



**VOORTGEZET ONDERWIJS**  
**Steenwijkerland-Weststellingwerf**

## Jaarverslag 2021

Postbus 168  
8330 AD Steenwijk  
Telefoon: 0521 - 512220  
E-mail: [info@svosw.nl](mailto:info@svosw.nl)  
Website: [www.svosw.nl](http://www.svosw.nl)

## Inhoudsopgave

1.	Voorwoord van het College van Bestuur .....	3
1b.	Verslag van de Raad van Toezicht.....	5
2.	Organisatie .....	8
3.	Missie en visie .....	9
3.1	Missie.....	9
3.2	Visie.....	9
4.	Wat willen wij bereiken met ons onderwijs? .....	12
5.	Wat hebben wij bereikt met ons onderwijs? .....	16
5.1	Leerlingenaantal.....	16
5.2	Opbrengsten.....	16
5.3	Het onderwijsaanbod.....	17
5.4	Samenwerking in de regio.....	18
5.5	Kwaliteitsbeleid (w.o. toetsing en examinering) .....	20
5.6	Internationalisering.....	20
5.7	Ontwikkelingen SG Eekeringe .....	20
5.8	Ontwikkelingen RSG Tromp Meesters, locatie Lijsterbesstraat.....	21
5.9	Ontwikkelingen Linde College.....	21
5.10	Corona.....	22
5.11	Verantwoording NPO-middelen.....	22
5.11.1	SG EEKERINGE .....	23
5.11.2	RSG TROMP MEESTERS .....	26
5.11.3	LINDE COLLEGE .....	27
6.	Wat verwachten wij van onze medewerkers? .....	30
7.	Medewerkers: Feiten en cijfers .....	32
8.	Voorzieningen .....	34
9.	Financiën.....	35
9.1	Financieel overzicht 2021 .....	36
9.2	Gang van zaken gedurende het verslagjaar.....	41
9.3	Voornaamste risico's en onzekerheden .....	42
9.4	Een passend antwoord op de krimp (de continuïteitsparagraaf 2022-2026).....	45
9.5	Gebeurtenissen na balansdatum.....	48
10.	Bedrijfsvoering/ interne beheersing.....	49
	Jaarrekening 2021 .....	51
	Bijlage 1: Begroting 2022 (incl. Meerjarenbegroting 2022-2026) .....	83

## 1. Voorwoord van het College van Bestuur

Voor u ligt het jaarverslag over 2021 van de Stichting Voortgezet Onderwijs Steenwijkerland-Weststellingwerf (SVOSW). In dit jaarverslag legt het college van bestuur (CvB) verantwoording af over het gevoerde beleid op stichtings- en schoolniveau. Tegelijkertijd wordt een schets gegeven van het algemene bestuursbeleid en worden organisatieontwikkelingen, het personeelsbeleid, het huisvestingsbeleid, de onderwijskundige resultaten en een aantal opvallende ontwikkelingen toegelicht.

Specifiek wordt stilgestaan bij de gevolgen van Covid-19, de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting wat betreft VO Steenwijk en de wijze waarop SVOSW inspeelt op krimp. Ook belichten we de samenwerking met andere onderwijsorganisaties in de regio.

### *Samenstelling college van bestuur*

Het CvB is het bevoegd gezag van CSG Eekeringe, RSG Tromp Meesters (incl. de afdeling maatwerk, van het voormalig VSO Steenwijk), de praktijkschool Tromp Meesters te Steenwijk en het Linde College te Wolvega. Deze instellingen verzorgen voortgezet onderwijs op drie locaties in Steenwijk en op één locatie in Wolvega.

SVOSW had in 2021 tot 1 september een eenhoofdig CvB en vanaf 1 september een tweehoofdig CvB. Op 1 september 2021 is dhr. M.O. Vrolijk benoemd tot lid van het College van Bestuur, naast de heer Lubberdink. Deze uitbreiding van het CvB was een bewuste keuze opdat in de periode tot pensionering van de vertrekkende bestuurder op een zorgvuldige wijze de overdracht van verantwoordelijkheden kon plaatsvinden. De heer Lubberdink is in februari 2022 met functioneel leeftijdsontslag gegaan. Vanaf dat moment bestaat het CvB weer uit één persoon.

### *Nevenbetrekking bestuurders*

Dhr. Lubberdink had alleen onbezoldigde nevenfuncties die alle verband hielden met zijn functie als bestuurder. Hij was lid van het bestuur van het samenwerkingsverband ZO-Friesland en vanaf 1 september 2020 lid van het dagelijks bestuur van het samenwerkingsverband Steenwijkerland-Meppel-Hoogeveen.

Daarnaast was hij vanaf 1 september 2021 lid van de veldadviesraad van de educatieve masteropleidingen van Windesheim.

Dhr. Vrolijk heeft de onbezoldigde nevenfuncties van de heer Lubberdink die met zijn functie als bestuurder van SVOSW verband hielden, overgenomen. Hij is:

- lid van het bestuur van het samenwerkingsverband ZO-Friesland en
- lid van het dagelijks bestuur van het samenwerkingsverband Steenwijkerland-Meppel-Hoogeveen.

Ook is hij betrokken bij de schoolleidersopleiding 1801 als docent en lid van de examencommissie. Dit is een bezoldigde functie.

### *Strategisch beleidsplan*

In 2019 is het strategisch beleidsplan van de stichting vastgesteld. Daarin zijn de missie en visie van SVOSW vastgelegd, evenals de kaders voor de schoolontwikkeling voor de komende jaren. In dit jaarverslag gebruiken wij de thema's uit het strategisch beleidsplan als leidraad voor onze inhoudelijke verantwoording.

### *Terugblik op 2021*

#### *Covid-19*

In 2021 is het onderwijs – net als in 2022 - ernstig beïnvloed door de coronapandemie. Het onderwijs in de scholen moest telkens aangepast worden aan het (met de besmettingscijfers steeds wijzigende) corona-beleid van de overheid. Vanaf 16 maart 2020 tot en met de start van het schooljaar 2020/2021 zijn de scholen grotendeels gesloten geweest en was het onderwijs online. Na de zomervakantie keerden wij weer even terug naar "normale" schooldagen voor leerlingen, ouders en medewerkers. Dat was echter van korte duur. Na de herfstvakantie nam het aantal besmettingen weer snel toe en werd er steeds meer hybride onderwijs verzorgd. Vanaf 14 december 2021 was het onderwijs weer (bijna) volledig online.

Dit alles heeft veel tijd en inventiviteit gevraagd van iedereen die direct of indirect bij het onderwijs betrokken is. We hebben er veel van geleerd. We hebben ervaring opgebouwd met het anders organiseren van het onderwijs en dat heeft bijvoorbeeld geleid tot inzicht in hoe onze scholen het onderwijs in de toekomst "anders" kunnen organiseren.

### *Beleidsontwikkelingen*

Door alle corona-ontwikkelingen heeft de ontwikkeling en implementatie van *nieuw beleid* (kwaliteitsbeleid en een geharmoniseerd hrm-beleid voor alle scholen), vertraging opgelopen. Binnen de beperkende omstandigheden is er tijd geweest en gemaakt om een aantal nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten of af te ronden. Dat geldt specifiek voor<sup>1</sup>:

- afronding van het haalbaarheidsonderzoek naar een besturenfusie met de stichting Voorgezet Onderwijs Ooststellingwerf in Oosterwolde (i.c. het Stellingwerf College)
- versterking van het kwaliteitsgericht werken
- uitvoering van een project in het kader van de incidentele middelen leerlingending
- verdere professionalisering van de ondersteunende processen, het personeelsbeleid en het formatiebeleid. In 2021 is een hoofd bedrijfsvoering benoemd, is het hrm-team versterkt met een personeelsadviseur en is een nieuwe rector benoemd bij RSG Tromp Meesters. De directieraad heeft zich ontwikkeld tot een goede sparringpartner van het bestuur in de beleidsvoorbereiding en heeft inmiddels een stevige positie in de organisatie
- intensivering van de samenwerking tussen de scholen in Steenwijk, waaronder een haalbaarheidsonderzoek naar scholenfusie tussen de scholen in Steenwijk
- huisvesting VO Steenwijk op één locatie. In 2021 heeft de gemeenteraad van Steenwijkerland unaniem instemming verleend aan realisatie van een unilocatie/campus voor het VO. Daarmee is gehoor gegeven aan een langgekoesterde wens van SVOSW. Vanaf de zomervakantie 2021 zijn de voorbereidingen gestart om de nieuwbouw/renovatie op het terrein aan de Lijsterbesstraat in de komende jaren uit te voeren.

Voor de schoolleiding van RSG Tromp Meesters en SG Eekeringe liggen er forse uitdagingen. Dat zijn o.a: uitvoering van de herstelopdrachten die de Inspectie heeft opgelegd (zie hieronder onder *onderwijs*), evenals realisatie van de unilocatie en scholenfusie in Steenwijk (zie hierboven).

### *Onderwijs*

Uiteraard is, ondanks alles, in 2021 de meeste aandacht uitgegaan naar onze kerntaak: het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs op alle scholen is (m.u.v. de HAVO-afdeling en de basisberoepsgerichte leerweg van de afdeling Maatwerk - voormalig VSO-van SG Eekeringe) "van voldoende kwaliteit". In december 2020 was het (uitgestelde) vierjaarlijks onderzoek Bestuur en Scholen van de Inspectie van het Onderwijs, uitgevoerd. Dat onderzoek heeft in 2021 geleid tot een stevige herstelopdracht aan het bestuur (kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur zijn onvoldoende) en aan twee van onze scholen. Vanaf de start van het schooljaar 2021 wordt deze opdracht met hoge prioriteit uitgevoerd.

De effecten van COVID-19 zullen nog lange tijd aandacht vragen. De overheid heeft daar adequaat en ruimhartig op gereageerd met extra financiële middelen voor ondersteuning en begeleiding van leerlingen, inzet van extra medewerkers, aanpassen van de examinering in 2021 en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Alle scholen hebben op basis van een analyse een plan ontwikkeld voor de inzet van deze extra middelen. Vanaf 1 augustus 2021 zijn deze plannen in uitvoering.

### *Financiën*

De financiële situatie van SVOSW is van voldoende niveau. Wij sluiten het jaar af met een positief resultaat in lijn met de opgestelde begroting 2021. Dat maakt het mogelijk om te blijven investeren in goed onderwijs in Steenwijk en Wolvega. De komende jaren hebben wij nog steeds te maken met krimp (en dus dalende inkomsten). Dat maakt dat wij ook in de komende jaren "scherp aan de wind moeten blijven zeilen". Er moeten omvangrijke investeringsbesluiten worden genomen m.b.t. het realiseren van de unilocatie, kwaliteitszorg, personeelsbeleid, scholing en administratieve ondersteuning. Die investeringen zijn (ook) nodig om de per 2023 voorgenomen fusie met het Stellingwerf College vorm en inhoud te geven.

### *Tenslotte*

Ik sluit af met een woord van dank aan alle medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen voor hun begrip en inzet in het afgelopen jaar. Ook bedank ik de heer B.G. J. Lubberdink voor de wijze waarop hij mij heeft ingewerkt en zijn werkzaamheden heeft overgedragen.

Lezers van dit jaarverslag worden van harte uitgenodigd om opmerkingen en/of vragen naar aanleiding van het verslag met ons te delen. Reacties ontvangen we graag via het bestuurssecretariaat van de Stichting: [info@svosw.nl](mailto:info@svosw.nl).

Mark Vrolijk, college van bestuur.

<sup>1</sup> Deze onderwerpen worden in het vervolg van dit verslag uitgebreider toegelicht

## 1b. Verslag van de Raad van Toezicht

### *Visie op toezicht en toezichtkader*

De raad van toezicht (RvT) heeft drie taken: toezichthouden op<sup>2</sup>, klankbord zijn voor en werkgever zijn van het bestuur van SVOSW. Toezichthouden omvat alle aspecten van het functioneren van SVOSW in hun onderlinge samenhang en betreft zowel de feitelijke gang van zaken als de strategie en het beleid voor de toekomst.

De RvT volgt de code Goed Onderwijsbestuur. Richtlijnen en afspraken uit deze code zijn opgenomen en vertaald in het handboek Goed Onderwijsbestuur van SVOSW. Voor de RvT betekent dit onder meer dat hij zich continu goed laat informeren en in verbinding is met wat er gebeurt in de organisatie. Denk aan:

- adequate schriftelijke en mondelinge informatievoorziening
- schoolbezoeken, gesprekken met medewerkers (onderwijzend en ondersteunend personeel en management) en de GMR (inclusief oudergeleding)
- aandachtcommissies per school.

De RvT evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren, toetst of sprake is van belangenverstremming met (neven)functies van zowel het bestuur als de leden RvT en verantwoordt zijn werkzaamheden in dit hoofdstuk van het bestuursverslag.

### *Samenstelling RvT*

Eind 2021 bestond de raad uit de volgende 5 personen (drie vrouwen, twee mannen):

Naam	Functies in RvT 2021	(Neven)functies 2021	Einde termijn
Geiske Tol	- Voorzitter RvT - Lid Remuneratiecommissie	- Directeur Vitur bestuur en management - Lid RvT Almeerse Scholengroep	1/8/2023 (2 <sup>e</sup> )
Sellie Weistra	- Vicevoorzitter RvT - Voorzitter Remuneratiecommissie - Voorzitter Financiële commissie	- Directeur bedrijfsvoering a.i. Veiligheidsregio Fryslân (tot 1-4-2021) - Coach Weistra Coaching & Interimmanagement - Schaduwmanager Talentperformance Groningen - Lid bestuur Golfclub Havelte (tot 1-3-2021)	1/1/2022 (1 <sup>e</sup> ) 1/1/2023 (2 <sup>e</sup> ) <sup>3</sup>
Inge Soeters	- Lid RvT - Lid commissie Onderwijs, Kwaliteit, HR - Lid commissie Huisvesting	- Bestuurssecretaris Roelof van Echtencollege	1/6/2024 (2 <sup>e</sup> )
Pieter van Essen	- Lid RvT - Voorzitter commissie Onderwijs, Kwaliteit, HR	- Opleidingsmanager International Business, Hogeschool Windesheim - Algemeen lid Raad van Toezicht Stichting Bootvluchteling - Algemeen lid Cliëntenraad Zandhove Zwolle	1/8/2023 (1 <sup>e</sup> ) 1/8/2027 (2 <sup>e</sup> )
Dirk Pieter Halbesma	- Lid RvT - Voorzitter commissie Huisvesting - Lid Financiële commissie	- Manager Vastgoed & Facilities, Hogeschool Windesheim - Vicevoorzitter bestuur Stichting 50 Tinten Groen Assendorp	1/2/2025 (1 <sup>e</sup> ) 1/2/2029 (2 <sup>e</sup> )

Met de benoeming van een nieuw lid in februari 2021, beschikt de RvT over het volgende 'palet' van competenties en kwaliteiten:

- Mw. G. Tol (governance, organisatie)
- Mw. I. Soeters (onderwijskwaliteit/-organisatie)
- Mw. S. Weistra (bedrijfsvoering/financiën/governance)
- Dhr. D.P. Halbesma (huisvesting)
- Dhr. P. van Essen (onderwijskwaliteit)

De leden van de raad volgen desgewenst individuele scholing, informeren elkaar daarover en blijven op de hoogte van landelijke ontwikkelingen.

De RvT wordt sinds september 2020 ondersteund door een secretaris.

### *Werkzaamheden RvT in 2021*

De RvT heeft acht keer regulier vergaderd, evenals in 2020 vanwege corona vaak online.

Daarnaast hebben overleggen plaatsgevonden van de RvT met:

- (leden van) de RvT van SOVOO

<sup>2</sup> Hierin is inbegrepen toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen en benoeming van de externe accountant.

<sup>3</sup> Afspraak bij herbenoeming in december 2021 was: tot de fusie met SOVOO doch uiterlijk tot 1 januari 2023

- (leden van) de GMR en met schooldirecteuren/hoofd stafbureau, docenten, leerlingen etc.

De *jaarlijkse (zelf)evaluatie* van de RvT heeft online plaatsgevonden in mei. Thema's waren: samenspel tussen RvT en bestuur, samenspel tussen RvT en (G)MR, effectiviteit van de RvT, functioneren van de voorzitter en de leden van de RvT, functioneren van de commissies, besluitvorming binnen de RvT, ondersteuning van de RvT en aanvullende normen uit de Code Goed Toezicht.

De uitkomsten van de evaluatie zijn in juni 2021 besproken, met daarbij aandacht voor de verdere professionalisering van de RvT en specifiek de commissie Onderwijs, Kwaliteit en HR. Geconcludeerd is dat het belangrijk is om ook 'andere' vragen te stellen aan de bestuurder. Daarvoor zijn soms andersoortige rapportages nodig. Met de nieuwe bestuurder zijn hierover afspraken gemaakt. Ook is gesproken over een herijking/concretisering van het toezichtkader. Op de *inspiratiedag* onder leiding van een extern deskundige in oktober 2021 – die in zekere zin een vervolg was op de evaluatie – is hiervoor een aanzet gemaakt.

Vanwege corona was er (uitgezonderd de werving voor een nieuwe bestuurder) slechts één keer, in oktober 2021 een *overlegvergadering met de GMR*. Met de GMR is gesproken over:

1. het schooljaar 2020-2021 (wat waren de ervaringen, knelpunten en uitdagingen t.g.v. corona),
2. de uitkomsten van het Inspectieonderzoek (hoe is het rapport ontvangen, hoe worden de eerste stappen ter verbetering ervaren)
3. de uitkomsten van het haalbaarheidsonderzoek naar de bestuurlijke fusie met SOVOO (over mogelijk ongewenste neveneffecten en over het belang van *duurzame* verbeteringen).

De GMR heeft input geleverd voor het profiel van de nieuwe bestuurder en deel uitgemaakt van de selectiecommissie. Over de voorgenomen benoeming van bestuurder heeft de RvT positief advies ontvangen van de GMR.

#### *Onderwerpen in de RvT in 2021*

De volgende onderwerpen vroegen veel aandacht en betrokkenheid van de RvT:

- Het vierjaarlijks onderzoek Bestuur en Scholen van de Inspectie van het Onderwijs  
Vóór de zomer van 2021 werd duidelijk dat de Inspectie niet tevreden was over de kwaliteit van het onderwijs op met name twee SVOSW-locaties. Vanaf dat moment is de RvT – samen met de bestuurder(s) – in nauw contact geweest over duurzame verbeteringen. De verbeter- en toezichtplannen en de tussenrapportages zijn besproken. Ook zijn extra werkbezoeken gebracht aan de scholen.
- De beoogde fusie met Stichting Voortgezet Onderwijs Ooststellingwerf (SOVOO)  
Bij het beoordelen van de fusieplannen heeft de RvT gefocust op het beoordelen van drie doelen/ hoofdpunten van de beoogde fusie:
  - opbrengsten voor het onderwijs (behoud van thuisnabij onderwijs),
  - voordelen van schaalgrootte
  - besturingsfilosofie na de (bestuurlijke) fusie.
 Eind 2021 werd duidelijk dat de fusie niet in 2022 kon plaatsvinden omdat de gemeenten die een rol hebben in dit proces, meer tijd nodig hadden om akkoord te kunnen geven.
- De werving en benoeming van een nieuwe bestuurder voor SVOSW  
Met positief advies van de selectiecommissie (met daarin – vooruitlopend op de fusie - een vertegenwoordiging van de RvT van SOVOO) heeft de RvT per 1 september Mark Vrolijk benoemd als nieuwe bestuurder, tot januari 2022 *naast* Ben Lubberdink. Deze overlap waarborgde een goede overdracht en maakte dat de nieuwe bestuurder snel was ingewerkt.
- Corona  
De RvT heeft zich – net als in het vorige verslagjaar – steeds laten informeren over de gevolgen van Corona voor leerlingen en medewerkers en over hoe de scholen er in slaagden om het onderwijs ('online', fysiek en hybride) door te laten gaan.

De RvT heeft goedkeuring verleend aan besluiten van de bestuurder(s) over:

- de jaarrekening 2020, het jaarverslag 2020 en het accountantsverslag
- de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022 -2026
- de vereniging Van Reest tot Linde, waarin drie scholen: DingeStede, Stad en Esch en SVOSW samenwerken op het gebied van personele en financiële administratie
- de belet-en ontstentenisregeling in het kader van de wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen
- de portefeuilleverdeling van de beide bestuurders en de veranderingen daarin in de periode van 1 september tot januari 2022.

De RvT heeft besloten/vastgesteld:

- de wervings- en selectieprocedure voor een nieuwe bestuurder
- de taken en werkwijze van de commissie Onderwijs, Kwaliteit & HRM.

Besproken zijn – voor zover nog niet genoemd –

- de kwartaalrapportages (elk kwartaal)
- de notulen van de vergaderingen van de RvT-commissies (met extra aandacht voor besproken zaken in de commissie Onderwijs, Kwaliteit & HRM)
- de schriftelijke en mondelinge mededelingen van de bestuurder (elke vergadering).

Het *overleg met de accountant* over de jaarrekening en zijn aanbevelingen, vond plaats in de commissie Financiën in mei 2021, in aanwezigheid van de bestuurder, de (externe) controller en het hoofd Financiën.

#### *Commissies*

De RvT heeft vier commissies: de commissie Onderwijs, Kwaliteit en HR, de remuneratiecommissie, de commissie Financiën en de commissie Huisvesting. Van de commissievergaderingen vindt een terugkoppeling plaats in de RvT vergadering (mondeling of via de notulen).

De RvT vindt het belangrijk om ook actief en zelfstandig informatie te vergaren en heeft daartoe drie aandachtcommissies ingesteld (één voor elke school), die elk uit twee leden van de RvT bestaan. Deze commissies bezoeken enkele malen per jaar de school.

- *Onderwijs, Kwaliteit en HR*

Sinds de zomer van 2021 zijn – in verband met de uitkomsten van het Inspectiebezoek – de vergaderingen van deze commissie geïntensiveerd om als RvT goed ‘vinger aan de pols’ te kunnen houden wat betreft het verbetertraject. Ook heeft de commissie met ingang van het derde kwartaal eigen secretariële ondersteuning.

- *Remuneratie*

De commissie heeft diverse keren overlegd met de bestuurder(s).

- Met de in 2022 vertrokken bestuurder is een jaargesprek gevoerd en zijn afspraken gemaakt over pensionering en vertrekdatum
- Met de gezamenlijke bestuurders is gesproken over de onderlinge samenwerking en overdracht van taken
- Met de nieuwe bestuurder zijn gesprekken gevoerd om te komen tot resultaatsafspraken.

- *Financiën*

De financiële commissie heeft acht keer vergaderd. Er is met de bestuurder(s) gesproken over de financiële 2-maandsrapportages, de jaarrekening, begroting en meerjarenbegroting, de frauderisico-analyse, financieringsmogelijkheden op het gebied van huisvesting (waaronder investeringen in bestaande gebouwen), de besteding van extra onderwijsmiddelen etc. Ook ziet de commissie toe op de juiste besteding van extra middelen, zoals de NPO-gelden en adviseert zij de RvT hierover. Verder is de commissie betrokken in het proces rond controle van de jaarrekening. Twee keer was de accountant aanwezig. In mei vanwege bespreking van de jaarrekening en de goedkeurende verklaring en in november in verband met de pre-audit in het kader van de interne controle.

- *Huisvesting*

Met de benoeming van een toezichthouder met profiel vastgoed en huisvesting (in februari 2021), is de commissie opnieuw ingericht en niet langer onderdeel van de financiële commissie. De leden van de commissie zijn bijgepraat over de bouwplannen en de gemeentelijke ontwikkelingen (gesprekken met wethouders, raadsleden en ambtenaren). Ook is met het bestuur gesproken over het selectieproces voor fase 1 van (de voorbereidingen voor de bouw van) een unilocatie VO in Steenwijkerland.

#### *Tot slot*

De RvT heeft enorme waardering voor hoe iedereen bij SVOSW er het afgelopen jaar in is geslaagd om het onderwijs en alles wat daarmee verbonden is zo goed mogelijk door te laten gaan onder vanwege corona vaak lastige omstandigheden en tegelijkertijd te werken aan duurzame verbeteringen van het onderwijs.

Veel dank daarvoor aan iedereen,

Geiske Tol, voorzitter Raad van Toezicht.

## 2. Organisatie

Binnen de stichting is een institutionele scheiding aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende functie. De bestuurlijke functie is belegd bij het college van bestuur (CvB). Het CvB geeft leiding aan: de rectoren van de scholen (i.c. de rector RSG Tromp Meesters, de rector van het Linde College en de rector van SG Eekeringe) en aan het hoofd bedrijfsvoering.

Het Linde College in Wolvega, SG Eekeringe en de combinatie van RSG Tromp Meesters en de Praktijkschool Tromp Meesters te Steenwijk vormen tot 1 augustus 2020 elk een organisatorische eenheid binnen SVOSW. Vanaf 1 augustus zijn, ter voorbereiding op de concentratie van de huisvesting van het voortgezet onderwijs in Steenwijk op één locatie, de scholen in Steenwijk in twee nieuwe organisatorische eenheden ondergebracht. De zeggenschap en medezeggenschap is aangepast in het gewijzigde handboek Goed Onderwijsbestuur waarin alle organisatieafspraken en bevoegdheden e.d. staan beschreven.

Een belangrijk uitgangspunt in het bestuursbeleid is dat de te onderscheiden scholen, binnen de op bestuursniveau vastgestelde kaders, relatief autonoom zijn in hun onderwijskundige profilering en de wijze waarop zij invulling geven aan het onderwijs, de inzet van personeel, faciliteiten en de organisatiestructuur.



### 3. Missie en visie

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 staan onze ambities en doelen voor de periode tot en met 2023. De schoolplannen van de scholen worden hiervan afgeleid. De schoolplannen worden één keer per vier jaar vastgesteld en jaarlijks geactualiseerd. Het CvB beoordeelt of ze voldoen aan het strategisch beleidsplan en de wettelijke kaders.

Aan het begin van het schooljaar 2021-2022 heeft elke school een *nieuw jaarplan* opgesteld. In verband met de uitkomsten van het vierjaarlijkse onderzoek van de Inspectie (die in augustus 2021 zijn gedeeld met het bestuur en de scholen waar het onderzoek was uitgevoerd)<sup>4</sup>, zijn de schoolplannen op cruciale onderdelen gewijzigd en opnieuw vastgesteld.

De belangrijkste opdracht van (de scholen van) SVOSW is het in standhouden van kwalitatief goed, algemeen toegankelijk en thuisnabij onderwijs voor leerlingen van alle niveaus met respect, waardering en aandacht voor iedereen, ongeacht levensovertuiging en achtergrond. Daarbinnen hebben de scholen ruimte om hun eigen identiteit te behouden en te versterken.

SVOSW vindt dat onderwijs gericht moet zijn op *kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie*. Dat doen wij door een breed onderwijsaanbod aan te blijven bieden. Wij geven prioriteit aan het in standhouden van en het verder ontwikkelen van ons onderwijsaanbod, waar nodig in duurzame samenwerking met andere onderwijsorganisaties. Daarbij richten wij ons de komende jaren op het realiseren van doorlopende leerlijnen voor alle leerlingen en een goede aansluiting op vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkt. De verbinding met de samenleving wordt verstevigd door aansluiting bij ontwikkelingen in de regio.

De wezenskenmerken van de organisatie die wij willen zijn, staan in onze missie en visie en worden zichtbaar in ons beeldmerk. Missie en visie moeten herkenbaar zijn, worden onderschreven, gedeeld en uitgedragen.

#### 3.1 Missie

Onze missie luidt als volgt:

*'Wij verzorgen algemeen toegankelijk, goed en thuisnabij onderwijs. Dat is waar de scholen zich verantwoordelijk voor voelen. Goed onderwijs is onderwijs dat niet alleen en vanzelfsprekend voldoet aan de algemene normen maar ook rekening houdt met wat de leerling in onze regio nodig heeft. Wij dragen zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling. Bij de ontwikkeling/het doen ontwikkelen van cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden wordt rekening gehouden met de verschillende leerstijlen (denkers of doeners of een combinatie van die twee) van leerlingen. Goed onderwijs sluit aan op het vervolgonderwijs, en/of leidt toe tot de arbeidsmarkt. Wij leveren een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen en geven op al onze scholen zichtbaar aandacht aan burgerschapsvorming.'*

#### *Identiteit*

SVOSW is een stichting op algemeen bijzondere grondslag. De scholen hebben verschillende denominaties (openbaar, algemeen bijzonder en christelijk). De wijze waarop wij inhoud geven aan die te onderscheiden identiteit is geborgd in de statuten van de stichting. Op onze scholen is er geen directe relatie meer tussen geloof en schoolkeuze van onze leerlingen. Leerlingen en medewerkers met verschillende geloofsovertuigingen en achtergronden ontmoeten elkaar. Op de scholen wordt vanuit de eigen identiteit van de school inhoud gegeven aan opvattingen over burgerschap, sociale rechtvaardigheid en persoonsvorming. Daarin past ook aandacht voor levensbeschouwing. Het zichtbaar maken van de eigen identiteit van de scholen geschiedt binnen gemeenschappelijke waarden van de stichting en kan en mag verschillen in de accenten.

