



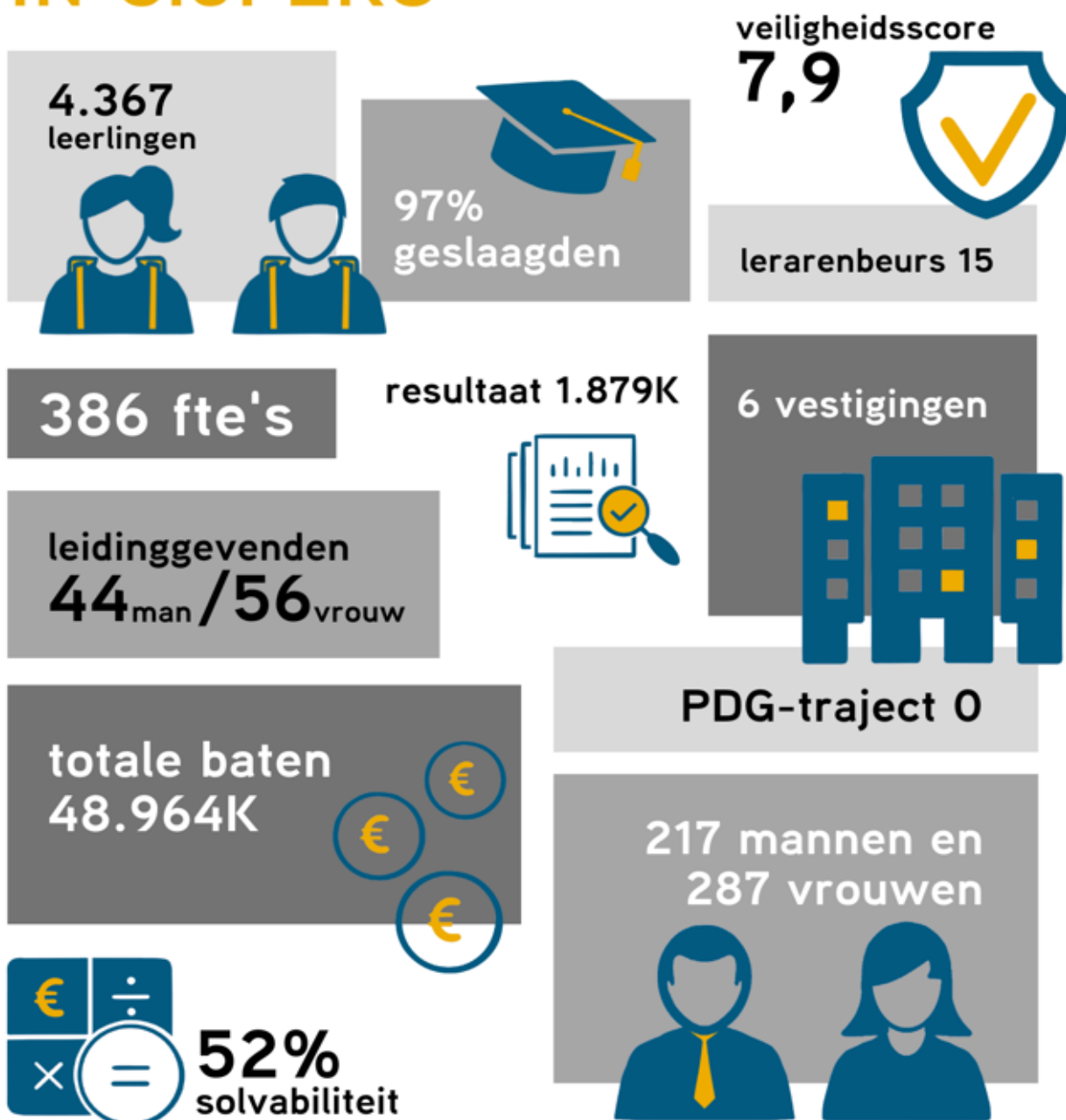
Inhoudsopgave

Infographics	4
Voorwoord.....	5
Leeswijzer	6
Deel 1: Bestuursverslag.....	7
1 Inleiding.....	8
1.1 Missie Landstede Groep	8
1.2 Landstede Groep	9
1.3 Stichting Bestuur Landstede Groep	10
1.4 Juridische structuur.....	10
1.5 Interne structuur	10
1.6 Coronapandemie	11
1.6.1 Regieteam Corona.....	11
1.6.2 Regieteam Corona Onderwijs.....	12
2 Sociaal jaarverslag.....	13
2.1 Beleidsuitvoering.....	13
2.2 Scholing	15
2.3 Personeelsgegevens	16
2.4 Werving en selectie.....	17
2.5 Verzuim	17
2.6 Beleid ter beheersing van uitkeringen na ontslag.....	19
2.7 Beleid inzet werkdrukverlichting en professionalisering	19
3 Onderwijs	21
3.1 Beleidsuitvoering.....	21
3.2 Nationaal Programma Onderwijs.....	23
3.3 Kwaliteitszorg.....	26
3.3.1 Kwaliteitszorg voortgezet onderwijs.....	26
3.3.2 Kwaliteitsagenda voortgezet onderwijs.....	26
3.4 Prestaties	27
3.5 Ondersteuning en begeleiding	38
3.5.1 Samenwerkingsverbanden (SWV).....	38
3.5.2 Passend Onderwijs en voortijdig schoolverlaters (vsv)	38
3.6 Onderwijskundige doelen.....	40
3.7 Strategisch onderwijsportfolio voortgezet onderwijs.....	40
3.8 Samen Opleiden Opleidingsschool Zwolle	40
3.9 Samenwerkingstrajecten.....	41
3.9.1 Regionale Aanpak Personeelstekort	41
3.9.2 Sterk Techniekonderwijs (STO).....	43
3.9.3 De Nieuwe leerweg (GL-TL)	43
3.9.4 Doorlopende leerroutes vmbo-mbo	44
3.9.5 Heterogene brugklassen.....	44
3.9.6 RIF LUX 38	45

3.9.7	Nieuwkomers in het voortgezet onderwijs	45
3.10	Internationalisering.....	46
4	Organisatie-ondersteuning.....	48
4.1	Communicatie & marketing.....	48
4.1.1	Beleidsuitvoering.....	48
4.1.2	Zichtbaarheid	48
4.2	Huisvesting	48
4.2.1	Beleidsuitvoering.....	48
4.2.2	Locaties	49
4.3	ICT	49
4.3.1	Beleidsuitvoering.....	49
4.3.2	Verbinding en zichtbaarheid	49
4.4	Inkoop	49
4.4.1	Beleidsuitvoering.....	49
4.4.2	Recht- en doelmatig inkopen	49
4.4.3	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)	50
5	Governance	51
5.1	Governance structuur	51
5.2	Risico inschattingen en beheer	51
5.3	Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).....	54
5.4	Treasury	54
5.5	Zaken met politieke of maatschappelijke impact	55
5.6	Horizontale verantwoording	55
6	Inleiding op financiële cijfers	57
6.1	Toelichting uitkomsten	57
6.2	Continuïteitsparagraaf.....	59
Deel 2: Verslag Raad van Toezicht		65
7	Verslag Raad van Toezicht.....	66
Deel 3: Jaarrekening.....		70
8	Jaarrekening	71
8.1	Balans per 31 december 2022.....	72
8.2	Staat van baten en lasten over 2022	73
8.3	Kasstroomoverzicht over 2022	74
8.4	Toelichting op de jaarrekening 2022.....	75
8.5	Goedkeuring en vaststelling.....	102
Deel 4: Overige gegevens		103
9	Resultaatbestemming	103
10	Gegevens rechtspersoon.....	103
11	Verklaring accountant	104
Bijlage A: Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht.....		108
Bijlage B: Functies en nevenfuncties leden College van Bestuur		109
Bijlage C: Begrippenlijst.....		110

STICHTING AGNIETEN COLLEGE / DE BOOG

IN CIJFERS



Voorwoord

Voor onze leerlingen en studenten maken we ons onderwijs continue beter. Iedere dag zetten onze medewerkers zich in om de talenten van de leerlingen, studenten en cursisten volop tot ontwikkeling te laten komen en om samen met teamleden een nóg mooiere onderwijsgroep te worden. Je leert op school niet alleen voor een diploma, maar voor het leven. Het vraagt om veel meer dan kennis en vaardigheden alleen. In onze Strategienota *Ruimte, Relatie & Rekenschap* hebben we daarom strategische beloftes aan onze studenten/leerlingen, medewerkers en onze omgeving geformuleerd.

Dit jaar intensiveerden we de samenwerking tussen vmbo en mbo, hebben we een strategisch portfolio mbo opgesteld en zijn er stappen gezet in de positionering van de scholen in het voortgezet onderwijs. Daarnaast hebben we de volgende stap gezet om het kwaliteitsbeleid met de P&C-cyclus te verbinden en is leiderschapsontwikkeling voor alle leidinggevendenden voortgezet.

Ondertussen hadden we ook in 2022 te maken met de gevolgen van de coronapandemie. Dagelijks merkten we de impact van de pandemie op de

mentale gezondheid van onze leerlingen en studenten en de gevolgen daarvan voor hun ontwikkeling. We leerden hoe we beter zicht konden houden op het welzijn van leerlingen en studenten en ontdekten dat de rol van de docent en de mentor/coach veranderd was. Daarbij hielden we aandacht voor het welbevinden van onze professionals. In 2020/2021 hebben we ons onderwijs anders georganiseerd en geanticipeerd op de situatie en de gevolgen daarvan. In 2022 is naast het werken aan korte termijn interventies een richting ingeslagen naar meer interventies met duurzame effecten.

In dit jaarverslag leest u wat we precies gedaan hebben. Wij zijn enorm trots op iedereen die in 2022 een bijdrage heeft geleverd aan ons onderwijs en de ondersteuning.

We wensen u veel leesplezier.

College van bestuur Landstede Groep
Theo Rietkerk en Tjeerd Biesterbosch



Leden van het College van Bestuur (v.l.n.r.): T.F. Biesterbosch en T.W. Rietkerk

Leeswijzer



Dit jaarverslag is een verantwoordingsdocument van het afgelopen kalenderjaar voor externe en interne stakeholders en samenwerkingspartners. Stakeholders zijn bijvoorbeeld de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW. Onze samenwerkingspartners zijn onder andere de partijen van het RAP-programma en de partners van de samenwerkingsverbanden in Passend Onderwijs regio IJssel-Vecht en Sterk Techniekonderwijs (hoofdstuk 3), gemeenten, ouders, medewerkers en leerlingen.

De Strategienota 2019-2022 (verlengd naar 2023 als gevolg van de coronapandemie) met de titel 'Ruimte, Relatie & Rekenschap' en de daaropvolgende jaarlijkse Voorjaarsbrief vormen de basis voor het bestuursverslag. De Strategienota bevat onze ambities en doelstellingen voor de langere termijn. Speerpunten van deze ambities en doelstelling voor het lopende jaar worden geformuleerd in de Voorjaarsbrief. Deze documenten zijn bepalend voor onze beleidskeuzes en activiteiten.

Het jaarverslag bestaat uit vier onderdelen:

- Deel 1 Bestuursverslag
- Deel 2 Verslag Raad van Toezicht
- Deel 3 Jaarrekening
- Deel 4 Overige gegevens

Deel 1 Bestuursverslag beschrijft o.a. de missie en visie, organisatiestructuur, strategische doelen, onderwijsresultaten, personeel, de ondersteuning in de organisatie en de governance. Hoofdstuk 6 van het bestuursverslag geeft een 'Inleiding op de financiële cijfers'. In deel 2, dus los van het bestuursverslag is het verslag van de Raad van Toezicht opgenomen. Dit deel is relevant voor zowel interne als externe doelgroepen en toezichthouders. Deel 3 beslaat de Jaarrekening en in deel 4, de overige gegevens, staan de gegevens van de rechtspersoon en de accountantsverklaring. De bijlagen geven aanvullende informatie over een aantal onderwerpen van het bestuursverslag, met in bijlage C een begrippenlijst van gehanteerde termen uit het hele jaarverslag.

Landstede Groep is een onderwijsinstelling met scholen zowel in het voortgezet onderwijs als in het middelbaar beroepsonderwijs. Onderdelen in het jaarverslag, met name de algemene delen zoals hoofdstuk 1 en 5 en deel 2, kunnen voor zowel het voortgezet onderwijs als voor het mbo gelden. Daar waar het specifiek over het voortgezet onderwijs gaat wordt over leerlingen gesproken. Wanneer informatie over studenten wordt gegeven, met name in hoofdstuk 3, betreft dat de mbo-scholen of stagiaires van hbo-scholen die de stage binnen het voortgezet of mbo-onderwijs van Landstede Groep volgen.

Deel 1: Bestuursverslag



Figuur 1. Missie en strategie in beeld

1.1 Missie Landstede Groep

‘Waarde(n)vol leren leven’.

Dat is de missie van Landstede Groep. Liefde voor leren zit in ons DNA. Voor ons is dat meer dan leren voor een diploma of een vak. We helpen jongeren en (jong)volwassenen bij het (h)erkennen van hun eigen talent en de ontwikkeling daarvan, zodat ze stevig in hun schoenen staan en een bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen. Dat doen we altijd samen met onze leerlingen en studenten, met ouders, met collega's en met de regio waarin we verankerd zijn. Dankzij de unieke samenstelling van onze scholengroep, bieden we de kansen van persoonlijk onderwijs.

Onze waarden

Wij geloven dat de wereld beter en mooier wordt als mensen hun talenten ontwikkelen én anderen helpen dat ook te doen. Vanuit een christelijke oorsprong laten wij ons inspireren door deze vijf waarden, in beeld gebracht in Figuur 1.

- *We willen ontwikkelen*

Liefde voor leren zit in ons DNA. Wij (her)kennen onze talenten en die van onze leerlingen, studenten en cursisten. Daardoor kunnen we hen op maat begeleiden. We willen ook zelf elke dag beter

worden. Want of we nu jong of oud zijn: we gaan voor een leven lang ontwikkelen.

- *We zoeken de ontmoeting*

Ontmoeten vraagt om oprechte wederzijdse interesse en het serieus nemen van elkaar. Dat is het uitgangspunt bij alles wat we doen. Alleen zo verbinden we ons werkelijk met elkaar, met onze leerlingen, studenten, cursisten en met onze omgeving.

- *We werken aan brede persoonsvorming*

We hebben aandacht voor wat het leven zinvol maakt. We helpen elkaar, onze leerlingen, studenten en cursisten om na te denken over wat ons beweegt, om zelfbewust te zijn en om eigen keuzen voor het leven te maken. Brede vorming noemen we dat. We omarmen diversiteit op onze scholen en in de samenleving. En we stimuleren leerlingen, studenten en cursisten om respectvol en reflectief te zijn.

- *We verleggen grenzen*

We zijn nieuwsgierig naar veranderingen en kijken met lef naar wat er op ons afkomt. We hebben een hoopvol toekomstbeeld. We zijn creatief en we

maken ruimte voor ontwikkeling, zo verleggen we grenzen.

▪ *We zijn betrokken*

Betrokken zijn is voor ons niet alleen iets dat je voelt, maar vooral iets dat je dóét. Goed zorgen voor jezelf, de mensen om je heen, en de aarde waarop je leeft. En elkaar daarop aanspreken.

Onze strategische beloftes

We willen dat onze waarden elke dag weer herkenbaar en voelbaar zijn binnen en buiten onze organisatie. Daarom hebben we ze vertaald in strategische beloftes. Zo wordt het mogelijk ook echt naar de waarden te leven en er aanspreekbaar op te zijn. We reflecteren er regelmatig op en zorgen dat we vooral dóén.

We maken een leven lang ontwikkelen mogelijk door:

Persoonlijk onderwijs te bieden

We stimuleren en inspireren leerlingen, studenten en cursisten om het beste in zichzelf naar boven te halen. We sluiten aan bij de ontwikkeling van onze individuele leerlingen, studenten en cursisten en kijken samen met hen hoe zij nog verder kunnen komen. Dit doen we met een krachtige leeromgeving, uitdagende leerroutes waar ook ondernemendheid, kritisch denken en creatieve vaardigheden in zijn geïntegreerd en natuurlijk begeleiding op maat.

Te investeren in medewerkers

Bij Landstede Groep verwachten we veel van onszelf en elkaar. Allereerst dat we vanuit gedeelde waarden dagelijks invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht. Toekomstbestendig onderwijs vraagt om flexibele professionals. Daarom hebben we de ruimte om ons te ontwikkelen en steeds waardevol en succesvol te zijn in ons vakgebied en daarbuiten. We ondersteunen elkaar om duurzaam inzetbaar te blijven. We bouwen aan een cultuur waarin we voortdurend van en met elkaar leren.

