vermeld. Verder worden eventuele lasten en risico's die hun oorsprong vinden in het verslagjaar, maar pas op later datum tot uiting komen, opgenomen in het verslagjaar.

Baten

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW.

Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clause) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen.

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten,

provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Lasten

Personele lasten

Hieronder zijn alle personele lasten opgenomen inclusief de kosten voor onderhouds- en schoonmaakpersoneel welke in dienst zijn van de CSG Willem de Zwijger.

Uitkeringen

Onder de uitkeringen zijn de volgende posten opgenomen: uitkeringen als gevolg van zwangerschap, wia-uitkering en premierestitutie WGA/WAO.

Overige lasten

Alle huisvestingslasten, administratieve en overige lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Hieronder vallen ook de materiële kosten die ten laste komen van de diverse subsidies.

Vanwege een DUO-herverdeling van de materiele lasten, wijken de bedragen van 2020 af van het Jaarverslag 2020. Dit geldt alleen voor de onderverdeling. Het totaal aan materiele lasten is niet gewijzigd.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

11 Balans (na resultaatsbestemming)

		31-12-2021	31-12-2020
		€	€
1	Activa		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	1.595.257	1.664.775
		1.595.257	1.664.775
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	98.844	74.670
1.7	Liquide middelen	2.656.751	1.983.047
		2.755.595	2.057.717
	Totaal activa	4.350.852	3.722.493
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	3.429.455	2.970.757
2.2	Voorzieningen	386.314	271.416
2.4	Kortlopende schulden	535.083	480.322
	Totaal passiva	4.350.852	3.722.493

12 Staat van baten en lasten

		realisatie 2021 €	begroting 2021 €	realisatie 2020 €
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	8.135.089	7.121.604	7.325.213
3.2	Overige overheidsbijdragen	78.848	60.000	80.633
3.5	Overige baten	133.001	268.294	214.023
		<u>8.346.938</u>	<u>7.449.898</u>	<u>7.619.869</u>
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	6.628.123	6.452.621	6.574.993
4.2	Afschrijvingen	209.415	205.418	192.340
4.3	Huisvestingslasten	157.728	140.050	158.017
4.4	Overige lasten	884.240	853.170	763.695
		<u>7.879.506</u>	<u>7.651.259</u>	<u>7.689.046</u>
	Saldo baten en lasten	467.432	201.361-	69.176-
6	Financiële baten en lasten	8.734-	2.750-	3.486-
	Totaal resultaat	458.698	204.111-	72.663-

13 Kasstroomoverzicht

	2021 €	2020 €
Kasstroom uit operationele middelen		
Saldo Baten en Lasten	467.432	69.176-
Aanpassing voor:		
- Afschrijvingen	198.555	83.891
- Mutaties voorzieningen	114.898	23.354
- Mutaties eigen vermogen	-	-
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	24.174-	80.048
- Schulden	54.761	135.550-
	<u>811.474</u>	<u>17.431-</u>
Ontvangen interest	8.734-	3.487-
	<u>802.741</u>	<u>20.918-</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	139.898-	183.785-
Desinvesterings in materiële vaste activa	10.860	108.449
Mutaties financiële vaste activa	-	-
	<u>129.037-</u>	<u>75.336-</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties kredietinstellingen	-	-
	<u>-</u>	<u>-</u>
Mutatie liquide middelen	673.703	96.254-
Stand liquide middelen primo boekjaar	1.983.047	2.079.301
Mutatie liquide middelen	<u>673.703</u>	<u>96.254-</u>
Stand liquide middelen ultimo boekjaar	2.656.750	1.983.047