#### 3.2 Visie

Onze visie beschrijft wat willen we bereiken, waar we ons op richten, wat onze gemeenschappelijke ambitie is (wat onze kernwaarden zijn) en wat willen we zijn. Onze visie is toekomstgericht.

<sup>4</sup> Conclusie uit het onderzoek was dat RSG Tromp Meesters onvoldoende opbrengsten had van de HAVO-afdeling en SG Eekeringe niet voldeed aan de kaders van de Wet op voortgezet Onderwijs (maar aan de kaders van de Wet op de Expertisecentra, waar de Inspectie niet mee akkoord ging).

Leidend in onze visie is:

*Wij geloven dat ieder mens het in zich heeft zich te ontwikkelen tot een waardevol lid van onze samenleving en naar vermogen bij te dragen aan een rechtvaardige samenleving. Wij dragen hieraan bij door leerlingen en medewerkers gelijke kansen te bieden op persoonlijke groei.*

In kernpunten samengevat betekent dit dat:

- 'Wij ons inzetten voor onze leerlingen om hun talenten maximaal te ontplooiën en hun kennis te vermeerderen door eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit in een inspirerende, gastvrije en veilige omgeving aan te bieden.'
- 'Wij uitgaan van de talenten en nieuwsgierigheid van de individuele leerling en uitdagen om op een betekenisvolle, onderzoekende, ondernemende en creatieve manier hun studie als medeverantwoordelijke te benaderen.'
- 'Wij een sterke betrokkenheid bij de persoonlijke ontwikkeling van elke individuele leerling hebben en daar resultaatverantwoordelijk voor zijn.'
- 'Wij leerlingen ondersteunen in hun ontwikkeling tot mondige, zelfstandige en verantwoordelijke (wereld)burgers.'
- 'Wij ruimte bieden aan levensbeschouwelijke vraagstukken en zingeving.'
- 'Wij een kleinschalig georganiseerde, krachtige en veilige leeromgeving aanbieden, die midden in de regionale samenleving staat.'
- 'Wij goed gekwalificeerde medewerkers in alle onderdelen van de organisatie hebben, waarbij iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid heeft en daarover ook verantwoording aflegt.'

#### *Beeldmerk*

We onderscheiden een formele identiteit in de zin van de levensbeschouwelijke richting (hiervoor beschreven) en een informele identiteit, het beeldmerk. Het beeldmerk omvat de richtinggevende kernwaarden (drijfveren) van onze scholen. Onze kernwaarden zijn:

- **Ontmoeting**  
*Op alle onderwijslocaties bevorderen wij de ontmoeting tussen leerlingen en medewerkers met verschillende achtergronden, geloofsovertuigingen en talenten*
- **Veiligheid**  
*Op alle onderwijslocaties is sprake van een voor leerlingen en medewerkers veilige leer- en werkomgeving. Er heest een open en gastvrije sfeer.*
- **Ambitie**  
*Wij zetten ons op alle locaties in op maximale talentontplooiing van onze leerlingen en medewerkers. Wij stimuleren hen uitdagingen niet uit de weg te gaan.*
- **Kwaliteit**  
*Wij bieden al onze leerlingen kwalitatief goed onderwijs en een optimale begeleiding aan.*
- **Professionaliteit**  
*Onze medewerkers zijn professioneel. Zij nemen verantwoordelijkheid, en leggen verantwoording af. Wij geven hen professionele ruimte en realiseren ruimte (tijd) voor de professionele dialoog.*
- **Verbinding**  
*Scholen hebben de ruimte om binnen de richtlijnen van het bestuursbeleid aan hun eigenheid te blijven werken.*

#### *Besturingsfilosofie*

De organisatiestructuur moet optimale voorwaarden creëren voor het behalen van de strategische doelen en ondersteuning bieden aan het primaire proces. SVOSW werkt vanuit het principe: centraal wat moet, decentraal wat kan. Onderwerpen waarvoor centrale kaders gelden zijn: het sHRM beleid, de begroting, het onderwijsaanbod, de onderwijskwaliteit, huisvesting. *Binnen* deze kaders kan elke school eigen keuzes maken hoe zij wil werken.

De besturingsfilosofie komt tot uiting in het handboek "Goed Onderwijsbestuur"<sup>5</sup>. Daarnaast zijn er drie kernthema's die de besturingsfilosofie zichtbaar maken.

Deze zijn:

- **Eenheid in verscheidenheid:** op alle scholen wordt gewerkt vanuit één visie en missie. Tegelijkertijd kan iedere locatie (school of vestiging) daarbinnen een eigen profiel aannemen, behouden en/of ontwikkelen.
- **Professional centraal:** een professional is bij ons een professional. Dat betekent dat van alle medewerkers wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen en daarover verantwoording afleggen. Niet alleen voor het eigen werk maar ook voor de bijdrage aan het realiseren van de team- en schooldoelen.

---

<sup>5</sup> Zie handboek Goed Onderwijsbestuur SVOSW 2019.

- Bevorderen zeggenschap en medezeggenschap.

Wij streven er naar om de zeggenschap van de professional voor het eigen werk te versterken en het eigenaarschap te vergroten.<sup>6</sup> Daarnaast willen wij medezeggenschap versterken, niet zozeer door het aanpassen van wettelijke bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen maar meer door binnen de organisatie een positieve medezeggenschapscultuur te realiseren.

Vanuit deze visie op sturing is af te leiden wat wij onze leerlingen willen meegeven. Wij willen ze opleiden tot mondige, zelfstandige burgers die verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling en leerproces. Alle professionals binnen de organisatie hebben daarin een voorbeeldfunctie.

In 2020 is aan onze kernthema's een vierde toegevoegd.

- Onderwijs maak je samen.

Een belangrijk kenmerk van kwaliteitsrijk onderwijs is dat medewerkers (docenten maar ook alle andere medewerkers) van elkaar leren. Op de beste scholen werkt men meer samen leert men van elkaar. Daarom bevorderen wij samenwerking, op alle niveaus in de organisatie.

### *Strategisch beleidsplan*

In het strategisch beleidsplan zijn onze ambities en doelen voor de komende jaren geformuleerd. Het strategisch beleidsplan is het bestuurlijk kader waarbinnen de scholen hun eigen keuzes en planning maken op het gebied van onderwijs en –ontwikkeling, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en profilering in de lokale gemeenschap. In het jaarverslag beschrijven wij of en op welke wijze de scholen gewerkt hebben aan de ambities en doelen van het strategisch beleidsplan en met welk resultaat. Dat beschrijven wij aan de hand van de volgende thema's:

- Wat willen wij bereiken met ons onderwijs en wat hebben wij bereikt?
- Wat verwachten wij vragen wij van onze medewerkers (feiten en cijfers)?
- Wat vraagt dat van onze organisatie (voorzieningen, financiën, bedrijfsvoering)?
- Wat betekent dit voor de omgeving?

In de volgende hoofdstukken van dit jaarverslag rapporteren wij hierover.

In de aanloop naar de bestuurlijke fusie zal er in 2022 door het nieuwe College van Bestuur voor de nieuwe stichting een nieuw strategisch beleidsplan worden opgesteld.

---

<sup>6</sup> Kaders professioneel statuut SVOSW 2018.

#### 4. Wat willen wij bereiken met ons onderwijs?

Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat haar of hem motiveert en uitdaagt het beste uit zichzelf te halen. Door meer flexibele leerroutes en onderwijs op maat gaan we alle leerlingen uitdagen, meer eigenaarschap geven over het eigen leerproces en stimuleren hun talenten te ontwikkelen.

*Op onze scholen bieden wij leerlingen zo thuisnabij mogelijk onderwijs dat aansluit op hun persoonlijke ontwikkeling, talenten en behoeften. Concreet betekent dit: aansluiten op verschillende leerstijlen, inspelen op wat motiveert, inzicht bieden in talenten, mogelijkheden bieden om tijd- en plaats-onafhankelijk te leren, aanbieden van keuzedelen...*

*In 2020 komen al onze leerlingen een rijkere verscheidenheid aan leersituaties tegen. Op alle scholen wordt maximaal 80% van de onderwijstijd op de klassieke wijze (docent-klas-lokaal-tijd) ingevuld.*

Dat deze doelstelling in 2021 is gerealiseerd heeft vooral te maken met de noodzaak (door COVID) om het onderwijsaanbod anders vorm te geven.

- Op de RSG Tromp Meesters, locatie Lijsterbesstraat en het Linde College is op schooleigen wijze het onderwijs "anders" georganiseerd. De nadruk is komen te liggen op een digitaal klassikaal of hybride onderwijsaanbod.
- Op alle scholen zijn voorbereidingen gestart om in het schooljaar 2021/2022 een rijkere verscheidenheid aan leersituaties aan te bieden. Een voorbeeld daarvan is het verminderen van de klassiek aangeboden lessen en daarvoor meer keuzeprogramma's en/of maatwerklessen aan leerlingen aan te bieden.
- Bij SG Eekeringe is hier al rekening mee gehouden bij de nieuwe lessentabel. Bij het Linde College en RSG Tromp Meesters is hiermee een start gemaakt.

De variëteit in didactische werkvormen is nog te beperkt. Er kan ook nog meer worden ingezet op differentiatie binnen klassenverband en samenhang binnen en tussen vakgroepen.

*Er zijn geen thuiszitters op onze scholen: in 2021 zit op de scholen van SVOSW geen enkele leerling langer dan drie maanden thuis zonder passend onderwijsarrangement.*

We kennen nog steeds een beperkt aantal thuiszitters. Voor deze groep is in goede samenwerking met gemeenten, samenwerkingsverbanden, jeugdzorg en de betrokken scholen in 2019 in Steenwijk een trajectklas "het Thij" van start gegaan. Hier wordt leerlingen een individueel onderwijs- en begeleidingspakket aangeboden. In 2021 hebben we zo het aantal thuiszitters verder kunnen beperken. Het aantal thuiszitters op onze scholen bedroeg op 1 oktober 2021:

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| • CSG Eekeringe      | geen thuiszitters |
| • RSG Tromp Meesters | geen thuiszitters |
| • Linde College      | geen thuiszitters |
| • Praktijkschool     | geen thuiszitters |

De leerlingen die als thuiszitter zijn geregistreerd worden in Wolvega begeleid door het thuiszittersteam van het samenwerkingsverband en/of zijn geplaatst in een onderwijstraject in het Time out lokaal.

*Doelstelling is dat wij op onze scholen het percentage zittenblijvers beperken. Vanaf 2020 is het aantal zittenblijvers op onze scholen maximaal 2,8% Dat is 1% lager dan het landelijk gemiddelde.*

Het landelijk percentage zittenblijvers in het voortgezet onderwijs in Nederland is in het schooljaar 2019/2020 sterk gedaald. Dit heeft vooral met de versoepeling van het overgangsbeleid op de scholen te maken i.v.m. de effecten van COVID-19. Het aantal zittenblijvers landelijk bedraagt in 2019/2020 3,3%. T.o.v. het jaar ervoor is er een halvering van het aantal zittenblijvers en daarmee een trendbreuk.

De scholen van SVOSW zitten daar onder. De RSG TM, Linde College en Eekeringe hebben de doelstelling gerealiseerd.

	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Linde College 2020 - 2021	RSG Tromp Meesters 2020 – 2021	CSG Eekeringe 2020 - 2021	SG Eekeringe (St. straat) 2020 – 2021
Onderbouw	4,1	4,2	3,1	4,4	1,6	5,5		4,5
PRO								0,0
AMG								3,6
Vmbo- basis	6,7	6,9	5,2	6,2	0,0		6,0	1,8
Vmbo- kader	4,2	4,7	3,1	4,3	9,0		4,0	
Vmbo-g/t	8,1	8,8	5,3	9,2	6,7	11,3	6,0	3,6
Havo	11,6	12,4	7,7	13,8	8,1	10,2		
VWO	7,6	7,8	5,0	8,7	3,5	5,5		

Tabel 4.1: Landelijk percentage leerlingen dat blijft zitten naar schoolsoort (n 2020/2021 = 687.935) inclusief scholen SVOSW (bron: Staat van het Onderwijs 2022)

CSG Eekeringe heeft geen subsidie ontvangen. Deze school heeft in het VMBO diplomagericht wel al sinds drie jaar maatregelen genomen om zittenblijven te voorkomen. Op deze school wordt gewerkt met een doorlopend proces van klas 1 naar 2 en een doorlopende proces van 3 naar 4. Daar zit geen doubluredrempel. De school kent geen norm voor zittenblijven, een leerling is op z'n minst een bespreekgeval. Daarmee wordt gekeken naar het toekomstperspectief van de leerling en wordt de leerling niet afgerekend op een hiaat.

*De scholen van SVOSW verzorgen kwalitatief goed onderwijs.*

Wat wij verstaan onder kwalitatief goed onderwijs heeft een harde ("de opbrengsten") en een zachte kant (de kwaliteitscultuur).

Het heeft te maken met

- "in control" zijn (het monitoren en het verbeteren van en de verantwoording over de basiskwaliteit van de opbrengsten) en met
- de visie van de scholen en hoe zij systematisch het gesprek voeren over de ontwikkeling (innovatiekracht, veilig schoolklimaat, leiderschap, gevarieerd onderwijsaanbod, betrokkenheid en eigenaarschap van docenten, toepassing ICT, succesvolle doorstroming naar het vervolgonderwijs, ondersteuningsstructuur, burgerschap, etc.).

Dit is verwerkt in ons kwaliteitsbeleid.

Het doel is dat in de periode 2019-2023 de basiskwaliteit van de scholen van voldoende kwaliteit is. Dat is uitgezonderd de HAVO-afdeling van de RSG Tromp Meesters en de basisberoepsgerichte leerweg van de afdeling Maatwerk (v/h het VSO) het geval.

De harde onderwijsopbrengsten geven vanaf 2020 een vertekend beeld i.v.m. de aanpassingen van de examens in 2020 en 2021 én het hanteren van soepeler overgangsnormen in het schooljaar 2019/2020. De harde opbrengsten zijn terug te vinden op de website Scholen op de kaart.

Over de zachte kant moet opgemerkt worden dat het bestuur daar pas vanaf 2020 op stuurt, omdat prioriteit is gegeven aan het harmoniseren van het kwaliteitsbeleid.

- Binnen de afzonderlijke scholen is er bij Eekeringe al sprake van een redelijk breed gedragen kwaliteitscultuur, al domineert daar vooral nog het gesprek over de opbrengsten. Binnen de afdeling Maatwerk van Eekeringe is dit nog onvoldoende het geval.
- Op het Linde College is sprake van een steeds breder gedragen kwaliteitscultuur. Dit beperkt zich echter tot nu toe vooral tot de harde opbrengsten.
- Op de RSG is er nog onvoldoende sprake van een kwaliteitscultuur. Er zijn echter in 2020 wel flinke stappen gezet.

Het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie heeft duidelijk gemaakt dat er nog een behoorlijke stap gezet moet worden naar het meer gezamenlijk uitvoeren van het kwaliteitsbeleid binnen de stichting, het aanscherpen van de monitoring en evaluatie en het ontwikkelen van een gezamenlijke gedragen en waar te nemen kwaliteitscultuur binnen de scholen van de stichting. Beleidsmatig wordt het kwaliteitsbeleid op onderdelen aangepast om dit uitvoerbaar en transparanter te maken. Met betrekking tot de kwaliteitscultuur is er nu sprake van een stevige bovenschoolse aansturing (CvB en directieraad).

*De scholen van SVOSW hebben hun techniekprofiel versterkt.*

Samen met andere scholen in de regio en het bedrijfsleven werken de scholen van SVOSW aan het versterken en vernieuwen van het techniekonderwijs: in de techniekprofielen van de beroepsgerichte leerwegen van het VMBO en in de onder- en bovenbouw van de theoretische leerweg en de techniekprofielen van het HAVO en VWO. De versterking van het techniekonderwijs richt zich o.a. op:

- beter aansluiten van het onderwijsprogramma op het gebied van techniek van de toekomst (robotica, domotica, digitale vaardigheden, etc.);
- realiseren van een vakmanschapsroute met het MBO gekoppeld aan het leerwerktraject;
- realiseren van een technologieroute gericht op een van de sectoren in het MBO/HBO met het MBO;
- realiseren van een krachtige verbinding met het regionaal bedrijfsleven;
- samenwerking met de Noordwestgroep: een doorgaande drempelloze ontwikkellijn voor jongeren die sociaal-emotioneel en cognitief grote achterstanden hebben;
- mede opleiden en inzetten van hybride docenten in techniek, ICT en technologie.

In 2021 wilden wij een stijging van 5% zien bij de instroom in de sector techniek, resp. de techniekprofielen in HAVO/VWO. Dit is nog niet gerealiseerd. In het verslagjaar hebben wij op onze scholen met een afdeling BWI en/of PIE behoorlijk geïnvesteerd in zowel de kwaliteit van de medewerkers, de inhoud van het onderwijs en de inrichting van de praktijkruimtes. Dat is mede mogelijk gemaakt door de inzet van de incidentele subsidie VBO Techniek. Wij geven daarbij voorrang aan investeringen in nieuwe technieken en technologie.

In 2021 zijn diverse projecten -weliswaar met enige vertraging vanwege COVID-19- uitgevoerd. De extra middelen VBO techniek zijn voor een belangrijk gedeelte ingezet voor de aanschaf van apparatuur en/of professionalisering van de medewerkers. Daarnaast zijn er op de scholen projecten gestart in de onderbouw om alle leerlingen in aanraking te brengen met ict en techniek.

#### Linde College

Het technisch profiel van het Linde College is PIE, produceren installeren en energie. Vanuit de eerste tranche van STO is geïnvesteerd in het moderniseren van het praktijklokaal. Vanuit de tweede tranche (samen met de regio) is meer gekeken naar techniek in het algemeen en leerlingen motiveren voor techniek.

PIE wordt veel gekozen door onze leerlingen in het VMBO. Ook de keuze-element in klas 4 zijn interessant gebleken voor leerlingen uit de andere profielen.

#### RSG Tromp Meesters

RSG Tromp Meesters gebruikt het techlab op de Stationsstraat. In het afgelopen jaar is het vak Sense en Discover (S&D) ingevoerd in leerjaar 1. Gewerkt is aan het concept examenprogramma technologie (pgp-T), een programma waarin de brede toepassing van de techniek in de wereld om ons heen centraal staat. Ook is gewerkt aan het versterkt aanbieden van de richting techniek voor alle niveaus en richtingen in het VO in Steenwijk (de techniek academy).

In het schooljaar 2024 start in het VMBO de Nieuwe Leerweg. Een belangrijk verandering is dat alle leerlingen een praktijkgericht vak volgen. Ook in de HAVO zijn deze ontwikkelingen gaande.

Het uitgangspunt is dat Praktijkgerichte programma's voor het HAVO een bijdrage leveren aan de behoefte van havisten om ook praktisch bezig te zijn. Leerlingen gaan aan de slag met praktische levensechte opdrachten voor externe opdrachtgevers, binnen en buiten de school. Het doel is de beroepsoriëntatie op HBO-niveau te stimuleren en de aansluiting naar het vervolgonderwijs te verbeteren. S&D wordt in schooljaar 2023-2024 uitgebouwd naar leerjaar 3 HAVO en 3 VWO. Onderzocht wordt hoe de richting techniek na leerjaar 3 een vervolg kan krijgen.

*Brede vorming voor alle leerlingen met als doel dat in 2022 alle scholen een curriculum hebben ontwikkeld dat aansluit op de uitgangspunten van curriculum.nu.*

Onderwijs heeft een brede opdracht: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De scholen zien het als hun opdracht om elke leerling de mogelijkheid te bieden hier gericht aan te werken. Dat betekent concreet dat we zichtbaar aan de slag gaan met:

1. De ontwikkeling van het onderwijs conform de uitgangspunten van het nieuwe curriculum voor het basis- en voortgezet onderwijs (curriculum.nu)
2. Werken aan goed burgerschapsonderwijs op elke school.
3. Inzetten op een soepele doorstroom van leerlingen naar het vervolgonderwijs.

4. Heterogene brugklassen ter verbetering van meer gelijke kansen voor alle leerlingen. Effect is dat de studiekeuze VO en vervolgonderwijs wordt uitgesteld.

Curriculum 2023 is opgegaan in onderwijs 2032. Op dit moment is het curriculum nog niet landelijk vastgesteld. De ontwikkeling is door de gevolgen van COVID-19 vertraagd. De scholen zijn op de hoogte van de inhoud en passen dat zoveel mogelijk toe.

SG Eekeringe heeft de ontwikkelingen rondom curriculum.nu in 2021 doorgezet. In de onderbouw kent deze school alleen nog de losse kernvakken Nederlands, Wiskunde en de MVT en verder zijn het de leergebieden uit curriculum.nu (Sport & Bewegen, Mens & Maatschappij, Mens & Natuur, Kunst & Cultuur). Daarnaast hebben wordt op de school, ondanks het afschaffen van de rekentoets, het rekenprogramma overeind gehouden en heeft de school via Levensvaardigheden (methode Leren & Leven) een burgerschapslijn opgezet. Voor de digitale vaardigheden wordt sinds vorig jaar weer gebruik gemaakt van een adaptieve methode die tijdens maatwerkuren wordt aangeboden.

## 5. Wat hebben wij bereikt met ons onderwijs?

### 5.1 Leerlingenaantal

Omdat een voldoende aantal leerlingen de belangrijkste voorwaarde is om een breed en gevarieerd onderwijsaanbod in stand te houden, beschrijven we eerst de ontwikkeling van de leerlingenaantallen.

Alle scholen in onze regio hebben te maken met krimp, al vanaf 2014. Deze zet zich tot 2030 flink door met een daling van bijna 10% t.o.v. 2020. De mate waarin verschilt per school.

- Het Linde College kreeg in 2021 minder leerlingen volgens prognose. Binnen de gemeente Weststellingwerf daalde het marktaandeel ten gunste van Terra Wolvega.
- RSG Tromp Meesters kreeg meer leerlingen dan verwacht. Dat beperkte zich tot de aanmelding voor de locatie Lijsterbesstraat.
- Leerlingen uit de gemeente Steenwijkerland hebben in 2021 minder dan voorheen gekozen voor vergelijkbaar onderwijsaanbod in de aangrenzende gemeenten of voor Eekeringe. De afdeling Maatwerk (v/h VSO) is in 2021 stabiel gebleven. Eekeringe heeft haar marktaandeel in de regio behouden en heeft de prognose ruim gehaald.
- De Praktijkschool heeft in 2021 weer een lichte stijging van het aantal leerlingen t.o.v. de prognose. De daling van het totaal aantal leerlingen is hier omgebogen naar een lichte stijging.

De andere wijze van examineren heeft op alle scholen geleid tot meer geslaagde leerlingen.

Hierdoor is de uitstroom groter dan in voorgaande jaren en de daling van het totaal aantal leerlingen t.o.v. prognose hoger.

#### Leerlingenaantal oktober 2021

	RSG Tromp Meesters	Linde College	CSG Eekeringe Inclusief klas 4 praktijkschool	RSG Praktijkschool	RSG voormalig VSO
Eerste leerjaar	174	247	97	18	12
Tweede leerjaar	217	245	127	12	31
Derde leerjaar	254	279	136	17	36
Vierde leerjaar	296	291	143	10	22
Vijfde leerjaar	181	114		10	5
Zesde leerjaar	50	46		11	4
Totaal:	1172	1222	501	78	110

De leerlingenaantallen nemen af. De instroom voor het profiel Techniek is nog stabiel gebleven in 2021. De versterking van de beroepsgerichte leerwegen en dan m.n. de instroom in de sector Techniek is een belangrijke pijler in de samenwerking met ondernemers in de regio. M.n. de sector Techniek willen wij versterken in Steenwijk.

Dit heeft in 2021 nog niet tot een substantiële wijziging in de belangstelling voor de beroepsgerichte leerwegen van CSG Eekeringe en de RSG Tromp Meesters geleid.

### 5.2 Opbrengsten<sup>7</sup>

Voor het jaar 2020 zijn de opbrengsten verwerkt in de rapportages van de Inspectie maar ze zijn niet geheel vergelijkbaar met voorgaande jaren. Dit heeft te maken met de aanpassing van de examens in 2020 (geen centraal examen) en het soepeler toepassen van de overgangsregels door de scholen. De coronacrisis heeft de resultaten beïnvloed.

Op basis van de opbrengsten 2020 heeft de inspectie (*uitgezonderd* de HAVO-afdeling van de RSG Tromp Meesters en de basisberoepsgerichte leerweg van de afdeling Maatwerk v/h VSO) op alle scholen en onderwijssoorten van SVOSW de basiskwaliteit als voldoende beoordeeld.

Dit betekent dat wij onze doelstelling voor 2021 niet hebben kunnen realiseren. Inmiddels zijn maatregelen genomen om kwaliteit voor die afdelingen op orde te krijgen. Voor nadere informatie over de opbrengsten van de scholen verwijzen wij u naar [www.venstersvoorverantwoording.nl](http://www.venstersvoorverantwoording.nl)

<sup>7</sup> Zie Vensters voor verantwoording /scholen op de kaart



### 5.3 Het onderwijsaanbod

In 2021 hebben we ons onderwijsaanbod kunnen handhaven. Daarbij moet de kanttkening gemaakt worden dat de positie van het beroepsgerichte VMBO in de sector Techniek in Steenwijk nog steeds kwetsbaar is. In het voedingsgebied is echter wel voldoende potentieel aanwezig om de sector Techniek op de langere termijn in stand te houden of te versterken. Dit is één van de prioriteiten binnen VO Steenwijk. In Wolvega is de positie van het beroepsgerichte VMBO sterker. Daar is een start gemaakt met het aanbieden van het profiel D&P in de beroepsgerichte leerwegen om op termijn samen met het Stellingwerf College de krimp van het aantal leerlingen in de sector economie, zorg en welzijn en techniek op te vangen en toch een thuisnabij gevarieerd voorbereidend beroepsonderwijs aan te bieden.

#### *Passend/thuisnabij onderwijs*

Ons doel was om er voor te zorgen dat tenminste 90% van de leerlingen die zware ondersteuning nodig hebben, in de regio thuisnabij onderwijs aan te bieden. Die doelstelling is gerealiseerd. De onderwijsarrangementen zware ondersteuning zijn geconcentreerd in Steenwijk. Daar hebben wij een afdeling Maatwerk (v/h VSO). De leerlingen in deze afdeling zijn gehuisvest in het gebouw aan de Stationsstraat en volgen daar, op basis van een toelaatbaarheidsbeschikking vso met een persoonlijk onderwijsarrangement, een diplomagerichte of arbeidsmarktgerichte opleiding. In 2021 is duidelijk geworden dat het onderwijs dat wij hen bieden moet plaatsvinden binnen de kaders van het regulier voortgezet onderwijs terwijl zij eigenlijk niet in staat zijn om regulier onderwijs te volgen. Bestuur, schoolleiding en medewerkers hebben stappen gezet om het onderwijsaanbod zo in te richten dat kan worden voldaan aan de wet- en regelgeving van het voortgezet onderwijs. Daarnaast zal overleg met Inspectie en OCW moeten leiden tot een passende oplossing voor deze leerlingen. Specifiek voor de doelgroep thuiszitters is in 2020 een trajectklas opgezet. Daar worden leerlingen vanuit het voedingsgebied van SVOSW tijdelijk geplaatst totdat zij weer in staat zijn om deel te nemen aan het regulier onderwijs. Dit aanbod zorgt ervoor dat het aantal thuiszitters op de scholen van SVOSW is geminimaliseerd.

Tenslotte is er in 2021 een onderzoek gestart naar de wijze waarop de ondersteuningsstructuur in Steenwijk in de toekomst moet worden ingericht. Op dit moment is er op drie locaties een uitgebreide ondersteuningsstructuur aanwezig. De krimp van het leerlingenaantal betekent echter ook dat de betaalbaarheid van dit aanbod op drie locaties onder druk komt te staan. Gekeken wordt naar de oprichting van één Expertisecentrum voor het gehele VO in Steenwijk.

#### *Verantwoording doelen en inzet middelen passend onderwijs*

SVOSW heeft een verantwoordelijkheid om alle leerlingen in de regio een zo passend mogelijke onderwijsplek te bieden. De scholen in Steenwijk maken deel uit van het samenwerkingsverband 22.03. Het Linde College maakt deel uit van samenwerkingsverband 21.02. De scholen richten binnen de door het samenwerkingsverband aangegeven kaders in het ondersteuningsplan hun ondersteuningsstructuur Passend Onderwijs in. Met passend onderwijs willen we de volgende doelen bereiken:

1. Elke leerling krijgt een plek die past bij de onderwijs(ondersteunings-)behoefte.
2. Een leerling volgt regulier voortgezet onderwijs (incl. leerwegondersteunend onderwijs en praktijkonderwijs) als dat kan.
3. Een leerling krijgt alleen zware ondersteuning als hij/zij beschikt over een TLV speciaal onderwijs en intensieve begeleiding in een gespecialiseerde/ beschutte omgeving nodig heeft.
4. De kwaliteiten en de onderwijsbehoefte van de leerling zijn bepalend, niet de beperkingen.
5. Leerlingen komen niet meer langdurig thuis te zitten omdat er geen passende plek is om onderwijs te volgen.
6. Lokaal wordt een betere afstemming tussen onderwijs en zorg gerealiseerd.