Aandacht te geven aan brede vorming

We dragen bij aan een samenleving waarin iedereen erbij hoort en mensen verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf, hun leefgemeenschap, de samenleving en de wereld om hen heen. Dat begint bij wie we zelf zijn: wereldburgers in een inclusieve organisatie, waar iedereen zich welkom voelt. Onze cultuur is onlosmakelijk verbonden met de aandacht die we hebben voor 'brede vorming': vorming met oog voor zingevingvragen. We

ondersteunen onze leerlingen, studenten, cursisten en elkaar om in gesprek te zijn over wat ons beweegt en wat het leven zinvol maakt. Deze zoektocht helpt ons om in relatie met de ander meer en meer te ontdekken wie we werkelijk zijn en van daaruit waarde(n)vol te handelen.

Krachtige verbindingen te leggen (in de regio)

Toekomstbestendig onderwijs realiseren we alleen als we verder kijken dan de muren van onze eigen scholen. Daarom staan we midden in de maatschappij en leggen we krachtige, duurzame verbindingen binnen onze groep, met de gemeenschap, met de (regionale) arbeidsmarkt, met (regionale) overheden, met onderzoeksinstellingen en met andere onderwijsorganisaties.

We bewegen ons in een netwerksamenleving. Onze sterke banden met de omgeving maken het mogelijk dat we weten wat er speelt binnen de arbeidsmarkt en welke maatschappelijke ontwikkelingen er zijn. Die vertalen we in leer- en loopbaanroutes voor onze leerlingen, studenten en cursisten. We stellen ons daarbij ondernemend op en werken altijd vanuit nabijheid, met een open, nieuwsgierige en betrokken houding.

Te innoveren en te excelleren

We willen klaar zijn voor de wereld van morgen. Als onderwijs- en kennisinstelling dragen wij bij aan innovaties voor de samenleving, het onderwijs en diverse sectoren. We zien de regionale, maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen als onze leidraad, die we uitwerken in samenwerkingsverbanden zowel nationaal en internationaal. Excellentie, ondernemerschap en internationalisering zijn onmisbaar in onze programma's om toekomstgericht de wereld om ons heen te verkennen.

1.2 Landstede Groep

Landstede Groep bestaat uit vijf onderwijsstichtingen die elk een of meer scholen voor voortgezet onderwijs (vo) en/of middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en volwasseneneducatie onder zich hebben.

In Stichting Bestuur Landstede Groep zijn centrale diensten en het bestuur voor alle scholen die onder Landstede Groep vallen ondergebracht. Iedere school kent een eigen lokale verankering en daarmee eigen beleid, een eigen naam en een eigen profiel. De missie, waarden en beloftes zijn voor alle scholen een gedeeld uitgangspunt. Landstede Groep heeft naast bovengenoemde

stichtingen nog drie stichtingen waarin de private activiteiten zijn ondergebracht.

1.3 Stichting Bestuur Landstede Groep

Stichting Bestuur Landstede Groep (Rechterland 1, 8024 AH Zwolle, KvK-nummer 05074167) is het groepshoofd van Landstede Groep.

1.4 Juridische structuur

De stichting verzorgt onderwijs vanuit het christelijke perspectief. De stichting zal daarbij acht slaan op de regels, zoals deze gelden voor het Katholiek en Protestants Christelijk onderwijs vanuit de Nederlandse Katholieke schoolraad en de Nederlands Protestants-Christelijke Schoolraad (artikel 2 van de statuten).

De stichting kent de volgende organen:

- Raad van Toezicht, zie Bijlage A voor de samenstelling, functies en nevenfuncties;
- College van Bestuur, zijnde de vertegenwoordiger van het bevoegd gezag in de zin van de onderwijswetgeving. Bijlage B toont de samenstelling van het College van Bestuur en de nevenfuncties.

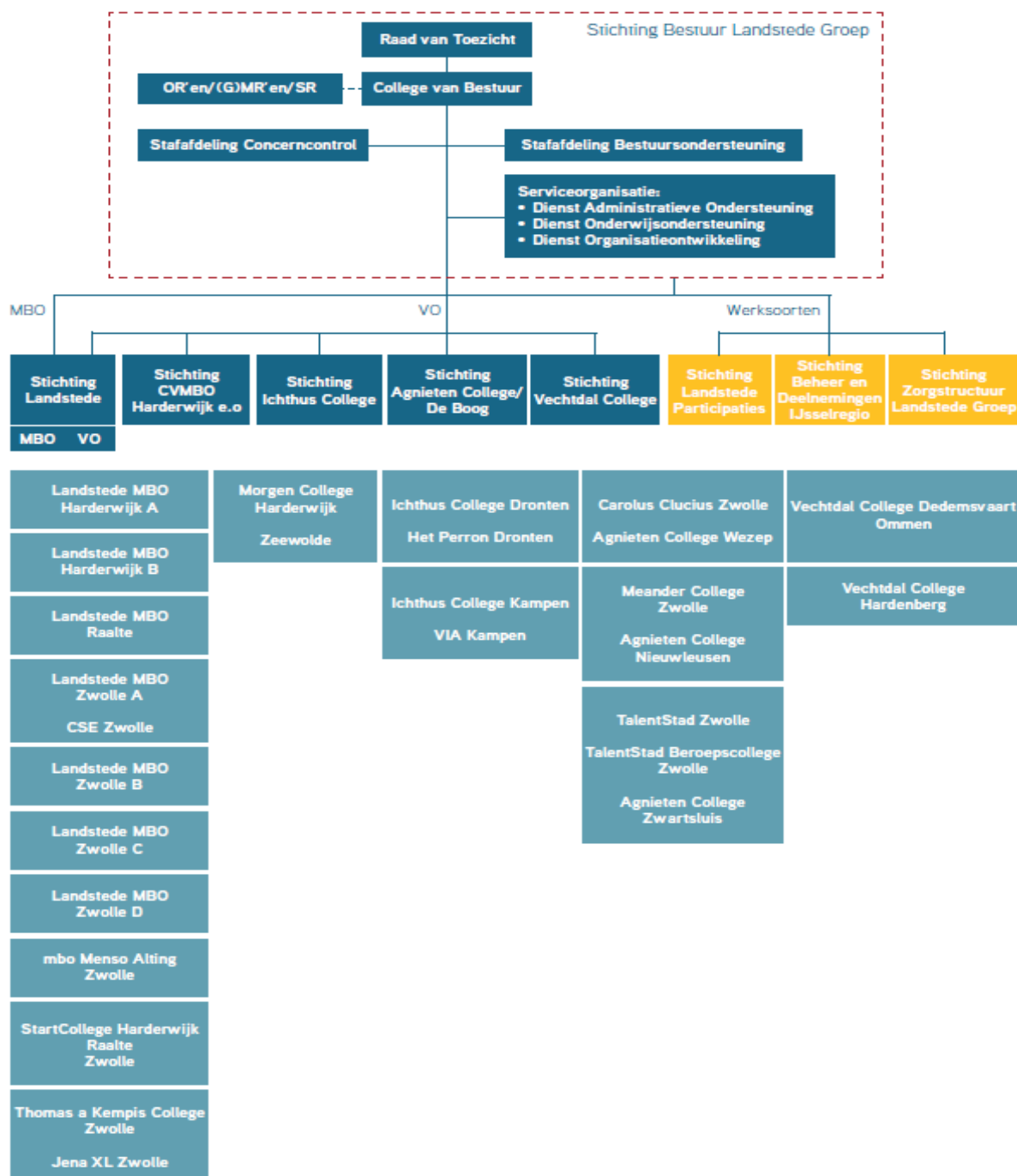
Het verslag van de Raad van Toezicht is separaat toegevoegd aan het jaarverslag in hoofdstuk 7.

De collegiale verantwoordelijkheid van het College van Bestuur (CvB) en de wijze waarop toezicht wordt gehouden is vastgelegd in een bestuursreglement en een toezichtreglement. De voorzitter van het CvB is eindverantwoordelijk bestuurder. Het CvB ziet toe op de identiteit, kwaliteit en continuïteit van de instelling en doet dit onder andere op basis van de strategische doelen van Landstede Groep. De strategische doelen worden jaarlijks met de directeuren van de scholen geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie stelt het CvB een voorjaarsbrief op die de directeuren vertalen in een eigen eenheidskaderbrief. Vanuit de eenheidskaderbrief stelt de directeur samen met de schoolleiding en de teams de teamplannen op.

1.5 Interne structuur

Figuur 2 toont het organogram van Landstede Groep sinds 31 december 2020. Het geeft de structuur weer met de verschillende stichtingen, eenheden/diensten en scholen. Hoe de zeggenschap en medezeggenschap is georganiseerd is terug te vinden in hoofdstuk 5.1 Governancestructuur.

Kijk voor meer informatie over Landstede Groep op de website www.landstedegroep.nl of stuur een mail naar cvb@landstedegroep.nl



Figuur 2. Organogram Landstede Groep

1.6 Coronapandemie

De intensiteit van de pandemie is in 2022 langzaam maar zeker afgenomen. Geleidelijk aan kon het leven meer en meer opgepakt worden. De gevolgen van de pandemie zijn nog wel steeds merkbaar, ook op school.

1.6.1 Regieteam Corona

In 2022 is het Regieteam Corona opnieuw actief geweest. Het regieteam heeft als opdracht alle landelijke richtlijnen vanuit de RIVM en de kabinetsmaatregelen, die het onderwijs raken, te vertalen naar Landstede richtlijnen en het CvB hierover te adviseren. Na besluitvorming door het CvB worden de richtlijnen vanuit het regieteam gecommuniceerd naar directeurs,

medewerkers, leerlingen en ouders. Ook het centraal bijhouden van een informatiepagina voor medewerkers op 'Connect', het interne computernetwerk van Landstede Groep, en een website voor leerlingen en ouders hoort bij hun taak. Alle directeurs kunnen bij het regieteam terecht voor advies over te nemen maatregelen tegen het virus.

De registratie van leerlingen in kwetsbare posities en het constateren van besmettingshaarden met daaropvolgend een advies naar schooldirecteuren en het CvB, behoort eveneens tot de werkzaamheden van het regieteam.

Einde 2021 zijn in het overgrote deel van de scholen van het voortgezet onderwijs, waar mechanische ventilatie ontbrak, CO2 meters geplaatst. Deze meters zijn gekoppeld aan een app waarin elke gebruiker de actuele stand van zaken kan volgen. Het ministerie van OCW verplichtte dit in het najaar van 2022 en stelde subsidie beschikbaar. Vanuit huisvesting is een vervolgronde in gang gezet om de laatste lokalen te voorzien van CO2-meters, waardoor alle scholen weer volledig open zijn gegaan en noemenswaardige uitval verder uitbleef.

Ook de teststraat, ingericht in november 2020 vanuit het samenwerkingsverband van de Zwolse mbo- en hbo-instellingen is, na een korte besmettings-opleving na de zomervakantie, begin 2022 weer gesloten.

1.6.2 Regieteam Corona Onderwijs

Dat de coronapandemie -nog steeds- impact heeft op het onderwijs is een feit. Om alle leerlingen ondanks de crisis een eerlijke kans te geven hun gaven en talenten tot bloei te brengen, is door de overheid in 2021 het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) geïntroduceerd. Na instemming van de medezeggenschapsorganen, is in dat jaar door het bestuur het Landstede Groep kader Schoolprogramma vastgesteld. Om het gehele proces rond NPO Landstede Groep-breed in goede banen te leiden, is het Regieteam Corona Onderwijs ook in 2022 ingezet. Het regieteam, met vertegenwoordigers uit de scholen, het bestuur en de programma-ondersteuning, begeleidde

vraagstukken rondom lessen in de coronapandemie, de uitvoering van het NPO en het verduurzamen van opbrengsten en ervaringen uit deze coronaperiode.

De coronapandemie

De coronapandemie heeft een negatief en op een aantal punten ook een positief effect gehad op de voortgang:

- Extra ondersteuning voor jongeren en (jong)volwassene in kwetsbare posities.
- De coronapandemie heeft veel energie gevraagd voor de continuering van het onderwijs en de examinering. We hebben versneld ontwikkelingen en innovaties ingezet als gevolg van de pandemie, zoals ICT-ontwikkelingen en het leren werken in online-situaties.
- De ontwikkeling van blended learning (combi online en fysiek) heeft een versnelling doorgemaakt. Met als gevolg dat de professionalisering van medewerkers voor een belangrijk deel in het teken hiervan heeft gestaan.
- De grote vraag naar werknemers in specifieke sectoren heeft de ontwikkeling van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) versneld.

Verduurzamingsthema's

Scholen zijn volop bezig met de uitvoering van hun (bijgestelde) individuele schoolprogramma's. Vanaf het schooljaar 22-23 is in de schoolprogramma's opgenomen of de interventies een duurzaam effect beogen. Dit geeft uiteindelijk op stichtingsniveau inzicht in de uitvoering. In 2022 is naast het werken aan korte termijn interventies een richting ingeslagen naar meer interventies met duurzame effecten. Over deze duurzame effecten is Landstede breed in 2022 de keuze gemaakt om te werken met vijf verduurzamingsthema's:

1. Veranderende rol van de mentor/coach;
2. Veranderende rol van de docent;
3. Zicht op onze leerlingen;
4. Welzijn van leerlingen;
5. Welzijn van onze professionals;

Interventies mbo, vo en vavo

In het mbo-onderwijs, vo-onderwijs en in bij VAVO zijn diverse interventies ingezet. In hoofdstuk 3.2 Nationaal Programma Onderwijs wordt dit nader uitgelegd.

2.1 Beleidsuitvoering

Human Resources beleid (HR) Landstede Groep

In 2021 zijn de kaders en uitgangspunten van het Human Resources Development beleid (HRD) Landstede Groep vastgesteld. Met dit beleid wil Landstede Groep het belang van continu leren, ontwikkelen en professionaliseren benadrukken. Dit

is nodig om onderwijs van hoge kwaliteit te kunnen blijven geven aan onze studenten en leerlingen.

De afkortingen HR, HRD en HRM worden veelvuldig (door elkaar) gebruikt. Omwille van de duidelijkheid lichten we deze begrippen kort toe:

*Waar **HRD** (Human Resources Development) voornamelijk gericht is op de ontwikkeling van medewerkers is de term **HRM** (Human Resources Management) vooral gericht op het managen van beheersen van personeel en personele processen. Wij spreken dan ook liever van **HR** als overkoepelend geheel van alle onderwerpen die te maken hebben met mensen in een organisatie.*

HRD-beleid gekoppeld aan strategienota

Vanwege de in snel tempo veranderende samenleving wil Landstede Groep investeren in professionals die continue eigen ontwikkeling en hoge kwaliteit nastreven. Onze waarden geven het vertrouwen dat de wereld beter en mooier wordt als mensen tot hun recht komen en anderen helpen dat ook te doen. Vanuit de strategienota 'Ruimte, relatie en rekenschap 2019 – 2023' geven wij vorm en kleur aan onze missie, waarden en beloften:

- Ruimte om te ontwikkelen en persoonlijk te leren.
- Relatie door elkaar te ontmoeten en met elkaar en de samenleving in verbinding te zijn.
- Rekenschap, omdat wij aanspreekbaar willen zijn op onze beloften.

Binnen Landstede Groep zijn op het brede gebied van HR stappen gezet. Daarvoor is in het afgelopen jaar veel geschreven: beleidsuitwerkingen, uitvoeringsprogramma's, implementatieplannen, plannen van aanpak, richtlijnen, evaluaties, et cetera. Het maakt zichtbaar dat er stappen zijn gezet en een gedeeld beeld ontstaat over de HR-aandacht die Landstede Groep nodig heeft om tot goed onderwijs te (blijven) komen.

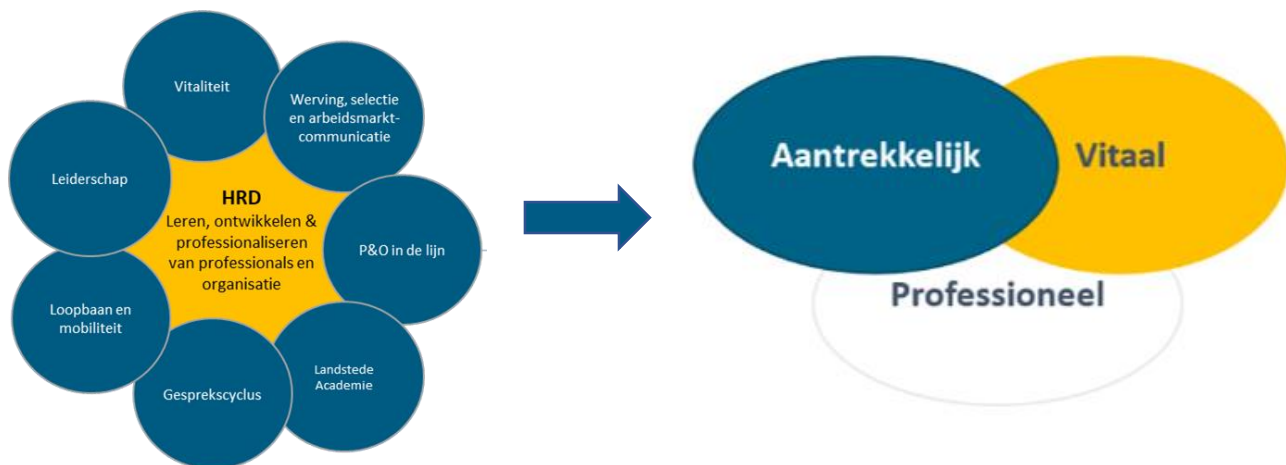
In het voorjaar 2022 is met externe hulp meer inzicht en overzicht in het HRD-beleid verkregen. De belangrijkste aanbevelingen zijn overzicht houden, structureren en vereenvoudigen met als belangrijkste doel het HR-beleid van 'papier' naar waarneembare resultaten in de praktijk te brengen.