14 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1.1.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen & terreinen €	Inventaris & apparatuur €	Computers & software €	Totaal €
Aanschafwaarde 1 januari 2021	2.018.557	651.985	346.478	3.017.020
Afschrijving t/m 2020	779.928-	393.838-	178.479-	1.352.245-
Boekwaarde 1 januari 2021	1.238.629	258.147	167.999	1.664.775
Investerings 2021	52.181	79.319	8.398	139.898
Afschrijving 2021	71.801-	73.480-	64.134-	209.415-
Desinvestering	-	3.654-	7.206-	10.860-
Afschrijving desinvestering	-	3.654	7.206	10.860
Aanschafwaarde 31 december 2021	2.070.738	727.650	347.670	3.146.057
Afschrijving t/m 2021	851.729-	463.664-	235.406-	1.550.800-
Boekwaarde 31 december 2021	1.219.009	263.985	112.263	1.595.257

1.5 Vorderingen

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
1.5.1 Debiteuren	33.338	33.231
1.5.7.1 Vooruitbetaalde facturen	28.719	27.910
1.5.7.2 Vooruitbetaald schoolspec act	21.192	10.858
1.5.7.3 Nog te ontvangen	13.120	0
1.5.7.4 Overlopende activa overige	2.476	2.671
	98.844	74.670

1.5.9 Af: voorziening wegens oninbaarheid

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
Stand per 1 januari	431	942
Ottrekking		
Dotatie/vrijval	-431	-511
Stand per 31 december	0	431

1.7 Liquide middelen

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
1.7.1 Kasmiddelen	190	113
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.639.755	1.964.043
1.7.3 Simpled Card	16.805	18.891
	2.656.751	1.983.047

De tegoeden op bankrekeningen betreffen de maandelijkse bijdragen van het ministerie, subsidies en ouderbijdragen die ter vrije beschikking staan. De liquide middelen zijn t.o.v. 2020 toegenomen met €675.000. Deze mutatie is veroorzaakt door de NPO-gelden en wordt nader toegelicht in 12.

Kasstroomoverzicht.

2.1 Eigen Vermogen

	Stand per 31-12-2020 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2021 €
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	2.082.986	19.936		2.102.922
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	673.632	438.500	-	1.112.132
2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	214.139	262	-	214.401
	2.970.757	458.698	-	3.429.455

Vooruitlopend op de goedkeuring door het toezichthoudend bestuur is het resultaat over 2021 toegerekend aan de algemene en bestemmingsreserves. Voorgesteld wordt het exploitatieresultaat €458.698 als volgt toe te rekenen:

Ten gunste/(laste) van de Algemene reserve	19.936	2.102.922
Ten gunste/(laste) van de Bestemmingsreserves (publiek)	438.500	1.112.132
Ten gunste/(laste) van de Bestemmingsreserves (privaat)	262	214.401
	458.698	3.429.455

De algemene reserve is met name bedoeld als buffer voor de jaarlijkse exploitatie van de school, zowel voor materiële uitgaven als ook voor de personele bekostiging. Enerzijds is dat direct aan de orde op het moment dat zich een negatief exploitatiesaldo manifesteert en anderzijds ter gedeeltelijke ondersteuning van de jaarlijkse exploitatie met de rentebaten vanuit de reserves. De Algemene reserve is beschikbaar voor benoemde en gekwantificeerde risico's voortkomend uit de risicoinventarisatie (continuïteitsreserve). Er is een risicoinventarisatie uitgevoerd ter bepaling en onderbouwing van een minimaal weerstandsvermoeden. In de continuïteitsrapportage wordt hier nader op ingegaan.

	Stand per 31-12-2020 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2021 €
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)				
2.1.1.2b Reserve ouderschapsverlof	67.812	1.575		69.386
2.1.1.2c Reserve Bapo	50.425	30.023-		20.401
2.1.1.2e Reserve leermiddelen	415.396	13.279-		402.117
2.1.1.2d Reserve taakstelling	140.000	-		140.000
2.1.1.2f Reserve NPO	-	480.227		480.227
	673.632	438.500	-	1.112.132

Voorafgaand aan het moment dat het sparen van Bapo-uren (tegenwoordig LPB verlof) niet meer is toegestaan is voor de reeds opgebouwde Bapo-rechten een reserve gevormd. De komende jaren zal deze reserve door opname en inzet van oude spaarsaldi volledig vrij vallen.