Deze doelen zijn tot stand gekomen in afstemming met het samenwerkingsverband (ondersteuningsplan) en met instemming van de betrokken OPR (ouders en medewerkers) en gemeentes (OOGO). De school-specifieke invulling is tot stand gekomen als uitkomst van het overleg over de jaarlijkse vaststelling van het schoolondersteuningsplan tussen de schoolleiding en medezeggenschapsraad.

Met de komst van Passend Onderwijs zijn zowel de inzet van de middelen voor lichte als voor extra en zware ondersteuning een verantwoordelijkheid van de schoolbesturen voor regulier onderwijs. Scholen ontvangen hiervoor middelen (lumpsumfinanciering). Met deze middelen worden de personele en materiële kosten voor de basisondersteuning voor alle leerlingen bekostigd. De middelen van het samenwerkingsverband worden deels gebruikt om op alle scholen een plek te organiseren waar alle leerlingen terecht kunnen voor extra ondersteuning op gebied van onderwijs

of zorg. Het gaat vaak om een tussenvoorziening of 'spoor-1' voorziening voor een time-out gedurende de dag, voor extra hulp voor of na de lessen of om in de pauzes te verblijven wanneer het op de reguliere pauzeplekken te druk voor hen is. Het overige deel van de middelen voor extra en zware ondersteuning wordt gebruikt voor bekostiging van het gespecialiseerde onderwijs aan leerlingen met een TLV in de afdeling Maatwerk, de bekostiging van specifieke onderwijsarrangementen en een deel van de bekostiging van de ondersteuningsstructuur.

#### *Doorstroomprogramma's VMBO-MBO*

In 2021 is de mogelijkheid onderzocht om de samenwerkingsovereenkomst met Deltion in Zwolle, inzake de entree-opleidingen, uit te breiden met de vakmanschapsroute (niveau-2 MBO) en eventueel een technologieroute (niveau 3-4 MBO). Wij verwachten die overeenkomst in 2022 te kunnen afsluiten.

In Wolvega is de samenwerkingsovereenkomst met het Friesland College gecontinueerd.

## 5.4 Samenwerking in de regio

SVOSW werkt samen met anderen.

### *a. RPO en de toekomst van het voortgezet onderwijs in Steenwijk.*

Het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen (RPO) is het plan waarin wij afspraken maken over een zo compleet mogelijk aanbod van voortgezet onderwijs in de regio Steenwijkerland en Wolvega. Het RPO is in 2019 geactualiseerd en vastgesteld in het bestuurlijk overleg van de besturen van Terra en SVOSW. Voor SVOSW betekent dit dat de scholen in Steenwijk op alle locaties afsluitend onderwijs VBO mogen aanbieden.

In de praktijk betekent dit dat vanaf 2020 de leerlingen van de eerste twee leerjaren VBO zijn ingeschreven als leerlingen van Eekeringe. Vanaf 2021 geldt dit voor de leerlingen van het derde leerjaar en vanaf 2022 voor alle leerlingen die een beroepsgerichte leerweg willen gaan volgen. Uiteraard geschiedt dit in overleg met en instemming van de ouders/verzorgers van deze leerlingen. Afhankelijk van de uitkomst van het haalbaarheidsonderzoek naar een scholenfusie in Steenwijk betekent dit dat het beroepsgerichte onderwijs wordt geconcentreerd op Eekeringe of de gefuseerde school. Tot aan de realisatie van de unilocatie wordt een deel van de praktijklessen uitgevoerd op locatie Stationsstraat.

### *b. Passend onderwijs*

In samenwerkingsverband Zuidoost Friesland (21.02) is met name kwaliteitszorg en het versterken van de samenwerking tussen de scholen besproken en nader uitgewerkt.

In Samenwerkingsverband Zuidwest Drenthe (22.03) is veel tijd gestoken in het versterken van de onderlinge samenwerking gericht op het versterken van de kwaliteitszorg, het toezichtkader en een herijking van de bekostigingssystematiek.

Over de middelen die wij vanuit de samenwerkingsverbanden ontvangen wordt jaarlijks verantwoording afgelegd aan het bestuur van het samenwerkingsverband. In 2021 zijn deze middelen o.a. ingezet voor het realiseren van een thuisnabij dekkend netwerk (trajectklas, overleg gemeenten en jeugdzorg, commissie arrangeren, remedial teaching, dyslexiebegeleiding, samen voor Ryan) en het aanbieden van diverse zorgarrangementen (time-out, onderwijsateliers, steunlessen, SOVA-training, onderwijsateliers) en niet onbelangrijk het deels bekostigen van de leerlingen met een TLV.

### *c. LEA en OOGO*

Het bestuur participeert in het 'op overeenstemming gericht overleg' (OOGO) van de gemeenten Weststellingwerf en Steenwijkerland. Dit overleg heeft betrekking op het onderwijshuisvestingsbeleid en op de 'lokaal educatieve agenda' (LEA) waarin gemeenten, schoolbesturen en overige partners uitvoering geven aan de wettelijke regelingen over het onderwijsachterstandenbeleid.

Onze inzet is tweeledig:

- het in standhouden en verbeteren van een sluitende zorgstructuur voor onze leerlingen;
- het in standhouden en verbeteren van de huisvesting voor ons onderwijs.

In het algemeen kan gezegd worden dat we in Steenwijk en Wolvega, samen met onze partners hebben kunnen zorgen voor een sluitend aanbod van zorg- en opvoedingsvoorzieningen.

In Steenwijk zijn de afspraken tussen gemeente, onderwijs, opvang- en zorginstellingen over onderwijs en begeleiding van jongeren vastgelegd in het convenant "samen voor Ryan".

*d. Opleiden in de school (opleidingsschool Drenthe i.o.)*

In 2020 is door de partners in deze aspirant- opleidingsschool vorm en inhoud gegeven aan het opleidingsplan en de begeleiding van docenten in opleiding. Dat heeft o.a. geresulteerd in een gezamenlijk curriculum voor de eerstejaars docenten in opleiding. Een aantal projecten kon niet of slechts deels doorgaan i.v.m. de COVID-19 maatregelen.

In 2020 is de naam van de opleidingsschool gewijzigd in opleidingsschool Noordermarke. Er is een website gemaakt en er zijn afspraken gemaakt met drie schoolbesturen in Drenthe over deelname aan het partnerschap. De komende jaren kunnen wij de opleidingsschool verder vorm en inhoud geven en - samen met de andere scholen en de lerarenopleidingen - het opleiden van docenten in onze regio onderdeel maken van ons hrm-beleid.

*e. Van Reest tot Linde*

In het voorjaar van 2016 hebben de bestuurders van resp. RSG Stad en Esch en CSG Dingstede te Meppel, CSG Eekeringe en RSG Tromp Meesters te Steenwijk en het Linde College te Wolvega de afspraak gemaakt om te onderzoeken hoe zij de krachten kunnen bundelen op het gebied van de ondersteuning van het onderwijsproces. Nu en in de toekomst zijn wij afzonderlijk te klein om al deze kennis en kunde in "eigen huis" te hebben of te kunnen houden. Door samen te werken op een overzichtelijke schaal denken wij de kwaliteit van de ondersteuning te kunnen verhogen. Tot dusver is de samenwerking beperkt gebleven tot een gedeelde ICT-architectuur.

*f. Sterk Techniekonderwijs(STO)*

De STO subsidie wordt conform projectplan ingezet en wordt verantwoord door de kassierscholen. Voor Steenwijk is dat Stad en Esch in Meppel en voor Wolvega is het OSG Sevenwolden in Heerenveen. Dit project is op 1 januari 2020 gestart. Het projectplan kon vanwege de beperkingen i.v.m. corona in 2020 niet in volle omvang worden gerealiseerd.

In 2018 en 2019 hebben de scholen een subsidie Technisch VMBO ontvangen die wordt gebruikt om te investeren in versterking van het techniekonderwijs (modernisering van inventaris en personeelskosten). In 2020 is weer een deel van de subsidie ingezet. Het nog resterende bedrag wordt gereserveerd voor uitgaven in de komende jaren zoals de vernieuwing van inventaris van de afdelingen techniek van de locatie Stationsstraat als deze verhuizen naar een nieuwe locatie.

SG Eekeringe: Na de coronaperiode zullen we weer meer activiteiten kunnen organiseren. In 2021-2022 heeft 'Moeders in de Techniek' plaatsgevonden en een STO-scholingsevent.

Linde College: Het Linde College vormt samen met het Kei College, de Burgermeester Harmsen school, Terra en Aeres de STO regiogroep Wolvega-Gorredijk-Heerenveen. Belangrijke doelstellingen zijn: meer leerlingen in de 'harde' techniek bij VMBO en MBO, beter opgeleide docenten, opbouwen van netwerken met bedrijven.

Dit heeft geresulteerd in: behoud en scholing van technisch personeel, technieklessen aan basisschoolleerlingen, een medialokaal dat voor alle leerlingen te gebruiken is, contacten met bedrijven, nieuwe keuzedelen als Zorg&Techniek en Distributie, technieklessen voor TL leerlingen.

Het project loopt nog. Waarschijnlijk worden de gelden structureel ingezet.

*g. Overige samenwerkingsvormen*

Wij werken met veel andere organisaties samen. In 2021 waren dat:

- Friesland College (o.a. 'vakmanschapsroute' in Wolvega)
- Deltion College (o.a. Entree onderwijs, leerwerktraject, regionale Praktijk Academie en Waterrijk Academie in Steenwijk)
- RMC de Friese Wouden (tegengaan voortijdig schoolverlaten in Weststellingwerf)
- RMC Zwolle (idem in Steenwijkerland)
- 'WON' (pré-academische leerroute in Steenwijk)
- Unesco (internationalisering in Steenwijk)
- Netwerk Technasium (Technasium Linde College)
- VO-HO netwerk (aansluiting HAVO/VWO op hoger onderwijs)
- Kennisnet Steenwijk
- Businessclub Steenwijk en de Commerciële Club Weststellingwerf.
- STO Meppel/Steenwijk (Sterk Techniek Onderwijs)
- STO Heerenveen, Weststellingwerf en Opsterland
- Noordwestgroep Steenwijkerland (werkstap; uitstroom arbeid)
- Gemeente Steenwijkerland (Samen voor Ryan; gemeentelijk akkoord opvang-onderwijs-zorg)
- Samenwerkingsverband Zuidwest Drenthe (ontwikkeling Passend en inclusiever onderwijs).
- vRTL.

## 5.5 Kwaliteitsbeleid (w.o. toetsing en examinering)

In juli 2021 is het vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie voor het Onderwijs afgerond, inclusief twee risicogerichte onderzoeken. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek is een verbeterplan op bestuursniveau en schoolniveau (RSG Tromp Meesters Lijsterbesstraat en SG Eekeringe Stationsstraat) opgesteld en uitgevoerd.

Gestart is met een beter functionerend kwaliteitsbeleid, gekoppeld aan een PDCA-cyclus. Dit betekent dat jaarlijks vier gesprekken tussen bestuur en scholen worden gevoerd rondom begroting, formatie, voortgang (inclusief onderwijsresultaten!) en een evaluatiegesprek. Ook zijn lerende netwerken gestart waarin het delen van kennis en inzichten belangrijke pijlers zijn om de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur te bevorderen.

Vanaf de zomer zijn elke twee maanden gesprekken gevoerd met de Inspectie om de vorderingen in het verbeterplan te bespreken aan de hand van voortgangsrapportages die zijn opgesteld door het bestuur en de beide scholen. De uitkomsten van de rapportages zijn breed gedeeld en besproken met de RvT, de GMR, de directieraad en op studiedagen waar ook afdelingsleiders bij aanwezig waren.

Gevolg is dat binnen SVOSW veel verbeterd is en wordt op het gebied van kwaliteit en kwaliteitszorg. De impact van het verbetertraject is merkbaar op de scholen. De focus en de aandacht ligt op deze thema's. De jaarplannen van de scholen zijn, zoals eerder opgemerkt, vanwege de uitkomsten van het inspectierapport aangepast.

In mei 2022 is er een eindonderzoek van de Inspectie en zal duidelijk worden of het verscherpt toezicht wordt opgeheven. Alle inspanningen zijn daarop gericht.

Vanaf het schooljaar 2019/2020 wordt de kwaliteit van de schoolexamens geborgd door een bestuurlijke monitoring op de wijze waarop de schoolexamens worden opgesteld en afgenomen. Er is een structureel overleg met de examensecretarissen van de scholen. Om de kwaliteit van de schoolexamens te bevorderen is de positie van de examensecretaris versterkt, zijn er afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering van docenten en is de organisatie van het examen voor alle scholen geharmoniseerd en vastgelegd in documenten.

## 5.6 Internationalisering

Op de drie scholen vinden normaal gesproken activiteiten plaats in het kader van internationalisering. In 2021 zijn deze vanwege de COVID-pandemie geannuleerd. In 2022 zijn de contacten weer voorzichtig opgepakt.

## 5.7 Ontwikkelingen SG Eekeringe

SG Eekeringe heeft in 2021 op de volgende onderdelen gewerkt aan de ontwikkeling van de school.

- Doorontwikkeling curriculum VMBO (maatwerk etc.)
  - In schooljaar 2022-2023 gaat leerjaar 4 mee in de curriculumwijziging die we jaar voor jaar hebben opgebouwd vanaf klas 1 in schooljaar 2019-2020; voor elke leerling praktische profielondersteuning, loopbaanoriëntatie en -begeleiding, maatwerk en coaching naast het reguliere vakkenpakket.
- Ontwikkeling werkstap; drempelloos naar arbeid vanuit PRO of PRO-PLUS
  - Voor leerlingen met grotere sociaal-emotionele en cognitieve achterstanden is een drempelloze ontwikkellijn naar arbeid belangrijk. Hiervoor moeten zij basisvaardigheden leren die doorslaggevend zijn voor het 'slagen in het leven'.
- Ontwikkeling van mentor naar coach
  - De mentor die met de leerling en met diens ouders bespreekt wat wel/niet goed gaat, verandert in een coach die zorgt dat de leerling in een actieve stand komt en eigen verantwoordelijkheid neemt. Via de cursus coaching die alle collega's hebben gedaan en/of nog doen worden gesprekstechnieken hiervoor geleerd. Bij de gesprekken met ouders is de leerling degene die het gesprek leidt.
- Levensvaardigheden/burgerschap
  - Via de methode Leren & Leven en via projecten en themalessen zit door de gehele schoolloopbaan heen een rode draad van burgerschap.
- Transitie van VSO-afdeling naar reguliere leerroutes-PLUS

- De voormalige VSO-afdeling is omgebouwd naar reguliere leerroutes die inhoudelijk nog verder worden ontwikkeld. Via het doelgroepenmodel worden alle leerlingen gemonitord en kan mogelijk ondersteuning afgebouwd worden. Het is een zoektocht naar inclusiever onderwijs.
- Strategisch personeelsbeleid
  - Docenten in 'overschotvakken' (bijvoorbeeld LO) stimuleren we tot het halen van een tweede bevoegdheid (in bijvoorbeeld tekortvakken als techniek) of tot vertrek. Collega's die 'moeite' krijgen met hun baan voor de klas ondersteunen we met externe coaching en/of omscholing.
- Kwaliteitsbeleid
  - We zijn bezig om onze kwaliteitsjaarkalender nog beter in te richten en te koppelen aan verantwoordelijkheden en een cyclische aanpak.
- Herstelopdrachten inspectie
  - We werken aan de herstellopdrachten van de Inspectie (voor de afdeling 16GZ03). In tussenrapportages wordt hiervan verslag gedaan.
- Coronapandemie
  - In heel 2021 is gewerkt met veel verschillende scenario's voor het onderwijs. Er was veel ziekte en absentie onder leerlingen en personeel. Met extra onderwijs, kleinere klassen, onderwijsassistenten en dergelijke hebben we de 'onderwijs-/ontwikschade' bij leerlingen zo veel mogelijk beperkt.

### 5.8 Ontwikkelingen RSG Tromp Meesters, locatie Lijsterbesstraat

Bij RSG Tromp Meesters is gewerkt aan de ontwikkeling van de school. Het in 2020 opgestelde 'Koersdocument' is daarin leidend: kiezen, maatwerk en flexibiliteit. Een van de uitvloeisels daarvan zijn de flexlessen waarvoor leerlingen kunnen kiezen.

- Om extra aandacht te kunnen besteden aan achterstanden die door de corona-pandemie zijn opgelopen is met NPO-bekostiging en in nauwe samenwerking met leerlingen, ouders, personeel en met instemming van de MR een plan bedacht dat in cursus 2021-2022 tot uitwerking komt.
- De interimrector is in augustus opgevolgd door een tijdelijke rector, die een opdracht vooruitlopend op de fusie met SG Eekeringe uitvoert. Hij geeft ook leiding aan het proces van kwaliteitsverbetering dat is gestart na de onder verscherpt toezichtstelling van de Inspectie vanwege het gedurig achterblijven van bovenbouwrendementen in de HAVO. Er is een verbeterplan opgesteld voor de HAVO, maar ook voor het VMBO(g)T en het VWO. Over de voortgang van dit verbeterplan zijn periodieke gesprekken met de onderwijsinspecteurs die met het toezicht op de school zijn belast. Ingevolge dit verbeterplan zijn er acties in school opgezet in het kader van een hernieuwd taalbeleidsplan (schrijvers in de school, het Groot RSG-Dictee e.d.).
- De school kampt reeds enkele jaren met een hoge Gemiddelde Personele Last<sup>8</sup> in combinatie met een wat kostbaarder taakbeleid. Hoewel de beide andere scholen (Eekeringe en Linde College) in 2021 financieel hebben bijgedragen aan het tekort van RSG is dat op de langere termijn geen oplossing. In 2021 zijn voorbereidingen getroffen om in 2022-2024 een masterplan uit te voeren om de formatie in overeenstemming te brengen met de bekostiging.

### 5.9 Ontwikkelingen Linde College

Het Linde College zet vanaf medio 2021 in op een stevige inhoudelijke agenda.

- De school werkt aan invoering van dakpanklassen, een brugklas waarin leerlingen zich in klassen van naastliggende niveaus twee jaar voorbereiden op doorstroming naar het niveau dat echt bij hen past.
- De school werkt aan een model waarin leerlingen op een gedifferentieerde manier worden aangesproken: deels via vast ingeroosterde uren, deels via keuze-uren. In dat model zit ook de mogelijkheid tot verbreding en begeleiding bij leren leren.
- Vakken worden omgezet in projecten. Informatica wordt mediawijsheid en voor burgerschapsvorming wordt een project burgerschapsvorming opgezet.
- Leerlingen van VMBObasis krijgen 'Big Picture Learning'. Dit onderwijsconcept motiveert leerlingen VMBOb meer dan het traditionele leerstofjaarklassensysteem.
- BPL is ingevoerd in de eerste twee leerjaren en zet nu in op doorontwikkeling in het derde leerjaar.

---

8

- In het VMBO is voor LOB een doorgaande lijn ontwikkeld. Het digitale portfolio Droomloopbaan is schoolbreed geïntroduceerd.
- Bij de organisatieontwikkeling is de inzet op geactualiseerd taakbeleid prominent. Het bestaande taakbeleid dateert van 2009. Een werkgroep van docenten van het Linde College maakt een voorstel dat past in de door de schoolleiding opgestelde kaders.
- De school maakte een inhaalslag met betrekking tot de functiemix. Hierdoor konden vacatures LC en LD worden uitgezet.
- De beoogde fusie met SOVOO, de stichtingsnaam van het Stellingwerf College, krijgt inhoudelijk handen en voeten in samenwerkingsprojecten. De scholen werken aan synergie voor de (op beide scholen kleine vakken) NLT, aan samenwerking bij de techniekprofielen PIE en BWI en binnen de beide technasia.
- Het Leerlingenstatuut was slechts en kreeg een nieuwe impuls.
- Om in te spelen op de leerlingdaling die sneller verloopt dan verwacht, werkt het Linde College aan een efficiëntere organisatie en aan een betere profilering.

### 5.10 Corona

Het jaar 2021 heeft net als 2020 in het teken gestaan van de gevolgen van de pandemie. Dit heeft geleid tot een structureel wekelijks overleg van bestuur met de directieraad. In dat overleg zijn de gevolgen van corona voor leerlingen, medewerkers en de organisatie van het onderwijs voortdurend onderwerp van gesprek geweest. Dat gold voor de begeleiding van zieke medewerkers en leerlingen, de registratie van de afwezigheid, het treffen van preventieve maatregelen in de schoolgebouwen, de uitvoering van de protocollen, de communicatie met de medezeggenschapsraden, leerlingen, ouders en medewerkers, het optimaliseren van de ict-infrastructuur, de beschikbaarheid van adequate digitale hulpmiddelen voor leerlingen en medewerkers, de inkoop van beschermingsmiddelen en een extern onderzoek naar de ventilatie in de schoolgebouwen.

Er is voortdurend gesproken over de keuzes van de scholen met betrekking tot de organisatie en de effecten van het online en hybride onderwijs. Ook is veel tijd gestoken in de voorbereiding van de aangepaste examens en het maken van afspraken over de overgangsnormen. Zo zijn bijvoorbeeld de schoolexamens door de examinatoren van de drie scholen gezamenlijk voorbereid. Vanaf maart 2020 is er een duidelijke keuze gemaakt om ons vooral te concentreren op het zoveel en zo goed mogelijk uitvoeren van het primaire proces. Onderwijskundige veranderingen en projecten zijn of getemporeerd of niet uitgevoerd (bijv. doorstroomprojecten po-vo en het moderniseren van ons hrm-beleid).

M.b.t. de beleidsagenda 2021 zijn er – door corona - slechts een beperkt aantal ontwikkelingen in gang gezet of uitgevoerd.

Het financieel resultaat 2021 is in negatieve zin beïnvloed door de extra kosten i.v.m. corona. Dat geldt bijvoorbeeld voor de extra investeringen voor de aanschaf van ict-infrastructuur en “devices” (versneld afgeschreven) maar vooral ook door extra inzet van medewerkers (i.v.m. ziekte dan wel ter ondersteuning van het primaire proces bij hybride onderwijs), de extra kosten van schoonmaak en energie (als gevolg van de ventilatievoorschriften) en het niet kunnen verhalen van kosten i.v.m. het niet doorgaan van werkweken en internationaliseringsactiviteiten.

### 5.11 Verantwoording NPO-middelen

De overheid heeft in 2021 NPO-middelen toegekend, gericht op het aanpakken van leerachterstanden en -vertragingen door coronamaatregelen. Het gaat om veel geld (ongeveer €700 per leerling per jaar, gedurende twee jaar) dat in korte tijd besteed moet worden. Hieronder wordt een verantwoording gegeven van de besteding van deze middelen op elke school.

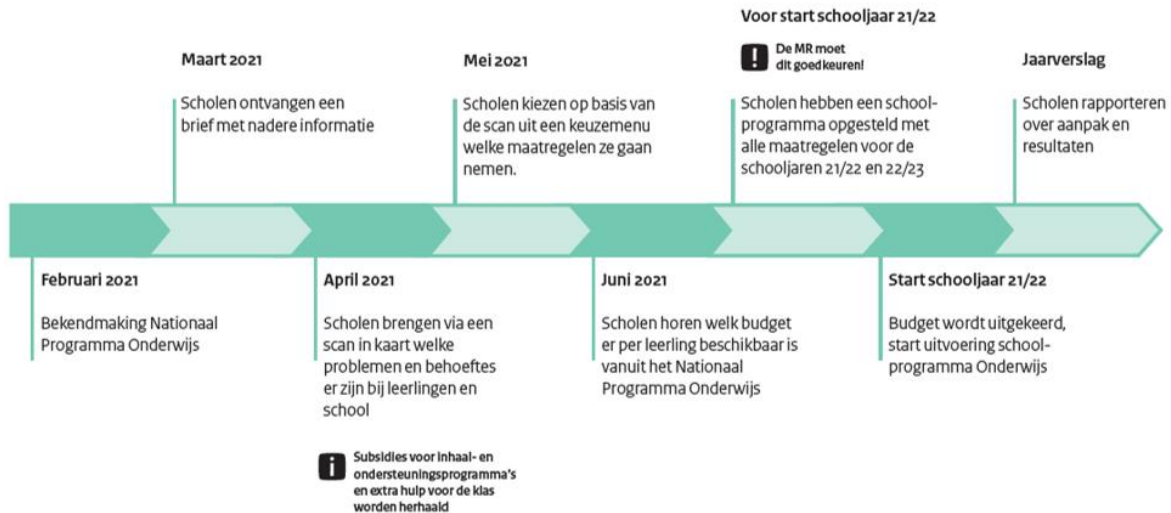
### 5.12 Nieuwkomers

In 2021 heeft RSG Tromp Meesters 12 nieuwkomers gehad inzake de eerste categorie, waarvan 2 nieuwkomers een herziening was van 2020. Daarnaast heeft de Praktijkschool in 2021 2 nieuwkomers gehad inzake de tweede categorie.

### 5.12.1 SG EEKERINGE

#### 1 Inleiding

In februari 2021 ontstond het SG Eekeringe gebruikt in de aanloop naar het eerste NPO-jaar, het schooljaar 2021-2022, onderstaande werkvolgorde.



SG Eekeringe concentreerde zich op :

- de uitgangspunten;
- een schoolscan;
- verschillende maatregelen geënt op de menukaart;
- verwerven van de instemming van de MR;
- doorvoeren van de maatregelen in het onderwijs (de formatie van 2021-2022, de organisatie).

#### 2 Uitgangspunten

SG Eekeringe hanteerde de volgende uitgangspunten:

- Incidenteel NPO-geld moet zoveel mogelijk ten goede komen aan leerlingen; alle leerlingen maar vooral leerlingen met vertragingen;
- Het incidentele geld wordt zoveel mogelijk ingezet via eigen docenten; onze docenten kennen de leerlingen het best;
- De besteding moet zo zijn dat er zoveel mogelijk een structureel effect wordt nagestreefd;
- De besteding van de NPO-middelen moet verantwoord kunnen worden.

#### 3 Schoolscan SG Eekeringe

Bij de schoolscan richtte SG Eekeringe zich op de volgende drie domeinen: cognitieve ontwikkeling, niet-cognitieve ontwikkeling en – in het vmbo – praktijkvorming.

De volgende instrumenten werden ingezet:

- uitkomsten leerling bespreek vergaderingen (LBV), waarin het cijferbeeld van leerlingen werd meegenomen;
- enquêtes die tijdens de coronaperiode onder leerlingen waren uitgezet;
- enquêtes die tijdens de coronaperiode onder collega's waren uitgezet;
- ervaringen van mentoren en vakdocenten;
- landelijke TIG-scan.

De globale uitkomst van de schoolscan was:

1. De verschillen tussen leerlingen zijn in of door de coronaperiode vergroot. Sommige leerlingen gedijden uitstekend in een schoolopzet met meer zelfstudie en zelfstandigheid resp. de ruimte om een eigen planning te maken en aan te houden. Andere leerlingen kwamen zelfstandig veel minder of helemaal niet aan werken toe.
2. Het effect van de thuiswerkdagen bleek voor leerlingen heel verschillend uit te pakken, ook emotioneel. Een aantal voorbeelden:
  - De tijd die leerlingen tijdens een thuiswerkdag aan schoolwerk besteden varieerde van 0 tot 6 klokuren;

- De leerlingen ervoeren de bereikbaarheid van de docenten als zeer wisselend;
  - Een deel van de leerlingen maakte zich zorgen over vorderingen en of er genoeg basis was, een ander deel maakte zich absoluut geen zorgen en had volop vertrouwen voor het naderend schooljaar (2021-2022);
  - De zin en motivatie om na de lockdowns weer 'in het gareel' te lopen was moeilijk aan te boren.
  - Er was onder leerlingen en ouders/verzorgers gelukkig veel begrip voor de ontstane situatie
3. Individuele aandacht voor leerlingen bleek essentieel. Onze conclusie: 'leerlingen zonder achterstanden' gedijen in iedere opzet. 'Leerlingen met achterstanden' hebben extra onderricht en begeleiding nodig.
  4. Achterstanden bij leren leren. Leerlingen in de onderbouw hadden nooit goed 'leren leren' in het model van het voortgezet onderwijs. Leerlingen in de midden- en bovenbouw waren deze vaardigheden soms verlerd.

#### 4 Maatregelen

SG Eekeringe koos in juni 2020 uit de menukaart voor de volgende maatregelen. Hieronder wordt aan de hand van de menukaart aangegeven hoe de maatregelen zijn ingezet.