Een integrale HR-werkagenda dient als kapstok voor het meerjarig HR-beleid en vormt de basis voor verdere implementatie.

Landstede heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in het denken en schrijven over investeren in medewerkers. In 2023 is het tijd voor een praktische vertaling van dat beleid naar de alledaagse werkpraktijk.

De HR-ambitie

Landstede Groep is een aantrekkelijke werkgever met professionele en vitale medewerkers. Ons HR-beleid steunt op drie pijlers, te weten: Aantrekkelijk, Professioneel en Vitaal (Figuur 3). De pijlers zijn te zien als hoofdthema's van het HR-beleid; daarbinnen en daartussen vormen de instrumenten de praktische hulpmiddelen en interventies die operationeel worden ingezet.



Figuur 3. Vanuit de zeven onderwerpen (HRD-ambitie 2019-2022) naar de drie HR-pijlers

De drie pijlers nader bezien:

1. Landstede Groep is een aantrekkelijke werkgever, met andere woorden, Landstede Groep:
 - Is een professionele organisatie met passie voor leren;
 - Is een lerende organisatie: stimuleert en faciliteert continu leren, ontwikkeling en zingeving;
 - Heeft een positief imago op de arbeidsmarkt;
 - Investeert in professionele en vitale medewerkers;
 - Is in staat om (potentiële) medewerkers te binden en te boeien;
 - Streeft naar diversiteit en inclusiviteit;
 - Is een goede werkgever met een modern arbeidsvoorwaardenpakket.
2. Landstede Groep is een aantrekkelijke werkgever met professionele medewerkers, wat wil zeggen dat Landstede Groep:
 - Een professionele schoolorganisatie is met een duidelijke koers en kernwaarden;
 - Bekwame en gemotiveerde medewerkers heeft, die betrokken en bevolgen zijn;
 - Medewerkers het vertrouwen geeft en de ruimte om eigenaarschap te tonen;
 - Het versterken van (persoonlijk) leiderschap stimuleert, investeert in vakmanschap en (persoonlijke) ontwikkeling van haar medewerkers;
 - Streeft naar een optimale verbinding tussen talenten en wensen van medewerkers en de mogelijkheden en behoeften van de organisatie.
3. Landstede Groep is een aantrekkelijke werkgever met vitale medewerkers, wat wil zeggen dat Landstede Groep:

- Medewerkers heeft die energiek, gemotiveerd en veerkrachtig zijn;
- Oog heeft voor het mentale, fysieke, sociale en emotionele welzijn en welbevinden van haar medewerkers;
- Bijdraagt aan zingeving en betekenis in het werk en leven van haar medewerkers;
- Een sociaal en veilig werkklimaat bevordert;
- Rekening houdt met de balans tussen energiebronnen en taakeisen;
- Medewerkers faciliteert bij het vinden van een goede balans tussen werk en privé.

De drie pijlers staan nadrukkelijk in verbinding met elkaar, ze versterken elkaar. Het is geen indelingsprincipe maar een weergave van hoofdthema's die met elkaar samenhangen. Vandaar dat we aan drie pijlers tegelijk en in samenhang werken. We borgen de samenhang door de verbinding van de speerpunten en maatregelen op strategisch, tactisch en operationeel niveau inzichtelijk te maken.

Thema Vitaliteit

Landstede Groep gelooft in de meerwaarde van gezonde, gelukkige en vitale medewerkers. Gezondheid en vitaliteit zijn hulpbronnen bij het werk en hebben een positieve invloed op het werkklimaat. In een vitale organisatie zijn medewerkers energiek, gemotiveerd en veerkrachtig, staan mentaal, fysiek, sociaal en emotioneel in hun kracht en ervaren betekenis in hun werk en leven. In 2022 is het vitaliteitsbeleidskader opgesteld. Ons vitaliteitsbeleid is gericht op het onderhouden van een werkklimaat dat sociaal veilig, uitdagend en qua energiebronnen en taakeisen in balans is. In 2023 wordt het beleid middels een plan geïmplementeerd. Hiervoor zijn de behoeften voor het vitaliteitsaanbod in de organisatie opgehaald.

Waarde(n)vol leren leven, dat is de missie van Landstede Groep. Het Leiderschapstraject is een belangrijk middel om deze missie te realiseren. Binnen het Leiderschapstraject worden drie doelen bereikt:

- 1. Persoonlijk leiderschap;*
- 2. Sterk collectief met gezamenlijk referentiekader;*
- 3. (Onderwijskundige) Managementvaardigheden.*

Deze drie doelen leiden tot waarneembare ontwikkeling in de schoolleiders overleggen en in de managementteams.

Thema Leiderschapsprogramma 'De reizende leiders'

Landstede Groep is in april 2021 gestart met het leiderschapsprogramma 'De reizende leiders' met bovenstaande doelstelling.

De deelnemers (teamleiders, regiocoördinatoren, directeuren en College van Bestuur) hebben inmiddels iets meer dan de helft van de reis afgelegd.

Zij zijn over het algemeen positief over de gevolgte modules. Het programma ligt qua voortgang op koers en zorgt voor de verwachte meerwaarde. Zo worden meer verbindingen gelegd dwars door de organisatie en is een gemeenschappelijke taal aan het ontstaan.

Bewustwording van de eigen rol en positie van de leidinggevendenden lijkt toegenomen, evenals het reflecterend vermogen.

De opgedane ervaring en verzamelde input is gebruikt om een goede invulling te geven aan het vervolg van het programma. In 2023 wordt het leiderschap van directeuren en teamleiders binnen Landstede Groep doorontwikkeld en verder geïmplementeerd, geïnternaliseerd naar alle medewerkers van de organisatie als onderdeel van 'Landstede Groep als lerende organisatie'.

Thema Gesprekscyclus

Als Landstede Groep willen we een aantrekkelijke werkgever zijn, met professionele en vitale medewerkers. We willen dat een medewerker zich tot zijn volle potentieel kan ontwikkelen als professional die nodig is om de doelen te behalen. De gesprekscyclus is een belangrijk instrument voor het voeren van de professionele dialoog in de organisatie.

In 2022 is een nieuwe gesprekscyclus voor directeuren ingevoerd. In 2023 wordt de gesprekscyclus voor heel Landstede Groep doorontwikkeld. Voor deze ontwikkeling worden de ervaringen van de gesprekscyclus voor directeuren gebruikt. Het beleidskader en het procesplan voor implementatie zitten in de besluitvormingsfase.

Thema Strategische Personeelsplanning (SPP)

SPP gaat over het realiseren van de benodigde inzet van personeel nu en in de toekomst en daar gericht op sturen. Door zicht te hebben op wat het werk in de toekomst van medewerkers vraagt en het huidige personeelsbestand ernaast te leggen kan er gericht gestuurd worden en gerichte actie worden ondernemen op mogelijke personeelstekorten in de toekomst.

In 2020 heeft Landstede Groep een grootschalige analyse uitgevoerd met behulp van een externe partij. De aanbevelingen die naar voren kwamen zijn op teamniveau doorgevoerd.

In het najaar 2022 is het SPP-proces geanalyseerd en worden plannen gemaakt om het proces in 2023 ontwikkelingsgericht te versterken en verder uit te bouwen naar eenheids- en groepsniveau.

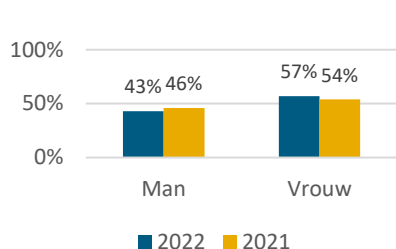
2.2 Scholing

In het jaar 2022 zijn binnen Stichting Agnieten College 37 medewerkers aan het studeren. Zij volgen een onderwijs (gerelateerde) opleiding ofwel een opleiding voor het behalen van een 1^e- of 2^e-graads bevoegdheid.

2.3 Personeelsgegevens

Per 31 december 2022 waren binnen Stichting Agnieten College 504 medewerkers werkzaam (in 2021 waren dit er 501). De gemiddelde leeftijd bij

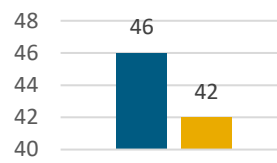
vrouwen is 42 jaar en bij mannen 46 jaar (exclusief de inzet van onbetaalde stagiaires en vrijwilligers).



% M/V in leidinggevende functie (directeur en teamleider)

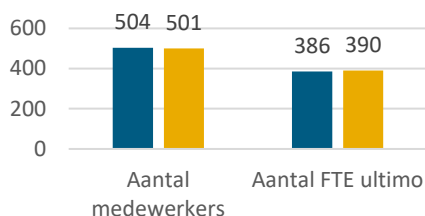


Man Vrouw

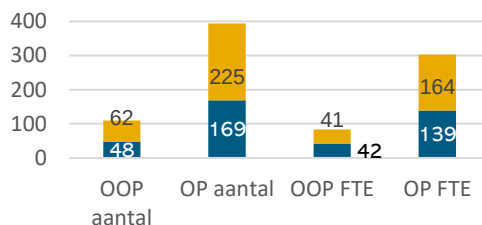


Gemiddelde leeftijd

Man Vrouw

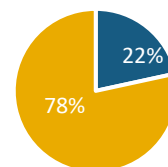


2022 2021

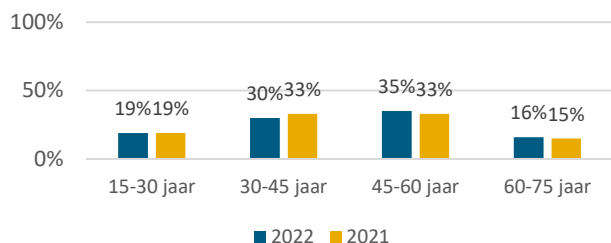


Man Vrouw

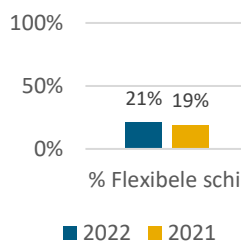
% Totaal aantal medewerkers - OOP/OP



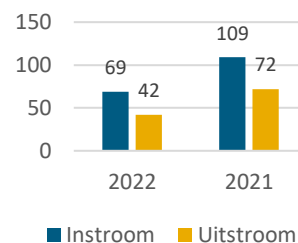
OOP OP



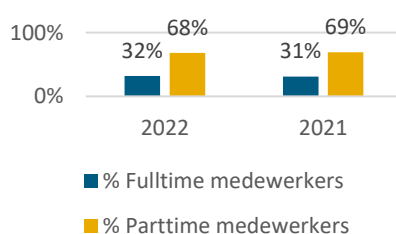
2022 2021



2022 2021

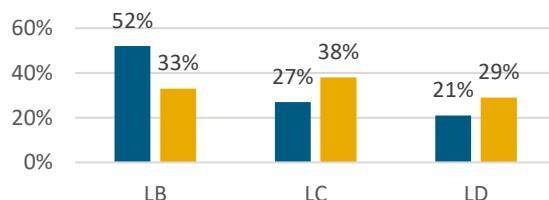


Instroom Uitstroom



% Fulltime medewerkers
% Parttime medewerkers

Functiemix (exclusief vervangingsdienstverbanden)



2022
Doel functiemix VO

Toelichting op de personeelsgegevens:

Bij het Agnieten College is in 2022 de verhouding man/vrouw en het percentage parttimers/fulltimers nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2021. Het aantal vrouwen in leidinggevende functie is met 6% toegenomen en bij de mannen met 6%

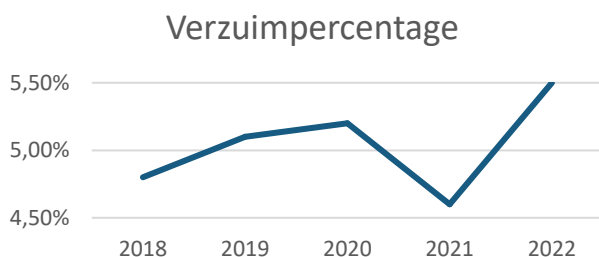
afgenomen. De flexibele schil van Stichting Agnieten College is met 2% punten toegenomen in 2022. De functiemix laat zien dat het Agnieten College met schaal LB nog steeds aan de hoge kant zit in vergelijking met het doelcijfer en met schaal LC aan de lage kant.

2.4 Werving en selectie

In 2022 heeft Landstede Groep ongeveer 450 vacatures gepubliceerd, waarvan 57 vacatures voor Stichting Agnieten College. Alle medewerkers van Landstede Groep kunnen met hun werkaccount een job-alert aanmaken zodat zij automatisch bericht ontvangen zodra er een interne vacature geplaatst wordt binnen hun interessegebied. Na publicatie van vacatures op de website van Landstede Groep worden vacatures door de afdeling Communicatie & Marketing (C&M) gedeeld via sociale media. Met name op LinkedIn, Twitter of Facebook. Met de inzet van sociale media en met het job-alert vergroten we de zichtbaarheid en wervingskracht van de vacatures.

2.5 Verzuim

Het verzuimpercentage is in 2022 gestegen tot boven het niveau van 2018 (respectievelijk 5,5% en 4,8% (Figuur 4). Aandacht voor de beheersing van het verzuim blijft, daarom zijn de volgende beheeractiviteiten uitgevoerd:



Figuur 4. Verloop verzuimpercentage 2018-2022

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA-project)

Landstede Groep is als werkgever financieel verantwoordelijk voor de WGA-uitkeringen die (ex)-medewerkers ontvangen. Deze uitkering ontvangt Landstede Groep op voorschrift van de wet via de premiecomponent in de premie Werkhervattingskas van de Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)-regeling. Sinds maart 2019 heeft team Arbeid & Gezondheid, met behulp van een externe partner, De Verzuimspecialist, via een traject van herbeoordelingen van de gezondheidssituatie voor diverse ex-medewerkers de uitkering weten te wijzigen naar een volledige en duurzame uitkering (IVA¹). Voor de ex-medewerkers resulteert dat in een hogere uitkering, voor Landstede Groep in lagere doorbelasting in de toekomstige loonheffingen. Vanwege de belangen die aan beide

kanten spelen, geniet het de voorkeur dit project samen met de externe partner te blijven uitvoeren, in plaats van het vervolg in eigen beheer uit te voeren.

In 2022 zijn acht uitkeringsdossiers van ex-werknemers van Landstede Groep voorgelegd aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) arbeidsongeschiktheid voor een herbeoordeling. Drie van de acht werknemers zijn na de heroverweging gekoppeld aan een IVA-traject. Van vier ex-werknemers is het arbeidsongeschiktheidspercentage naar beneden bijgesteld. Voor één ex-werknemer is de uitkering stopgezet, UWV beoordeelde de mate van arbeidsongeschiktheid dusdanig dat toekenning van een uitkering niet aan de orde was.

In 2022 zijn voorts zes nieuwe dossiers van medewerkers van Stichting Agnieten College voorgelegd aan het UWV. Twee van deze zes medewerkers zijn ingestroomd in een WGA-traject en twee zijn aan een IVA-traject gekoppeld. Tevens heeft het UWV over een medewerker geoordeeld dat deze voor einde wachttijd volledig arbeidsgeschikt is en is een dossier niet in behandeling genomen omdat de medewerker voor einde wachttijd volledig arbeidsgeschikt was.

In 2022 zijn er geen loonsancties opgelegd door het UWV.

Inzet externe deskundigen

Binnen Landstede Groep is de aandacht voor curatieve zorg verschoven naar meer aandacht voor preventieve zorg met meer verantwoordelijkheid voor de medewerker en de betreffende leidinggevende. Hierbij kunnen beiden rekenen op goede toerusting vanuit deskundigen intern of extern.