De reserve lesmateriaal is voor het 'oude' deel opgenomen als private bestemmingsreserves. Vanaf de invoering van de 'gratis schoolboeken' is de reserve leermiddelen een publieke bestemmingsreserve. In 2021 is er €13.279 meer aan leermiddelen uitgegeven dan aan subsidie is ontvangen. Dit is via resultaatmutatie onttrokken aan de reserve.

Het deel van de NPO dat in 2021 niet is uitgegeven is toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO.

	Stand per 31-12-2020 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2021 €
2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)				
2.1.1.3a Reserve Schoolfonds	98.675	5.829		104.504
2.1.1.3b Reserve Leermiddelen	58.847	-		58.847
2.1.1.3c Reserve Schoolspectifieke activiteiten	36.618	5.568-		31.050
2.1.1.3d Reserve Sociaal fonds	20.000	-		20.000
	214.139	262	-	214.401

De verschillende bestemmingsreserves worden ingezet op het moment dat de daarop betrekking hebbende uitgaven de inkomsten overstijgen. Andersom worden eventuele overschotten op de betrokken activiteiten geboekt ten gunste van deze reserves.

Verdeling eigen vermogen naar risico vermogen

	Stand per 31-12-2021 €
Beschikbaar voor risico's:	
algemene reserve	2.102.922
reserve taakstelling	140.000
	2.242.922
Vanwege karakter bestemmingsreserve niet beschikbaar:	
reserve Ouderschapsverlof	69.386
reserve Leermiddelen	402.117
reserve Bapo	20.401
reserve NPO	480.227
bestemmingsreserves (privaat)	214.401
	1.186.533
	3.429.455

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2021 €	Dotaties €	Onttrekkingen €	Stand per 31-12-2021 €	Kortlopend deel <1 jaar €	Langlopend deel >1 jaar €
2.2.1 Personele voorzieningen	271.416	133.180	18.281-	386.314	90.269	296.045
	271.416	133.180	18.281-	386.314	90.269	296.045

De omvang van de voorzieningen is dit verslagjaar toegenomen en kan als volgt worden toegelicht.

2.2.1 Personele voorzieningen

2.2.1.2 Spaarverlof	37.250	-	-	37.250	3.725	33.525
2.2.1.3 Persoonlijk Budget 50	135.144	41.289	956-	175.476	35.095	140.381
2.2.1.3 Persoonlijk Budget 120	-	2.635	-	2.635	264	2.372
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	52.125	-	678-	51.447	10.289	41.158
2.2.1.5 Werkeloosheidsbijdragen	46.896	63.697	16.647-	93.947	20.313	73.634
2.2.1.6 Langdurig ziekteverzuim	-	25.558	-	25.558	20.583	4.975
	271.416	133.180	18.281-	386.314	90.269	296.045

De voorziening verlofsparen is gelijk gebleven.

De cao VO biedt elke werknemer de mogelijkheid om jaarlijks een persoonlijk budget van 50 uur te sparen. Er is per werknemer een inventarisatie van het gespaarde aantal uren op balans gemaakt. Dit saldo wordt omgerekend tegen het uurloon (1/138ste van het bruto maandsalaris). Op balansdatum is voorziening benodigd van € 177.389. De kapitalisatie van uren is in 2021 losgelaten. De herberekening is opgenomen in de voorziening.

De cao VO biedt de werknemer van 57 jaar en ouder om jaarlijks een persoonlijk budget van 120 uur te sparen, bovenop het sparen van 50 uur. In 2021 is voor het eerst door medewerkers deze uren gespaard. Vanwege de eigenbijdrage is de voorziening gevormd voor 60% van het uurloon met een haalbaarheidspercentage van 90%. Op de balansdatum is een voorziening benodigd van € 2.635.