##### Interventies uit NPO-plan SG Eekeringe 2020-2021:

1. Meer onderwijs binnen of buiten reguliere schooltijden om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren.
  - Voor- en vroegschoolse interventies (niet ingezet)
  - Uitbreiding onderwijs (niet ingezet)
  - Zomer- of lentescholen (wordt waar nodig ingezet)
2. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren (alle maatregelen worden zoveel mogelijk ingezet)
  - Eén-op-één begeleiding
  - Individuele instructie
  - Instructie in kleine groepen
  - Leren van en met medeleerlingen
  - Feedback
  - Beheersingsgericht leren
3. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (worden zoveel mogelijk ingezet)
  - Interventies gericht op welbevinden van leerlingen
  - Sportieve activiteiten
  - Cultuureducatie
4. Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen (worden zoveel mogelijk ingezet)
  - Metacognitie en zelfregulerend leren
  - Samenwerkend leren
5. Extra inzet van personeel en ondersteuning (worden zoveel mogelijk ingezet)
  - Klassenverkleining
  - Onderwijsassistenten en instructeurs
6. Faciliteiten en randvoorwaarden (worden zoveel mogelijk ingezet)
  - Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden
  - Ouderbetrokkenheid
  - Digitale technologie

#### 5 Terugblik en verantwoording 2021-2022

We hebben het NPO-budget ingezet op de volgende interventies:

1. Kleinere klassen en stamgroepen in het VMBO. Door in relatief kleine groepen te werken hadden de docenten meer oog voor hun leerlingen. In kleine groepen konden docenten beter inspelen op de verschillen die tussen de leerlingen waren ontstaan (door coronamaatregelen). In het vmbo waren veel praktijkuren niet doorgegaan waardoor vaardigheden onvoldoende waren ingesleten. Door praktijklessen in kleinere groepen te organiseren kon die achterstand versneld worden ingehaald.
2. Meer inzet op de maatwerkuren. Door leerlingen ruime mogelijkheden te bieden om maatwerkuren te volgen ontstond er naast de ruimte om in de klas om te gaan met de verschillen ook voldoende mogelijk om buiten de lessen leerlingen extra hulp te bieden. Roostering van de maatwerkuren zou wel een probleem kunnen worden, omdat het VMBO al



overvolle roosters heeft en het voormalig VSO veel leerlingen heeft die met taxivervoer naar school komen.

3. Docent-bemensing van de mediatheek/het studieplein. De mediatheek werd normaal gesproken bemest door vrijwilligers, maar is dit schooljaar grote delen van de week ook bemest door een docent die leerlingen kan helpen bij het (huis)werk, het plannen en het leren.
4. Intensivering van de coaching van leerlingen. Deze intensivering is deels ontstaan door de kleinere klassen en door het inroosteren van een extra coach op de 'grotere' klassen.
5. Extra onderwijsassistentie/docent voor PRO en voormalig VSO. Binnen de deze afdelingen was het budget zeer beperkt en met het 'inkopen' van extra onderwijsassistentie/docent was het budget al op.

Gaandeweg het schooljaar werd daar de volgende interventie aan toegevoegd:

6. Examentraining voor examenleerlingen. In de meivakantie 2022 is een extra examentraining georganiseerd, gratis voor examenleerlingen.

## 6 Verwerving instemming MR

Na mondelinge instemming in juni 2021, waardoor de plannen in de formatie doorgevoerd konden worden, is er 3 september 2021 formeel instemming gevraagd en daarop heeft de MR positief geantwoord dat zij instemt met de inzet van de gelden.

## 7 Invoering van de maatregelen in het onderwijs

1. Het inzetten van middelen voor kleinere klassen en stamgroepen leidde tot een gemiddelde groepsgrootte van 20,5 en een maximale groepsgrootte van 24 leerlingen, zie onderstaande verdelingstabel. Bij sommige lessen werden extra onderwijsassistenten ingezet. We hebben 142 examenleerlingen VMBO in 9 stamgroepen gezet voor de verplichte vakken en daarnaast binnen de keuzevakken de aantallen klein gehouden en bij de beroepsgerichte vakken extra docenten en/of onderwijsassistenten ingezet. Gemiddeld 16 leerlingen per stamgroep. We hebben 135 derdeklassers VMBO in 7 stamgroepen gezet voor alle vakken; gemiddeld 19 leerlingen per klas.
2. Er werd extra menskracht ingezet op de maatwerkuren, per maatwerkmoment (36 ) één docent extra. Leerlingen konden zich voor de maatwerkuren inschrijven óf er naar toe worden gestimuleerd. Het systeem was zo ingericht dat deelname van leerlingen werd gemonitord. Het inroosteren bleek soms een probleem; de roosters waren soms overvol en hierdoor bleef deelname achter bij de verwachting.
3. In de mediatheek kreeg het studieplein extra inzet. Naast de vrijwilligers die de mediatheek altijd al bemensen was er nu bij de gehele week een docent beschikbaar.
4. Intensivering van de coaching van leerlingen door een kleiner aantal leerlingen per coach. De 'grotere' klassen kregen een tweede coach toegewezen.
5. Binnen het Praktijkonderwijs en voormalig VSO hebben we extra onderwijsassistentie en docenten 'ingekocht'.
6. In de meivakantie kregen alle examenleerlingen gratis extra examentraining aangeboden door Remind Learning. Deze examentrainingen werden verzorgd door studenten.

## 8 Financiële verantwoording

In FoLeTa kregen we voor VMBO €350.000 toebedeeld voor NPO.

In totaal werd er € 457.500 uitgegeven (plus een PM-post voor de examentraining), volgens onderstaande verdeling:

1. Het formeren van twee extra klassen (1,4 fte per klas)	€ 238.000
2. Het inplannen van extra maatwerkdocent (1,4 fte)	€ 119.000
3. Startend docent in de mediatheek beschikbaar (1 fte)	€ 60.000
4. De intensivering van de coaching kwam op een inzet van 0,5 fte (onderwijsassistenten en docenten)	€ 35.000
5. Zie hieronder PRO en voormalig VSO	
6. Examentrainingen (PM-post),	€ 5.500

Praktijkonderwijs kreeg in FoLeTa budget van €87.500 voor NPO.

0,5 fte onderwijsassistent € 25.000 en 1,0 fte docent €85.000, samen € 110.000.

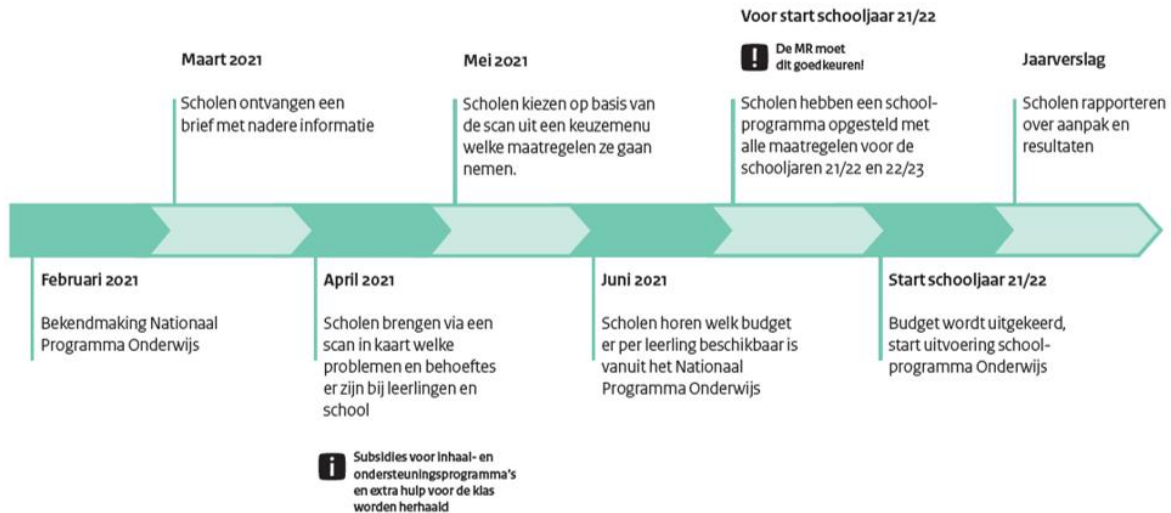
Voormalig VSO/VGO kreeg in FoLeTa budget van € 65.000 voor NPO.

1,0 fte onderwijsassistent € 50.000 en 1,0 fte docent € 85.000, samen € 135.000.

### 5.12.2 RSG TROMP MEESTERS

#### 1 Inleiding

RSG Tromp Meesters gebruikte in de aanloop naar het eerste NPO-jaar, het schooljaar 2021-2022, onderstaande werkvolgorde.



RSG Tromp Meesters concentreerde zich op :

- de uitgangspunten;
- een schoolscan;
- verschillende maatregelen geënt op de menukaart;
- verwerven van de instemming van de MR;
- financiële verantwoording.

#### 2 Uitgangspunten

RSG Tromp Meesters hanteerde de volgende uitgangspunten:

- Incidenteel NPO-geld moet zoveel mogelijk ten goede komen aan leerlingen; alle leerlingen maar vooral leerlingen met vertragingen;
- Het incidentele geld wordt zoveel mogelijk ingezet via eigen docenten; onze docenten kennen de leerlingen het best, dus er wordt geen PNIL aangesteld;
- De besteding moet zo zijn dat er zoveel mogelijk een structureel effect wordt nagestreefd;
- De besteding van de NPO-middelen moet verantwoord kunnen worden.
- 

#### 3 Schoolscan RSG Tromp Meesters

Deze TIG-scan heeft in de cijfers van de school kunnen kijken. De algehele conclusie is dat de cijfers, in vergelijking met de landelijke cijfers in coronatijd, achterblijven. Op verschillende terreinen is dit terug te zien:

- Er is een groter aantal onvoldoendes bij ons op school en een kleiner percentage dat scoort bij de hoogste 20%. (22-18% en 20-25%)
- De mavo scoort een half punt lager, maar dat verschil is niet toegenomen het laatste jaar. De havo is bijna gelijk aan de landelijke cijfers en vwo is 0.5% lager dan de landelijke cijfers.
- Er is ook een vergelijking van de cijfers per vak. Dit vraagt een nadere bestudering van de secties zelf. Het past in het geschetste beeld, maar is per vak verschillend.

Er wordt verder gewerkt met de signaleringsformulieren en Magister. In het signaleringsformulier wordt gevraagd alle leerlingen te noemen die lager dan een zes staan, waar er niet rechtstreeks kan worden bevorderd, waar de docenten zich zorgen over maken, de leerlingen die extra mogen worden uitgedaagd en vooral de acties van de docenten. In Magister komen de cijfers en alle opmerkingen die verbonden zijn aan de specifieke leerling.

In 2021-2022 is de kwaliteitscyclus zowel wat betreft de coaching en begeleiding als de vakgerichte benadering verbeterd. Magister is eenduidiger geworden.

#### 4 Maatregelen

RSG Tromp Meesters koos in 2021-2022 voor interventies die te maken hebben met onderdeel B, C en E van het keuzemenu dat het ministerie presenteerde. Bij B gaat het om een-op-een-begeleiding, instructie in kleine groepen en individuele instructie. Bij C maken we gebruik van interventies gericht op het welbevinden van leerlingen, sportieve activiteiten en cultuureducatie. Bij E gaat het om klassenverkleining en het inzetten van onderwijsadviseurs/instructeurs. We hebben speerpunten geformuleerd en vervolgens navraag gedaan in de school. De leerlingen zijn bevraagd door de coaches/mentoren, de ouders door de schoolleiding en de collega's in de afdelingen.

We hebben het NPO-budget uiteindelijk ingezet op de volgende items:

- Verkleining van de groepen door de groepen waar mogelijk en nodig te splitsen.
- Coaching en begeleiding en hierbij dan gemiddeld 25-30 klokuren extra aan toe te kennen.
- Onderwijsassistentie op de leerpleinen in de vorm van instructeurs. Zij kunnen ook zelfstandig met leerstof en begeleiding aan de slag.
- Aankleden van sport- en activiteitenweken en het verder uitvoeren van Doteas-activiteiten, zodat er meer sociale aandacht is voor de leerlingen. Doteas wil ook graag haar 20-jarig jubileum vieren en dat past in dit kader.

#### 5 Verwerven instemming MR

Op 30 juni 2021 heeft de MR formeel instemming verleend, waarbij zij nog vragen en opmerkingen plaatste: voeg de TIG-scan toe aan het plan, concretiseer in een PDCA-cyclus, de eindverantwoording van de besteding van de NPO-gelden, of en hoe collega's die werkzaamheden verrichten vanuit NPO, deze moeten verantwoorden, vertaling van het NPO-plan naar de werkvloer: waak voor het overvragen van het personeel. Al deze aspecten hebben in de loop van het cursusjaar een plek gekregen, zoals in het verbeterplan dat is opgesteld en uitgevoerd in het kader van het toezichtskader.

#### 6 Financiële verantwoording

De genoemde speerpunten hebben de volgende kosten:

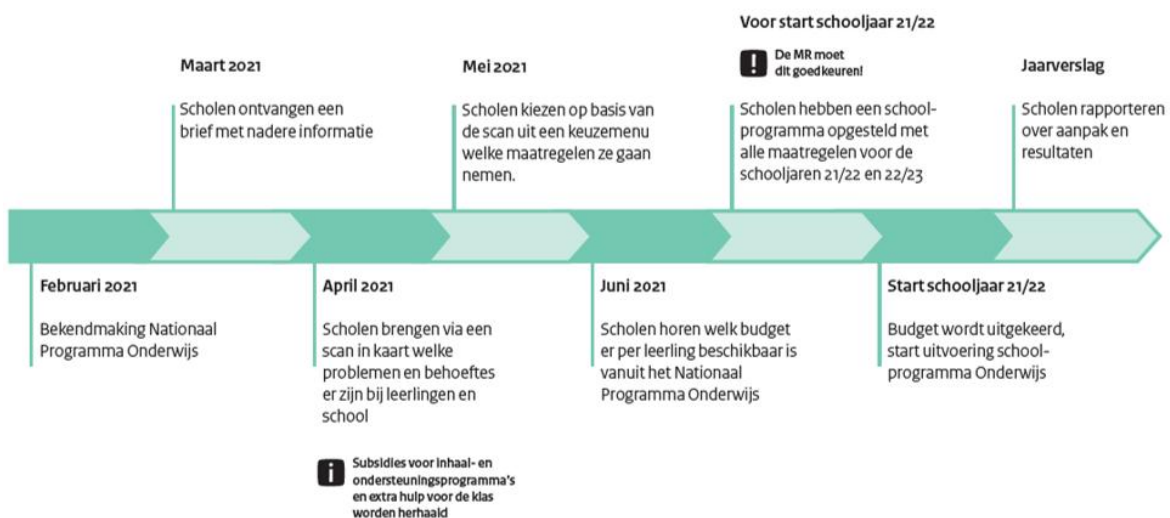
- Verkleining van de groepen: € 295.000. De kosten zijn al grotendeels verdeeld over de groepen.
- Coaching en begeleiding. Dit zijn de kosten van de coaching zelf, het expertiseteam en de extra begeleiding van de coördinatoren. Het totaalbedrag is € 120.000.
- Ondersteuning van de instructeurs. 2 fte voor € 104.000.
- Voor de extra aankleding van activiteiten is er een aantal posten ingevuld. Voor Doteas totaal € 15.000,- en het budget van de andere activiteiten is nu nog een pm-post.

Totaal : € 534.000.

### 5.12.3 LINDE COLLEGE

#### 1 Inleiding

Het Linde College gebruikt in de aanloop naar het eerste NPO-jaar, het schooljaar 2021-2022, onderstaande werkvolgorde.



Het Linde College concentreerde zich op :

- de uitgangspunten
- een schoolscan
- verschillende maatregelen geënt op de menukaart
- verwerven van de instemming van de MR
- doorvoeren van de maatregelen in het onderwijs (de formatie van 2021-2022, de organisatie)

## 2 Uitgangspunten

Het Linde College hanteerde de volgende uitgangspunten:

- Incidenteel NPO-geld moet zoveel mogelijk ten goede komen aan leerlingen; alle leerlingen maar vooral leerlingen met vertragingen.
- Het incidentele geld wordt zoveel mogelijk ingezet via eigen docenten; onze docenten kennen de leerlingen het best.
- De besteding moet zo zijn dat een structureel effect wordt nagestreefd.
- De besteding van de NPO-middelen moet verantwoord kunnen worden.

## 3 Schoolscan Linde College

Bij de schoolscan richtte het Linde College zich op de volgende drie domeinen: cognitieve ontwikkeling, niet-cognitieve ontwikkeling en – in het vmbo – praktijkvorming.

De volgende instrumenten werden ingezet:

- uitkomsten leerlingbespreekvergaderingen (LBV), waarin het cijferbeeld van leerlingen werd meegenomen
- enquêtes die tijdens de coronaperiode onder leerlingen ware uitgezet
- enquêtes die tijdens de coronaperiode onder collega's waren uitgezet
- ervaringen van mentoren en vakdocenten.

De globale uitkomst van de schoolscan was:

5. De verschillen tussen leerlingen zijn in of door de coronaperiode vergroot. Sommige leerlingen gedijden uitstekend in een schoolopzet met meer zelfstudie en zelfstandigheid resp. de ruimte om een eigen planning te maken en aan te houden. Andere leerlingen kwamen zelfstandig veel minder of helemaal niet aan werken toe.
6. Het effect van de thuiswerkdagen bleek voor leerlingen heel verschillend uit te pakken, ook emotioneel. Een aantal voorbeelden:
  - De tijd die leerlingen tijdens een thuiswerkdag aan schoolwerk besteden varieerde van 0 tot 6 klokuren
  - De leerlingen ervoeren de bereikbaarheid van de docenten als zeer wisselend
  - Een deel van de leerlingen maakte zich zorgen over vorderingen en of er genoeg basis was, een ander deel maakte zich absoluut geen zorgen en had volop vertrouwen voor het naderend schooljaar (2021-2022)
  - Een deel van de leerling vond het het onduidelijk wat er thuis moet gebeuren. Een ander deel vond thuiswerken juist prettig en kon lekker opschieten.
7. Individuele aandacht voor leerlingen bleek essentieel. Onze conclusie: 'leerlingen zonder achterstanden' gedijen in iedere opzet. 'Leerlingen met achterstanden' hebben extra onderricht en begeleiding nodig.
8. Achterstanden bij leren leren. Leerlingen in de onderbouw hadden nooit goed 'leren leren' in het model van het voortgezet onderwijs. Leerlingen in de midden- en bovenbouw waren deze vaardigheden soms verleerd.

## 4 Maatregelen

Het Linde College koos voor de volgende vier maatregelen:

- 1 Kleinere klassen en stamgroepen. Door in relatief kleine groepen te werken hadden de docenten meer oog voor hun leerlingen. In kleine groepen konden docenten beter inspelen op de verschillen die tussen de leerlingen waren ontstaan (door coronamaatregelen). In het vmbo waren veel praktijkuren niet doorgegaan waardoor vaardigheden onvoldoende waren ingesleten. Door praktijklessen in kleinere groepen te organiseren kon die achterstand versneld worden ingehaald.
- 2 Meer ruimte voor vakplusuren. Door leerlingen ruime mogelijkheden te bieden om vakplusuren te volgen (in het rooster Keuze werktijd genoemd, KWT) ontstond er naast de ruimte om in de klas om te gaan met de verschillen ook voldoende mogelijk om buiten de lessen leerlingen extra hulp te bieden. Roostering van de vakplusuren zou wel een probleem kunnen worden, omdat het Linde College al overvolle roosters heeft.

- 3 Opzet van een Leerplein. Er werd een Leerplein ingericht, bemand door onderwijsassistenten. Deze assistenten werden opgeleid om leerlingen te begeleiden bij het leren door gerichte individuele aandacht in een rustige omgeving.
- 4 Drie extra studiedagen. Deze studiedagen waren gericht op differentiatie. Concrete opbrengst was ook de introductie van dakpanklassen in de eerste twee leerjaren. Gaandeweg het schooljaar werd daar nog een maatregel aan toegevoegd:
- 5 Examentraining voor examenleerlingen. Voor de meivakantie werd een extra examentraining georganiseerd, gratis voor examenleerlingen.

#### 5 Verwerving instemming MR

Op 20 mei was er overleg met MR gericht op instemming op de maatregelen 1. t/m 4.

Op 8 juni ontving de SL een instemmingsbrief van de MR, met als kernzin: "De MR heeft inmiddels unaniem zijn goedkeuring voor het gepresenteerde plan m.b.t. de NPO gelden uitgesproken."

#### 6 Invoeren van de maatregelen in het onderwijs

1. Het inzetten van middelen voor kleinere klassen en stamgroepen leidde tot een gemiddelde groepsgrootte van 20,5 en een maximale groepsgrootte van 24 leerlingen, zie onderstaande verdelingstabel. Bij sommige lessen werden extra onderwijsassistenten ingezet.

	leerjaar 1		leerjaar 2		leerjaar 3		leerjaar 4		leerjaar 5		leerjaar 6	
leerroute	#kl	gg	#kl	gg	#kl	gg	#kl	gg	#kl	gg	#kl	gg
vmbo b	1	12	2	10,5	1	17	1	16				
vmbo k	2	16	2	24	3	24	2	20				
vmbo g/l	2	20	3	18,7	3	19,6	4	22,5				
havo	3	23	3	26,7	3	24,3	4	20	4	22,25		
vwo	2	22	2	24,5	2	19	2	19	2	18	2	17

Legenda: #kl = aantal klass; gg = groepsgrootte

2. Er werd meer ruimte voor vakplusuren ingeruimd, tot in totaal 160 uur per week. Leerlingen konden zich voor de plusuren inschrijven óf er naar toe worden gestuurd. Het systeem was zo ingericht dat deelname van leerlingen werd gemonitord. Het inroosteren bleek een probleem; de roosters waren al overvol. Hierdoor bleef deelname achter bij de verwachting.
3. In lokaal 215 (een 'anderhalf lokaal') werd het Leerplein opgezet. Onderwijsassistenten werden aangenomen en opgeleid. Het lokaal kreeg een multifunctionele opzet door inrichting in hoekjes en eilandjes.
4. Er werden drie extra studiedagen georganiseerd, en wel op 25 oktober 2021, 6 januari 2022 en 18 februari 2022.
5. In de meivakantie kregen alle examenleerlingen gratis extra examentraining aangeboden door Examentrainingfriesland.com. Deze examentrainingen werden verzorgd door docenten uit het voortgezet onderwijs met veel ervaring met schoolexamens.

#### 7 Financiële verantwoording

In totaal werd er € 895.000 uitgegeven (plus een PM-post), volgens onderstaande verdeling:

1. Het formeren van zeven extra klassen € 384.000
2. Voor het formeren van 96 extra lessen om kleinere cluster groepen te creëren € 275.000
3. Het inplannen van 2970 extra KWT-uren € 141.000
4. De inzet van extra onderwijsassistenten voor het Leerplein en als 'extra handen in de klas' € 95.000
5. Voor de examentrainingen moet de factuur nog binnenkomen (PM-post).

## 6. Wat verwachten wij van onze medewerkers?

Een belangrijk uitgangspunt in ons personeelsbeleid is goed werkgeverschap. Van onze medewerkers verwachten wij goed werknemerschap.

Werken bij SVOSW betekent dat je:

1. een goed opgeleide professional bent en
2. die professionaliteit ook toont.

Voor de komende jaren willen wij vooral investeren in het versterken van de professionele cultuur binnen de scholen. Dat betekent verantwoordelijkheid geven maar ook verantwoording afleggen.

Het bestuur streeft naar personeelsbeleid met een sterk accent op kwaliteit en een goede afstemming tussen de ontwikkeling en ambities van de organisatie (de onderwijskundige visie van de scholen) en op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

In 2021 is veel aandacht geschonken aan de implementatie van een nieuwe organisatiestructuur binnen de scholen. Een organisatiestructuur die past bij de transitiefase waarin de scholen zitten. Daarbij zijn onderdelen van het personeelsbeleid (functiemix, inzet NPO middelen, werkkostenregeling) geactualiseerd en geharmoniseerd.

Meer verantwoordelijkheid voor de professional betekent ook dat wij in 2021/2022 de kaders van het taakbeleid willen actualiseren. De regie op het eigen werk moet voor een belangrijk gedeelte bij de medewerker (en het team waarin hij werkt) komen te liggen. Samenwerken is daarbij een belangrijke voorwaarde. Dit proces is op de scholen in 2021 niet afgerond i.v.m. de beperkingen om hierover in de teams met elkaar het gesprek over te voeren. Om goed verantwoording af te leggen is het noodzakelijk dat wij de gesprekkencyclus actualiseren. Dit proces is ook vertraagd door de pandemie. Pas in het najaar van 2021 is dit weer opgepakt. In 2022 zal als onderdeel van het nieuw te formuleren SHRM-beleid een nieuwe gesprekkencyclus worden vastgesteld.

De kwaliteit van onze medewerkers is cruciaal voor de kwaliteit van ons onderwijs. De wijze waarop wij de kwaliteit van onze medewerkers kunnen versterken is op dit moment onderdeel van de besprekingen die we voeren rondom het nieuwe SHRM-beleid.

Het jaar 2021 heeft op het gebied van hrm en p&o naast Corona ook voor een groot deel in het teken gestaan van de beoogde fusie met het SOVOO. Door meerdere werkgroepen is onderzoek verricht als onderdeel van het haalbaarheidsonderzoek. Door de werkgroep personeel is het vigerende personeelsbeleid in kaart gebracht en zijn de verschillen en overeenkomsten met de fusiepartner geïnventariseerd.

Een ander onderdeel waar in 2021 in is geïnvesteerd is duurzame inzetbaarheid. De werkdruk in het onderwijs wordt als hoog ervaren. Ook bij SVOSW zijn meerdere medewerkers niet inzetbaar als gevolg van ziekte door overbelasting. Vaak speelt de *combinatie* werk en privé een rol. Samen met onze ARBO dienstverlener (Zorg van de Zaak) proberen we aan de voorkant van het verzuim te komen door bewustwording bij medewerkers te creëren. In het gesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt hier meer aandacht voor gevraagd. Daarnaast wordt bij dreigend verzuim sneller externe ondersteuning aangeboden met als doel uitval te voorkomen. In 2021 is voor het tweede jaar op rij het verzuim bij SVOSW gedaald, waarbij een deel van deze daling wordt toegeschreven aan het actief voorkomen van verzuim.

In het strategisch beleidsplan hebben wij de volgende doelen opgenomen m.b.t. personeelsbeleid:

*Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor de doorlopende leerlijnen van docenten en schoolleiders, voor goed onderwijs en voor de school als aantrekkelijke werk- en leeromgeving.*

We werken aan de afstemming van het personeelsbeleid op onderwijskundige doelen van de scholen en (daaraan gekoppeld) de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van leraren en schoolleiders.

*Vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en verantwoording afleggen.*

Wij beleggen bevoegdheden en verantwoordelijkheden laag in de organisatie. De professional is een professional. Dat betekent dat wij van medewerkers verwachten dat zij verantwoordelijkheid nemen en daarover ook verantwoording afleggen. Niet alleen voor het eigen werk maar ook voor de bijdrage aan het realiseren van de team- en schooldoelen. SVOSW ondersteunt dit door hiervoor middelen beschikbaar te stellen en door binnen het werk ruimte te maken voor de professionele dialoog. Wij geven onze medewerkers (onderwijzend en onderwijsondersteunend) het vertrouwen en beleggen de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun werk bij henzelf.

#### *De professionele dialoog*

Een belangrijk onderwerp in 2021 is de invulling van de professionele dialoog geweest. Niet alleen op organisatieniveau, maar ook in de scholen is gewerkt aan de invulling van dit thema. Door het uitgebrachte Inspectierapport is gericht aandacht geschonken aan het opzetten van lerende netwerken. Zo is rond het thema kwaliteit meer aandacht geschonken aan het bespreken van onderwerpen die alle scholen raken: onderwijskwaliteit, onderwijsresultaten, onderlinge overeenkomsten en verschillen tussen de scholen. In diverse bijeenkomsten tussen het bestuur, directieraad en schoolleiding zijn deze onderwerpen besproken. In 2022 wordt de inzet van lerende netwerken verder uitgebouwd.

We willen de lerende netwerken ook versterken door contacten tussen de scholen te versterken. In Steenwijk wordt gekeken hoe en op welke manier de onderlinge samenwerking kan worden versterkt met het oog op de institutionele fusie en de unilocatie. Voor het Linde College in Wolvega wordt de samenwerking ook gezocht in de contacten met het Stellingwerf College in Wolvega.

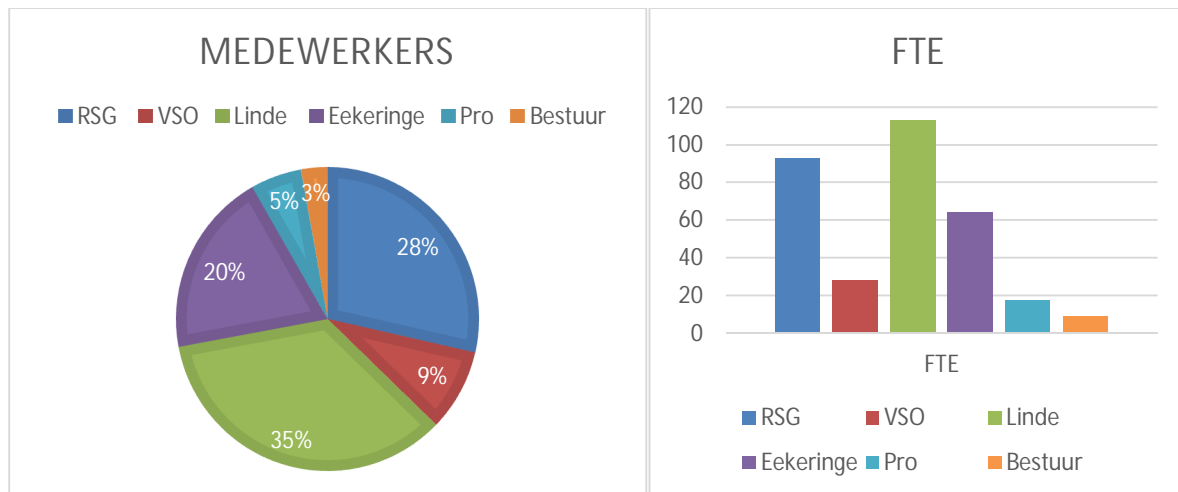
In 2021 is in het kader van de beoogde fusie tussen SVOSW en SOVOO gesproken met de bonden over het hrm-beleid binnen de nieuwe stichting. Hiervoor is een werkgroep geformeerd vanuit beide stichtingen waarin medewerkers met verschillende functies participeren. Nieuw beleid wordt geformuleerd op de gebieden van het functiebouwwerk, de gesprekkencyclus, functiemix en werving en selectie. Dit ter voorbereiding op de fusie op 1 januari 2023.