Bedrijfsmaatschappelijk werker

In 2022 is de begeleiding van medewerkers door een bedrijfsmaatschappelijk werker voortgezet. De bedrijfsmaatschappelijk werker is gedurende twee dagdelen per week werkzaam voor de medewerkers van Landstede Groep. Naast de inzet van de bedrijfsmaatschappelijk werker, is voor de kortdurende preventieve begeleidingstrajecten in 2022 gebruik gemaakt van (externe) coaches.

Arbeids- en Organisationspsycholoog (A&O)

De aandacht van de A&O-psycholoog ligt in 2022 op het verhogen van de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. In

¹ Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten

samenwerking met beleid is een vitaliteitsbeleidskader opgesteld, dat in 2023 via een plan wordt geïmplementeerd. Hiervoor zijn behoeften voor het aanbod in de organisatie opgehaald. Vitaliteit wordt ook meegenomen in andere beleidsontwikkelingen, waaronder de doorontwikkeling van de gesprekscyclus.

Bedrijfsarts

Landstede Groep heeft een contract met arbodienstverlener Zorg van de Zaak. Samen met Zorg van de Zaak blijft de afdeling Personeel en Organisatie & Juridisch (PO&J) vormgeven aan de samenwerking op basis van de gedragsmatige aanpak van verzuim. Doorlopend zijn we met hen in gesprek over een optimalisatie van de dienstverlening, met aandacht voor preventieve aanpak van verzuim.

Werkplekonderzoeken en WIA²

In 2022 is er een lichte stijging geweest in het aantal werkplekonderzoeken t.o.v. 2021. In 2022 zijn in het kader van preventie binnen Landstede Groep in totaal acht werkplekonderzoeken uitgevoerd waarvan één voor Stichting Agnieten College. Tijdens de werkplekonderzoeken is de ergonomie van de werkplek bekeken en zijn er adviezen gegeven ter verbetering. In 2023 start een andere partij om de werkplekonderzoeken uit te voeren.

Vertrouwenspersoon

Naast de diverse vertrouwenspersonen voor studenten heeft Landstede Groep een vertrouwenspersoon (ongewenste omgangsvormen en integriteit) voor medewerkers. Het CvB heeft hiervoor gekozen om medewerkers, die een beroep willen doen op een vertrouwenspersoon, beter te ondersteunen. Deze voorziening past in het kader van goed werkgeverschap en het zoveel mogelijk voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting: een veilige werkplek voor en door iedereen, zoals ook te lezen valt in de Strategienota van Landstede Groep.

Taken van de vertrouwenspersoon voor medewerkers zijn:

- Opvang melder in geval van seksuele intimidatie, pesten, agressie/geweld, intimidatie, discriminatie en integriteitsteksties;
- Geven van gevraagd- en ongevraagd advies;
- Informeren/presenteren aan onderwijsteams en andere geïnteresseerden.

De vertrouwenspersoon legt zijn bevindingen vast in een (half)jaarverslag en bespreekt dit verslag tweemaal per jaar met het CvB. Hiervoor is een tijdspad afgesproken waardoor zowel het moment van aanleveren van de verslagen en ook de gesprekken hierover ruim van tevoren zijn gepland. De vertrouwenspersoon heeft één keer per jaar structureel overleg met de externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is ingeschreven als gecertificeerd lid bij de landelijke vereniging voor vertrouwenspersonen (LVV) en volgt de vereiste bijscholing.

In vergelijking met 2021 zijn het aantal meldingen toegenomen. In 2022 waren 39 meldingen, in 2021 waren dat er 27. Het merendeel van de meldingen komt uit het mbo. In vergelijking met de Corona-periode hebben in 2022 veel gesprekken weer fysiek plaats gevonden. Incidenteel vindt het contact via Teams plaats, wat wel een blijvende aanvulling lijkt te zijn. Hoewel de vertrouwenspersoon goed vindbaar lijkt voor collega's, na een aanpassing op Connect, blijft het onder de aandacht brengen van het bestaan van deze voorziening nodig. De laagdrempeligheid in contact opnemen met de vertrouwenspersoon wordt hiermee ondersteund.

RI&E, Risico-Inventarisatie en Evaluatie

Een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is een in de Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet genoemd middel ter bevordering van veilig en gezond werken. Sinds 1 januari 1994 is de RI&E verplicht voor alle werkgevers. Het Plan van Aanpak is een verplicht onderdeel van de RI&E. Ook Landstede Groep maakt risico-inventarisaties en dit wordt centraal georganiseerd.

Voor een goede uitvoering van de RI&E loopt Landstede Groep de volgende stappen door:

1. Selecteren van een RI&E volgsysteem. Het volgsysteem is een programma met vragenlijsten om per locatie tot een actueel beeld van arbeidsveiligheid te komen en acties die daar uit voortkomen te volgen.
2. Inrichten en beheren van de RI&E. De inrichting betreft vragen over beleid en vragen over de fysieke omgeving. Voor deze delen zijn verschillende organisatiedelen verantwoordelijk. Landstede Groep heeft de keuze gemaakt om de beleidsdelen een eigen plek te geven in de organisatiestructuur van het volgsysteem. Zo worden beide delen afzonderlijk beheerd door de verantwoordelijke functionarissen, regiocoördinatoren FD&H- en P&O-adviseurs.

² Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

3. Regiocoördinatoren FD&H.
Alle regiocoördinatoren hebben in 2021 RI&E's opgesteld en deze zijn getoetst of ter toetsing aangeboden. Het beheren van de inventarisatie en de uitvoering van het plan van aanpak zijn onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden. Op veel aspecten vindt beleidsontwikkeling plaats en door de Coronapandemie is er heel veel aandacht geweest voor gezondheid maar heeft dit nog niet zijn uitwerking gevonden in de RI&E. Fysiek veilig werken en de aanpak van incidenten en calamiteiten zijn bij deze ontwikkeling een speerpunt.
4. PO&J.
In 2022 heeft de afdeling PO&J een vervolg gegeven aan het uitwerken van beleidsthema's en vindt begin 2023 besluitvorming plaats op het arbobeleidsplan en het introductieplan.
5. Preventiemedewerkers.
Landstede Groep heeft gekozen deze taak te beleggen bij diverse functionarissen; acht décentrale- en één centrale preventiemedewerkster. Alle regiocoördinatoren zijn décentraal preventiemedewerker.
De centrale preventiemedewerkster:
 - Adviseert en ondersteunt de décentrale preventiemedewerkers bij de inventarisatie;
 - Ondersteunt de organisatie om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren;
 - Werkt samen met Arbo-deskundigen, medezeggenschap en afdeling PO&J aan de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandigheden uitvoeringsprogramma.

In ArboNed heeft Landstede Groep een partner gevonden. De arbeidsdeskundigen van ArboNed hebben voor een aantal locaties de risico-inventarisatie volledig uitgevoerd, voor andere locaties voerden regiocoördinatoren de risico-inventarisatie uit en leveren de arbeidsdeskundigen alleen de verplichte rapportage voorzien van een advies (de toetsing).

Melding ongevallen

Binnen Landstede Groep wordt onderscheid gemaakt tussen meldingen van fysieke en sociale onveiligheid. De incidenten op het gebied van sociale veiligheid worden beschreven in dossiers van studenten en leerlingen die het betreft. De fysieke veiligheid is vooral het werkgebied van de facilitaire dienst en huisvesting (FD&H). Deze incidenten worden opgenomen in een module van

het RI&E volgsysteem. In 2022 is het aantal incidenten nog steeds afwijkend in verband met de maatregelen tegen corona. Verhoudingsgewijs zijn weinig medewerkers op de scholen werkzaam als gevolg van de coronapandemie, met uitzondering van het voortgezet onderwijs. Voor 2022 zijn daarom geen representatieve aantallen te noemen voor het aantal incidenten en ongevallen.

Melding klachten

Gedurende het jaar 2022 zijn op de klachtenmeldpunten van Landstede Groep in totaal 24 klachten binnengekomen. Dat waren in de jaren hieraan voorafgaand respectievelijk: 22 (2021), 14 (2020), 25 (2019) en 17 (2018). Van de 24 klachten in 2022 waren er 16 vanuit de scholen van het voortgezet onderwijs en 8 vanuit mbo-eenheden. Van de 24 klachten zijn er 6 door de externe Klachtencommissie behandeld en zijn daarmee 18 intern in de school afgehandeld. Van de 24 klachten waren er 23 door een ouder/student/leerling tegen een besluit van een directeur van de school ingebracht en 1 klacht van een personeelslid.

2.6 Beleid ter beheersing van uitkeringen na ontslag

Het beleid ter beheersing van uitkeringen na ontslag is in 2022 ongewijzigd gebleven. Dit beleid is vooral gericht op een actieve begeleiding en monitoring van nieuwe dossiers in de WW, om de uitkeringsduur en uitkeringslast zoveel mogelijk te beperken. In 2022 hebben tien oud-medewerkers van Stichting Agnieten College een WW-uitkering ontvangen.

2.7 Beleid inzet werkdrukverlichting en professionalisering

Vanaf het schooljaar 2022/2023 zijn extra middelen beschikbaar gesteld voor de individuele en voor collectieve aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs.

Voor werkdrukvermindering ontvangen de medewerkers vallend onder de cao vo voor het schooljaar ('22/'23) extra klokuren 'Persoonlijk Budget (PB)-uren'.

Voor het collectieve deel is voor Stichting Agnieten College/De Boog een bedrag van € 712K en € 706K voor respectievelijk kalenderjaar 2022 en 2023 beschikbaar gesteld. In 2023 wordt een besluit

genomen over de verdeling van deze middelen over de onderwijseenheden, de Service Organisatie & Bestuursdienst (SO & BD) en de Buitenschoolse Zorgvoorziening (BZV). Medewerkers van de SO & BD en BZV vallen ook onder de cao vo. De directeurs van de onderwijseenheden zijn

gestart met het proces om, in overleg met de P(G)MR en met actieve betrokkenheid van de medewerkers, afspraken te maken over de besteding van de middelen 2022/2023 met als doel werkdrukverlichting.



3.1 Beleidsuitvoering

Onderwijs bij de scholen van Landstede Groep

Goed onderwijs biedt leerlingen de kans zich te vormen tot zelfstandige, betrokken en verantwoordelijke mensen. School is voor de leerlingen een oefenplaats. Onze pedagogische opdracht vormgeven vanuit onze missie en waarden is het uitgangspunt bij het denken en handelen met als doel dat leerlingen:

- Ontwikkelen tot zelfbewuste personen met een eigen identiteit (subjectivering);
- Hun rol actief kunnen nemen in een maatschappelijke en beroepsmatige omgeving (socialisering);
- Een diploma halen, voorbereid worden op vervolgonderwijs en leren zich een leven lang te blijven ontwikkelen (kwalificatie).

Visie op onderwijs

Voor Landstede Groep is de school een ontmoetingsplaats om van en met elkaar te leren. School vormt de samenleving in het klein. Het is een leeromgeving die in dienst staat van het leren van de leerlingen. Een omgeving die veiligheid en sociale interactie biedt, waarbinnen leerlingen afwijkende keuzes mogen maken en waar maatwerk wordt geboden. Maatwerk wat goed aansluit op de capaciteiten, talenten en onderwijsbehoeften van leerlingen en hen maximaal de ruimte biedt om vorm te geven aan het eigen leerproces. De school als ontmoetingsplaats faciliteert ook het proces waarin de school een lerende organisatie is. Een proces waarin oude structuren verdwijnen en nieuwe structuren ontstaan die een klimaat scheppen zonder beperkingen. Onze onderwijskundige visie maakt duidelijk welke belofte Landstede Groep doet aan de leerlingen en de functie die ze voor de samenleving vervult. Het inlossen van deze belofte krijgt inkleuring met de volgende, leidende principes. Deze zes principes hanteren de onderwijsseenheden met de onderwijsteams bij de inrichting van het onderwijs in onze voortgezet onderwijs-scholen.

1. We helpen de leerlingen om steeds meer aan het stuur te staan van het eigen leerproces

De leerlingen ontvangen hulp om in toenemende mate regie te voeren op het eigen leerproces. Regie kunnen voeren werkt motiverend en ondersteunt een leven lang blijven leren en ontwikkelen. Dat

wordt gestimuleerd door leerlingen vooral feedback te geven op hun leerprocessen en minder op hun resultaten en door leerlingen steeds vaker verantwoordelijk te maken voor keuzes rond het eigen leerproces.

2. We bieden een flexibele en sociaal interactieve leeromgeving

Door het gebruik van individuele en flexibele leerroutes wordt maatwerk geleverd. Afhankelijk van behoefte, leerstijl en capaciteiten volgen leerlingen een eigen route met ondersteunende en gevarieerde leeractiviteiten. Een goede variatie in leeractiviteiten ondersteunt de kwaliteit van het leerproces. De leeractiviteiten hebben een 'blended' karakter: dit betekent dat er een variatie is in online, individueel leren en face-to-face leren en alle mogelijke tussenvormen.

3. We bieden een veilige en uitdagende leeromgeving

Werken vanuit een pedagogische relatie bevordert de mate waarin de leerling zich gezien en begrepen voelt. Deze relatie karakteriseert zich door het bieden van veiligheid, maar ook begeleiden, stimuleren, uitnodigen, uitdagen, feedback geven en confronteren. Van zowel de docenten en coaches, als van de leerlingen en hun opvoeders mag worden verwacht dat zij investeren in deze relatie opdat er gezamenlijk geleerd en gereflecteerd kan worden.

4. We dagen de leerlingen uit hun talenten maximaal te ontplooien

Aan leerlingen ruimte bieden in hun leerloopbaan stimuleert ze om keuzes te maken voor verbreding of verdieping via activiteiten, projecten of thema's. Op deze wijze krijgen leerlingen mogelijkheden om eigen talenten en drijfveren te ontdekken en te ontplooien. Een ontplooiing die de leerlingen leert eigen initiatief te nemen in het kenbaar maken van interesses en talenten en daar actief mee aan de slag te gaan.

5. We ontwikkelen en groeien door te leren van en met elkaar

Groeien door betekenisvolle ontmoetingen te ervaren. Betekenisvol in de zin dat kennis kan worden gedeeld en geconstrueerd. Ook betekenisvol in de zin dat iedereen leert respect te hebben voor elkaar en de verschillen die er zijn. De ontmoetingen vinden plaats tussen leerlingen, met docenten en met relevante buitenschoolse instellingen en ouders. Tijdens de ontmoetingen

werken we volgens de principes van dialoog en reflectie.

6. We bewaken en bevorderen de kwaliteit van de leerprocessen

Door dialoog en reflectie scherp te blijven op de vraag of de goede dingen gedaan worden en of de dingen op de goede manier uitgevoerd worden. De zorg voor de kwaliteit van het leerproces wordt kleinschalig georganiseerd. In deze kleinschalige setting geeft data uit 'learning analytics', observaties en gesprekken met leerlingen, directe collega's en direct leidinggevenden ondersteuning.

Relevante beleidsontwikkelingen in 2022

Nationaal Programma Onderwijs mbo en vo

In 2021 is het Nationaal Programma Onderwijs gestart. Landstede Groep heeft hiervoor een regieteam ingericht, bestaande uit directeuren van scholen, bestuur en beleidsondersteuning. Op basis van een kaderplan (Landstede Groep Schoolprogramma's) zijn per school actieplannen geschreven als aanvulling op de bestaande schoolplannen. De plannen hebben een looptijd tot december 2023.

Alle scholen hebben maatregelen genomen om verdere vertraging en achterstanden te voorkomen of ze zo snel mogelijk in te halen. In 2022 is de Coronapandemie in hevigheid afgenomen. Nieuwe confrontaties met schoolsluitingen bleven uit. De effecten van de pandemie zijn echter nog elke dag zichtbaar in de scholen. Landstede Groep heeft als voorbeeld haar formatie voor extra begeleiding vanuit onderwijsondersteuning met behulp van deze gelden uitgebreid met ca. 7 fte.

In 2022 zijn de programma's in de scholen uitgevoerd. De looptijd van het NPO is een jaar verlengd en hiervoor is in 2022 een plan van aanpak gemaakt om de opbrengsten te verduurzamen. De volgende thema's zijn benoemd:

1. Veranderende rol mentor/coach;
2. Veranderende rol van de docent;
3. Zicht op leerlingen;
4. Welzijn van leerlingen;
5. Welzijn van onze professionals.

Kwaliteitszorg vo

De vo-directeuren hebben in 2021 het initiatief genomen om te komen tot een gezamenlijke kwaliteitsagenda. In 2022 heeft de invulling van de agenda verder gestalte gekregen. Concrete resultaten zijn: aansluiting op de PDCA-cyclus, inrichten van een netwerk kwaliteitszorg en professionalisering van auditoren.