De jubileumvoorziening is ter dekking van de toekomstige jubilea-verplichtingen. Per FTE wordt € 700 in een voorziening aangehouden.

Als werkgever is de WZ financieel verantwoordelijk voor het individuele deel van ww-uitkeringen, alsmede eventuele bovenwettelijke en aansluitende uitkeringen van oud medewerkers. In 2021 is € 16.647 aan de voorziening onttrokken. Dit betreffen verminderingen i.v.m. verrekening van collectieve uitkeringskosten welke maandelijks worden afgerekend.

In 2021 is € 63.697 toegevoegd aan de voorziening vanwege het ontstaan WW-verplichtingen in 2021. Dit is inclusief de toevoeging vanwege NPO.

Op balansdatum kent de organisatie enkele langdurige zieken die naar verwachting niet volledig terugkeren in arbeid. Daarom is er een voorziening voor langdurig zieken gevormd.

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
2.4.3 Crediteuren	77.523	69.244
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	33.689	311
2.4.8 Pensioenen	1.755	-
2.4.10.1 Vooruitontv subsidies OCW	23.081	38.113
2.4.10.2 Vooruitontv subsidies OCW - geoormerkt	-	-
2.4.10.3 Terug te betalen geoormerkte subsidies	-	-
2.4.10.4 Vooruitontvangen ouderbijdragen	33.587	43.435
2.4.10.5 Vooruitontvangen schoolspec activiteiten	15.590	42.714
2.4.10.6 Vakantiegeld	196.644	188.209
2.4.10.7 Bindingstoelage	18.196	20.256
2.4.10.8 Vakantiedagen, overwerk	78.478	52.570
2.4.10.9 Overige overlopende passiva	56.539	25.470
	535.083	480.322

2.5 Model G

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie-beschikking geheel uitgevoerd en afgerond.
Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	
Inhaal- en ondersteuningsprogramma:	IOP-42608	16-10-2020	ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma:	IOP-42608	12-7-2021	ja
Voorkomen onnodig zittenblijven	VOZ21171	25-5-2021	ja
Schoolkracht	SK20-05TA	15-4-2021	ja
Capaciteitstesten			ja

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar:
Geen mutaties in 2021.

G2.A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar:
Geen mutaties in 2021

15 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende overeenkomsten

In 2019 is een contract gesloten met VanDijk Educatie voor de levering van leermiddelen. Dit is een 3-jarig contract met de verlenging. Jaarlijks wordt ongeveer € 175.000 ingekocht bij VanDijk Educatie.

In 2021 is gestart met de Europese Aanbesteding voor een nieuw contract. Dit in samenwerking met 3 andere scholen. Bij het opstellen van het Jaarverslag 2021 is bekend dat Iddink de aanbesteding heeft gewonnen. Vanaf schooljaar 2022-2023 zorgt Iddink voor de levering en verspreiding van de leermiddelen.

Vordering OC&W inzake overgang Lumpsum

De vordering op het ministerie van OCenW is volgens de richtlijnen van de Jaarverslaggeving niet opgenomen als een vordering op de balans maar opgenomen als een 'niet in de balans opgenomen recht'. De grootte van de vordering is van de personele lumpsum, dit is € 450.806.

16 Overzicht verbonden partijen

Er zijn geen meerderheidsdeelnemingen of deelnemingen waarin de CSG Willem de Zwijger een beslissende zeggenschap heeft.
Hieronder volgen de overige verbonden partijen.

Overige verbonden partijen

- Vereniging Samenwerkingsverband Voortgezet (speciaal) Onderwijs Midden-Holland en Rijnstreek te Gouda, gebiedscode 33.3
KvK-nummer: 24311882
Juridische vorm: vereniging
Statutaire zetel: Gouda
Code activiteiten: 4 (overig).
- Stichting Perspectief te Alphen aan de Rijn
KvK-nummer: 28089524
Juridische vorm: stichting
Statutaire zetel: Alphen aan de Rijn
Code activiteiten: 4 (overig).