## 7. Medewerkers: Feiten en cijfers

In 2021<sup>9</sup> waren er 412 medewerkers bij de stichting in dienst met in totaal 325,73 fte. Dat is een daling met 15 medewerkers t.o.v. 2020. In Fte's (326) afgerond is dat 11 fte lager dan per 1 oktober 2020. De verdeling over de scholen en bestuursondersteuning in 2021 is als volgt:

### Formatieomvang

	FTE
RSG	93,03
VSO	28,33
Linde	113,39
Eekeringe	64,12
Pro	17,65
Bestuur	9,21
	325,73



### Gemiddelde Leeftijd

	leeftijd
RSG Tromp Meesters	46
VSO Steenwijk	45
Praktijkschool	50
Linde College	46
Eekeringe	46
Bestuur	51

### Verhouding man/vrouw

Bij SVOSW werken meer vrouwen (250) dan mannen (162). De gemiddelde leeftijd van de mannen is 47, van de vrouwen 46. Er zijn 5 vrouwen en 12 mannen werkzaam in leidinggevende functies.

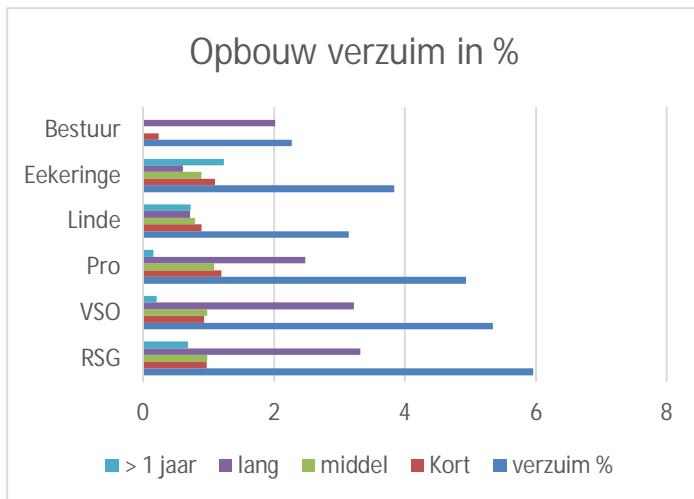
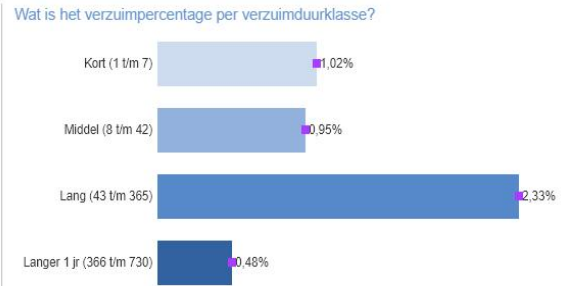
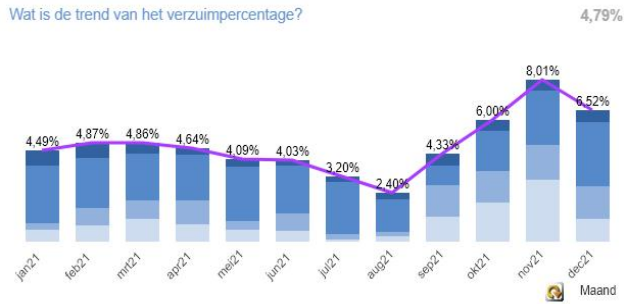
### Verzuim

Het verzuimpercentage over 2021 was gemiddeld 4,79%. Ten opzichte van 2020 toen het verzuimpercentage 5,23% bedroeg, is dat een daling van 0,44%. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage voor het onderwijs is 5,7%. SVOSW zit met 4,79% onder het landelijk gemiddelde en voldoet daarmee aan de strategische doelstelling om jaarlijks 1% onder het landelijk gemiddelde uit te komen.

<sup>9</sup> AFAS HRM SVOSW peildatum 1 oktober 2021



Het verzuim is binnen SVOSW als volgt opgebouwd:

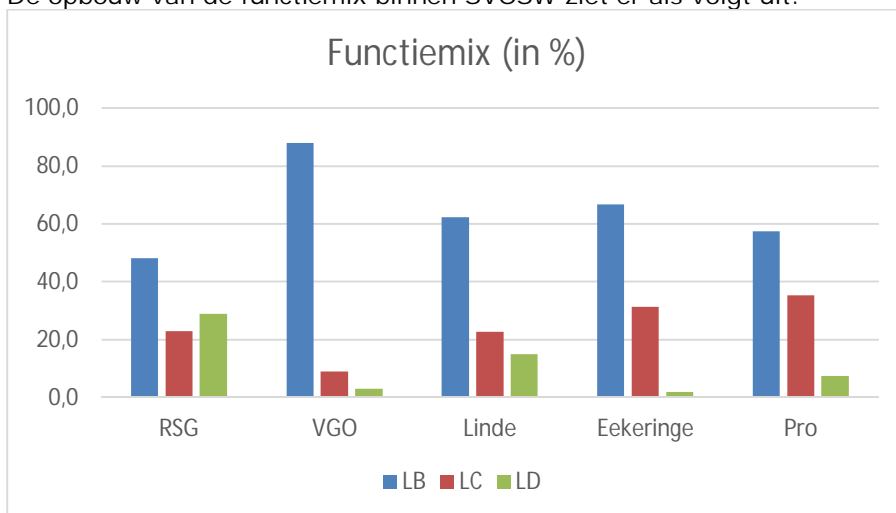


Over bovenstaande grafiek moet worden opgemerkt dat het verzuimpercentage in 2021 beïnvloed is door Corona. In de periode waarbij er geen fysiek onderwijs werd verzorgd daalde het verzuim. In de periode vanaf augustus 2021 is een sterke toename zichtbaar ten opzichte van de eerste 7 maanden. Dit o.a. ten gevolge van uitgestelde zorg en langdurige zieken.

### Funciemix

Op basis van de realisatie per 1 oktober 2021 zitten zowel de RSG als het Pro boven de geldende doelmix norm. Zowel voor Eekeringe als het Linde College is funciemix-ruimte beschikbaar. In 2022 starten zowel het Linde College als Eekeringe procedures op om de beschikbare ruimte zoals berekend in 2021 (opnieuw) te gaan invullen.

De opbouw van de funciemix binnen SVOSW ziet er als volgt uit:



## 8. Voorzieningen

We willen dat onze leerlingen onderwijs krijgen dat past bij de tijd waarin we leve en waarbij gebruik gemaakt wordt van de nieuwste inzichten in hoe jongeren leren. Ook willen we dat docenten en leerlingen kunnen beschikken over modern toegeruste gebouwen en adequate leermiddelen. Daarvoor is het nodig dat er een gezonde financiële basis is, waardoor ook voor de toekomst een kwalitatief hoog aanbod van voorzieningen gegarandeerd kan worden.

### Huisvesting

In 2021 is het besluit genomen in de gemeenteraad van Steenwijkerland om te gaan voor een unilocatie voor het VO in Steenwijk. Dit besluit is genomen na veel overleg tussen verschillende partijen. In het besluit is gesproken over de realisatie van de huisvesting in een periode van maximaal 10 jaar. Het bestuur van SVOSW steekt echter in op een kortere periode, waarin de unilocatie al in 2026 is gerealiseerd. Bureau ICS ondersteunt ons bij de eerste fase van realisatie. Deze eerste fase bestaat uit het maken van afspraken met de gemeente Steenwijkerland, het opstellen van een visie voor de unilocatie met het daarbij behorende Programma van Eisen (PvE). Met de gemeente Steenwijkerland worden voortdurend gesprekken gevoerd om te komen tot nadere afspraken over de unilocatie.

### Duurzaamheid

M.u.v. de locatie Stationsstraat is er in de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in het beperken van het energiegebruik (bijv. het vervangen van de verlichting door LED-verlichting en het zelf opwekken van elektriciteit met behulp van zonnepanelen). Naast economische motieven (het levert op termijn een behoorlijke besparing op de energierekening op) vinden wij het belangrijk om als onderwijsinstelling onze maatschappelijke verantwoordelijkheid m.b.t. duurzaamheid op te pakken en onze leerlingen daarmee kennis te laten maken.

Er zijn in 2021 geen nieuwe investeringen in duurzaamheid gedaan. Deze worden pas weer actueel bij de (ver-)nieuwbouw in Steenwijk.

### Leermiddelenbeleid

Een kritische factor is de mate waarin we er in slagen om de leerlingen te laten werken met moderne leer- en hulpmiddelen. Daarbij houden we oog voor dat inhoud en het middel zelf op elkaar afgestemd moeten zijn. We hebben daarom in het verleden gekozen voor een optimalisering van de digitale leermiddelen die klassikaal gebruikt kunnen worden (met name digiborden, goed toegeruste mediatheken, informatica lokalen en verrijdbare trolleys met laptops).

Alle leerlingen en medewerkers hebben de beschikking over een laptop. In principe worden de hulpmiddelen voor de leerlingen door de ouders aangeschaft maar de scholen dragen bij aan de kosten en zorgen voor een goede infrastructuur, software en service. In 2021 beschikken de scholen over een gemoderniseerd en goede gemeenschappelijke ict-infrastructuur.

De kosten voor leermiddelen zijn de afgelopen jaren explosief gestegen. Dit betekent dat er opnieuw gekeken is naar beheersing van de kosten. In lijn met het versterken van de regie op de kostenbeheersing geldt dat de RSG en het Linde College in het schooljaar 2021/22 nog met een intern boekenfonds werkten. Per 1 augustus 2022 worden ook voor het Linde College en de RSG het interne boekenfonds geoutsourcet naar VanDijk Educatie.

## 9. Financiën

De uitgangspunten van het financiële beleid van de stichting, op basis van de in 2018 uitgevoerde risicoanalyse, zijn in 2021 geëvalueerd en waar nodig aangepast. Uitgangspunt blijft dat de scholen financieel gezond zijn. In de conclusie geeft het CvB aan hoe het aankijkt tegen de ontwikkeling van de kerncijfers. Er wordt afgesloten met een toelichting op de gang van zaken gedurende het verslagjaar en de continuïteitsparagraaf

### *De doelen*

Het bestuur draagt zorg voor een solide financiële huishouding. De exploitatie is sluitend en er wordt op schoolniveau een weerstandsvermogen gerealiseerd dat 15% van de jaaromzet bedraagt. Het systeem voor 'planning en control' is zodanig ingericht dat voortdurend actuele inzage is in de ontwikkeling van de baten en lasten.

Bij alle beleidskeuzes op school- en stichtingsniveau worden de budgettaire consequenties vastgesteld; het schoolbeleid wordt uitgevoerd binnen de daarvoor beschikbare budgetten.

### *Allocatie van middelen naar schoolniveau*

Na aftrek van de kosten van het bestuur (incl. medewerkers en gemeenschappelijke kosten die voor de scholen voor de stichting uit de bestuursbegroting worden betaald) worden de middelen conform begroting verdeeld over de scholen (volgens het principe: geld volgt leerling). De jaarlijkse bestuurskosten zijn gemaximeerd op 7% van de totale lasten.

In de bestuurskosten zijn opgenomen de kosten van het bestuur, de bestuursondersteuning, de Raad van Toezicht, het bovenschol HRM-beleid (mobiliteit, Arbo en bedrijfsgezondheidszorg, transitievergoedingen en duurzame inzetbaarheid).

De middelen voor IT, de kosten van de schooladministratie, leermiddelen, materiële en personele middelen, communicatie en professionalisering wordt aan de scholen toegekend.

M.b.t. de allocatie van de middelen wordt jaarlijks door het bestuur het overleg gevoerd met de directieraad, de GMR en de Raad van Toezicht. Het allocatiebeleid wordt jaarlijks aangepast op basis van dat overleg en uiteindelijk vastgesteld in de begroting van het daaropvolgende jaar.

### *Algemeen*

De middelen van de stichting bestaan nagenoeg geheel uit publieke middelen of uit met publieke middelen verkregen (delen van) gebouwen en inventaris. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de algemene reserve (geen beperkingen m.b.t. de besteding) en de bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserve Personeel: Op stichtingsniveau is vanaf 1 januari 2019 vastgesteld dat de omvang van de personele bestemmingsreserve op schoolniveau 5% van de totale loonsom bedraagt. In 2020 zijn de kosten van de maatwerkafspraken in het kader van het mobiliteitsplan ten laste van deze bestemmingsreserves gebracht, waardoor de reserve op dit moment onder het percentage van 5% staat. Naast de bestemmingsreserve Personeel heeft de stichting per 31-12-2021 ook een bestemmingsreserve NPO (Nationaal Programma Onderwijs). Deze reserve is gevuld met de in 2021 nog niet bestede middelen inzake dit project. In 2021 heeft de stichting het hele bedrag voor 2021-2022 ontvangen. Het geheel ontvangen bedrag moet opgenomen worden in de exploitatie. De niet bestede middelen moeten, via de bestemming van het resultaat, worden opgenomen in een bestemmingsreserve NPO.

Daarnaast kennen wij een bestemmingsreserve huisvesting RSG en een bestemmingsreserve CSG Eekeringe. De omvang van deze bestemmingsreserve is berekend op basis van de kosten van eigen investering door het bestuur in de realisatie van de in het IHP Steenwijk opgenomen aanpassingen in de huisvesting.

Naast de publieke bestemmingsreserves heeft de stichting ook een private bestemmingsreserve. De bestemmingsreserve Boeken (privaat) heeft tot doel om in bijzondere situaties te voorzien in (extra) leermiddelen waarvoor vanuit de overheid geen vergoedingen, lumpsum of anders, ter beschikking worden gesteld.

### *Baten*

Van de totale baten wordt 95,6% ontvangen van de rijksoverheid. De overige baten worden vooral ontvangen vanuit ouderbijdragen (w.o. de vrijwillige ouderbijdrage, bijdrage aan kosten van excursies), gemeentelijke bijdragen, detacheringen personeel, de verhuur van ruimtes en overige vergoedingen door derden.

De omvang van de baten wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen dat onderwijs volgt op één van de scholen van de stichting. Op basis van de prognose voor de komende jaren zullen de risico's bij een normale bedrijfsvoering in 2021 en volgende jaren beheersbaar zijn, mits tijdig wordt ingespeeld op de forse krimp (>10%) in ons voedingsgebied.

De belangrijkste risico's bestaan uit het niet volledig vergoeden van een loonstijging door de overheid, onverwachte bezuinigingen van de rijksoverheid, de niet sluitende exploitatie van de locatie aan de Stationsstraat, de toenemende onderhoudskosten, de hoge exploitatiekosten bij Eekeringe, administratieve fouten en vooral het niet tijdig ombuigen van de structurele personele verplichtingen in relatie tot het dalend leerlingenaantal. Daarnaast zal ook het voorgenomen beleid van de overheid om de financiering van het VO te herzien (vanaf 2022) op termijn licht negatieve consequenties voor de begroting hebben.

## 9.1 Financieel overzicht 2021

Hieronder volgt een korte beschrijving van de financiële resultaten in 2021.

*Financiële kengetallen (inclusief prognose t/m 2024)*

	2021	2020
Totale baten	34.235.892	31.963.002
Totale lasten	32.956.941	33.602.368
Financiële baten	-6.443	-4.889
Exploitatieresultaat	1.272.508	-1.644.255
Eigen vermogen	6.630.213	5.357.706
Rijksbijdrage/totale baten	95,6%	95,9%
Personele lasten/totale lasten	82,2%	88,2%
Materiële lasten/totale lasten	17,8%	11,8%
Totale lasten/aantal leerlingen	10.436	10.640
Totale inkomsten/ aantal leerlingen	10.841	10.121
Personele lasten/aantal leerlingen	8.579	8.926
Materiële lasten/aantal leerlingen	1.857	1.714

Kengetallen	Norm	2020	2021	2022	2023	2024
Liquiditeit	0,75	1,38	1,75	1,90	2,12	2,22
Solvabiliteit 1	25,0%	44,7%	50,1%	52,5%	54,3%	54,8%
Solvabiliteit (incl. voorz.)	30,0%	68,0%	70,3%	71,1%	71,8%	71,8%
Signalering bovenmatig EV	0,0%	-32,4%	-29,6%	-25,5%	-14,6%	-7,1%
Weerstandsvermogen	10,0%	16,8%	19,4%	21,3%	24,1%	25,4%
Rentabiliteit	0,5%	-5,1%	3,7%	1,6%	1,4%	0,1%
Voorzieningen/baten	8,0%	8,7%	7,8%	7,5%	7,8%	7,9%
Rijksbijdragen/baten	93,3%	95,9%	95,6%	95,0%	95,1%	94,9%
Personele lasten/baten	78,2%	88,2%	79,1%	79,8%	80,2%	81,1%

*Balans SVOSW*

Balans		
Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf		
	Realisatie 2020	Realisatie 2021
<b>Vaste activa</b>		
Materiele vaste activa	6.700.832	6.358.478
Financiële vaste activa	-	-
<b>Viottende activa</b>		
Vorderingen	1.014.368	1.172.934
Liquide middelen	4.262.391	5.708.481
<b>Totaal Activa</b>	<b>11.977.591</b>	<b>13.239.893</b>
<b>Eigen vermogen</b>	5.357.706	6.630.214
<b>Voorzieningen</b>	2.782.300	2.680.454
<b>Langlopende schulden</b>	-	-
<b>Kortlopende schulden</b>	3.837.585	3.929.225
<b>Totaal Passiva</b>	<b>11.977.591</b>	<b>13.239.893</b>

*Weerstandsvermogen*

Het weerstandsvermogen is het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van alle baten, inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. De VO-raad hanteert een landelijke ondergrens van 10%. Als het percentage boven de 40% komt, wordt aangenomen dat de reserves te groot zijn voor toekomstige risico's.

Het weerstandsvermogen van de stichting bedraagt ultimo 2021 19,4%. In de afgelopen jaren zijn wij er nagenoeg in geslaagd om onze doelstelling m.b.t. de omvang van het weerstandsvermogen op bijna alle scholen te realiseren (15%).

In de meerjarenbegroting houden wij rekening met het vasthouden van deze norm.

Het weerstandsvermogen van de scholen is door het positieve resultaat als gevolg van o.a. NPO-gelden met 2,6% toegenomen t.o.v. 2020.

Op schoolniveau zijn de percentages, per 31 december 2021, als volgt:

- RSG Tromp Meesters 6,9%
- Linde College 27,1%
- CSG Eekeringe 25,7%

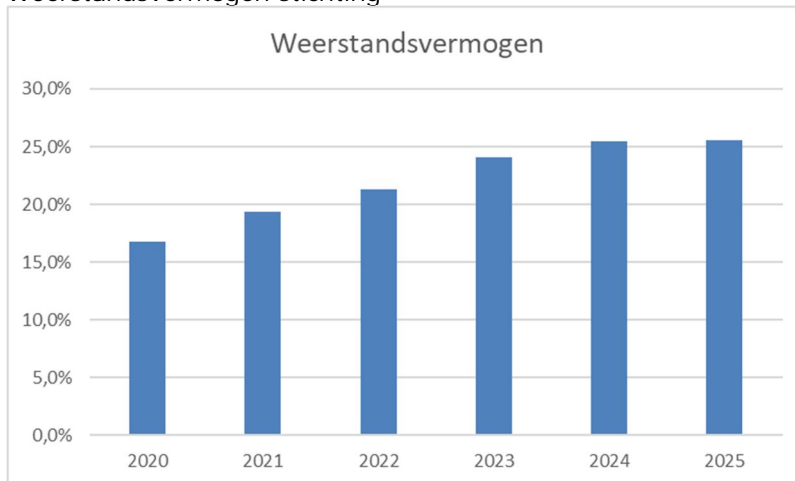
De doelstelling is op schoolniveau niet gerealiseerd. Wel op stichtingsniveau.

Met uitzondering van de huisvestingskosten van de RSG TM (locatie Stationsstraat) is dit op basis van het huidige risicoprofiel van de drie scholen een weerstandsvermogen van voldoende omvang.

Ontwikkeling weerstandsvermogen:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stichtingsniveau	16,8	19,4	21,3	24,1	25,4	25,5
Schoolniveau:						
RSG TM	5,5	6,9	10,4	14,0	14,5	14,7
LC	22,3	27,1	31,5	35,1	37,7	38,5
CSG	23,8	25,7	24,9	26,0	27,0	26,4

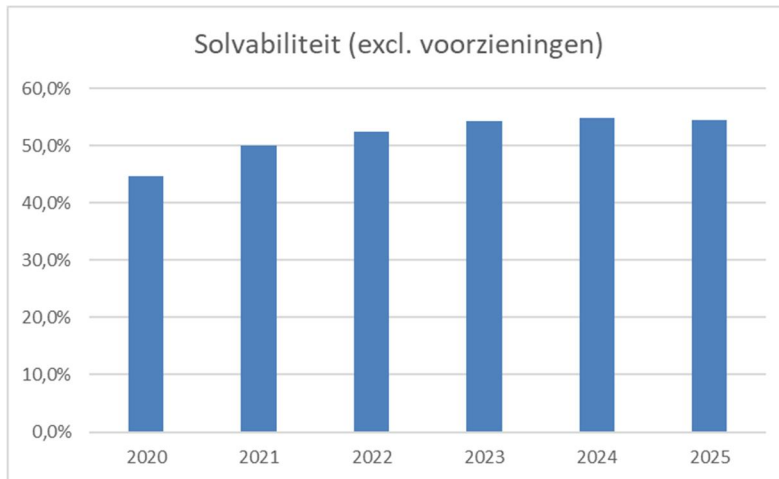
Weerstandsvermogen stichting



*Solvabiliteit (excl. voorzieningen)*

De solvabiliteit geeft aan hoeveel van het totale vermogen bestaat uit eigen vermogen. Is de solvabiliteit hoger dan 50%, dan betekent dit dat een instelling bij liquidatie kan voldoen aan de financiële verplichtingen tegenover de verschaffers van vreemd vermogen.

Een goede solvabiliteit zorgt ervoor dat een organisatie bestand is tegen economische zware tijden. Onze stichting kan "klappen opvangen" indien dit nodig is.



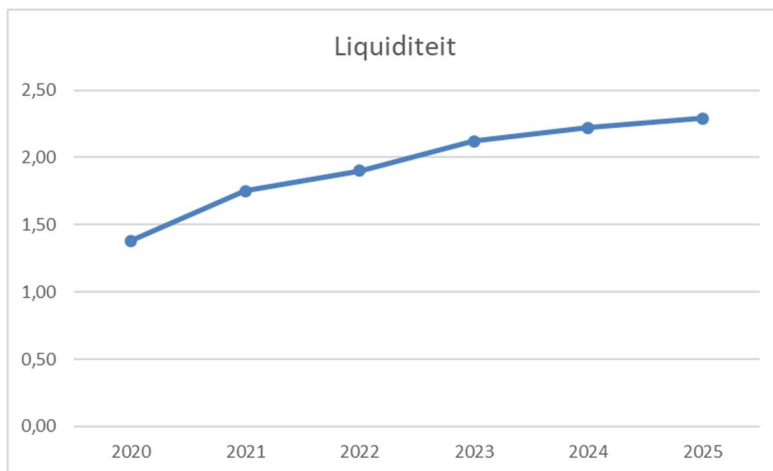
Uit bovenstaande grafiek met het verloop van de solvabiliteit is af te leiden dat het vermogen van SVOSW voor een groot deel bestaat uit eigen vermogen. De solvabiliteit is in de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. SVOSW kent geen langlopende schulden. Het vreemd vermogen bestaat uit voorzieningen en kortlopende schulden.

#### *Liquiditeit*

De liquiditeit (current ratio = vlottende activa/kortlopende schulden) geeft aan in hoeverre een instelling kan voldoen aan haar lopende betalingsverplichtingen. Een waarde van 1 of meer is een gezonde waarde.

Voor iedere organisatie is het van belang om inzicht te hebben in haar kortlopende verplichtingen en of eraan voldaan kan worden, zodat de continuïteit gewaarborgd zal zijn.

Voor onze stichting kan worden geconcludeerd dat de liquiditeit een gezonde waarde heeft.



#### *Reserves en voorzieningen*

In de bijlage bij de jaarrekening is de stand van de reserves en voorzieningen op bestuurs- en schoolniveau opgenomen. Het totaal van de voorzieningen op bestuursniveau is hieronder weergegeven. In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451 van de richtlijnen maakt SVOSW in 2021 gebruik van de tijdelijke regeling om het bestaande beleid (t/m 2019) m.b.t de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening onderhoud (te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het grootonderhoud gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat) te continueren.

## Reserves

	Saldo 01-01-2021	Resultaat 2021	Saldo 31-12-2021
Algemene reserve	€2.144.337	€338.375	€2.482.712
Bestemmingsreserve (publiek)	€3.172.871	€966.360	€4.139.231
Bestemmingsreserve (privaat)	€40.497	-/- €32.227	€8.270
Totaal	€5.357.705	€1.272.508	€6.630.213

## Voorzieningen

	Saldo 01-01-2021	Mutaties 2021	Saldo 31-12-2021
Onderhoud	€994.268	€20.668	€1.014.936
Overige /Jubilea	€318.617	-/- €4.526	€314.091
Spaarverlof	€104.104	-/- €1.492	€102.612
Duurz. inzetbaarheid	€700.241	€51.749	€751.989
Mobiliteitsregelingen	€588.344	-/- €168.245	€420.099
Transitieverg. Tijd. Pers.	€76.727	€0	€76.727
Totaal	€2.782.300	-/- €101.846	€2.680.454

## Signaleringswaarde

Om te kunnen vaststellen of het bestuur de door de overheid beschikbare middelen wel doelmatig besteedt aan het primaire proces en vooral geen te hoge (niet te verantwoorden) reserves aanhoudt maakt de inspectie in het toezicht gebruik van een signeringswaarde. In de tabel hieronder wordt de signaleringswaarde van SVOSW voor de komende jaren weergegeven. Tot 2023 houden wij als bestuur in ieder geval geen te hoge reserves aan.

## Signaleringswaarde SVOSW

	2021 Totaal	2022 Totaal	2023 Totaal	2024 Totaal	2025 Totaal
Aanschafwaarde gebouwen	2.365.302	2.365.302	2.365.302	2.365.302	2.365.302
Boekwaarde resterende MVA	3.947.858	3.742.357	3.200.155	2.763.951	2.481.700
Totale (rijks)baten (jaar)	32.725.504	31.944.796	29.938.946	28.445.072	28.096.183
<b>Signaleringswaarde</b>	<b>7.089.647</b>	<b>6.845.111</b>	<b>6.202.617</b>	<b>5.691.719</b>	<b>5.392.023</b>
<b>Eigen vermogen</b>					
Algemene reserve	2.482.712	3.005.742	3.432.042	3.476.952	3.416.712
Bestemmingsreserves Publiek	4.139.230	4.139.230	4.139.230	4.139.230	4.139.230
Bestemmingsreserve NPO (-/-)	-966.360	-966.360	-966.360	-966.360	-966.360
Bestemmingsreserves Privaat	8.270	8.270	8.270	8.270	8.270
Waarvan Publiek	5.663.853	6.186.883	6.613.183	6.658.093	6.597.853
	5.655.583	6.178.613	6.604.913	6.649.823	6.589.583
t.o.v. signaleringswaarde	-1.434.065	-666.499	402.296	958.104	1.197.559
Procentueel	-20,2%	-9,7%	6,5%	16,8%	22,2%

## Besteding en geplande uitgaven Aanvullende bekostiging Technisch VMBO

In 2018 en 2019 hebben de scholen een aanvullende bekostiging Technisch VMBO toegewezen gekregen. Het project is in 2019 van start gegaan. In het verslagjaar zijn er meubilair, freesbank en hardware aangeschaft om het technisch VMBO een moderner gezicht te geven. Daarnaast zijn er uren beschikbaar gesteld voor het personeel om het project in goede banen te kunnen leiden.