De impulsen vanuit de kwaliteitsagenda vo leiden ertoe dat de voortgangsgesprekken tussen bestuur en directeur meer verdiept worden en de verantwoordelijkheid voor kwaliteitszorg breder gedragen wordt. Door het lemniscaat op deze manier in te zetten wordt op alle niveaus binnen Landstede Groep het gesprek gevoerd.

Alle scholen hebben kwaliteitszorgmedewerkers die een gezamenlijk netwerk vormen. Zij analyseren frequent onderwijsdata, die waar nodig leiden tot aanpassingen in het kwaliteitszorgbeleid. Elke drie jaar wordt een instellingsaudit gedaan met betrekking tot onderwijskwaliteit. Ook is Landstede Groep aangesloten bij landelijke netwerken.

In 2021 is op elke school een audit uitgevoerd met betrekking tot de schoolexamens in het vo met het gewijzigd examenbesluit vo van 2021 als uitgangspunt. De uitkomsten geven inzicht in de verbeteracties die ingezet moeten worden. De uitvoering daarvan is in volle gang.

Ook zijn er op alle scholen examencommissies geïnstalleerd en is een programma gestart om deze commissies verder te professionaliseren.

Onderwijsportfolio vo

In het vo is in 2021 een traject ingezet om in een proces van co-creatie met de vo-directeuren een strategische verkenning te doen in hoeverre het huidige opleidingsaanbod van de vo-scholen toekomstbestendig is en voldoende innovatief. In 2022 is een projectorganisatie ingericht met een driedig doel: een omgevingsanalyse, een imago-onderzoek en een onderzoek om met elkaar te komen tot onderwijsprincipes die richting geven aan de inrichting van het onderwijs van de vo-scholen. Het project heeft een looptijd tot 31 december 2023.

(Regionale) samenwerking aanpak lerarentekorten mbo en voortgezet onderwijs

Landstede Groep werkt zoveel mogelijk samen met andere instellingen aan het oplossen van personeelstekorten in de onderwijssector (regionale aanpak personeelstekort) en aan het gezamenlijk opleiden van nieuwe docenten en instructeurs in het mbo en voortgezet onderwijs.

Doorlopende leerroutes mbo en vo

Landstede Groep wil optimaal gebruik maken van de wet doorlopende leerroutes tussen vmbo en mbo (Sterk Beroepsonderwijs). Passend bij het regionale onderwijsaanbod en de regionale arbeidsmarkt zijn twaalf samenwerkingen gestart, waaronder alle scholen van het voortgezet onderwijs van Landstede Groep met een vmbo-basisprofiel t/m mbo-2 (startkwalificatie). Het onderwijs wordt

verzorgd door gemeenschappelijke docententeams vanuit het vmbo en mbo. De eerste leerlingen zijn gediplomeerd in 2022. De ontwikkelingen volgen zich snel op. Inmiddels is ook vanuit de voortgezet onderwijs scholen behoefte aan verbreding naar andere opleidingsniveaus.

3.2 Nationaal Programma Onderwijs

De coronapandemie heeft nog steeds impact op het onderwijs. Om alle leerlingen en studenten een eerlijke kans te geven hun gaven en talenten tot bloei te brengen, is door de overheid in 2021 het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) geïntroduceerd. Het NPO is gericht op het aanpakken van coronavertragingen op korte termijn en verbetering van studentenwelzijn. Doel is ook om lessen uit de coronatijd te benutten voor structurele onderwijsverbeteringen. De overheid heeft besloten dat de middelen tot en met schooljaar 24-25 mogen worden ingezet.

De globale aanpak binnen Landstede Groep is vastgelegd in een kaderplan (Landstede Groep Schoolprogramma). Dit plan beschrijft de kaders die gelden voor alle scholen binnen Landstede Groep, zowel voor het voortgezet onderwijs als mbo. Aanvullend aan dit kaderplan heeft elke school binnen Landstede Groep een individueel schoolprogramma opgesteld. Dit programma biedt scholen ruimte om in te gaan op de eigen situatie en problematiek.

Scholen zijn volop bezig met de uitvoering van hun (bijgestelde) individuele schoolprogramma's. Om deze uitvoering te begeleiden is per eenheid een team aangesteld bestaande uit een projectleider

NPO-verantwoording, een projectleider NPO-onderwijs en een kwaliteitsmedewerker).

Onder leiding van de directeur zorgt dit team voor het verbinden van de interventies en over een verantwoording in lijn met het schoolprogramma. De uitvoering wordt meegenomen in de reguliere planning & controlcyclus (P&C-cyclus) binnen Landstede Groep. Onderdeel van deze P&C-cyclus is een triaal-rapportage. Een triaal-rapportage geeft op drie momenten in een schooljaar inzicht in de stand van zaken van actuele onderwerpen. In de triaal-rapportage wordt per NPO-schoolprogramma inzicht gegeven over de beoogde en bereikte doelen, interventies, effecten en bestede middelen. Vanaf schooljaar 22-23 wordt tevens het duurzame effect van de interventies in deze rapportage meegenomen. Dit geheel geeft uiteindelijk op stichtingsniveau inzicht in de uitvoering.

In 2022 is naast het werken aan korte termijn interventies een richting ingeslagen naar het toewerken naar meer interventies met duurzame effecten. Over deze duurzame effecten is Landstede breed in 2022 de keuze gemaakt om te werken aan de hand van 5 verduurzamingsthema's:

1. De veranderende rol van de mentor en/of coach;
2. De veranderende rol van de docent;
3. Zicht op onze leerlingen en studenten;
4. Het welzijn van leerlingen en studenten;
5. Het welzijn van onze professionals.

Ook dit jaar hebben kennisdelingssessies plaatsgevonden met de projectleiders NPO-Onderwijs, de projectleiders NPO-verantwoording en de kwaliteitsmedewerkers met als doel samen te werken aan de kwaliteit en uitvoering van de schoolplannen. Leren met én van elkaar.



Van de toegekende NPO-middelen heeft Stichting Agnieten College/De Boog in 2022 € 2,5 mln. besteed in lijn met de NPO-doelen en Landstede Groep visie verduurzaming.

In 2022 is 0% van deze middelen uitgegeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst. Tabel 1 en 2 geven een nadere toelichting.

Tabel 1

Financiën per NPO Thema: inzicht bestedingen NPO-thema's 2022 (bedragen in €)

Thema	Bedrag
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	117.127
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	462.600
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	359.843
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	267.191
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	1.040.051
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	260.959
G. Eigen subthema	4.278
Totaal bestedingen	2.512.049

Tabel 2

Financiën duurzaamheid: inzicht bestedingen 5 thema's duurzaamheid (bedragen in €)

Thema	Bedrag
1. Veranderende rol van de mentor/coach	154.584
2. Veranderende rol van de docent	18.455
3. Zicht op onze leerlingen en studenten	299.890
4. Welzijn van leerlingen en studenten	199.341
5. Welzijn van onze professionals	110.916
Totaal bestedingen	783.186

Interventies scholen van de stichting Agnieten College:

Stichting Agnieten College/De Boog heeft gekozen om de komende jaren met name aandacht te besteden aan:

- De begeleiding bij de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen en op het welbevinden van de leerling. Daarnaast extra aandacht aan sportactiviteiten en cultuureducatie;
- Het ontwikkelen van de executieve functies van leerlingen;
- Een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij leerlingen bij te spijkeren;
- Deskundigheidsbevordering en professionalisering van medewerkers als mede ondersteuning van het primaire proces;
- Het versterken van de zorgstructuur en passend onderwijs;
- Het versterken van de groepsdynamiek en -vorming.

Interventies voortgezet onderwijs scholen van de stichting Agnieten College:

Bij de start van NPO heeft het Meander College een eigen schoolscan ontwikkeld. De Meander Schoolscan is gebaseerd op veertien indicatoren, sommige automatisch voortkomend uit het leerlingvolgsysteem, andere handmatig bepaald door de mentor. Uiteindelijk krijgt elke leerling drie stoplichten (groen – geel – oranje – rood), namelijk op de drie domeinen cognitief, regulatief (studievaardigheden) en affectief (lichamelijk en sociaal-emotioneel). Elk halfjaar wordt de schoolscan opnieuw afgenomen. Aan de hand van een meta-analyse en verdiepende gesprekken met teamleiders, kwaliteitszorg en ondersteuningsteam stellen wij onze interventies bij. Uit de evaluaties van april en december 2022 kwamen de volgende punten naar voren:

- Het leren en functioneren van een leerling is niet lineair te beïnvloeden door extra instructie. Leerlingen hebben vooral moeite met taakgerichtheid, het organiseren van het leren, motivatie en (het missen van) interactie met

leeftijdsgenoten. Dat wordt vooral geconstateerd bij leerlingen die tijdens de lockdowns in groep 7-8 zaten (nu klas 2), mavo 3, havo 3 en 4; Net als in het schooljaar 2021-22 is in 2022-23 fors ingezet op extra instructie (bijlessen) in alle vakken.

De volgende interventies zijn in 2022 bij het Meander College ingezet en hebben een duurzaam effect in 2023:

- StudieBoost: drie keer per week huiswerkbegeleiding én studievaardigheden, in modules van zes weken, in groepen van maximaal 9 leerlingen. Daar wordt echt aan de basis gewerkt: plannen, je aan een planning houden, tekstvaardigheden, focus, memoriseren, mindmappen enz. Parallel is gestart om kennis hierover te delen met vakdocenten en mentoren, zodat zij 'Eerste Hulp bij Leren Leren' kunnen verlenen;
- Groepsdynamica, waarbij docenten handvatten krijgen om het groepsgedrag van hun klas te begrijpen én positief te beïnvloeden;
- Investeren in 'zicht op ontwikkeling en begeleiding' (inspectie toezichtkader: OP2) door aandacht te besteden aan didactiek (formatief handelen), mentoraat, leerling besprekingen en kwaliteitszorg.

In 2022 zijn bij de andere voortgezet onderwijs scholen onder meer de volgende interventies uitgevoerd met een merkbaar (duurzaam) effect, hieronder volgt een overzicht:

- Extra vak begeleiding is ingeroosterd voor alle vakken na schooltijd door eigen docenten bij het Agnieten College Nieuwleusen. Hierbij worden ook specifieke plannings gemaakt met leerlingen.
Merkbaar effect: leerlingen ervaren samen plannen als waardevol en hebben baat bij het vak begeleiding.
- Inzet van leerlingbespreking.nl bij Agnieten College Zwartsluis met als doel om het ontwikkelgericht leren in het onderwijs te bevorderen. Twee ontwikkeldagen zijn geweest en driehoeksgesprekken met ouders, mentor en leerling hebben plaatsgevonden. In een parallel proces rond begeleiding zijn drie speerpunten voor schooljaar 22-23 geformuleerd over de rol van feedback, coaching en het belang van leerdoelen.
Merkbaar duurzaam effect: positieve feedback deelnemers en een aantal leerlingen onderneemt daadwerkelijk actie.

- Het CCC is gestart met de methode mentoraat LOB (loopbaanoriëntatie en begeleiding) - proeftuin in de onderbouw.
Merkbaar effect: achterstanden zijn verlaagd.
- Extra lessen groepsdynamica zijn bij het Agnieten College in Wezep ingeroosterd. Leerlingen in klas 1 en 2 krijgen 1 lesuur per week les in groepsdynamica. Er is straks na twee jaar een mooie methode ontwikkeld die standaard aangeboden kan blijven, omdat de lessen geborgd zijn. Mentoren, ouders en leerlingen zijn positief gestemd over de lessen.
Merkbaar duurzaam effect: De sociale vorming in klassen is verbeterd. Dit zorgt voor een beter klassenklimaat, waardoor er een beter leerklimaat is.
- Extra begeleiding (individueel en in kleine groepjes) in het leerlingenloket voor leerlingen met leerachterstanden en sociaal-emotionele problematiek bij TalentStad Beroepscollege.
Merkbaar duurzaam effect: Leerlingen die zijn bevorderd naar het volgende leerjaar op basis van een samenwerkingsovereenkomst laten een stijgende lijn zien op de vier gebieden van de schoolscan.
- Daarnaast is bij TalentStad Beroepscollege een medewerker opgeleid tot groepsdynamisch expert. Onder externe supervisie, leidt deze medewerker dit schooljaar een groep van twaalf collega's op tot groepsdynamisch coach. De expert werkt samen met mentoren aan groepsdynamische handelingsplannen die een merkbaar effect sorteren in de groepen.

Interventies praktijkonderwijs van de stichting Agnieten College:

Kijkend naar de doelgroep hebben in het Praktijkonderwijs bij TalentStad meerdere type van interventies plaatsgevonden:

- Extra lessen Nederland Tweede Taal (NT2) zijn ingeroosterd;
- De remedial teaching is extra ingezet;
- De klassen zijn verkleind;
- Er is meer stagebegeleiding gegeven.

Het merkbare effect is het zicht op de ontwikkeling van leerlingen en dat zij in praktische situaties hebben kunnen werken aan hun Nederlandse taal.

3.3 Kwaliteitszorg

3.3.1 Kwaliteitszorg voortgezet onderwijs

In het jaar 2022 is er op de scholen van het voortgezet onderwijs extra aandacht geweest voor het inhoudelijk beter aansluiten van de kwaliteitsactiviteiten op de Planning & Controlcyclus waardoor onderwerpen strategischer zijn geagendeerd. Het voeren van de dialoog over onderwijskwaliteit is hierbij het uitgangspunt. De dialoog wordt nog meer gepositioneerd in het nieuwe kwaliteitsbeleid wat in ontwikkeling is.

Elke school heeft één of meerdere kwaliteitszorgmedewerkers die samen het kwaliteitszorgnetwerk vormen. Nieuwe inzichten wat betreft het verduurzamen van onderwijskwaliteit en het voeren van de dialoog aan de hand van beschikbare onderwijsdata worden gedeeld in het netwerk van kwaliteitszorgmedewerkers en indien nodig verduurzaamd in het kwaliteitszorgbeleid. Actuele thema's en de structurele kwaliteitsactiviteiten worden in gezamenlijkheid opgepakt.

Er is zicht op de kwaliteit door de beschikbare onderwijsdata vanuit de leerlingvolgsystemen zoals Magister en methode-onafhankelijke toetsen (zoals Cito, Jij! en Dia), en de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders. Scholen onderzoeken zelf of ze gestelde doelen weten te realiseren. Eens per drie jaar ontvangen de scholen een onderwijskundige audit waarbij aandacht is voor de leskwaliteit, kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur, veiligheid en de zichtbaarheid van de onderwijskundige beloften.

De voortgezet onderwijs scholen van Landstede Groep participeren in verschillende landelijke netwerken zoals het Landelijk Netwerk Kwaliteitszorg VO en het Netwerk Grote Schoolbesturen. De meerwaarde van deze

netwerken is de kennisdeling op landelijke thema's, het uitwisselen van effectieve beleidsvormen op het gebied van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg en de mogelijkheid om op landelijke thema's het gesprek te kunnen voeren met afgevaardigden van de Inspectie van het Onderwijs.

Van het Uitvoeringsprogramma Kwaliteitsagenda VO 2021-2022 zijn de volgende zaken gerealiseerd: De kwaliteitskalender is geactualiseerd en aangesloten op de P&C-cyclus, het netwerk kwaliteitszorg is ingericht en als onderdeel van het professionaliseren van de audits hebben de auditoren van de onderwijskundige audit een externe training gehad.

3.3.2 Kwaliteitsagenda voortgezet onderwijs

Om gezamenlijk uitvoering te geven aan overkoepelende doelen is binnen het voortgezet onderwijs parallel aan het mbo gewerkt met een kwaliteitsagenda. Het Uitvoeringsprogramma Kwaliteitsagenda VO 2021-2022, verbindt de strategische beloften en bijbehorende speerpunten met landelijke opdrachten en vertaalt dit naar maatregelen en projecten. In tegenstelling tot de kwaliteitsagenda van het mbo, zijn er geen kwaliteitsgelden aan de agenda van het voortgezet onderwijs verbonden. Per project wordt gekeken naar de mogelijkheden voor financiering.

2022 was een jaar waarin gekeken werd naar mogelijkheden om vanuit de ambities gezamenlijk projecten in te zetten. Het streven is om het nieuwe uitvoeringsprogramma voor het voortgezet onderwijs en het mbo simpeler te maken, niet met maatregelen maar met een paar sturende doelstellingen en zo dichter bij de bedoeling te blijven. Een aanpak waarbij beleidsuitvoering en budgettering nadrukkelijker aan elkaar gekoppeld zijn.