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

3.1 Rijksbijdragen

		werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	6.941.274	6.648.788	6.814.068
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.193.815	472.816	511.145
		8.135.089	7.121.604	7.325.213

Ten opzichte van de begroting zijn de totale Rijksbijdragen €501.903 (7,1%) hoger. Deze kunnen als volgt worden toegelicht.

3.1.1	Rijksbijdragen OCW			
3111	Bekostiging personeelskosten	5.997.479	5.739.659	5.859.778
3112	Bekostiging exploitatiekosten	717.821	702.978	730.838
3113	Vermindering ivm collect uitk kst	65.495-	80.000-	74.620-
3114	Bekostiging lesmateriaal	291.469	286.151	298.072
		6.941.274	6.648.788	6.814.068

In oktober 2021 is een onderhandelaarsakkoord cao VO 2021 gesloten. Hierin is afgesproken dat een eenmalige uitkering wordt uitgekeerd van € 800 per fulltime FTE. De eindejaarsuitkering is verhoogd naar 8,33%. Dit zien we terug in de bekostiging personeelskosten.

3.1.2	Overige subsidies OCW			
503142	Doorstroomprogramma vmbo-havo	2.412	11.667	5.288
503146	Functiemix randstadregio's	138.613	136.500	139.567
503147	Prestatiebox VO	102.318	303.149	316.278
503148	Vroegtijdig Schoolverlaten	25.851	11.500	26.150
504010	NPO	627.099		
504011	EHK	109.967		
504012	IOP	62.700		4.800
504013	Capaciteitstesten	13.200		
504014	Schoolkracht	30.000		
504015	Voorkomen onnodig zittenblijven	24.000		3.600
504016	NPO Examen	50.326		
520092	Lerarenbeurs	7.329	10.000	15.462
		1.193.815	472.816	511.145

De prestatiebox is grotendeels toegevoegd aan de lumpsum. Dit is een wijziging tov de begroting.

De NPO gelden zijn volledig vrijgevalen in het resultaat. Het niet uitgegeven deel is toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO.

Dit wordt in 2022 en 2023 uitgegeven zonder dat daar in de exploitatie baten tegenover staan.

Zie ook de tabellen op blz 53.

3.2 Overige overheidsbijdragen

		werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
321	Projectgelden gemeente	3.177-	-	7.382
322	Zorgmiddelen	82.025	60.000	73.251
		78.848	60.000	80.633

De zorgmiddelen betreffen de ontvangen ondersteuningsmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek.

De gemeente Krimpenerwaard verstrekt een subsidie voor de anti-pest en anti-alcohol campagne. Vanwege de Corona-maatregelen is het niet gelukt om alle uit te voeren. Een deel van de subsidie 2020 is derhalve in 2021 terugbetaald.

3.5 Overige baten

	werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
351 Verhuur	10.667	15.000	8.260
352 Detachering personeel	20.922	-	20.351
355 Ouderbijdragen	98.160	253.269	180.646
356 Overige	3.252	25	4.766
	133.001	268.294	214.023

In 2021 zijn wegens Covid-19 maatregelen veel excursies en activiteiten niet doorgegaan. De ouderbijdragen vallen hierdoor lager uit dan begroot.

4.1 Personeelslasten

	werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	6.235.239	6.116.284	6.197.716
4.1.2 Overige personele lasten	426.437	341.337	378.751
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	33.554-	5.000-	1.474-
	6.628.123	6.452.621	6.574.993

4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

4111 Lonen en salarissen	4.815.868	4.741.578	4.819.586
4112 Sociale lasten	634.364	616.053	626.352
4113 Pensioenlasten	785.008	758.652	751.779
	6.235.239	6.116.284	6.197.716

De loonkosten liggen 3% hoger dan voor 2021 is begroot. Deze overschrijding valt uiteen in een prijseffect en een FTE-effect. Het prijseffect is vanwege de CAO afspraken en deze zijn gecompenseerd door een hogere lumpsum. Ondanks kleine uitbreidingen vanwege de subsidies is het aantal FTE's gedaald ten opzichte van de begroting. Dit heeft een gunstig effect op de totale loonkosten.