De totale exploitatiekosten die meegenomen zijn t/m 2021 bedragen € 251.312. Dit bedrag bestaat uit personele lasten, afschrijvingslasten en overige kosten zoals software en ondersteuning d.m.v. trainingen. In de rijksbijdragen is hetzelfde bedrag meegenomen vanuit de beschikkingen OCW. Bovenstaande laat zien dat er ultimo 2021 nog € 197.526 op de balans is opgenomen voor toekomstige uitgaven. In 2022 zijn inmiddels investeringen gedaan om het technisch onderwijs nog verder te moderniseren, en aantrekkelijk te maken voor nieuwe leerlingen. Dit alles om er voor te zorgen dat de technische beroepen ook in de toekomst kunnen worden voorzien van geschikte arbeidskrachten.

#### *Inzet Convenantsmiddelen*

In overleg met en instemming van de GMR is in 2020 het grootste gedeelte van de convenantsmiddelen ingezet voor het uitvoeren van maatwerkregelingen in het kader van het mobiliteitsplan 2020. De maatwerkafspraken hebben ten doel om medewerkers in staat te stellen hun loopbaan bij SVOSW voortijdig beëindigen. De hierdoor vrijgekomen formatieruimte is grotendeels benut door inzet van jongere medewerkers. Door de lagere salarislasten voor deze groep medewerkers is het aantal medewerkers, ondanks de krimp, op niveau gebleven en is er op deze wijze uitvoering gegeven aan het doel van de convenantsmiddelen (werkdrukvermindering). Het resterende deel van de convenantsmiddelen wordt in 2022 of in 2023 besteed.

#### *Investeringsbeleid*

De Raad van Toezicht heeft samen met het bestuur de afschrijvingspercentages en activeringsgrens bepaald. Deze zijn opgenomen in de jaarrekening onder de materiële vaste activa. Alle investeringen worden volgens deze methode vastgelegd.



## 9.2 Gang van zaken gedurende het verslagjaar

In 2021 sluit de SVOSW met een positief exploitatieresultaat van €1.272.508 af.

De RSG Tromp Meesters kent een positief resultaat van €120.255. Het resultaat van het Linde College is €739.022 positief. Voor SG Eekeringe is een positief resultaat van €413.231 gerealiseerd. De bestuurskosten (Centrale diensten) waren gelijk aan de begroting, resultaat €0. Het hoge exploitatieresultaat wordt voornamelijk veroorzaakt door de ontvangen NPO-gelden in 2021 welke nog niet allemaal zijn besteed aan het doel waarvoor deze beschikbaar zijn gesteld. Het ministerie heeft aangegeven dat het niet bestede deel moet worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. In het geval van onze stichting is dat een bedrag van €966.361. Hieruit blijkt dat het positieve resultaat zonder deze NPO-gelden € 306.147 is geweest. Dit afgezet tegen een begroot resultaat van €155.485 kunnen we zeggen dat 2021 wordt afgesloten met een batig saldo t.o.v. de begroting.

De resultaten zonder de NPO:

RSG Tromp Meesters negatief €385.711.

De overschrijding bij de RSG Tromp Meesters is veroorzaakt door:

- Een forse overschrijding van de personele lasten (m.n. door niet realiseren taakstelling).
- Een overschrijding van de materiële lasten (overschrijding huisvestingslasten en investeringen in leermiddelen en ICT)
- Extra kosten i.v.m. Covid19.

Het Linde College (€311.350) en SG Eekeringe (€380.508) hebben een positief resultaat weten te bereiken. Deze locaties hebben de taakstelling weten te realiseren.

De belangrijkste uitdaging voor de komende jaren blijft het realiseren van evenwicht tussen de dalende inkomsten als gevolg van de leerlingendaling en de daadwerkelijke personele inzet. Vanaf januari 2021 is de planning en controle op de personele lasten verscherpt.

### Exploitatierkening 2021

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
<b>Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	32.725.504	29.629.200	30.653.897
3.2 Overige overheidsbijdr. en –subs.	241.094	247.000	349.349
3.5. Overige baten	1.269.293	1.465.250	959.757
<b>Totale baten</b>	<b>34.235.892</b>	<b>31.341.450</b>	<b>31.963.002</b>
<b>Lasten</b>			
4.1. Personeelslasten	27.092.601	25.891.041	28.190.849
4.2. Afschrijvingen	1.274.236	1.245.429	1.353.253
4.3. Huisvestingslasten	1.481.045	1.385.900	1.491.540
4.4. Overige lasten	3.109.059	2.660.095	2.566.725
<b>Totale lasten</b>	<b>32.956.941</b>	<b>31.182.465</b>	<b>33.602.368</b>
<b>Saldo Baten en Lasten</b>	<b>1.278.951</b>	<b>158.985</b>	<b>-/-1.639.366</b>
5 Financiële baten en lasten	-/-6.443	-/-3.500	-/-4.889
<b>Resultaat</b>	<b>1.272.508</b>	<b>155.485</b>	<b>-/-1.644.255</b>

#### 3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn in 2021 gestegen door een stijging van de lumpsum (o.a. CAO-verhoging).

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

De overige overheidsbijdragen zijn ca. €6.000 lager dan begroot. Door Covid19 zijn niet alle uren die in de begroting waren opgenomen ingezet (-/-€6.000).

#### 3.3 Overige baten

De negatieve afwijking wordt vooral veroorzaakt door het wegvallen van de ouderbijdragen ten behoeve van werkweken/excursies en internationaliseringsactiviteiten en de lagere ontvangsten inzake verhuur. Door Covid19 zijn alle excursies en andere activiteiten geannuleerd. Alleen al voor

excursies betekend dit een lagere bate van circa € 220.000. Daartegenover staan de volgende vergoedingen die de negatieve afwijking enigszins compenseren: de beschikking Extra Hulp in de Klas (wegens Covid19) van €374.300 en een hogere vergoeding vanuit het project Sterk Techniek Onderwijs (STO €43.700).

#### 4.1 Personeelslasten

De personeelslasten zijn in 2021 gestegen t.o.v. de begroting. In deze personeelslasten zijn de kosten voor de CAO-verhoging meegenomen. Hiervoor hebben we ook een vergoeding gekregen via de lumpsum.

#### 4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten laten een lichte stijging t.o.v. de begroting zien. Dit wordt o.a. veroorzaakt door investeringen gedaan in het kader van Technisch VMBO, waarvoor een vergoeding in de rijksbijdragen is meegenomen.

#### 4.3 Huisvestingslasten

De kosten voor huisvesting zijn in 2021 licht lager dan in 2020 en laten een negatief beeld zien t.o.v. de begroting 2021. Dit heeft vooral te maken met de extra kosten die zijn gemaakt wegens Covid19. Door dit virus zijn er extra kosten voor schoonmaak gemaakt. Daarnaast zijn er meer energielasten geweest door het ventileren in de lokalen (verwarming aan en de ramen open).

#### 4.4 Overige lasten

De overige lasten zijn in 2021 vooral gestegen door de wijziging van boeken naar licenties die in 1x moeten worden opgenomen in de exploitatie i.p.v. in de materiële vaste activa €191.400. Daarnaast hebben we van de Van Reest tot Linde groep een hogere afrekening gekregen dan was begroot €100.000 en hadden we hogere kosten voor leermiddelen vaksecties, ICT en reproductie €145.600. Restant bestaat uit diverse posten: €12.000.

#### 5 Financiële baten en lasten

Kosten bankverkeer en negatieve rente zorgen voor negatieve ontwikkeling. In 2022 zijn wij om die reden overgegaan tot schatkistbankieren.

### 9.3 Voornaamste risico's en onzekerheden

Jaarlijks wordt er in december door het bestuur een (meerjaren-)begroting opgesteld. Deze wordt opgesteld op basis van de meest recente gegevens m.b.t. het te verwachten resultaat in het lopende verslagjaar, de leerlingenaantallen per teldatum (op basis van de meest recente prognoses), de ontwikkeling van de bekostiging in de komende jaren (bronnen: Ministerie OCW en meest recente bekostigingsgegevens VO-raad), de ontwikkelingen van de personele verplichtingen, de kosten van de gerealiseerde doelstellingen functiemix, de te verwachten materiële uitgaven (w.o. de kosten van huisvesting) en de geplande investeringen in de toekomst. De meerjarenbegroting geeft het bestuur de mogelijkheid om tijdig maatregelen te treffen, beleid te ontwikkelen dan wel bij te stellen om de continuïteit en de kwaliteit van de beleidsvoornemens naar de toekomst te borgen. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden de uitkomsten van de risicoanalyse meegenomen.

#### Risico analyse

In maart 2018 is een risicoanalyse opgesteld door de Controlgroep. In 2023 laten wij weer een nieuwe analyse uitvoeren en gaan op basis daarvan de financiële beleidskaders op basis van de uitkomsten herijken.

Hieronder volgt een beschrijving van de risico's en de maatregelen die genomen zijn of nog genomen moeten gaan worden om deze risico's zodanig te beheersen dat wij ook in de toekomst onze maatschappelijke opdracht op een kwalitatief voldoende niveau kunnen blijven uitvoeren.

1. Risico van het niet tijdig ingrijpen in de omvang van de formatie bij krimpend aanbod van leerlingenaantal in de regio

Een lagere bekostiging is meestal het gevolg van een daling van het leerlingenaantal en slechts incidenteel van beleidsveranderingen. Deze krimp verschilt per school maar bedraagt tot 2025 gemiddeld nog meer dan 12%. Dat is een fors risico.

Dit betekent dat er zorgvuldig en op tijd moet worden ingespeeld op de personele gevolgen van de krimp. Concreet betekent dat de personele lasten ook in de komende jaren moeten dalen. Wij gebruiken vanaf 2018 daarvoor de volgende systematiek: bij het opstellen van de personele begroting nemen wij jaarlijks een taakstelling per 1 augustus van het lopende begrotingsjaar op die van voldoende omvang is om de gevolgen van de krimp voor de personele lasten in de laatste 5 maanden en daaropvolgende 7 maanden van het volgende begrotingsjaar op te vangen. Daarnaast is er een inventarisatie gemaakt van de structurele personele verplichtingen, het natuurlijk verloop en de toekomstige ontwikkelingen in de formatie directie, docenten en onderwijsondersteunend personeel. Voor 2022 willen wij daarnaast onderzoeken of en op welke wijze wij de stijging van de gpl per fte kunnen beïnvloeden. Door de professionalisering van onze bovenschoolse ondersteuning (hrm en financiën) kunnen tijdig de juiste stappen worden gezet om fricties in de toekomst tijdig op te lossen. Daarnaast wordt het formatieoverleg gestructureerd vanuit hrm en de bestuurder gecoördineerd.

Voor de geleding directie is voor alle scholen een beleid ingezet om op termijn de baten en lasten van de directieformatie op bestuigingsniveau te houden dan wel te krijgen. Dit is tot dusverre gerealiseerd.

Voor de geleding onderwijsondersteunend personeel is er wel sprake van een behoorlijke kwantitatieve frictie op alle scholen. Die frictie zal de komende jaren toenemen, zeker als er in Steenwijk een locatie gaat verdwijnen. In het kader van de bestuurlijke fusie is in het overleg met de vakbonden over de personele gevolgen afgesproken dat wij voorlopig een vacaturestop hanteren voor de geledingen directie en onderwijsondersteunend personeel.

Voor het onderwijzend personeel hebben wij voorsnog voldoende mogelijkheden om de daling van de formatie te realiseren. Dit door gebruik te maken van de flexibele schil én door ons mobiliteitsbeleid.

Om kwalitatief goed onderwijs aan te blijven bieden is het, naast het aanpassen van de formatie aan de lagere bekostiging, noodzakelijk om flankerend beleid in te zetten om oudere medewerkers vitaal te houden en de duurzaamheid van de kwaliteit te versterken door talentvolle medewerkers te behouden voor de organisatie. In 2020 hebben wij hiervoor een mobiliteitsbeleid uitgevoerd. De kosten hiervan verwachten wij door een zorgvuldige inzet van de formatie in de komende jaren terug te kunnen verdienen.

Het risico van gedwongen ontslag uit vast dienstverband is bij een zorgvuldig uitgevoerd en jaarlijks bij te stellen formatiebeleid op bestuursniveau beheersbaar. Dit vanwege het natuurlijk verloop in de komende 10 jaar en het hanteren van een flexibele schil van tenminste 3%.

## 2. Risico van de te hoge huisvestingskosten van m.n. het gebouw aan de Stationsstraat

Op termijn ligt een ander belangrijk risico in de huisvesting van de instellingen. Hier is in 2021 duidelijkheid gekomen. De gemeente heeft op basis van het vastgestelde en in 2021 te actualiseren IHP vanaf 2020 middelen beschikbaar gesteld voor het op termijn realiseren van de gefaseerde realisatie van de unilocatie aan de Lijsterbesstraat. Het risico voor het bestuur ligt m.n. in de uiteindelijke hoogte en de financiering van de gevraagde eigenbijdrage. In Wolvega wordt het onderhoud van het gebouw uitgevoerd conform het meerjarenonderhoudsplan. Deze gemeente heeft nog geen IHP opgesteld.

## 3. Risico van lagere bekostiging in de toekomst

De bekostiging van het onderwijs op onze scholen is afhankelijk van het aantal leerlingen. Dat is een belangrijk risico, zeker als het leerlingenaantal door toenemende concurrentie van andere scholen jaarlijks sterker gaat fluctueren. Dat is ons voedingsgebied gelukkig nauwelijks het geval. Er is genoeg concurrentie om scherp te blijven maar echt heftige afwijkingen t.o.v. de prognose doen zich over het algemeen niet voor. De scholen in Steenwijk en Wolvega zijn wat dat betreft als het ware communicerende vaten en reduceren het risico voor de stichting in zijn totaliteit. Op dit moment zijn er drie risico's, die in de toekomst tot een lagere bekostiging kunnen gaan leiden. Dat is in de eerste plaats de forse krimp van het aantal leerlingen in de komende jaren. Dat risico is bij punt 1 nader toegelicht.

In de tweede plaats geldt dat voor een mogelijke wijziging in de financiering van de additionele budgetten voor leerlingen met een LWOO- of PRO-indicatie. Hierin hebben de samenwerkingsverbanden passend onderwijs in 2020 geen wijzigingen in aangebracht. De sterke stijging van het aantal verwijzingen naar het VSO leidt op termijn wel tot een verlaging van de schoolbudgetten voor lichte en zware ondersteuning in Steenwijk.

Een derde risico vormt de vereenvoudiging van het bekostigingsmodel. Door het uitbreiden van deze vereenvoudiging met een aanvullende bekostiging voor de gemengde leerweg én de regeling "geïsoleerde scholen" is het risico sterk verlaagd. Het nieuwe bekostigingsmodel gaat in 2022 ingevoerd worden en levert op termijn (tot 2026) een iets hogere lumpsumvergoeding voor SVOSW op. In de tussentijdse periode is er voldoende tijd om in te spelen op de na 2026 lagere lumpsumvergoeding. Het risico is beheersbaar, mits wij hier tijdig op anticiperen, beheersbaar zijn.

#### 4. Risico m.b.t. in stand houden van het huidige brede onderwijsaanbod

Naast een daling van het aantal leerlingen is m.n. het in stand houden van het onderwijsaanbod met een te gering aantal leerlingen op termijn een risico. Op dit moment kunnen wij nog een breed aanbod aanbieden. In Steenwijk zijn er al stappen gezet om het dubbelaanbod in de beroepsgerichte leerwegen van het VMBO niet in stand te houden. Dit onderwijs wordt op termijn één locatie geconcentreerd.

M.b.t. het aanbod VWO zal in de komende jaren onderzocht worden in hoeverre het brede aanbod in Wolvega en Steenwijk in stand gehouden kan worden door intensievere samenwerking en het voorkomen van dubbelaanbod. Samenwerking met een ander schoolbestuur in de regio wordt eveneens onderzocht.

#### 5. Risico van onvoldoende weerstandsvermogen

Om risico's tijdelijk te kunnen opvangen heeft het bestuur het besluit genomen dat het noodzakelijk is om vooralsnog op bestuursniveau een weerstandsvermogen van 15% aan te houden. De omvang van dit weerstandsvermogen is voldoende om de hierboven geschetste risico's tijdelijk op te kunnen vangen. De reserves en voorzieningen zijn op dit moment van voldoende omvang om de gebouwen goed en planmatig te kunnen onderhouden en personele verplichtingen en risico's in de toekomst in voldoende mate te kunnen opvangen. Dit risico is beheersbaar onder de voorwaarde dat eind 2023 de omvang van de reserves weer op het niveau ultimo 2019 zijn.

#### 6. Risico van politieke beslissingen/ bezuinigingen

De belangrijkste maatregel om het risico van politieke beslissingen en/of bezuinigingen te minimaliseren is "in control" zijn en beschikken over een voldoende financiële reserve om flinke tegenvallers op te kunnen vangen.

Ultimo 2021 zijn wij op bestuursniveau in staat om deze risico's op te vangen en tijdig zodanige maatregelen te treffen dat de continuïteit van onze onderwijsinstellingen op middellange termijn niet in gevaar komt.

Het niveau van de reserves en de voorzieningen is nog voldoende om het risico van politieke beslissingen en/of bezuinigingen, tijdelijk, op te vangen. Door de extra investering in het onderwijs om de gevolgen van de pandemie in de komende 2,5 jaar op adequate wijze te minimaliseren zijn er voor de komende jaren geen budgetverlagingen vanuit de overheid te verwachten.

## 9.4 Een passend antwoord op de krimp (de continuïteitsparagraaf 2022-2026)

Continuïteitsparagraaf						
Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf						
Kengetal (stand 31/12)	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
<b>Personele bezetting in FTE gemiddeld (inzetbaar)</b>						
Management / Directie	15	14	13	13	13	13
Ondw. Pers. (2021 t/m 2023 incl. NPO tijdelijken)	237	219	205	198	197	197
OOP (incl. pers. zonder lesgeb.taken)	79	78	71	66	65	62
<b>Totale bezetting (FTE):</b>	<b>331</b>	<b>311</b>	<b>290</b>	<b>277</b>	<b>275</b>	<b>272</b>
<b>Leerlingaantallen (t-1)</b>						
Leraar/leerling ratio:	12,6	13,2	13,7	13,8	13,5	13,6
<b>Verhouding direct/indirect personeel:</b>						
OOP+DIR	28,4%	29,5%	29,2%	28,5%	28,3%	27,7%
OP	71,6%	70,5%	70,8%	71,5%	71,7%	72,3%
<b>Balans</b>						
<b>ACTIVA</b>						
Vaste activa						
Materiële VA	6.358.478	6.152.978	5.610.776	5.174.572	4.892.321	4.487.764
Totaal vaste activa	6.358.478	6.152.978	5.610.776	5.174.572	4.892.321	4.487.764
Vlottende activa	6.881.415	7.462.445	8.343.372	8.736.986	9.014.497	9.423.441
<b>Totaal activa</b>	<b>13.239.893</b>	<b>13.615.423</b>	<b>13.954.148</b>	<b>13.911.558</b>	<b>13.906.818</b>	<b>13.911.205</b>
<b>PASSIVA</b>						
Eigen vermogen	6.630.214	7.153.244	7.579.544	7.624.454	7.564.214	7.654.304
Voorzieningen	2.680.454	2.532.954	2.445.379	2.357.879	2.413.379	2.327.676
Langlopende schulden		-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225
<b>Totaal passiva</b>	<b>13.239.893</b>	<b>13.615.423</b>	<b>13.954.148</b>	<b>13.911.558</b>	<b>13.906.818</b>	<b>13.911.205</b>
<b>Staat/Raming van Baten en Lasten</b>						
<b>BATEN</b>						
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	32.725.504	31.944.796	29.938.946	28.445.072	28.096.183	27.800.318
3.2 Overige overheidsbijdragen	241.094	378.000	265.250	250.250	250.250	321.624
3.5 Overige baten	1.269.293	1.301.500	1.291.500	1.291.500	1.287.200	1.287.200
<b>Totaal BATEN</b>	<b>34.235.892</b>	<b>33.624.296</b>	<b>31.495.696</b>	<b>29.986.822</b>	<b>29.633.633</b>	<b>29.409.142</b>
<b>LASTEN</b>						
4.1 Personele lasten	27.092.601	26.847.995	25.275.204	24.328.435	24.215.563	23.913.438
4.2 Afschrijvingen	1.274.236	1.293.100	1.152.202	1.056.204	962.251	924.557
4.3 Huisvestingslasten	1.481.045	1.455.100	1.459.100	1.464.100	1.464.100	1.441.600
4.4 Instellingslasten	3.109.059	3.499.771	3.177.590	3.087.873	3.046.659	3.034.157
<b>Totaal LASTEN</b>	<b>32.956.941</b>	<b>33.095.966</b>	<b>31.064.096</b>	<b>29.936.612</b>	<b>29.688.573</b>	<b>29.313.752</b>
<b>Saldo BATEN en LASTEN</b>	<b>1.278.951</b>	<b>528.330</b>	<b>431.600</b>	<b>50.210</b>	<b>54.940-</b>	<b>95.390</b>
5.1 Financiële baten	309	-	-	-	-	-
5.5 Financiële lasten	6.752	5.300	5.300	5.300	5.300	5.300
<b>Saldo FINANCIËLE BATEN en LASTEN</b>	<b>6.443-</b>	<b>5.300-</b>	<b>5.300-</b>	<b>5.300-</b>	<b>5.300-</b>	<b>5.300-</b>
<b>EXPLOITATIESALDO</b>	<b>1.272.508</b>	<b>523.030</b>	<b>426.300</b>	<b>44.910</b>	<b>60.240-</b>	<b>90.090</b>

Al enige jaren stellen wij jaarlijks een begroting en een meerjarenbegroting op. De begroting 2022 is in 2021 vastgesteld door het bestuur met goedkeuring van de Raad van Toezicht. Datzelfde geldt voor de meerjarenbegroting. In december 2021 is deze vastgesteld na een positief advies van de gmr en goedkeuring door de Raad van Toezicht.

In de meerjarenbegroting houden wij, voor zover mogelijk, rekening met de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, de ontwikkeling van de personele en materiële baten en lasten, de ontwikkeling van de materiële baten en lasten en de gevolgen daarvan op de kengetallen. Hieronder lichten wij de belangrijkste ontwikkelingen uit de meerjarenbegroting 2022-2026 toe.

1. De ontwikkelingen van het leerlingenaantal, per 1 oktober (krimp) <sup>10</sup>

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
RSG TM L	1061	1056	980	954	956	963
RSG VSO	122	109	120	120	120	120
PRO TM	85	82	80	79	78	79
LC	1222	1162	1143	1108	1063	1052
CSG	495	479	484	462	442	457
Stichting	2985	2888	2807	2723	2659	2671

Het leerlingenaantal daalt al vanaf 2015. Naar verwachting zet deze daling zich tot en met 2030 door. Vanaf 2023 stabiliseert het aantal leerlingen. Tot en met 2023 is de krimp echter fors te noemen en moeten we tijdig maatregelen treffen om de gevolgen van de krimp voor het toekomstig onderwijsaanbod, de formatie, de huisvesting en de financiële huishouding te kunnen ondervangen. Het bestuur, de Raad van Toezicht, de medezeggenschapsorganen en de medewerkers zijn zich bewust van de gevolgen van de krimp en worden betrokken bij de maatregelen die door het bestuur worden genomen om tijdig op de krimp te anticiperen.

## 2. De ontwikkeling van de formatie (krimp)

De krimp heeft ook gevolgen voor de personele formatie. Krimp leidt tot een verlaging van de bekostiging en daarom moeten we de kosten van personeel verlagen. Daarvoor nemen wij de volgende maatregelen:

- Jaarlijks wordt een taakstelling personeel in de begroting opgenomen. De inzet van de formatie m.i.v. 1 augustus van het lopende begrotingsjaar wordt beperkt tot de omvang van de formatie van t+1.
- Het instellen van een vacaturestop voor de geleding onderwijsondersteunend personeel. Dit in afwachting van een onderzoek naar gewenste omvang van de onderwijsondersteuning.
- Het jaarlijks agenderen en middelen vrijmaken voor mobiliteitsbeleid.
- Het op peil houden van een flexibele schil van tenminste 3%.
- Een centrale sturing op de omvang en de inzet van personele formatie (en verplichtingen).

## 3. De ontwikkeling van de personele baten en lasten

In 2020 was er sprake van een eenmalig negatief resultaat personeel van €1.100.000. Dit werd veroorzaakt door de extra inzet van middelen ten behoeve van verlaging van de werkdruk en de kosten van het mobiliteitsplan 2020.

Voor de begroting 2021 was een forse taakstelling opgenomen. Daarnaast worden de maatregelen om de inhuur van externe medewerkers te minimaliseren en de aanscherping van procedures inzake benoeming en ontslag gecontinueerd. SVOSW beschikt over een procedure voor beheersing van uitkeringen na ontslag.

Deze maatregelen leiden ertoe dat het resultaat personeel in 2021 positief zal zijn en bij ongewijzigd beleid tot 2024 positief zal blijven. Vanaf 2025 zien wij dat het resultaat nog maar licht positief zal zijn. Dat heeft vooral te maken met het in de jaren 2022 en verder nog niet opgenomen taakstellingen en het nog niet in de meerjarenbegroting opgenomen tot 2025 positieve effecten van de invoering van de nieuwe bekostiging en aanvullende budgetten in het kader van de bestrijding van de gevolgen van de pandemie.

Pas vanaf het daadwerkelijk realiseren van de unilocatie in Steenwijk kan er efficiency voordeel behaald worden. Op basis van de uitkomsten van een QuickScan naar de toekomstige behoefte aan personeel in relatie tot de daling van het aantal leerlingen blijkt dat er, mits tijdig ingezet, er voldoende mogelijkheden zijn om in de komende jaren de personele begroting in balans te blijven houden. Er zijn wel grote verschillen tussen de scholen. Daar is inmiddels beleid op gezet om op de drie scholen jaarlijks een verantwoord evenwicht tussen de personele baten en lasten te realiseren.

<sup>10</sup> Bron: prognose Verus oktober 2020.

## Personele baten en lasten Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf

Baten	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	(realisatie)						
<b>Rijksbijdragen</b>							
Rijksbijdrage OCW	22.898.126	23.136.539	22.304.138	21.862.954	21.340.770	20.916.196	20.932.212
Incidentele middelen NPO	0	2.099.487	1.920.656	837.084	0	0	0
Overige subsidies OCW	3.312.504	2.701.149	2.777.297	2.523.106	2.495.454	2.478.100	2.479.478
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>26.210.630</b>	<b>27.937.175</b>	<b>27.002.091</b>	<b>25.223.144</b>	<b>23.836.224</b>	<b>23.394.296</b>	<b>23.411.690</b>
<b>Overige overheidsbijdragen</b>							
Gemeentelijke bijdragen	225.667	193.590	209.500	196.750	181.750	181.750	253.124
Overige overheidsbijdragen	75.368	19.244	122.000	22.000	22.000	22.000	22.000
<b>Totaal overige overheidsbijdragen</b>	<b>301.035</b>	<b>212.834</b>	<b>331.500</b>	<b>218.750</b>	<b>203.750</b>	<b>203.750</b>	<b>275.124</b>
<b>Overige baten personeel</b>	<b>569.431</b>	<b>960.498</b>	<b>583.344</b>	<b>583.344</b>	<b>583.344</b>	<b>583.344</b>	<b>583.344</b>
<b>Totaal personele inkomsten</b>	<b>27.081.096</b>	<b>29.110.507</b>	<b>27.916.935</b>	<b>26.025.238</b>	<b>24.623.318</b>	<b>24.181.390</b>	<b>24.270.158</b>
Lasten	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	(realisatie)						
<b>Personele lasten</b>							
Lonen en salarissen	26.110.305	25.303.100	25.065.651	23.529.354	22.700.585	22.603.713	22.306.588
Werkkostenregeling	182.970	117.698	191.500	191.500	191.500	190.500	190.500
Vervangingskosten	577.664	555.336	574.494	575.000	575.000	575.000	575.000
Overige personele lasten	1.591.679	1.318.518	1.171.350	1.124.350	1.006.350	991.350	986.350
Uitkeringen	-271.773	-204.293	-155.000	-145.000	-145.000	-145.000	-145.000
<b>Totaal personele lasten</b>	<b>28.190.845</b>	<b>27.090.359</b>	<b>26.847.995</b>	<b>25.275.204</b>	<b>24.328.435</b>	<b>24.215.563</b>	<b>23.913.438</b>
<b>Totaal personele lasten</b>	<b>28.190.845</b>	<b>27.090.359</b>	<b>26.847.995</b>	<b>25.275.204</b>	<b>24.328.435</b>	<b>24.215.563</b>	<b>23.913.438</b>
<b>Resultaat personeel</b>	<b>-1.109.749</b>	<b>2.020.148</b>	<b>1.068.940</b>	<b>750.034</b>	<b>294.883</b>	<b>-34.173</b>	<b>356.720</b>

## 4. De ontwikkeling van de materiële baten en lasten

De huisvestingslasten van het gebouw aan de Stationsstraat zijn hoger dan de jaarlijkse vergoeding die wij hiervoor vanuit het Rijk ontvangen (ca. €250.000 per jaar). In het gebouw aan de Lijsterbesstraat wordt groot onderhoud uitgesteld tot aan realisatie van de unilocatie. I.v.m. het op termijn verlaten van CSG Eekeringe wordt ook aan dat gebouw geen groot onderhoud meer uitgevoerd, tenzij noodzakelijk. De onderhoudskosten van het gebouw in Wolvega nemen in de komende jaren toe. Voor het gebouw aan de Drafportlaan is daar rekening mee gehouden door de dotatie in de komende jaren daarop af te stemmen.