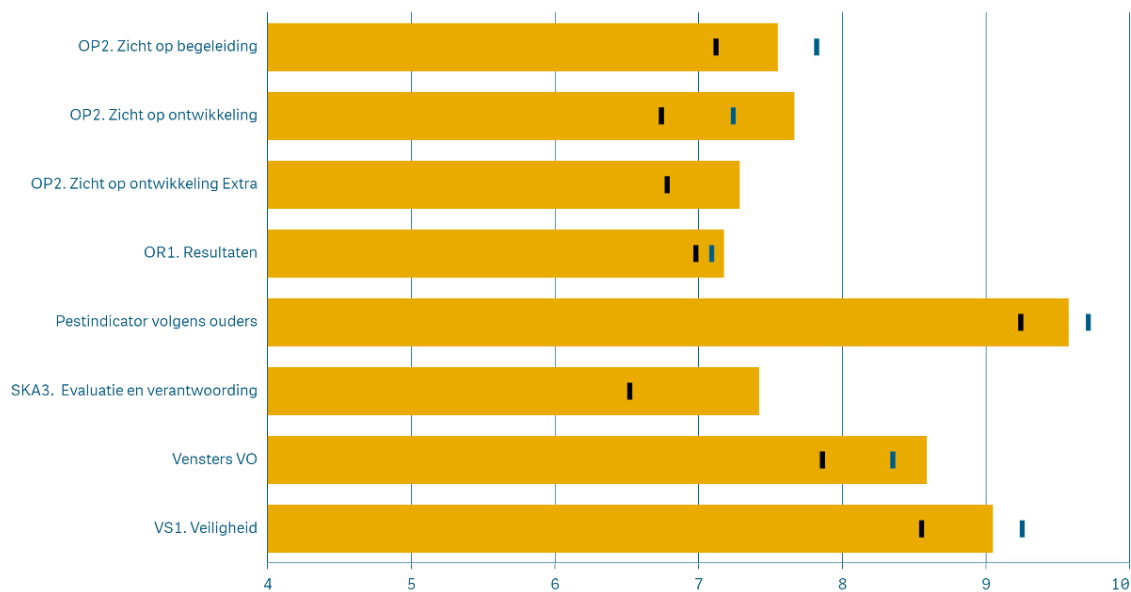
3.4 Prestaties

Tabel 3 geeft een indruk van de resultaten van het Agnieten College in Nieuwleusen. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

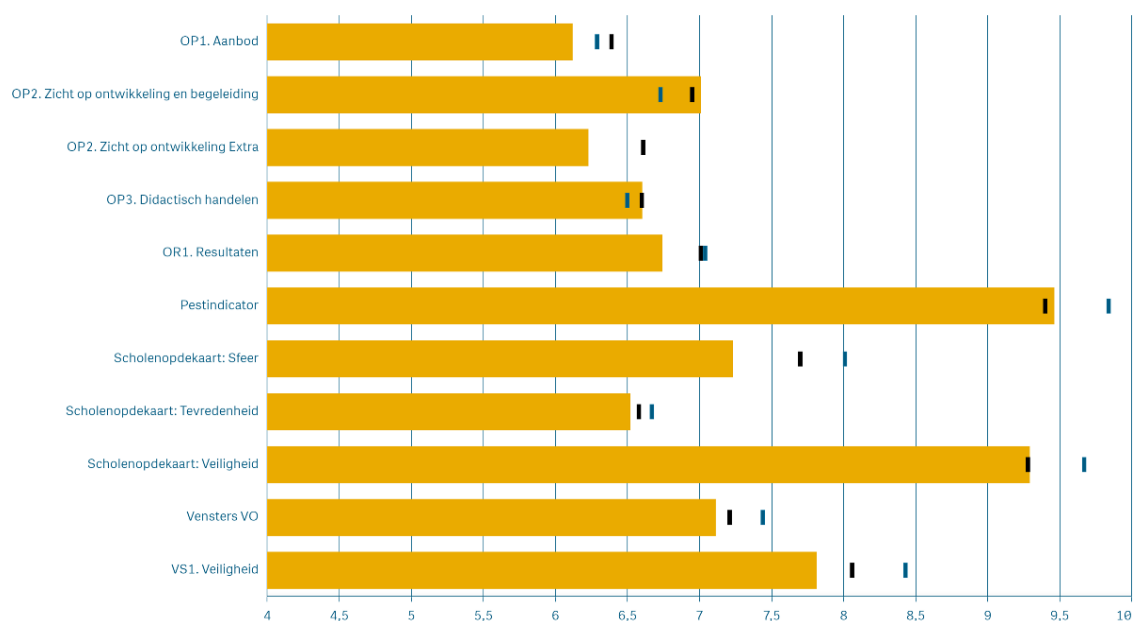
Tabel 3

Opbrengstenoverzicht Agnieten College Nieuwleusen, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage).

	Onderwijspositie t.o.v. advies po		Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagings- percentage
	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaarresultaat
VMBO-GT									
2020	22,79%	19,13%	99,32%	99,30%	95,00%	95,72%	6,63	6,63	100%
2021	24,31%	22,12%	99,39%	99,34%	100,00%	95,74%			100%
2022	6,10%	17,12%	99,42%	99,38%	97,22%	97,51%			97%



Figuur 5 Vensters volgens ouders (leerjaar 3).



Figuur 6 Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

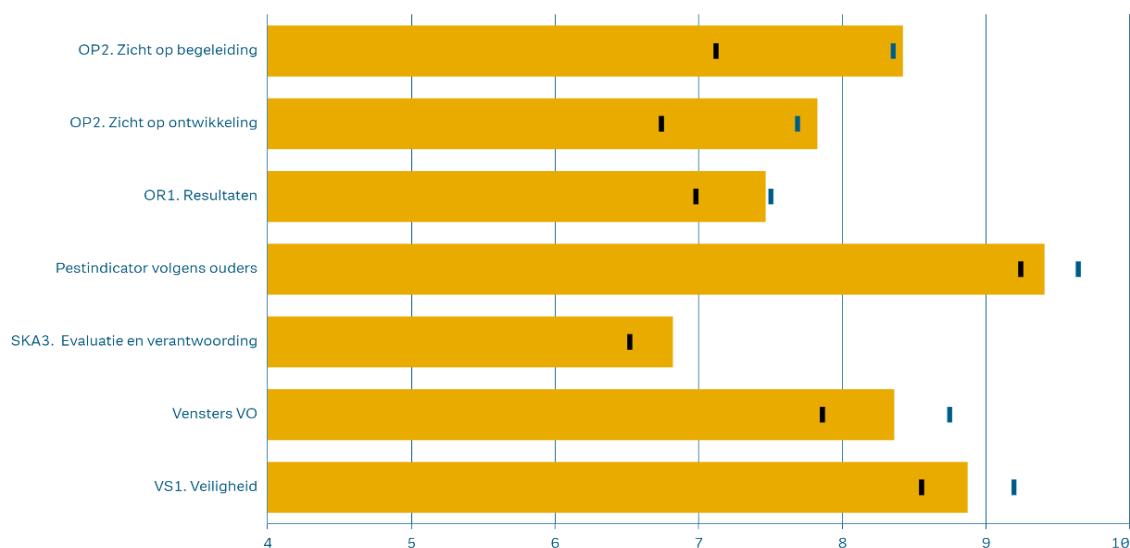
Figuur 5 en 6 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Agnieten College in Nieuwleusen. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 49,2% van de ouders en 90,2% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 4 geeft een indruk van de resultaten van het Agnieten College in Wezep. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

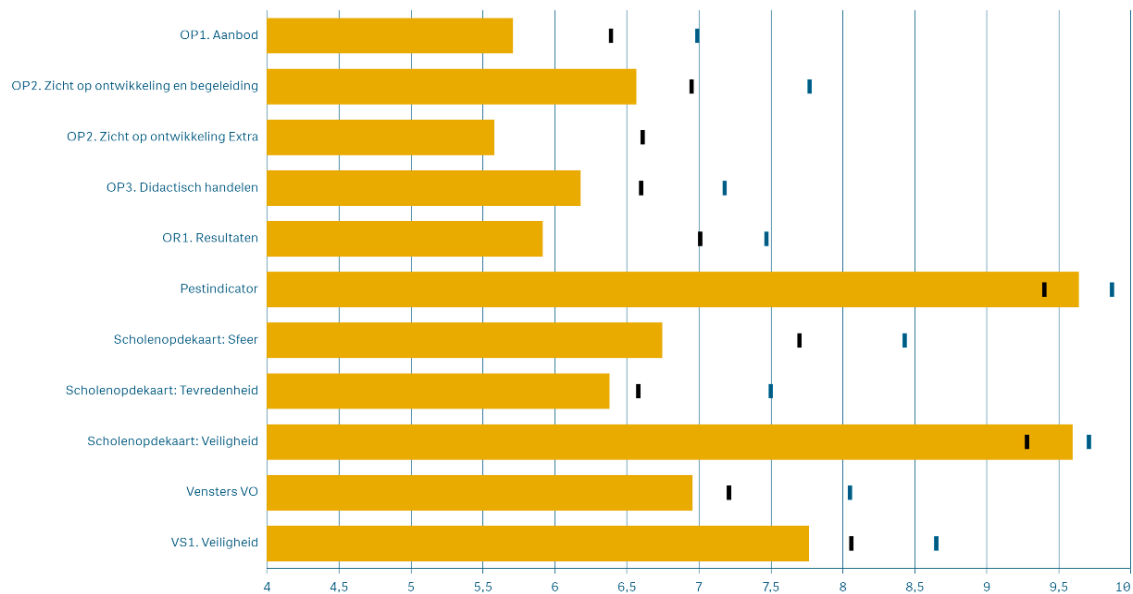
Tabel 4

Opbrengstenoverzicht Agnieten College in Wezep, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage).

Onderwijspositie t.o.v. advies po										Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagingspercentage					
Jaar resultaat										3 jaar gem.		Jaar resultaat		3 jaar gem.		Jaar resultaat		3 jaar gem.		Jaarresultaat	
VMBO-GT																					
2020	25,68%	17,58%	97,08%	98,44%	93,62%	89,60%	6,71	6,49	100%												
2021	16,46%	20,25%	97,65%	98,04%	90,12%	91,34%			100%												
2022	27,63%	23,14%	96,25%	97,01%	81,48%	88,67%			95%												



Figuur 7 Vensters volgens ouders (leerjaar 3).



Figuur 8 Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

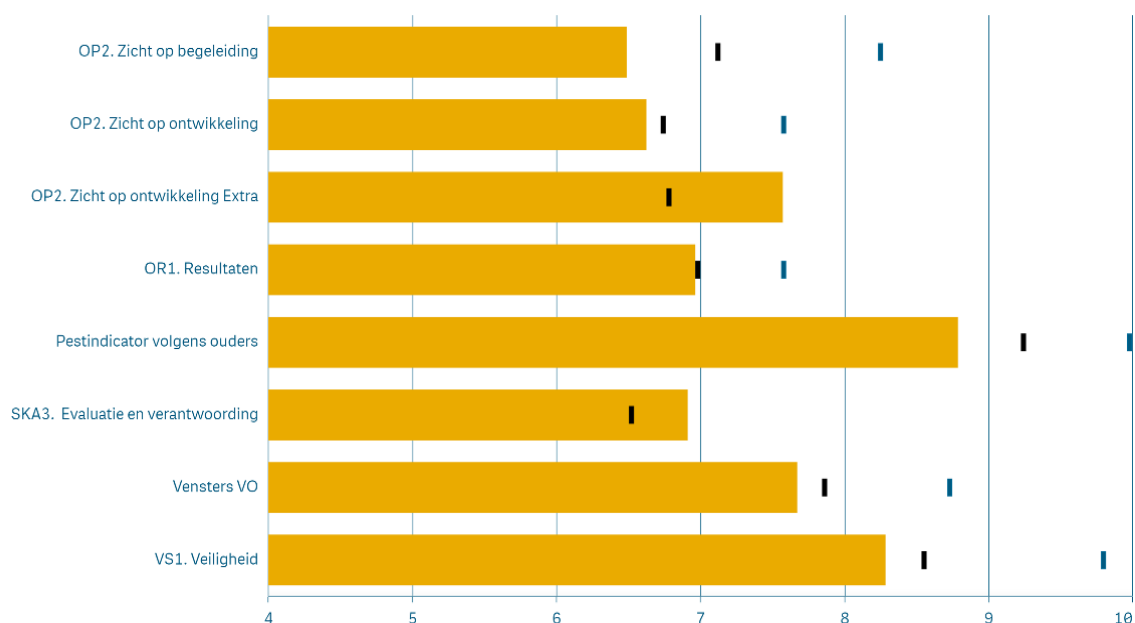
Figuur 7 en 8 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Agnieten College in Wezep. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 24,7% van de ouders en 71,6% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 5 geeft een indruk van de resultaten van het Agnieten College in Zwartsluis. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

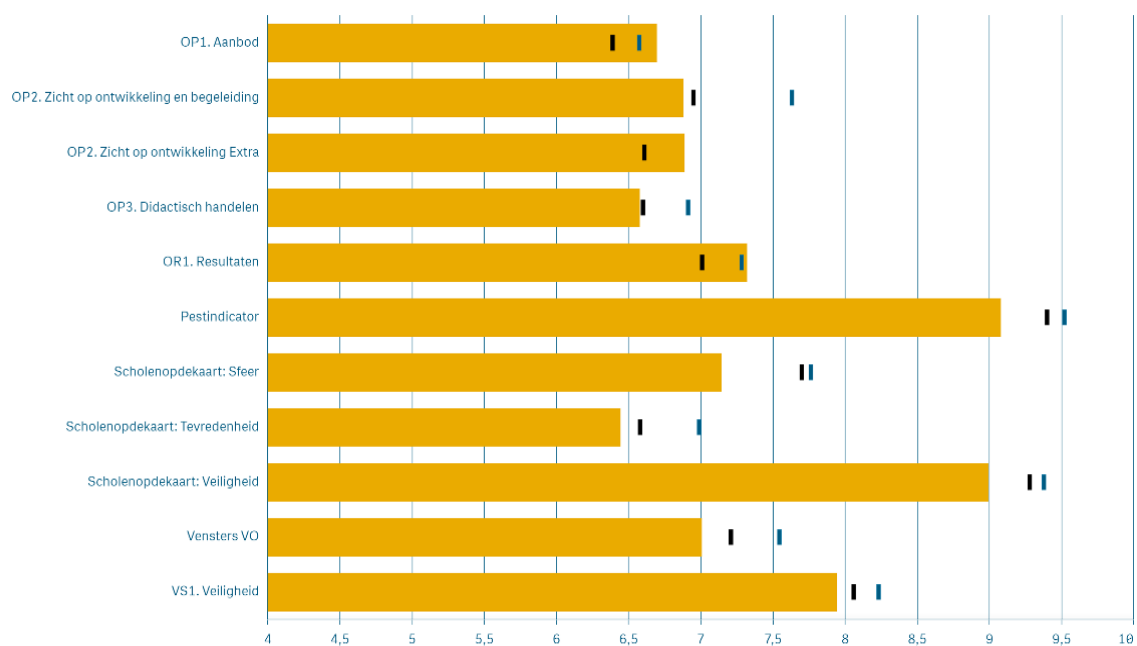
Tabel 5

Opbrengstenoverzicht Agnieten College in Zwartsluis, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage).

Schooldoosier en www.vensters.nl (Slagingspercentage).									
Onderwijspositie t.o.v. advies po			Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagingspercentage Jaarresultaat
Jaar resultaat	3 jaar gem.		Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	
VMBO-BASIS									
2020	7,98%	14,06%	96,79%	97,72%	95,45%	96,97%	6,64	6,69	100%
2021	4,01%	9,47%	99,26%	97,90%	94,14%	96,20%			100%
2022	25,00%	13,16%	99,59%	98,43%	96,43%	95,24%			100%
VMBO-KADER									
2020	7,98%	14,06%	96,79%	97,72%	92,94%	95,69%	6,30	6,36	100%
2021	4,01%	9,47%	99,26%	97,90%	83,70%	90,91%			100%
2022	25,00%	13,16%	99,59%	98,43%	92,08%	93,53%			100%
VMBO-GT									
2020	7,98%	14,06%	96,79%	97,72%	94,38%	89,71%	6,70	6,51	100%
2021	4,01%	9,47%	99,26%	97,90%	98,65%	92,89%			98%
2022	25,00%	13,16%	99,59%	98,43%	94,02%	95,76%			98%



Figuur 9. Vensters volgens ouders (leerjaar 3).