Verdeling personeel in gemiddeld fte in kalenderjaar

Onderwijzend personeel	51,9	54,8
Directie	4,0	3,1
Onderwijsondersteunend personeel	18,7	18,7
	74,7	76,6

4.1.2 Overige personele lasten

4121 Dotaties personele voorzieningen	100.190	9.887	39.799
4122 Lasten personeel niet in loondienst	168.955	141.750	218.864
4123 Overig	157.292	189.700	120.088
	426.437	341.337	378.751

De dotaties aan personele voorzieningen vallen hoger uit dan begroot. Dit komt met name door de benodigde voorziening voor de WW-bijdragen. En de dotatie aan de voorziening PB50. Er zijn in 2021 veel uren gespaard, meer dan het dubbele van 2020. De Covid-19 maatregelen zijn hiervan grotendeels de De grootste kostenpost onder 4.1.2.3 Overig betreft scholingskosten. Met €104.582 aan kosten blijven deze binnen het budget van €177.000.

4.1.3 Uitkering UWV

4.1.3 Ontvangen uitkeringen UWV	33.554-	5.000-	1.474-
	33.554-	5.000-	1.474-

Vanwege de WAZO- uitkeringen en de no-risk bepalingen is in 2021 meer uitkering ontvangen dan begroot.

4.2 Afschrijvingen

	werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
422 Afschrijving Gebouw	71.801	86.153	66.533
423 Afschrijving Inventaris	73.480	52.243	56.033
424 Afschrijving Overig	64.134	67.022	69.774
	209.415	205.418	192.340

De afschrijvingen wijken af van de begroting. Diverse investeringen zijn als componenten (gebouw én inventaris) geactiveerd terwijl deze in de begroting als 1 post zijn opgenomen.

4.3 Huisvestingslasten

	werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
431 Huurlasten	14.482	14.500	14.342
433 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	50.616	33.750	34.786
434 Energie en water	65.619	60.000	66.488
435 Schoonmaakkosten	16.036	21.000	28.053
436 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	5.961	8.800	6.265
438 Overige huisvestingslasten	5.014	2.000	8.084
	157.728	140.050	158.017

In de kosten voor onderhoud zijn de uitgaven opgenomen voor de ventilatie-aanpassingen, brandblusmiddelen en brandmeldinstallatie. Verder is veel klein onderhoud aanleed.

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie en beheer	285.331	217.900	217.855
4.4.2 Inventaris en apparatuur	17.844	24.975	31.180
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	483.642	393.040	338.701
4.4.4 Leerlingactiviteiten	97.423	217.255	175.959
	884.240	853.170	763.695

4.4.1 Administratie en beheer

4411 Automatisering	101.133	82.300	77.218
4412 Contributies	20.718	20.000	19.682
4413 Accountantskosten	22.655	15.000	16.940
4414 Porti	8.139	3.200	5.595
4416 Telefoonkosten	1.103	500	518
4417 Kantoorbenodigdheden en Repro	2.979	3.400	2.345
4418 Drukwerk	3.237	3.000	2.370
4419 Licenties overig	59.466	57.500	61.884
44110 Abonnementen en literatuur	1.513	500	1.835
44111 Arbo	-	-	-
44112 Diversen	64.389	32.500	29.469
	285.331	217.900	217.855

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

Kosten onderzoek jaarrekening	22.655	15.000	16.940
Andere controleopdrachten	-	-	-
Adviezen op fiscaal terrein	-	-	-
Overige niet-controlediensten	-	-	-
	22.655	15.000	16.940