De toename van de lasten heeft voor een belangrijk gedeelte te maken met het oplopend normatieve ruimteoverschot in de gebouwen van de stichting. In de meerjarenbegroting is al rekening gehouden met een daling van de materiële kosten, welke die overeenkomt met de daling van het leerlingenaantal.

## Materiële baten en lasten Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	(realisatie)						
<b>Materieel</b>							
Vergoeding	4.875.007	5.125.384	5.707.361	5.470.458	5.363.504	5.452.243	5.138.984
Uitgaven	5.404.615	5.866.582	6.247.971	5.788.892	5.608.177	5.473.010	5.400.314
<b>Resultaat</b>	<b>-529.608</b>	<b>-741.197</b>	<b>-540.610</b>	<b>-318.434</b>	<b>-244.673</b>	<b>-20.767</b>	<b>-261.330</b>
Saldo financiële baten/lasten	-4.889	-6.443	-5.300	-5.300	-5.300	-5.300	-5.300
<b>Exploitatiesaldo</b>	<b>-534.497</b>	<b>-747.640</b>	<b>-545.910</b>	<b>-323.734</b>	<b>-249.973</b>	<b>-26.067</b>	<b>-266.630</b>

## 5. De ontwikkeling van de balans

De balans voor de komende jaren bevestigt het beeld dat de financiële positie van het bestuur voldoende is. Voor de komende jaren laat de balans tot 2026 een evenwichtig beeld zien. De vorderingen en kortlopende schulden blijven stabiel. Het eigen vermogen was door de mobiliteitsregelingen in 2020 gedaald t.o.v. 2019, net als de liquide middelen. De afspraak is gemaakt om in de komende jaren het eigen vermogen en de liquide middelen aan te vullen naar de waarden van ultimo 2019. Dit is zichtbaar gemaakt in de onderstaande meerjarenbalans en meerjarenbegroting.

Balans							
Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf							
	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
<b>Vaste activa</b>							
Materiele vaste activa	6.700.832	6.358.478	6.152.978	5.610.776	5.174.572	4.892.321	4.487.764
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
<b>Vlottende activa</b>							
Vorderingen	1.014.368	1.172.934	1.172.934	1.172.934	1.172.934	1.172.934	1.172.934
Liquide middelen	4.262.391	5.708.481	6.289.511	7.170.438	7.564.052	7.841.563	8.250.507
<b>Totaal Activa</b>	<b>11.977.591</b>	<b>13.239.893</b>	<b>13.615.423</b>	<b>13.954.148</b>	<b>13.911.558</b>	<b>13.906.818</b>	<b>13.911.205</b>
<b>Eigen vermogen</b>	5.357.706	6.630.214	7.153.244	7.579.544	7.624.454	7.564.214	7.654.304
Voorzieningen	2.782.300	2.680.454	2.532.954	2.445.379	2.357.879	2.413.379	2.327.676
<b>Langlopende schulden</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Kortlopende schulden</b>	3.837.585	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225	3.929.225
<b>Totaal Passiva</b>	<b>11.977.591</b>	<b>13.239.893</b>	<b>13.615.423</b>	<b>13.954.148</b>	<b>13.911.558</b>	<b>13.906.818</b>	<b>13.911.205</b>

De meerjarenbegroting (op stichtingsniveau, verdicht)

De meerjarenbegroting 2022-2026 laat zien dat, bij ongewijzigd beleid, het exploitatieresultaat vanaf 2022 positief zal zijn. In de meerjarenbegroting is een taakstelling personeel opgenomen voor 2022. Dat zal in de jaren daarna waarschijnlijk wederom het geval zijn.

Meerjarenbegroting 2022 t/m 2026							
Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf							
	Leerlingaantallen:						
	2.985	2.888	2.807	2.723	2.659	2.671	
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	
<b>3 Baten</b>							
Totaal: 3.1 Rijksbijdragen	32.725.504	31.944.796	29.938.946	28.445.072	28.096.183	27.800.318	
Totaal: 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.094	378.000	265.250	250.250	250.250	321.624	
Totaal: 3.5 Overige baten	1.269.293	1.301.500	1.291.500	1.291.500	1.287.200	1.287.200	
<b>Totaal: 3 Baten</b>	<b>34.235.892</b>	<b>33.624.296</b>	<b>31.495.696</b>	<b>29.986.822</b>	<b>29.633.633</b>	<b>29.409.142</b>	
<b>4 Lasten</b>							
Totaal: 4.1 Personeelslasten	27.092.601	26.847.995	25.275.204	24.328.435	24.215.563	23.913.438	
Totaal: 4.2 Afschrijvingen	1.274.236	1.293.100	1.152.202	1.056.204	962.251	924.557	
Totaal: 4.3 Huisvestingslasten	1.481.045	1.455.100	1.459.100	1.464.100	1.464.100	1.441.600	
Totaal: 4.4 Overige lasten	3.109.059	3.499.771	3.177.590	3.087.873	3.046.659	3.034.157	
<b>Totaal: 4 Lasten</b>	<b>32.956.941</b>	<b>33.095.966</b>	<b>31.064.096</b>	<b>29.936.612</b>	<b>29.688.573</b>	<b>29.313.752</b>	
<b>Totaal: 5 Financiële baten en lasten</b>	<b>-6.443</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	
<b>Exploitatiesaldo:</b>	<b>1.272.508</b>	<b>523.030</b>	<b>426.300</b>	<b>44.910</b>	<b>-60.240</b>	<b>90.090</b>	

## 9.5 Gebeurtenissen na balansdatum

Een gebeurtenis betreft een mogelijke bestuurlijke fusie met het Stellingwerf College in Oosterwolde. Als deze fusie doorgaat zal deze waarschijnlijk op 1 januari 2023 zijn beslag krijgen.



## 10. Bedrijfsvoering/ interne beheersing

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de bedrijfsvoering en de interne beheersing van de organisatie.

### Planning en control

Jaarlijks wordt door het bestuur een planning en controlecyclus opgesteld. Het strategisch beleidsplan op stichtingsniveau vormt het vertrekpunt bij de planning op de langere termijn.

De begroting vormt de kern van de financiële controlecyclus. De directies van de instellingen beschikken over een gespecificeerde managementrapportage. In die rapportage wordt de ontwikkeling van de exploitatie, de balans, de ontwikkeling van de personele formatie en het verzuim op stichtings- en schoolniveau beschreven en toegelicht. De analyse wordt eenmaal per twee maanden door het college van bestuur besproken met de financiële commissie van de RvT.

In de rapportage wordt gebruik gemaakt van een duidelijk signaleringssysteem met betrekking tot de mate waarin de uitgaven zich verhouden tot de begroting. Hierdoor is het mogelijk om tijdig in te grijpen of zodanige voorzieningen te treffen dat er geen onverwachte risico's (bijvoorbeeld een forse overschrijding van de begroting) ontstaan.

Op basis van de maand oktober kan een redelijk betrouwbare prognose over de realisatie van de financiële doelen per 31 december worden gegeven. Dit vormt samen met het meerjaren-formatieplan vervolgens de basis voor het opstellen van de personele en materiële begroting voor het daaropvolgende kalenderjaar. Jaarlijks wordt er een meerjarenbegroting voor de komende 4 jaar opgesteld. De meerjarenbegroting geeft meer inzicht in de effecten van het financieel beleid op de langere termijn. De cyclus wordt afgesloten door het vaststellen van een voorlopig resultaat in de maand februari. Vervolgens wordt in de periode maart t/m mei de accountantscontrole uitgevoerd en wordt door het bestuur het jaarverslag samengesteld.

Begin mei wordt het jaarverslag door het bestuur besproken en vastgesteld. Tevens wordt de uitkomst van de controle van de jaarcijfers door de accountant toegelicht. In mei wordt tenslotte de door het CvB vastgestelde jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd.

Deze werkwijze en de aangereikte rapportages bieden de bestuurder en de rectoren voldoende informatie om goed sturing te kunnen geven aan de financiële en personele ontwikkelingen tijdens de cyclus.

Om de financiële planning en control nog meer te professionaliseren hebben wij vanaf 2020 op parttime basis een controller aangetrokken. Dit heeft geleid tot een extra kwaliteitsslag in planning, control en verantwoording.

### Risicomanagement

Rekening houdend met de in gang gezette ombuigingen, het verbeteren van de interne administratieve organisatie en de aanpassingen in de huisvesting is het realistisch om in 2021 en volgende jaren een weerstandsvermogen van 15% te realiseren.

Om tot een goede risicoanalyse te komen zijn vijf begrippen van belang: strategie, risicomanagement, risico, weerstandscapaciteit en weerstandsvermogen.

Het risicomanagement richt zich tevens op de noodzakelijk geachte weerstandscapaciteit om de risico's te kunnen minimaliseren. De inventarisatie van de risico's en de benodigde weerstandscapaciteit leveren vervolgens een onderbouwing van de omvang van het weerstandsvermogen op.

Natuurlijk verloop in de toekomst zal vooral kunnen leiden tot kwalitatieve risico's bij het vervullen van vacatures. De risicoanalyse wordt in 2022 weer uitgevoerd.

Het risicoprofiel van de organisatie is laag. Om al haar doelstellingen te kunnen realiseren is het gewenst om een weerstandsvermogen van tenminste 15% te handhaven. Ultimo 2018 voldoet de school daar nog aan.

### *Opzet administratieve organisatie*

Vanaf 1 september 2019 is er sprake van een eenhoofdig college van bestuur. De bestuurder geeft leiding aan de administratieve organisatie op stichtingsniveau en is daarvoor ook verantwoordelijk.

### *Uitvoering*

De uitvoering van de administratieve organisatie verloopt volgens de opgestelde richtlijnen. Gelet op de omvang van het weerstandsvermogen op stichtingsniveau is de aansturing op stichtingsniveau versterkt. De scholen zijn relatief autonoom, maar ten aanzien van de inzet van formatie, gewenste investeringen, de contracten en de inkoop vindt voortdurend vooraf afstemming met het CvB plaats.

### *Toezicht en verantwoording*

Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. De wijze waarop het CvB en de RvT het toezicht en de verantwoording hebben vastgelegd, staat beschreven in het handboek "Goed Onderwijsbestuur".

### Treasury-management

Er worden door het bestuur geen publieke middelen belegd in effecten of andere risicodragende producten. De enige uitzondering daarop was een belegging met private middelen van het voormalig bestuur van CSG Eekeringe. Deze belegging is in de zomer van 2019 verkocht. Het bestuur wil de beschikbare middelen zoveel mogelijk ten goede laten komen aan het primaire proces. De liquide middelen staan op de bank. Het treasury-statuuut is in 2019 aangepast en opnieuw vastgesteld.

### Afhandeling Klachten

Klachten worden afgehandeld conform de klachtenregeling van de stichting. Jaarlijks wordt door het CvB een overzicht van de omvang, de aard van de klachten en de wijze waarop deze zijn afgehandeld verstrekt aan de Raad van Toezicht. Er is in 2021 geen klacht gemeld bij de landelijke klachtencommissie.

## Tenslotte

Het jaar 2021 was in veel opzichten een jaar waarin veel is gebeurd. We hebben opnieuw te maken gehad met de gevolgen van corona, wat een grote impact heeft gehad op het onderwijs. Op de scholen is ook dit jaar een bovengemiddelde inspanning geleverd om het onderwijs te geven aan de leerlingen. Dit heeft veel gevergd van de medewerkers op de scholen.

Ook de uitkomsten van het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie heeft veel teweeg gebracht in de organisatie. Op onderdelen moesten zaken anders worden ingericht, is gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs, zijn vele gesprekken gevoerd op de scholen, binnen de afdelingen en vaksecties.

Onze waardering gaat uit naar de medewerkers binnen de organisatie die ieder vanuit zijn of haar eigen rol een bijdrage hebben geleverd aan het onderwijs op de scholen. Daarbij horen ook de schoolleiding, de medezeggenschapsraden op de scholen en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht. Dank voor de samenwerking en ieders inzet en betrokkenheid.



41295

Jaarrekening 2021

14-6-2022

# Inhoudsopgave

Pagina

## Jaarrekening

Grondslagen	53
Model A: Balans per 31 december 2021	56
Model B: Staat van baten en lasten over 2021	57
Model C: Kasstroomoverzicht	58
Model VA: Vaste Activa	59
Model VV: Voorraden en vorderingen	60
Model EL: Effecten en Liquide middelen	60
Model EV: Eigen vermogen	61
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	62
Model KS: Kortlopende schulden	63
Model G: Verantwoording van subsidies (bijlage behorend bij RJ660.402)	64
Model OB: Overheidsbijdragen	65
Model AB: Andere baten	66
Model LA: Lasten	67
Model FB: Financieel en buitengewoon	69
Model E: Overzicht verbonden partijen	70
WNT: Verantwoording 2021 Stg. VO Steenwijkerland-Weststellingwerf	71
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	73
Bestemming van het resultaat	74
Gebeurtenissen na balansdatum	75
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	76

## Overige gegevens

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	77
--	----

## Bijlagen

Gegevens over de rechtspersoon	78
Exploitatie Bestuurskosten SVOSW (41295)	79
Exploitatie RSG Trompmeesters (16GZ)	80
Exploitatie Linde College (19LO)	81
Exploitatie SG Eekeringe (16GZ01, 16GZ03, 23WU en 29VY)	82

# A1 Grondslagen

## 1 Algemeen

### *Activiteiten van het bevoegd gezag*

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stg VO Steenwijkerland-Weststellingwerf en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

### *Grondslagen voor de jaarrekening*

Bij de inrichting van de jaarrekening is de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, RJ-richtlijn 660 en Titel 9 Boek 2 BW gehanteerd. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's. In de balans is het resultaatbestemmingsvoorstel reeds verwerkt. De waardering van activa en passiva vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

### *Financiële instrumenten*

De Stg VO Steenwijkerland-Weststellingwerf heeft primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden. Voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post.

## 2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

### *Materiële vaste activa*

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. Investerings boven de € 500 worden geactiveerd. Investerings inzake boekenfonds kleiner dan € 500 worden beoordeeld en eventueel toegevoegd aan de vaste activa (aanvulling op bulkfacturen). Richtinggevend blijft investeringen boven de € 500. Werkboeken worden direct ten laste van de exploitatie geboekt. Facturen boven de € 500 inzake leerboeken worden geactiveerd.

### *Investeringsubsidies*

Verkregen investeringsubsidies t.b.v. van de aanschaf van materiële vaste activa worden gepasseerd onder de overlopende passiva, danwel gesaldeerd onder de materiële vaste activa. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

### *Financiële vaste activa*

De onder financiële vaste activa opgenomen vorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. Financiële vaste activa met een looptijd korter dan 12 maanden worden opgenomen onder de vorderingen.

De overige financiële vaste activa (waaronder effecten), die bestemd zijn om de uitoefening van de werkzaamheid van de Stichting duurzaam te dienen, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde. De ter beurse genoteerde aandelen en obligaties behorend tot een handelsportefeuille worden gewaardeerd op de beurswaarde per balansdatum, waarbij zowel ongerealiseerde waardeveranderingen direct in de winst- en verliesrekening worden verantwoord.

### *Vorderingen en overlopende activa*

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen nominale waarde. De reële waarde en gearmortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

### *Liquide middelen*

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

#### *Algemene reserve publiek*

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd, tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stg VO Steenwijkerland-Weststellingwerf

Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt deze ten laste van de algemene reserve gebracht.

#### *Bestemmingsreserves Publiek*

Het bedrag inzake Bestemmingsreserves bestaat uit een reserve Personeel en reserve Huisvesting. De omvang van de reserve Personeel moet minimaal, volgens het Financieel beleidsplan, 5% van de totale personele kosten bedragen. Jaarlijks wordt een nieuwe berekening gemaakt.

De reserve Huisvesting is opgebouwd voor aanpassingen aan de Lijsterbesstraat en het upgraden van de Oostwijkstraat.

Eventuele overschotten of tekorten worden via de resultaatbestemming verwerkt.

#### *Voorzieningen*

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht.

Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

#### *Voorziening ambtsjubileum*

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumgratificaties. Deze voorziening wordt gewaardeerd tegen de contante waarde. Het verdiscontopercentage waarmee de voorziening jubileumgratificaties contant werd gemaakt is 1,5%.

#### *Voorziening groot onderhoud*

Stichting SVOSW past artikel 4 lid 1c van de Richtlijnen Jaarverslaggeving onderwijs toe. In afwijking van hoofdstuk 2.1.2 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2020 en 2021 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van de onderwijsplanden gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat.

#### *Kortlopende schulden*

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

#### *Overlopende passiva*

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

### 3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

#### *Algemeen*

Bij de bepaling van het exploitatiesaldo is uitgegaan van het baten en lastenstelsel. Dit betekent dat de opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Kosten hoeven nog geen uitgaven te zijn en opbrengsten nog geen inkomsten.

#### *Rijksbijdragen*

- de ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) 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 verrekeningsclausule 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 verrekeningsclausule) 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/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### *Personele lasten*

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

#### *Pensioenen*

De Stg VO Steenwijkerland-Weststellingwerf heeft voor haar werknemers een toegezegd pensioenregeling.

Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2021 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,2%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

#### *Afschrijvingen*

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzes.

#### *Huisvestingslasten*

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### *Overige lasten*

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### *Financieel resultaat*

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

## 4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Model A: Balans per 31 december 2021

(na resultaatverdeling)

1.	Activa	31 december 2021		31 december 2020	
		EUR	EUR	EUR	EUR
	Vaste Activa				
1.2	Materiële vaste activa	6.358.478		6.700.832	
1.3	Financiële vaste activa	-		-	
	<u>Totaal vaste activa</u>		<u>6.358.478</u>		<u>6.700.832</u>
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	1.172.934		1.014.368	
1.7	Liquide middelen	5.708.479		4.262.391	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		<u>6.881.414</u>		<u>5.276.759</u>
	<u>Totaal activa</u>		<u><u>13.239.892</u></u>		<u><u>11.977.591</u></u>

2.	Passiva	31 december 2021		31 december 2020	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	6.630.213		5.357.705	
2.2	Voorzieningen	2.680.454		2.782.300	
2.3	Langlopende schulden	-		-	
2.4	Kortlopende schulden	3.929.225		3.837.586	
	<u>Totaal passiva</u>		<u><u>13.239.892</u></u>		<u><u>11.977.591</u></u>



## Model B: Staat van baten en lasten over 2021

Op stichtingsniveau		Realisatie	Begroting	Realisatie
		31 december 2021	31 december 2021	31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	32.725.504	29.629.200	30.653.897
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.094	247.000	349.349
3.5	Overige baten	1.269.293	1.465.250	959.757
	<b>Totaal baten</b>	<b>34.235.892</b>	<b>31.341.450</b>	<b>31.963.002</b>
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	27.092.601	25.891.041	28.190.849
4.2	Afschrijvingen	1.274.236	1.245.429	1.353.253
4.3	Huisvestingslasten	1.481.045	1.385.900	1.491.540
4.4	Overige lasten	3.109.059	2.660.095	2.566.725
	<b>Totaal lasten</b>	<b>32.956.941</b>	<b>31.182.465</b>	<b>33.602.368</b>
	Saldo baten en lasten	1.278.951	158.985	(1.639.366)
5	Financiële baten en lasten	(6.443)	(3.500)	(4.889)
	<b>Totaal resultaat (netto)</b>	<b>1.272.508</b>	<b>155.485</b>	<b>(1.644.255)</b>

Nettoresultaat is inclusief de nog niet bestede middelen inz. beschikking Aanv. bekostiging NPO

(966.361)

Brutoresultaat

306.147

## Model C: Kasstroomoverzicht

	31 december 2021		31 december 2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	1.278.951		(1.639.366)	
<i>Aanpassingen voor:</i>				
Afschrijvingen	1.274.236		1.353.253	
Mutaties voorzieningen	(101.846)		219.769	
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
Vorderingen (-/-)	(158.566)		170.703	
Schulden	91.639		192.706	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:		2.384.413		297.066
Ontvangen interest	309		-	
Betaalde interest (-/-)	(6.752)		(4.889)	
		(6.443)		(4.889)
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>		<u>2.377.970</u>		<u>292.176</u>
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>				
Investerings in MVA (-/-)	(931.882)		(1.567.813)	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>		<u>(931.882)</u>		<u>(1.567.813)</u>
Mutatie liquide middelen		1.446.089		(1.275.637)
Beginstand liquide middelen	4.262.391		5.538.027	
Mutatie liquide middelen	1.446.089		(1.275.637)	
Eindstand liquide middelen		<u>5.708.479</u>		<u>4.262.390</u>

Model VA: Vaste Activa

1. Activa

1.2 Materiele vaste activa

	Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2021	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2021	Boekwaarde per 1 januari 2021	Mutaties 2021			Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2021	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2021	Boekwaarde per 31 december 2021
				Investeringen	Andere waarde verminderingen	Afschrijvingen			
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
1.2.1									
Gebouwen en terreinen	2.290.895	651.296	1.639.599	-	-	45.318	2.290.895	696.614	1.594.281
1.2.2									
Inventaris en apparatuur	5.417.064	2.081.830	3.335.234	809.322	-	655.316	6.226.386	2.737.146	3.489.240
1.2.3									
Andere vaste bedrijfsmiddelen	3.655.194	1.929.195	1.725.999	122.559	-	573.601	3.777.753	2.502.796	1.274.957
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>11.363.153</b>	<b>4.662.321</b>	<b>6.700.832</b>	<b>931.882</b>	<b>-</b>	<b>1.274.236</b>	<b>12.295.035</b>	<b>5.936.557</b>	<b>6.358.478</b>

Toelichting:

De cumulatieve aanschafwaarde en afschrijvingen zijn gecorrigeerd met de inmiddels niet meer aanwezige activa of activa met boekwaarde € 0. Voor de inzichtelijkheid is dit verwerkt in de beginpositie.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500,-.

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris, inrichting schoolplein/gymzalen en ICT middelen.

Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen de verbouwingen CSG, de leermiddelen en de overige materiele vaste activa.

Indien er investeringen zijn in gebouwen moeten deze afzonderlijk worden toegelicht.

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

	vanaf 1-1-18	tot 1-1-18	
	SVOSW	SVO	CVO
Gebouwen/nieuwbouw	2,50%	2,00%	10,00%
Terreinen	0,00%	0,00%	0,00%
Inventaris/Apparatuur, Machines/Installaties	10,00%	10,00%	10,00%
Meubilair, Inrichting schoolplein/gymzalen, Overig Inv.	6,67%	10,00%	6,67%
ICT/hardware	33,30%	33,30%	33,30%
Andere vaste bedrijfsmiddelen:			
Leermiddelen	25,00%	25,00%	25,00%
Overige materiële vaste activa	6,67%	10,00%	6,67%

Bovenstaande percentages SVOSW zijn vastgesteld per 01-01-2018 (datum bestuurlijke fusie). Percentages gelden voor alle nieuwe aanschaffingen per 01-01-2018.

De onderstaande opgave van de OZB-waarde is opgenomen volgens de aanslagen van de gemeenten Steenwijkerland en Weststellingwerf.

De panden zijn (grotendeels) niet in economisch eigendom van de Stichting VO Steenwijkerland-Weststellingwerf.

OZB waarde gebouwen en terreinen

OZB-waarde gebouwen en terreinen € 27.910.000 (01-01-2022)

## Model VV: Voorraden en vorderingen

		31 december 2021	31 december 2020
1.5	Vorderingen	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	123.986	132.857
1.5.2	OCW / EZ	1	1
1.5.7	Overige vorderingen	464.973	419.544
1.5.8	Overlopende activa	583.974	461.966
	<u>Vorderingen</u>	<u>1.172.934</u>	<u>1.014.368</u>
	Uitsplitsing		
1.5.7.2	<i>Overige</i>		
	<i>Nog te ontvangen bedragen</i>	462.647	419.544
	<i>Projecten TechNet en Studiemarkt</i>	2.326	-
<u>1.5.7</u>	<u>Overige vorderingen</u>	<u>464.973</u>	<u>419.544</u>
1.5.8.1	<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	76.502	385.878
1.5.8.3	<i>Overige overlopende activa</i>	507.473	76.088
<u>1.5.8</u>	<u>Overlopende activa</u>	<u>583.974</u>	<u>461.966</u>

## Model EL: Effecten en Liquide middelen

### 1.7 Liquide middelen

		31 december 2021	31 december 2020
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	825	1.437
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	5.707.654	4.260.954
	<u>Liquide middelen</u>	<u>5.708.479</u>	<u>4.262.391</u>

## Model EV: Eigen vermogen

### 2.1 Eigen Vermogen

	Stand per 1 januari 2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2021
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	2.144.338	338.374	-	2.482.712
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	3.172.870	966.361	-	4.139.231
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	40.497	(32.227)	-	8.270
<u>Eigen Vermogen</u>	<u>5.357.705</u>	<u>1.272.508</u>	-	<u>6.630.213</u>
Uitsplitsing				
<i>Algemene reserve</i>	2.144.338	338.374	-	2.482.712
<u>2.1.1 Algemene reserve</u>	<u>2.144.338</u>	<u>338.374</u>	-	<u>2.482.712</u>
<i>Bestemmingsreserve Personeel RSG</i>	57.543	-	-	57.543
<i>Bestemmingsreserve Personeel Linde C.</i>	298.022	-	-	298.022
<i>Bestemmingsreserve Personeel CSG</i>	131.161	-	-	131.161
<i>Bestemmingsreserve Huisvesting RSG</i>	1.200.000	-	-	1.200.000
<i>Bestemmingsreserve Huisvesting CSG</i>	1.300.000	-	-	1.300.000
<i>Bestemmingsreserve Werkdrukvermindering</i>	186.144	-	-	186.144
<i>Bestemmingsreserve NPO</i>	-	966.361	-	966.361
<u>2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)</u>	<u>3.172.870</u>	<u>966.361</u>	-	<u>4.139.231</u>
<i>Bestemmingsreserve Privaat Overig</i>	40.497	(32.227)	-	8.270
<u>2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)</u>	<u>40.497</u>	<u>(32.227)</u>	-	<u>8.270</u>

#### Toelichting:

Het bedrag inzake Bestemmingsreserves (publiek) bestaat uit een reserve Personeel en een reserve Huisvesting.

De omvang van de reserve Personeel moet, volgens het financieel beleidsplan, minimaal 5% van de totale personele kosten bedragen. Jaarlijks wordt een nieuwe berekening gemaakt. Door de in 2020 uitgevoerde mobiliteitsregelingen is de reserve Personeel onder de 5%. De afspraak met de RvT is om deze in 3 jaar weer op peil te hebben (eind 2023). De kosten i.v.m. de mobiliteitsregelingen moeten dan terugverdiend zijn. De bestemmingsreserve Personeel is gecreëerd voor het opvangen van personele risico's en onverwachte fluctuaties in het personeelsbestand.

De omvang van de bestemmingsreserve Huisvesting RSG is in eerste instantie bepaald via een vrijval van de voorziening Onderhoud gebouw.

Deze vrijval is reeds in de exploitatie van 2015 opgenomen (4.3.7), en destijds via de resultaatbestemming naar de Bestemmingsreserve Huisvesting gebracht (€ 372.625).

In 2018 is in de uitgangspunten Financieel beleid 2019-2023 opgenomen dat de bestemmingsreserve Huisvesting RSG moet worden opgetrokken naar € 1.200.000.

De omvang van de bestemmingsreserve Huisvesting CSG is gevormd voor een upgrade van de uitstraling van de school, zowel binnen als buiten.

In 2018 is in de uitgangspunten Financieel beleid 2019-2023 opgenomen dat de bestemmingsreserve Huisvesting CSG moet worden opgetrokken naar € 1.300.000.

In 2019 heeft OCW extra convenantsgelden inzake Werkdrukvermindering beschikbaar gesteld aan de scholen. De ontvangst moest worden opgenomen in de baten 2019. De uitgaven hebben gedeeltelijk plaatsgevonden in 2020. In 2020 hebben een aantal medewerkers gebruik gemaakt van de mobiliteitsregeling. De hoogte van de bestemmingsreserve is per 01-01-2022: € 186.144.

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een (niet-structureel) investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. De spil zijn schooleigen programma's die scholen op basis van een eigen analyse opstellen. Scholen ontvangen een bedrag per leerling via de lumpsum, waarover zij zich verantwoorden. De niet bestede middelen moeten worden opgenomen in een bestemmingsreserve NPO. De hoogte van de bestemmingsreserve is per 01-01-2022: € 966.361.

Naast bovengenoemde publieke bestemmingsreserves heeft de Stichting ook een private bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve Privaat Overig heeft tot doel om in bijzondere situaties te voorzien in (extra) leermiddelen waarvoor door de overheid geen vergoedingen, lumpsum of anders, ter beschikking worden gesteld.