Figuur 10. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

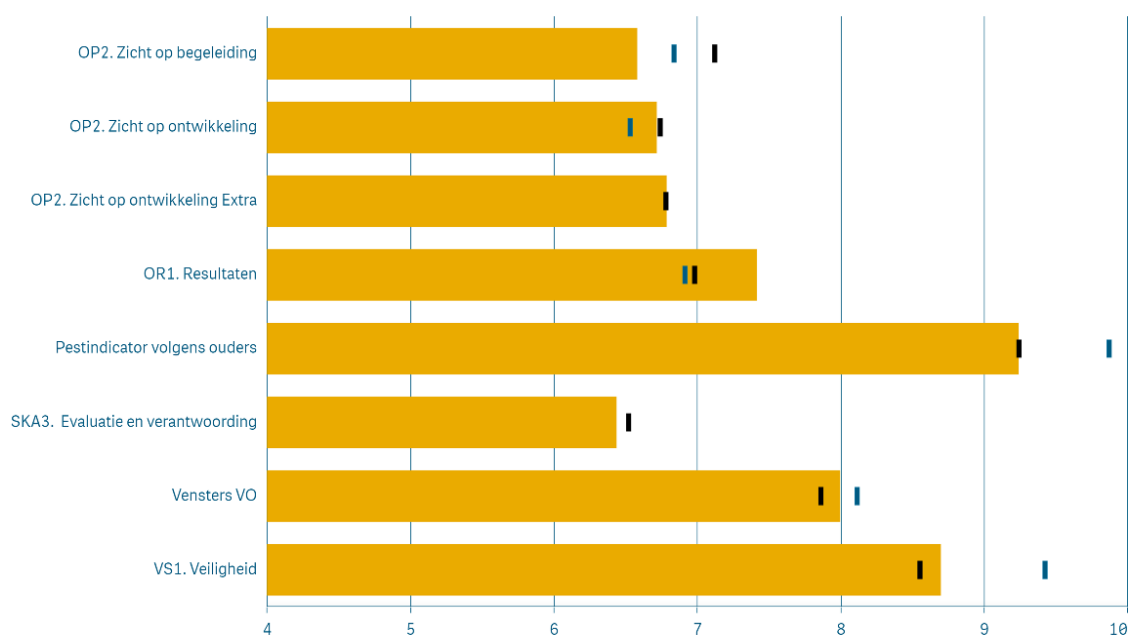
Figuur 9 en 10 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Agnieten College in Zwartsluis. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 22,6% van de ouders en 81,2% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 6 geeft een indruk van de resultaten van het Carolus Clusius College in Zwolle. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

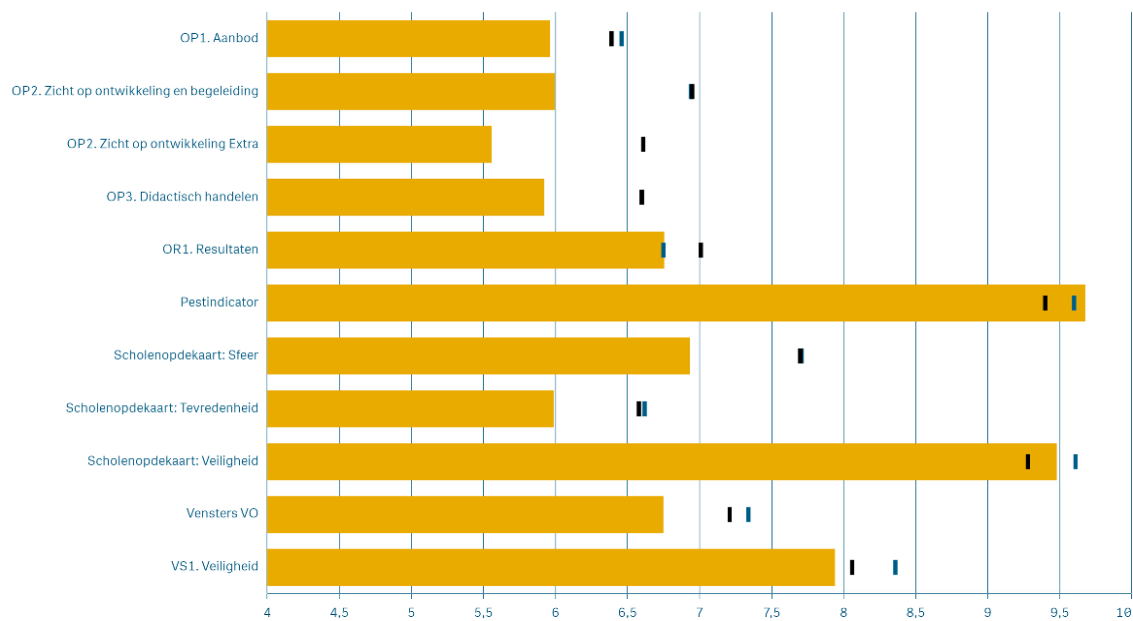
Tabel 6

Opbrengstenoverzicht Carolus Clusius College in Zwolle, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage)

	Onderwijspositie t.o.v. advies po		Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagings-percentage
	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaarresultaat
VMBO-GT									
2020	5,12%	2,60%	98,28%	98,07%	92,42%	95,29%	6,51	6,61	100%
2021	13,69%	4,56%	99,24%	98,36%	97,75%	95,46%			98%
2022	13,27%	10,44%	98,94%	98,82%	94,79%	94,92%			100%
Havo									
2020	5,12%	2,60%	98,28%	98,07%	83,47%	85,58%	6,49	6,41	98%
2021	13,69%	4,56%	99,24%	98,36%	90,37%	86,42%			98%
2022	13,27%	10,44%	98,94%	98,82%	82,57%	85,47%			95%
Vwo									
2020	5,12%	2,60%	98,28%	98,07%	87,33%	87,80%	6,68	6,45	98%
2021	13,69%	4,56%	99,24%	98,36%	91,41%	88,94%			99%
2022	13,27%	10,44%	98,94%	98,82%	85,49%	88,13%			96%



Figuur 11. Vensters volgens ouders (leerjaar 3).



Figuur 12. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

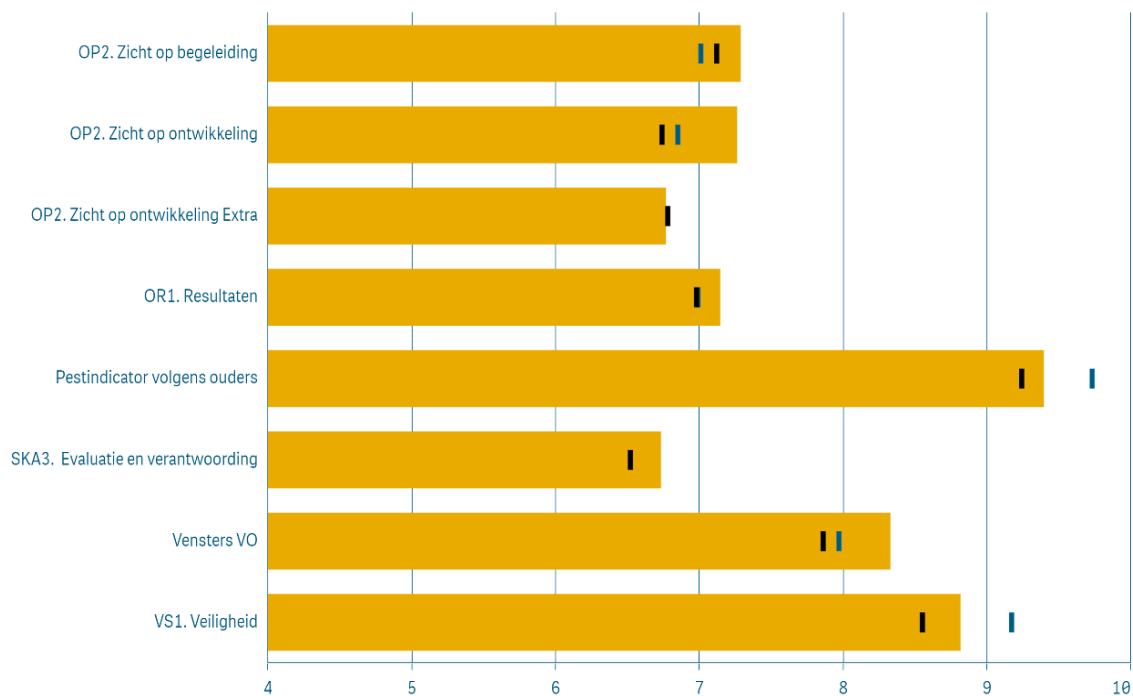
Figuur 11 en 12 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Carolus Clusius College in Zwolle. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 30,0% van de ouders en 60,0% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 7 geeft een indruk van de resultaten van het Meander College in Zwolle. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

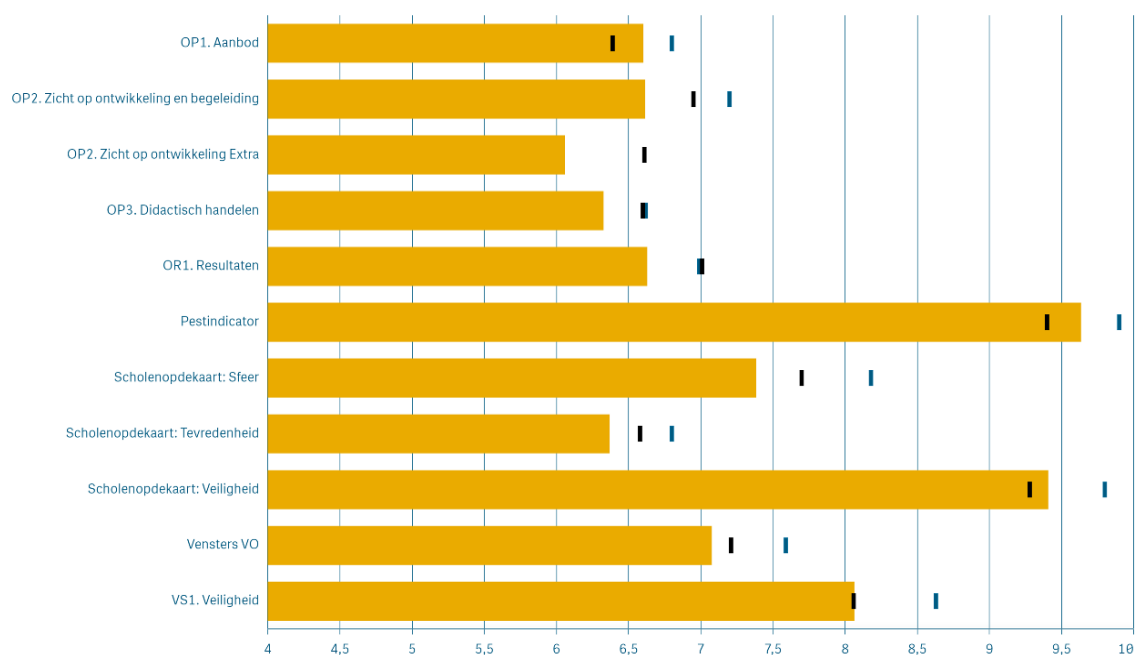
Tabel 7

Opbrengstenoverzicht Meander College in Zwolle, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage).

	Onderwijspositie t.o.v. advies po		Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagings- percentage
	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaarresultaat
VMBO-GT									
2020	2,79%	8,52%	99,15%	99,08%	92,49%	93,62%	6,60	6,64	100%
2021	-1,69%	4,06%	99,14%	99,26%	97,70%	95,52%			96%
2022	7,07%	2,46%	98,73%	99,01%	92,52%	94,30%			99%
Havo									
2020	2,79%	8,52%	99,15%	99,08%	87,04%	90,75%	6,68	6,71	100%
2021	-1,69%	4,06%	99,14%	99,26%	88,71%	89,03%			97%
2022	7,07%	2,46%	98,73%	99,01%	90,82%	88,95%			92%
Vwo									
2020	2,79%	8,52%	99,15%	99,08%	86,84%	89,16%	6,86	6,85	100%
2021	-1,69%	4,06%	99,14%	99,26%	90,95%	89,47%			96%
2022	7,07%	2,46%	98,73%	99,01%	88,99%	88,94%			100%



Figuur 13. Vensters volgens ouders (leerjaar 3).



Figuur 14. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

Figuur 13 en 14 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Meander College in Zwolle. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 33.9% van de ouders en 87,2% van de leerlingen ingevuld.

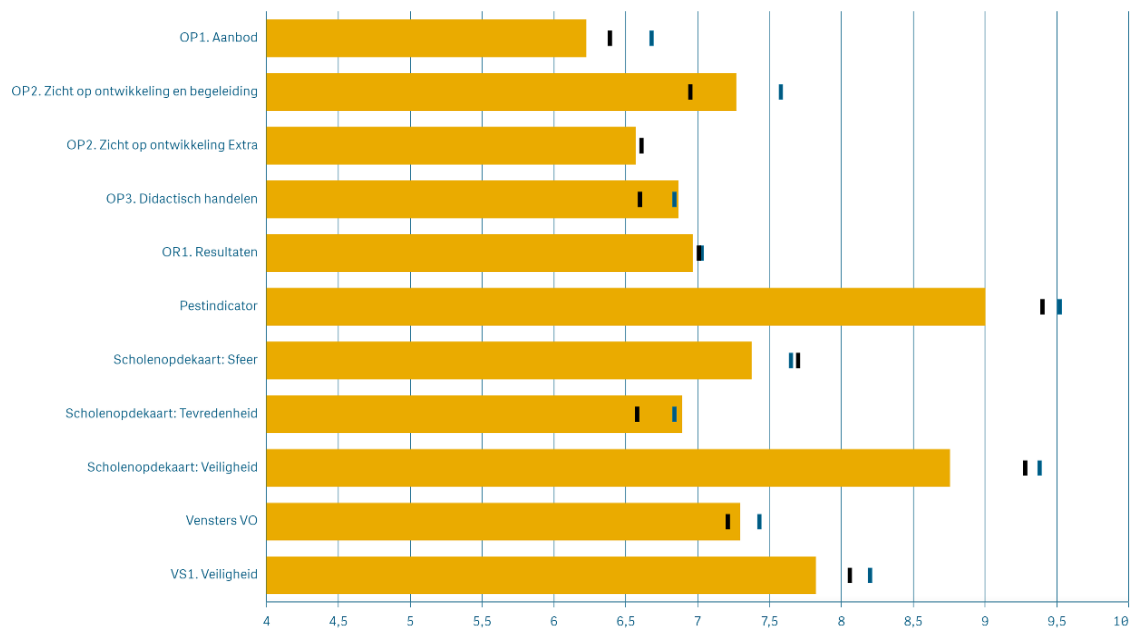
Tabel 8 geeft een indruk van de resultaten van Talentstad Beroepscollege in Zwolle. In de figuren onder de tabellen is de tevredenheid van zowel de ouders als de leerlingen over het onderwijs, de begeleiding en het gevoel van veiligheid terug te zien.

Tabel 8

Opbrengstenoverzicht Talentstad Beroepscollege te Zwolle, aangepast overgenomen van www.onderwijsinspectie.nl/internet-schooldossier en www.vensters.nl (slagingspercentage).

	Onderwijspositie t.o.v. advies po		Onderbouwsnelheid		Bovenbouwsucces		Examencijfers		Slagings- percentage Jaarresultaat
	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	
VMBO-BASIS									
2020	4,00%	5,53%	98,71%	98,81%	91,59%	90,99%	6,62	6,70	100%
2021	3,00%	4,53%	99,58%	98,99%	93,97%	91,57%			100%
2022	6,60%	4,90%	99,21%	99,17%	91,23%	92,28%			100%
VMBO-KADER									
2020	4,00%	5,53%	98,71%	98,81%	93,57%	94,42%	6,07	6,23	100%
2021	3,00%	4,53%	99,58%	98,99%	94,59%	93,81%			100%
2022	6,60%	4,90%	99,21%	99,17%	97,03%	94,96%			100%

Er zijn geen gegevens bekend voor Talentstad Beroepscollege met betrekking tot de tevredenheid van de ouders over de leerjaar 3 leerlingen



Figuur 15. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3).

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

Figuur 15 geeft de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen. Er zijn geen gegevens bekend over de tevredenheid van de ouders van Talentstad Beroepscollege. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door 65,5% van de ouders ingevuld.

3.5 Ondersteuning en begeleiding

Voor het voortgezet onderwijs heeft elke regio in Nederland samenwerkingsverbanden passend onderwijs. In het voortgezet onderwijs bestaat het samenwerkingsverband uit het regulier onderwijs: vmbo, havo en vwo, het praktijkonderwijs en de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso).

3.5.1 Samenwerkingsverbanden (SWV)

Vanwege de grote regionale spreiding van de verschillende onderwijseenheden, participeren de eenheden/scholen binnen Landstede Groep in drie Samenwerkingsverbanden. De

Samenwerkingsverbanden zijn ingericht met de volgende doelen:

- Realiseren van een dekkend aanbod in de regio voor alle leerlingen;
- Een onderwijsplek creëren passend bij de ondersteuningsbehoefte van de jongeren;
- Reduceren van het aantal thuiszitters;
- Gezamenlijk invulling geven aan de zorgplicht, waarbij thuisnabij onderwijs wordt nagestreefd;
- Voor de overheid: beheersbaar houden van de kosten voor voortgezet speciaal onderwijs.