4.4.2 Inventaris en apparatuur

4422 Kopieer/Reprokosten	17.303	22.975	17.983
4423 Onderhoud inventaris gymzalen	541	2.000	13.197
	17.844	24.975	31.180

4.4.3 Leer- en hulpmiddelen

4431 Leermiddelen fonds	293.008	299.525	232.049
4433 Leermiddelen vaksecties	28.364	27.015	21.011
4434 Leerlingbegeleiding & rebound	16.000	4.000	17.149
4435 Toetsen	12.589	8.250	11.673
4437 Onderwijsvernieuwing	5.301	46.000	47.228
4438 Materiele kosten tlv subsidies	125.464	-	1.875
4439 Overige leermiddelen	2.916	8.250	7.715
	483.642	393.040	338.701

De materiele kosten die ten laste van de subsidies zijn gekomen bedragen € 125.000. Dit is kosten zoals examentrainingen, software, bijlessen, buddy project, etc etc.

		werkelijk 2021 €	begroot 2021 €	werkelijk 2020 €
4.4.4	Leerlingactiviteiten			
4441	Uitgaven schoolfonds	18.701	27.305	33.181
4442	Schoolspecif activiteiten	58.888	175.000	129.739
4447	Medezeggenschapsraad	1.301	1.750	1.251
4449	Overige	18.534	13.200	11.788
		<u>97.423</u>	<u>217.255</u>	<u>175.959</u>
6.1	Financiële baten			
611	Negatieve rentebaten	5.578	250-	409
		<u>5.578</u>	<u>250-</u>	<u>409</u>
6.2	Financiële lasten			
621	Rentelasten en soortgelijke lasten	3.156	3.000	3.077
		<u>3.156</u>	<u>3.000</u>	<u>3.077</u>

Gezien de huidige rente percentages zijn er geen baten maar is er negatieve rente.

18 Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op CSG Willem de Zwijger van toepassing zijnde regelgeving en klassenindeling.

	Onderwerp	Punten
Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:	Gemiddelde totale baten	4
	Gemiddeld aantal studenten	1
	Gewogen aantal onderwijssoorten	3
	Totaal aantal complexiteitspunten	8

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor CSG Willem de Zwijger is € 149.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van het Toezichthoudend Bestuur bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2021

bedragen x €1

Functiegegevens

Aanvang en einde functievervulling in 2021	M.J. Vader
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	01-01 t/m 31-12
Dienstbetrekking?	1,0
	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	94.656
Beloningen betaalbaar op termijn	18.058
Bezoldiging	€ 112.714

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum € 149.000

Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2020

bedragen x €1

Functiegegevens

Aanvang en einde functievervulling in 2020	J.T. van Heukelum
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	01-01 t/m 31-1
Dienstbetrekking?	1,0
	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	13.712
Beloningen betaalbaar op termijn	1.564
Bezoldiging	€ 15.276

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum € 12.145

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Gegevens 2020

bedragen x €1

A.P. Baak

Functiegegevens

Interim Rector-Bestuurder

Aanvang en einde functievervulling in 2020 01-01 t/m 31-12

Aantal kalendermaanden functievervulling 12,0

Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar 1.018,5

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum

Maximum uurtarief in het kalenderjaar € 193

Maxima op basis van de normbedragen per maand € 282.600

Individueel toepasselijke maximum gehele periode € 196.571

kalendermaand 1 t/m 12

Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)

Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief? Ja

Bezoldiging in de betreffende periode € 139.329

Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 € 139.329

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen -

Bezoldiging € 139.329

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van €1.700 of minder.

J. Huizinga voorzitter

R.P. de Pater lid

T.C. Voorwinden lid

L.G. de Kool lid

J. Eshuis lid

M.E.C. Janssen lid

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen. Er zijn in 2021 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dient te worden vermeld.