## Model VL: Voorzeningen en langlopende schulden

### 2.2 Voorzeningen

		Stand per 1 januari 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31 december 2021	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1	Personeelsvoorziening	1.788.032	248.103	351.112	19.505	-	1.665.518	297.980	1.367.539
2.2.3	Overige voorzieningen	994.268	257.000	236.332	-	-	1.014.936	250.000	764.936
	<b>Voorzeningen</b>	<b>2.782.300</b>	<b>505.103</b>	<b>587.444</b>	<b>19.505</b>	<b>-</b>	<b>2.680.454</b>	<b>547.980</b>	<b>2.132.474</b>
Uitsplitsing									
	<i>Voorziening Jubilea</i>	318.617	29.405	33.931	-	-	314.091	34.600	279.491
	<i>Voorziening Spaarverlof</i>	104.104	25.000	26.492	-	-	102.612	25.000	77.612
	<i>Voorziening Duurzame inzetbaarheid</i>	700.241	193.698	122.445	19.505	-	751.989	100.000	651.989
	<i>Voorziening Mobiliteitsregelingen</i>	588.344	-	168.245	-	-	420.099	98.380	321.720
	<i>Voorziening transitievergoeding tijdelijk personeel</i>	76.727	-	-	-	-	76.727	40.000	36.727
<u>2.2.1</u>	<u>Personeelsvoorziening</u>	1.788.032	248.103	351.112	19.505	-	1.665.518	297.980	1.367.539
	<i>Voorziening Onderhoud gebouw</i>	994.268	257.000	236.332	-	-	1.014.936	250.000	764.936
<u>2.2.3</u>	<u>Overige voorzieningen</u>	994.268	257.000	236.332	-	-	1.014.936	250.000	764.936

## Model KS: Kortlopende schulden

### 2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2021	31 december 2020
		EUR	EUR
2.4.2	Vooruit gefact. en ontv. termijnen (Uitbr. / unilocatie)	38.402	38.402
2.4.3	Crediteuren	331.554	370.458
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.127.015	1.085.158
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	376.377	346.511
2.4.9	Overige kortlopende schulden	269.747	115.836
2.4.10	Overlopende passiva	1.786.129	1.881.221
<u>Kortlopende schulden</u>		<u>3.929.225</u>	<u>3.837.586</u>
Uitsplitsing			
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	1.123.289	1.080.430
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	3.726	4.728
<u>2.4.7</u>	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>1.127.015</u>	<u>1.085.158</u>
2.4.9.2	<i>Overige</i>		
	<i>Nettosalarissen</i>	16.677	1.325
	<i>Nog te betalen bedragen</i>	233.700	92.909
	<i>Ontvangen borg leerlingen</i>	800	4.000
	<i>Overige</i>	18.571	17.602
<u>2.4.9</u>	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>269.747</u>	<u>115.836</u>
2.4.10.2	<i>Vooruitontv. subs. OCW:</i>		
	<i>VSV vast VO</i>	33.000	33.000
	<i>Doorstroomprogramma PO-VO</i>	71.000	71.000
	<i>Aanv.bek. Technisch VMBO</i>	197.526	254.987
	<i>Opleiden in de School</i>	104.021	246.502
	<i>Doorstroomprogramma VMBO-MBO</i>	98.000	98.000
	<i>Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP)</i>	235.857	201.432
	<i>Voorkomen onnodig zittenblijven 2021-2023</i>	45.000	-
	<i>Leerlingdaling VO (subs.regeling DUS-I IML21033)</i>	136.540	50.000
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen termijnen</i>	20.549	86.535
2.4.10.5	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	828.995	830.148
2.4.10.8	<i>Overige:</i>		
	<i>Overige Overlopende passiva</i>	4.999	2.579
	<i>Ouderraad Linde College</i>	10.642	7.038
<u>2.4.10</u>	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.786.129</u>	<u>1.881.221</u>

## Model G: Verantwoording van subsidies (bijlage behorend bij RJ660.402)

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

Omschrijving	Toewijzing		de activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Inhaal- en ondersteuningsprogr. Onderwijs 2020-2021	IOP2-41295-VO	22-11-2020	N
Tegemoetkoming kosten opleidingscholen	1183874		N
Studieverlof 16GZ	1179235	20-10-2021	J
Studieverlof 16GZ	1177331	21-9-2021	J
Studieverlof 19LO	1165852	20-8-2021	J
Studieverlof 23WU	1166040	20-8-2021	J
Studieverlof 23WU	1177515	21-9-2021	J
Aanv. Bekst. Technisch VMBO 16GZ	964367	20-11-2019	N
Aanv. Bekst. Technisch VMBO 19LO	964098	20-11-2019	N

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m v.j.	Saldo per 1 jan. verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec v.j.
	Kenmerk	Datum							
			€	€	€	€	€	€	€
			-	-	-	-	-	-	-
totaal			-	-	-	-	-	-	-

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m v.j.	Saldo per 1 jan. verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec v.j.
	Kenmerk	Datum							
			€	€	€	€	€	€	€
			-	-	-	-	-	-	-
totaal			-	-	-	-	-	-	-



## Model OB: Overheidsbijdragen

### 3.1 Rijksbijdragen

Rijksbijdragen		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	27.239.655	25.846.015	27.129.103
3.1.2	Overige subsidies OCW	3.501.128	1.617.185	1.708.733
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.984.722	2.166.000	1.816.061
	<u>Rijksbijdragen</u>	<u>32.725.504</u>	<u>29.629.200</u>	<u>30.653.897</u>
	<b>Uitsplitsing</b>			
	<i>Personele Lumpsum</i>	23.462.662	22.169.142	23.268.170
	<i>Vermindering Uitkering</i>	(255.703)	(268.000)	(297.306)
	<i>Verrekening Uitkering</i>	(70.420)	(70.000)	(72.739)
	<i>Materiële Lumpsum</i>	3.124.125	3.055.832	3.214.481
	<i>Bekostiging lesmateriaal</i>	978.991	959.041	1.016.497
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdrage OCW</u>	<u>27.239.655</u>	<u>25.846.015</u>	<u>27.129.103</u>
	<i>Prestatiebox</i>	-	1.016.010	1.073.809
	<i>Lerarenbeurs</i>	42.860	86.000	51.946
	<i>VSV vast/variabel</i>	59.650	70.000	75.396
	<i>Opleiden in de School</i>	254.094	100.000	231.224
	<i>IOP (Inhaal- en Ondersteuningsprogr.)</i>	236.475	225.675	64.068
	<i>Strategisch HRM</i>	342.689	-	-
	<i>Eindexamens 2021 (beschikbaarheid 3e tijdvak)</i>	285.396	-	-
	<i>Doorstroomprogr. VMBO-MBO</i>	13.475	24.500	-
	<i>Incidentele middelen leerlingdaling VO</i>	50.000	50.000	-
	<i>Schoolkracht</i>	23.200	-	-
	<i>Aanvullende bekostiging Technisch VMBO</i>	57.461	-	193.851
	<i>NPO gelden</i>	2.099.487	-	-
	<i>Diversen (nieuwkomers en aanpak jeugdwerkloosheid)</i>	36.340	45.000	18.438
<u>3.1.2</u>	<u>Overige subsidies OCW</u>	<u>3.501.128</u>	<u>1.617.185</u>	<u>1.708.733</u>
	<i>Lichte ondersteuning</i>	321.021	389.000	364.221
	<i>Zware ondersteuning</i>	1.663.701	1.777.000	1.451.840
<u>3.1.4</u>	<u>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</u>	<u>1.984.722</u>	<u>2.166.000</u>	<u>1.816.061</u>

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Overige overheidsbijdragen en -subsidies		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.094	247.000	349.349
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>241.094</u>	<u>247.000</u>	<u>349.349</u>
	<b>Uitsplitsing</b>			
	<i>Gemeentelijke bijdragen</i>	213.070	185.000	227.167
	<i>Overige overheidsbijdragen</i>	28.024	62.000	122.181
<u>3.2.2</u>	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>241.094</u>	<u>247.000</u>	<u>349.349</u>

## Model AB: Andere baten

### 3.5 Overige baten

Overige baten		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
3.5.1	Verhuur	25.676	70.700	44.290
3.5.2	Detachering personeel	335.761	399.430	433.420
3.5.5	Ouderbijdragen	127.160	262.620	206.970
3.5.6	Overig	780.696	732.500	275.076
	<b>Overige baten</b>	<b>1.269.293</b>	<b>1.465.250</b>	<b>959.757</b>
Uitsplitsing				
	<i>Reizen en Excursies</i>	<i>24.510</i>	<i>240.000</i>	<i>-</i>
	<i>Kantine inkomsten</i>	<i>14.608</i>	<i>27.500</i>	<i>11.188</i>
	<i>Sterk Techniek Onderwijs</i>	<i>301.732</i>	<i>258.000</i>	<i>163.867</i>
	<i>Extra Hulp in de Klas</i>	<i>374.299</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
	<i>Overige</i>	<i>65.547</i>	<i>207.000</i>	<i>100.021</i>
<u>3.5.6</u>	<u>Overig</u>	<u>780.696</u>	<u>732.500</u>	<u>275.076</u>

## Model LA: Lasten

- 4 Lasten  
4.1 Personeelslasten

Personeelslasten		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	25.978.376	24.861.331	26.870.942
4.1.2	Overige personele lasten	1.318.518	1.266.210	1.591.681
4.1.3	Af: Uitkeringen	204.293	236.500	271.773
	<u>Personele lasten</u>	<u>27.092.601</u>	<u>25.891.041</u>	<u>28.190.849</u>
	<b>Uitsplitsing</b>			
4.1.1.1	<i>Brutolonen en salarissen</i>	20.175.718	19.233.610	20.145.732
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	2.532.524	2.579.543	2.540.395
4.1.1.3	<i>Pensioenpremies</i>	3.270.135	3.048.178	3.055.511
	<i>Mobiliteitsregelingen (dotatie)</i>	-	-	1.129.303
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>25.978.376</u>	<u>24.861.331</u>	<u>26.870.942</u>
4.1.2.1	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	248.103	228.000	356.181
4.1.2.2	<i>Personeel niet in loondienst</i>	268.254	298.560	431.012
4.1.2.3	<i>Overige</i>			
	<i>Nascholing</i>	213.233	192.000	257.488
	<i>Overige</i>	588.927	547.650	547.000
	<u>Subtotaal</u>	<u>802.160</u>	<u>739.650</u>	<u>804.489</u>
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>1.318.518</u>	<u>1.266.210</u>	<u>1.591.681</u>

Uitsplitsing personeel naar FTE (gemiddeld):  
 In 2020 was het totaal FTE 339 (inclusief vervanging, exclusief inhuur)  
 In 2021 was het totaal FTE 331 (inclusief vervanging, exclusief inhuur)

- 4.2 Afschrijvingen

Afschrijvingen		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
4.2.2	Materiële vaste activa	1.274.236	1.245.429	1.353.253
	<u>Afschrijvingen</u>	<u>1.274.236</u>	<u>1.245.429</u>	<u>1.353.253</u>
	<b>Uitsplitsing</b>			
	<i>Gebouwen</i>	45.318	45.318	45.318
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	655.316	587.179	661.410
	<i>Boekenfonds en overige vaste activa</i>	573.601	612.932	646.525
4.2.2	<u>Materiële vaste activa</u>	<u>1.274.236</u>	<u>1.245.429</u>	<u>1.353.253</u>

4.3 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huur	45.455	41.000	44.017
4.3.3	Onderhoud	174.691	179.800	222.294
4.3.4	Energie en water	347.466	294.500	329.612
4.3.5	Schoonmaakkosten	579.738	532.500	545.880
4.3.6	Heffingen	55.338	60.500	61.731
4.3.7	Dotatie/vrijval onderhoudsvoorziening	257.000	257.000	257.000
4.3.8	Overige	21.357	20.600	31.005
	<u>Huisvestingslasten</u>	<u>1.481.045</u>	<u>1.385.900</u>	<u>1.491.540</u>

4.4 Overige lasten

Overige lasten		Werkelijk 31 december 2021	Begroting 31 december 2021	Werkelijk 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	809.350	481.200	508.992
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.523.558	1.198.000	1.295.354
4.4.4	Overig	776.151	980.895	762.379
	<u>Overige lasten</u>	<u>3.109.059</u>	<u>2.660.095</u>	<u>2.566.725</u>
Specificatie honorarium				
4.4.1.1	<i>Onderzoek jaarrekening</i>	36.237	33.400	33.400
	<u>Accountantslasten</u>	<u>36.237</u>	<u>33.400</u>	<u>33.400</u>
Uitsplitsing				
	<i>Administratie en Beheer</i>	510.738	162.500	202.033
	<i>Ondersteuning administratie</i>	3.656	9.400	2.887
	<i>Accountantskosten</i>	36.237	33.400	33.400
	<i>Telefoon- en portiekosten</i>	46.487	38.400	45.025
	<i>Overige administratie en beheer</i>	212.232	237.500	225.647
4.4.1	<u>Administratie- en beheerslasten</u>	<u>809.350</u>	<u>481.200</u>	<u>508.992</u>
	<i>Klein inventaris</i>	18.361	24.500	16.192
	<i>Leermiddelen</i>	797.582	522.000	561.739
	<i>Reproductiekosten</i>	130.397	117.000	126.945
	<i>Overige inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>	577.219	534.500	590.478
4.4.2	<u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>	<u>1.523.558</u>	<u>1.198.000</u>	<u>1.295.354</u>
	<i>Representatiekosten</i>	23.894	44.000	17.792
	<i>Kantinekosten</i>	16.312	22.000	13.599
	<i>Excursies en Reizen</i>	65.335	240.000	132.950
	<i>Contributies</i>	69.138	70.500	68.860
	<i>Medezeggenschapsraad/Ouderraad</i>	14.336	12.120	4.741
	<i>Verzekeringen</i>	27.427	22.000	23.066
	<i>Overige lasten</i>	559.709	570.275	501.372
4.4.4	<u>Overig</u>	<u>776.151</u>	<u>980.895</u>	<u>762.379</u>

## Model FB: Financieel en buitengewoon

### 5 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten		Werkelijk	Begroting	Werkelijk
		31 december 2021	31 december 2021	31 december 2020
		EUR	EUR	EUR
5.1	Rentebaten	309	-	-
5.5	Rentelasten/bankkosten (-/-)	(6.752)	(3.500)	(4.889)
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>(6.443)</u>	<u>(3.500)</u>	<u>(4.889)</u>

## Model E: Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				Eur	Eur	BW Ja/Nee	%	Ja/Nee

nvt

Verbonden partijen in verband met Samenwerkingsverbanden VO:

De RSG Tromp Meesters en CSG Eekeringe participeren in het SWV Passend Onderwijs 22.03 Meppel e.o.

Het Linde College participeert in het SWV Passend Onderwijs 21.02 Zuid Oost Friesland.

Het bestuur is niet verbonden met andere partijen.

## WNT: Verantwoording 2021 Stg. VO Steenwijkerland-Weststellingwerf

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stg. VO Steenwijkerland-Weststellingwerf. Het voor de Stichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000 (complexiteitspunten per criterium: Gemiddelde totale baten 6 punten, gemiddeld aantal leerlingen 3 punten en gewogen aantal onderwijssoorten 4 punten. Totaal 13 punten).

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	B.G.J. Lubberdink	M.O. Vrolijk
<b>Functiegegevens</b>	Alg. bestuurder	Alg. bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	[01/01] – [31/12]	[01/09] – [31/12]
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	137.973	45.442
Beloningen betaalbaar op termijn	21.917	7.303
<i>Subtotaal</i>	<i>159.890</i>	<i>52.745</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	59.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	159.890	52.745
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2021</b>		
<b>bedragen x € 1</b>	<b>B.G.J. Lubberdink</b>	<b>M.O. Vrolijk</b>
<b>Functiegegevens</b>	Alg. bestuurder	Alg. bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	[01/01] – [31/12]	[01/01] – [31/12]
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Nee
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	134.415	0
Beloningen betaalbaar op termijn	19.925	0
<i>Subtotaal</i>	<i>154.340</i>	<i>0</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	170.000	0
Totale bezoldiging 2020	154.340	0

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	G. Tol	F. Haven	S.S. Weistra
<b>Functiegegevens</b>	[Voorzitter]	[Lid]	[Lid]
Aanvang en einde functievervulling in 2021	[01/01 – 31/12]	[01/01 – 12/2]	[01/01 – 31/12]
<b>Bezoldiging</b>			
Totale bezoldiging (incl reiskosten)	8.924	589	6.850
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	8.924	589	6.850
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2020</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>G. Tol</b>	<b>F. Haven</b>	<b>S.S. Weistra</b>
<b>Functiegegevens</b>	[Lid/Voorzitter]	[Lid]	[Lid]
Aanvang en einde functievervulling in 2020	[01/01 – 31/12]	[01/01 – 31/12]	[01/01 – 31/12]
<b>Bezoldiging</b>			
Totale bezoldiging	7.538	5.302	5.019
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000

bedragen x € 1	P. van Essen	E.I. Soeters	D.P. Halbesma
<b>Functiegegevens</b>	[Lid]	[Lid]	[Lid]
Aanvang en einde functievervulling in 2021	[01/01 – 31/12]	[01/01 – 31/12]	[01/03 – 31/12]
<b>Bezoldiging</b>			
Totale bezoldiging (incl reiskosten)	5.676	5.682	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	5.676	5.682	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2020</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>P. van Essen</b>	<b>E.I. Soeters</b>	<b>D.P. Halbesma</b>
<b>Functiegegevens</b>	[Lid]	[Lid]	[Lid]
Aanvang en einde functievervulling in 2020	[01/01 – 31/12]	[01/01 – 31/12]	
<b>Bezoldiging</b>			
Totale bezoldiging	5.106	5.029	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.000	17.000	0

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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.



## Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

### *Vordering egalisatie Lumpsum Ministerie van OCW:*

De vordering egalisatie Lumpsum op het Ministerie van OCW is in 2006 ten laste van de exploitatie tot nihil afgewaardeerd. Er bestaat een voorwaardelijke vordering op het Ministerie van OCW in verband met de personele verplichtingen bij het opheffen van de school. De vordering is inbaar op het moment dat de school wordt opgeheven en er geen sprake is van samenvoeging op een andere datum dan 1 augustus.

De hoogte van deze vordering is: € 1.213.888.

### *Langdurige verplichtingen:*

Van Dijk Studieboeken i.h.k.v. het Boekenfonds:

Het contract heeft een looptijd van 3 jaar met een optie om 3x 1 jaar te verlengen. Dit contract is in 2015 afgesloten. Tussentijds is dit contract verlengd t/m 2021-2022. In 2021 was de omvang inzake facturen € 769.572.

Asito i.h.k.v. Schoonmaak:

Vanaf september 2019 is een contract aangegaan met Asito voor een periode van 5 jaar, met een optie tot verlenging van 3x een jaar. In 2021 was de omvang inzake facturen € 491.085.

Sterk Techniek Onderwijs:

Onze school participeert in het project Sterk Techniek Onderwijs (STO) regio Heerenveen e.o. Hieraan is op 1 juli 2019 door OCW een subsidie toegekend van € 3,3 mln. over een periode van 4 jaren.

Aan de toekenning van deze subsidie is een voorwaarde van cofinanciering gekoppeld van 10%. Ondermeer vanwege de Covid-19 pandemie wordt bij de huidige uitgavenomvang nog niet volledig aan deze voorwaarde voldaan.

Onze school heeft in 2021 € 89.475 aan omzet uit het project gegenereerd. Bij het uiteindelijk (na 4 jaren) niet halen van de volledige 10% cofinanciering zal een deel van deze omzet teruggevorderd kunnen worden.

Verder is ook contractueel vastgelegd dat bij een uiteindelijk lagere toekenning van de subsidie de deelnemende partners in het tekort bijdragen naar omvang van de eerder ingediende begroting voor STO.

## Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2021	
€	338.374 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
€	966.361 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek
€	(32.227) wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat
€	<u>1.272.508</u> totaal resultaatbestemming

## Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

## Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

Bestuurder:

- M.O. Vrolijk
----------------

Toezichhouders:

- G. Tol (voorzitter)
-----------------------

- S.S. Weistra (lid)
----------------------

- D.P. Halbesma (lid)
-----------------------

- E.I. Soeters (lid)
----------------------

- P. van Essen (lid)
----------------------

Datum vaststelling jaarrekening:

22-6-2022

Overige gegevens

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant

## Gegevens over de rechtspersoon

### Algemene gegevens

	41295
Naam instelling	Stg VO Steenwijkerland-Weststellingwerf
Adres	Stationsstraat 40
Postadres	Postbus 168
Postcode	8330 AD
Plaats	Steenwijk
Telefoon	0521 - 51 22 20 (RSG Tromp Meesters) 0561 - 69 17 00 (Linde College) 0521 - 51 35 27 (CSG Eekeringe)
E-mailadressen	<a href="mailto:info@svosw.nl">info@svosw.nl</a> <a href="mailto:info@rsgtrompmeesters.nl">info@rsgtrompmeesters.nl</a> <a href="mailto:postbus@lindecollege.nl">postbus@lindecollege.nl</a> <a href="mailto:info@eekeringe.nl">info@eekeringe.nl</a>
Websites	<a href="http://www.svosw.nl">www.svosw.nl</a> <a href="http://www.rsgtrompmeesters.nl">www.rsgtrompmeesters.nl</a> <a href="http://www.lindecollege.nl">www.lindecollege.nl</a> <a href="http://www.eekeringe.nl">www.eekeringe.nl</a>
Contactpersoon	De heer M.O. Vrolijk
Telefoon	06-33344528
E-mailadres	<a href="mailto:m.vrolijk@svosw.nl">m.vrolijk@svosw.nl</a>

BRIN-nummers	BRIN-nummers		Sector	Aantal leerlingen	
				2021	2020
BRIN-nummers	16GZ	RSG Trompmeesters	VO	1332	1370
	19LO	Linde College	VO	1252	1253
	23WU	CSG Eekeringe	VO	492	515
	29VY	RSG Trompmeesters PRO	VO	82	88

## Exploitatie

Bestuur		Realisatie 31-dec-21	Begroting 31-dec-21	Realisatie 31-dec-20
3.	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdrage OCW	2.112.215	2.224.439	1.296.798
3.5	Overige baten	(2.812)	25.630	19.137
	<b>Totaal baten</b>	<b>2.109.403</b>	<b>2.250.069</b>	<b>1.315.935</b>
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	1.606.322	1.734.340	2.104.663
4.2	Afschrijvingen	2.744	1.054	998
4.4	Overige lasten	723.145	514.675	327.946
	<b>Totaal lasten</b>	<b>2.332.211</b>	<b>2.250.069</b>	<b>2.433.607</b>
	Saldo baten en lasten	(222.809)	-	(1.117.672)
5	<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>(1.889)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>(224.698)</b>	<b>-</b>	<b>(1.117.672)</b>

Negatieve resultaat ontstaat door o.a. de extra kosten vRtL, als volgt over de locatie te verdelen:

RSG Tromp Meesters	(76.397)
Linde College	(89.879)
SG Eekeringe	(58.421)
	<u>(224.698)</u>

## Exploitatie

RSG Tromp Meesters		Realisatie 31-dec-2021	Begroting 31-dec-2021	Realisatie 31-dec-2020
3.	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdrage OCW	9.035.876	7.945.031	9.181.998
3.2	Overige overheidsbijdragen	91.561	90.250	86.591
3.5	Overige baten	343.539	576.250	375.037
	<b>Totaal baten</b>	<b>9.470.977</b>	<b>8.611.531</b>	<b>9.643.626</b>
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	7.646.424	7.299.461	8.352.320
4.2	Afschrijvingen	502.337	494.471	491.851
4.3	Huisvestingslasten	402.250	385.900	436.653
4.4	Overige lasten	721.684	644.520	739.151
	<b>Totaal lasten</b>	<b>9.272.695</b>	<b>8.824.352</b>	<b>10.019.974</b>
	Saldo baten en lasten	198.282	(212.821)	(376.348)
5	Financiële baten en lasten	(1.630)	(1.500)	(2.152)
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>196.651</b>	<b>(214.321)</b>	<b>(378.500)</b>

### Totstandkoming resultaat:

Nettoresultaat RSG TM - 16GZ (en 29VY PRO in 2019)	196.651	(214.321)	(378.500)
Nog niet bestede middelen inz beschikking NPO	(505.966)	-	-
Kosten mobiliteitsregelingen (vanuit bestuur exploitatie)	-	-	(701.786)
Verdeling extra kosten bestuur	(76.397)	-	-
<b>Brutoresultaat</b>	<b>(385.712)</b>	<b>(214.321)</b>	<b>(1.080.286)</b>



## Exploitatie

Linde College		Realisatie 31-dec-2021	Begroting 31-dec-2021	Realisatie 31-dec-2020
3.	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdrage OCW	11.561.852	10.314.483	10.844.413
3.2	Overige overheidsbijdragen	39.533	59.000	128.311
3.5	Overige baten	307.634	393.320	178.794
	<b>Totaal baten</b>	<b>11.909.019</b>	<b>10.766.803</b>	<b>11.151.518</b>
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	9.252.369	8.903.223	8.989.107
4.2	Afschrijvingen	491.125	480.874	527.305
4.3	Huisvestingslasten	546.351	480.300	511.882
4.4	Overige lasten	788.769	764.450	659.488
	<b>Totaal lasten</b>	<b>11.078.613</b>	<b>10.628.847</b>	<b>10.687.782</b>
	Saldo baten en lasten	830.406	137.956	463.736
5.	Financiële baten en lasten	(1.503)	(1.000)	(1.214)
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>828.903</b>	<b>136.956</b>	<b>462.522</b>
<u>Totstandkoming resultaat:</u>				
	Nettoresultaat Linde College	828.903	136.956	462.522
	Nog niet bestede middelen inz beschikking NPO	(427.672)	-	-
	Kosten mobiliteitsregelingen (vanuit bestuur exploitatie)	-	-	(261.088)
	Verdeling extra kosten bestuur	(89.879)	-	-
	<b>Brutoresultaat</b>	<b>311.351</b>	<b>136.956</b>	<b>201.434</b>

## Exploitatie

SG Eekeringe		Realisatie 31-dec-21	Begroting 31-dec-21	Realisatie 31-dec-20
3.	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdrage OCW	10.015.562	9.145.247	9.330.687
3.2	Overige overheidsbijdragen	110.000	97.750	134.447
3.5	Overige baten	620.931	470.050	386.788
	<b>Totaal baten</b>	<b>10.746.493</b>	<b>9.713.047</b>	<b>9.851.923</b>
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	8.587.486	7.954.017	8.744.759
4.2	Afschrijvingen	278.029	269.030	333.099
4.3	Huisvestingslasten	532.444	519.700	543.005
4.4	Overige lasten	875.462	736.450	840.141
	<b>Totaal lasten</b>	<b>10.273.421</b>	<b>9.479.197</b>	<b>10.461.005</b>
	Saldo baten en lasten	473.072	233.850	(609.082)
5	Financiële baten en lasten	(1.420)	(1.000)	(1.523)
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>471.652</b>	<b>232.850</b>	<b>(610.605)</b>
<u>Totstandkoming resultaat:</u>				
	Nettoresultaat SG Eekeringe	471.652	232.850	(610.605)
	Nog niet bestede middelen inz beschikking NPO	(32.722)	-	-
	Kosten mobiliteitsregelingen (vanuit bestuur exploitatie)	-	-	(154.798)
	Verdeling extra kosten bestuur	(58.421)	-	-
	<b>Brutoresultaat</b>	<b>380.508</b>	<b>232.850</b>	<b>(765.403)</b>

## Bijlage 1: Begroting 2022 (incl. Meerjarenbegroting 2022-2026)

Meerjarenbegroting 2022 t/m 2026		Stichting VO Steenwijkerland Weststellingwerf					
Leerlingaantallen:		2.985	2.888	2.807	2.723	2.659	2.671
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	
<b>3 Baten</b>							
Totaal: 3.1 Rijksbijdragen	32.725.504	31.944.796	29.938.946	28.445.072	28.096.183	27.800.318	
Totaal: 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.094	378.000	265.250	250.250	250.250	321.624	
Totaal: 3.5 Overige baten	1.269.293	1.301.500	1.291.500	1.291.500	1.287.200	1.287.200	
<b>Totaal: 3 Baten</b>	<b>34.235.892</b>	<b>33.624.296</b>	<b>31.495.696</b>	<b>29.986.822</b>	<b>29.633.633</b>	<b>29.409.142</b>	
<b>4 Lasten</b>							
Totaal: 4.1 Personeelslasten	27.092.601	26.847.995	25.275.204	24.328.435	24.215.563	23.913.438	
Totaal: 4.2 Afschrijvingen	1.274.236	1.293.100	1.152.202	1.056.204	962.251	924.557	
Totaal: 4.3 Huisvestingslasten	1.481.045	1.455.100	1.459.100	1.464.100	1.464.100	1.441.600	
Totaal: 4.4 Overige lasten	3.109.059	3.499.771	3.177.590	3.087.873	3.046.659	3.034.157	
<b>Totaal: 4 Lasten</b>	<b>32.956.941</b>	<b>33.095.966</b>	<b>31.064.096</b>	<b>29.936.612</b>	<b>29.688.573</b>	<b>29.313.752</b>	
<b>Totaal: 5 Financiële baten en lasten</b>	<b>-6.443</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	<b>-5.300</b>	
<b>Exploitatiesaldo:</b>	<b>1.272.508</b>	<b>523.030</b>	<b>426.300</b>	<b>44.910</b>	<b>-60.240</b>	<b>90.090</b>	