De voortgezet onderwijs scholen van Landstede Groep, waaronder die van Stichting Agnieten College in de regio Zwolle zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband VO IJssel-Vecht (23.05).

Tabel 9

Realisatie samenwerkingsverbanden 2022-2023

in € 1.000	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Samenwerkingsverbanden		
Lichte ondersteuning	358	342
Ruimte VSO/saldo zware ondersteuning	818	833
Verwijzingskosten VO	-667	-508
LWOO	2.244	2.064
PRO		5
Uitbetaling resultaat 2021	112	161
Totaal baten Samenwerkingsverbanden	2.865	2.897

3.5.2 Passend Onderwijs en voortijdig schoolverlaters (vsv)

Het Samenwerkingsverband regio IJssel Vecht 23-05 voert een sterk decentraal beleid, waardoor schoolbesturen zelf verantwoordelijk zijn voor een adequate invulling van Passend Onderwijs en de zorgplicht met de beschikbare middelen. Enkele eenheden van Stichting Agnieten College/De Boog participeren bijvoorbeeld in 'Samen voor een stevige basis', een samenwerking met jeugdzorg, geleid vanuit de gemeente.

Het Samenwerkingsverband heeft bij de start van Passend Onderwijs een grote vereveningsopdracht van ruim € 5,5 mln. Het doel is het deelnamepercentage VSO in 2026 terug te brengen naar maximaal 4,17%. In de praktijk betekent dit dat meer leerlingen een passende plek moeten krijgen in het reguliere onderwijs. Sinds oktober 2020 is het deelnamepercentage, na een aanvankelijke daling, weer licht gestegen en ligt het nog steeds boven het beoogde gemiddelde. Hierdoor neemt het resterende ondersteuningsbudget vanuit het

Samenwerkingsverband voor de diverse besturen af.

De middelen zware ondersteuning zullen voor een relatief groot gedeelte worden ingezet voor bekostiging van het vso. Deze trend van lichte stijging is landelijk waarneembaar. Als reactie op deze ontwikkeling heeft het Samenwerkingsverband sub-regio's ingericht met als doel nog meer lokaal te werken aan verlaging van het verwijzingspercentage. De sub-regio's worden aangestuurd door een projectleider. Alle eenheden van Stichting Agnieten College participeren in de sub-regio Zwolle. De sub-regio heeft de opdracht op zich genomen om te werken aan:

- Meer inclusief onderwijs;
- Intensivering van de samenwerking PO-VO;
- Meer afstemming met de diverse gemeentes en de beschikbare jeugdhulpverlening;
- Stimuleren van interne ondersteuningsvoorzieningen en/of tussenvoorzieningen;
- Bevorderen van deskundigheid bij teamleiding en docenten.



De onderwijseenheden van Stichting Agnieten College behorend tot SWV VO IJssel-Vecht, hebben de verantwoordelijkheid op zich genomen om vanuit gezamenlijkheid en solidariteit invulling te geven aan de opdracht rond Passend Onderwijs/inclusiever onderwijs. De gezamenlijke visie van de samenwerkende scholen is: "Iedere leerling krijgt dát onderwijs en dié ondersteuning, die hij/zij nodig heeft om een ononderbroken ontwikkeling te kunnen doormaken". Om inhoud te geven aan de daaruit voortvloeiende ambities, financieren de drie stichtingen uit de middelen Passend Onderwijs o.a. een gezamenlijk Expertisecentrum, een Didactisch Orthopedagogisch Centrum (DOC93) en een gezamenlijk Into-Words dyslexiearrangement. Inrichting en monitoring gebeurt vanuit een werkgroep van directieleden (werkgroep 23-05), verbonden aan het Samenwerkingsverband. In het schooljaar 2020-2021 heeft in het kader van kwaliteitsontwikkeling een herijking op de visie en inrichting van Passend Onderwijs plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in een Actieplan Passend Onderwijs/inclusiever onderwijs. Met het actieplan wordt beoogd dat scholen een schoolplan opstellen met daarin beschreven wat nodig is om passend onderwijs nog meer vorm te geven en toe te werken naar meer inclusief onderwijs.

In het kader van monitoring en kwaliteitszorg, is er een visitatiegroep Passend Onderwijs ingericht. In het najaar 2021 is onderzocht in hoeverre de reguliere onderwijskundige audit en de visitatie Passend Onderwijs in elkaar kunnen worden geschoven. Dit resulteerde in een combi-audit op twee kleine schoollocaties in 2022. In de toekomst zullen alle scholen aan deze combi-audit deelnemen.

De interventies vanuit Samenwerkingsverband en de voortgezet onderwijsscholen van Stichting Agnieten College hebben veel positieve ontwikkelingen in de scholen opgeleverd. De gelaagdheid in het ondersteuningsaanbod en de kwaliteit van de interventies zorgen er o.a. voor dat leerlingen onderwijs op maat geboden kan worden. Het aantal formele thuiszitters is zeer beperkt (0-4 leerlingen), maar er is blijvende aandacht nodig voor leerlingen die frequent verzuimen en voor leerlingen die vanwege lichamelijke of psychische klachten niet of slechts met extra aanpassingen en/of inspanningen aan het reguliere onderwijs kunnen deelnemen.

De coronapandemie en de toekenning van middelen vanuit het NPO-programma heeft extra ondersteuningsvragen vanuit de scholen opgeleverd. Er is zorg om het welbevinden van

leerlingen en de leerachterstanden die zijn opgelopen. Voor een gedeelte is het Expertisecentrum belast met inhoud geven aan een herstelprogramma.

Het creëren van Passend Onderwijs en toewerken naar meer inclusief onderwijs is waar de voortgezet onderwijs scholen van Stichting Agnieten College binnen het Samenwerkingsverband regio IJssel-Vecht 23-05 voor staan.

3.6 Onderwijskundige doelen

In 2022 is door de voortgezet onderwijs scholen van Landstede Groep ingezet op verdere versterking van de positie van het schoolexamen. De uitkomsten van de thema-audit examineringsproces rapport laat zien wat de stand van zaken is op het gebied van het examineringsproces per school en Landstede breed. De audits hebben inzichtelijk gemaakt op welke onderwerpen stappen ondernomen moeten worden, welke ondersteuning hierbij nodig is en welke bestuurlijke handelingen nodig zijn. In 2023-2024 zal een thema-audit op expertise toetsing en examinering worden uitgevoerd.

Ook is ingezet op verdere professionalisering van de examencommissies. Een kenniskring van voorzitters examencommissies en examensecretarissen is gestart met als doel om met elkaar te leren en kennis uit te wisselen. Deze kenniskringen hebben een structurele plek in de kwaliteitsplanner. Ook is een format ontwikkeld voor het jaarverslag van de examencommissies.

3.7 Strategisch onderwijsportfolio voortgezet onderwijs

In de scholen van het voortgezet onderwijs is in 2021 een traject ingezet om in een proces van co-creatie met de vo-directeuren een strategische verkenning te doen in hoeverre het huidige opleidingsaanbod van de scholen in het voortgezet onderwijs die vallen onder Landstede Groep toekomstbestendig is en voldoende innovatief. Er blijft ruimte voor de eigenheid en profilering van de afzonderlijke scholen.

In 2022 is een projectorganisatie ingericht. Er zijn drie deelprojecten gedefinieerd: een omgevingsanalyse, een imago-onderzoek, en een onderzoek om met elkaar te komen tot onderwijsprincipes die richting geven aan de inrichting van het onderwijs van de scholen in het

voortgezet onderwijs, die onderdeel zijn van Landstede Groep. Ook zijn een aantal themabijeenkomsten geweest met directeuren, waarin de kaders voor het gezamenlijk onderwijsportfolio uitgebreid zijn besproken. Voor de drie deelprojecten zijn opdrachten verstrekt. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van externen. De uitkomsten van de drie deelprojecten worden verwacht in het 2^e kwartaal 2023 en kunnen aanleiding zijn om het bestaande onderwijsaanbod te innoveren, zoals versnellen, verdiepen, verbreden en vernieuwen van opleidingsrichtingen binnen de scholen van het voortgezet onderwijs.

3.8 Samen Opleiden Opleidingsschool Zwolle

De Opleidingsschool

Samen Opleiden voor de scholen in het voortgezet onderwijs van Landstede Groep gebeurt binnen de gesubsidieerde Opleidingsschool Zwolle (OSZ). Deze Opleidingsschool bestaat al sinds 2006 en is een samenwerkingsverband van Hogeschool Windesheim, alle voortgezet onderwijs scholen van Landstede Groep en twee scholen van OOZ. Stichting Agnieten College de Boog treedt op als penvoerder.

Tijdens afgelopen schooljaar hebben in totaal 289 gesubsidieerde studenten van Hogeschool Windesheim stagegelopen op één van de participerende partnerscholen. Daarnaast maakten ook diverse ongesubsidieerde studenten van andere opleidingsinstituten, als universiteiten en andere hogescholen als bijv. ArtEZ, dankbaar gebruik van de aanwezige opleidings- en begeleidingsstructuur die op de verschillende partnerscholen aanwezig is.

De laatste jaren zien we landelijk dat Samen Opleiden steeds meer de norm wordt voor het opleiden van toekomstige docenten. Bijkomend voordeel daarbij is dat we er steeds beter in slagen om net opgeleid onderwijzend talent te binden aan onze scholen binnen Landstede Groep. Daarnaast levert het Samen Opleiden een bijdrage aan het versterken van een verdere professionele ontwikkeling van docenten binnen onze voortgezet onderwijs scholen.

Het opleiden van nieuwe docenten

Dit schooljaar was er aanzienlijk minder sprake van lockdowns en kon er voornamelijk fysiek lesgegeven worden. Er is door veel studenten hard gewerkt om op het gebied van lesgeven een inhaalslag te maken. Dit was nodig omdat zij tot dusverre weinig fysieke leservaringen voor een groep hadden, gezien het feit dat zij in voorgaande

jaren vooral online les moesten geven, als ze al stage konden lopen.

De intervisiebijeenkomsten konden gelukkig ook weer fysiek plaatsvinden. Dit had ook de voorkeur van de studenten. Over het algemeen werden de intervisie en themabijeenkomsten als zinvol en leerzaam ervaren. Uit de feedback bleek dat de themabijeenkomsten nog wel wat meer toegespitst kunnen worden op de leervragen die studenten hebben.

Dit schooljaar hebben we in samenwerking met de beide Opleidingsscholen van Landstede MBO en het Deltion College voor de eerstejaars studenten het nieuwe Werkplekieren (WPL1) aangeboden. De studenten kregen hierbij de mogelijkheid om ter oriëntatie op het onderwijs tijdens 4 stagedagen vier verschillend schoolsoorten te bezoeken. Aan de hand van de ervaringen tijdens deze scholenbezoeken konden studenten aangeven naar welke onderwijsvorm hun voorkeur uitging en welke leervragen zij hadden voor de vervolgstage. Evenals vorig jaar was er dit jaar tijdens WPL2 een brede oriëntatie op het vak van docent mogelijk, waarbij een student niet direct aan een werkplekbegeleider werd gekoppeld. Niet alle partnerscholen deden hieraan mee, op sommige partnerscholen was de student vanaf het begin van de stage al gekoppeld aan de werkplekbegeleider. De studenten gaven aan een brede oriëntatie wel zinvol te vinden, maar zij willen toch het liefst bij een werkplekbegeleider lessen observeren en zelf lessen gaan geven.

Curriculum

De Opleidingsschool heeft een stevige bijdrage geleverd aan curriculum innovatie van de Lerarenopleidingen ten aanzien van het Werkplekieren en de vorming van de Brede Leergemeenschap. Alle partnerscholen hebben meegedaan met de pilot Werkplekieren 1 (WPL1) en Werkplekieren 2 (WPL2). Er is een verkenning gedaan op het vormen van een gezamenlijk Beroepsbeeld en het werken met leeruitkomsten. Hiervoor is ook actief een samenwerking aangegaan met twee andere Zwolse Opleidingsscholen: Landstede MBO en Deltion College. Samen vormen we ROZ (Regionale Opleidingsscholen Zwolle). Zonder de eigen identiteit als Opleidingsschool te verliezen werken we op meerdere plekken samen om onze studenten een groter scala aan gevarieerde leerwerkplekken in onze regio te bieden. Daarnaast moet de samenwerking leiden tot meer maatwerk, waarbij ook het generieke deel van het curriculum op de leerwerkplek wordt aangeboden. Op deze wijze creëren we betere afstemming tussen theorie en praktijk.

Ontwikkelgroepen

Gedurende het afgelopen schooljaar is een aantal nieuwe themabijeenkomsten ontwikkeld en is een nieuw handboek geschreven voor het werkplekieren. Een digitale werkplekbegeleidersconferentie is georganiseerd en een 'meet and greet' met Hans Kaldenbach over korte lontjes in het onderwijs. Daarnaast is de werkplekbegeleiderstraining herzien en geactualiseerd met nieuw filmmateriaal.

Kwaliteitszorg

De Opleidingsschool werkt planmatig aan voortdurende kwaliteitsborging en kwaliteitsontwikkeling mede ingegeven door het nieuwe kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie. Afgelopen schooljaar is voor het eerst de kwaliteit van de Opleidingsschool gemeten aan de hand van landelijke tevredenheidsonderzoeken die via Kwaliteitsscholen onder zowel studenten als medewerkers zijn uitgezet. De uitkomsten, gerelateerd aan de landelijke benchmark, stemmen tot tevredenheid. OSZ heeft verder een succesvol 'midterm-peerreview' ondergaan waaruit zowel de kwaliteiten als een aantal aandachtspunten naar voren kwamen. Tot slot is er een interne peerreview georganiseerd om te bepalen of het Morgen College in Harderwijk als laatste voortgezet onderwijschool van Landstede Groep per 1 augustus 2022 bij onze Opleidingsschool kan aansluiten. De uitkomst was positief.

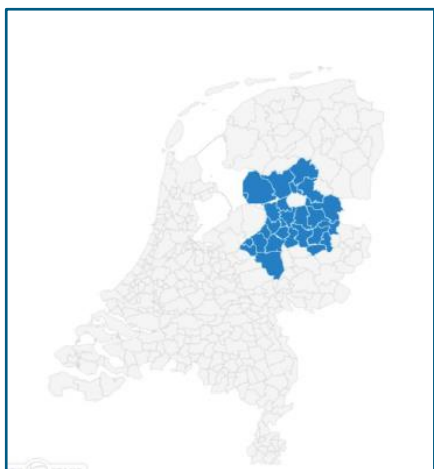
3.9 Samenwerkingstrajecten

3.9.1 Regionale Aanpak Personeelstekort

Landstede Groep participeert in het programma voor een Regionale Aanpak Personeelstekort RAP en is samen met Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en Hogeschool Windesheim penvoerder. Vanaf 2019 werken de besturen en opleidingsinstituten samen aan de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en later de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) met een gemeenschappelijk programma. De verlengde RAP heeft als looptijd 2022-2023. De subsidieaanvragen 2022-2023 voor de Regionale Aanpak Personeelstekorten zijn bij het ministerie van OCW ingediend en gehonoreerd voor de regio's:

- Primair onderwijs "Zwolle";
- Primair onderwijs "Kop van Overijssel";
- Primair onderwijs "Veluwe en Salland";
- Voortgezet onderwijs-mbo "Zwolle";
- Voortgezet onderwijs-mbo "Noordwest-Veluwe".

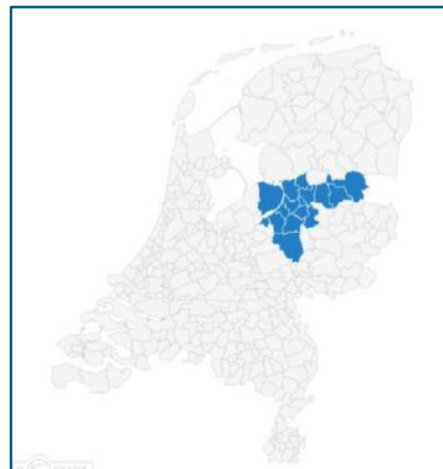
In Figuur 16 wordt weergegeven vanuit welke gemeenten schoolbesturen verbonden zijn vanuit



Figuur 16. Gemeenten met RAP-scholen in het primair en speciaal onderwijs

De vijf RAP's in de regio Zwolle hebben in de afgelopen jaren een belangrijke aanjaagfunctie gehad voor de samenwerking tussen de lerarenopleidingen en werkgevers, tussen de werkgevers onderling, in het primair en voortgezet onderwijs en in het mbo en een basis gelegd voor een structurele regio aanpak.

het primair en speciaal onderwijs, Figuur 17 toont vanuit welke gemeenten schoolbesturen verbonden zijn vanuit het voortgezet onderwijs en mbo.



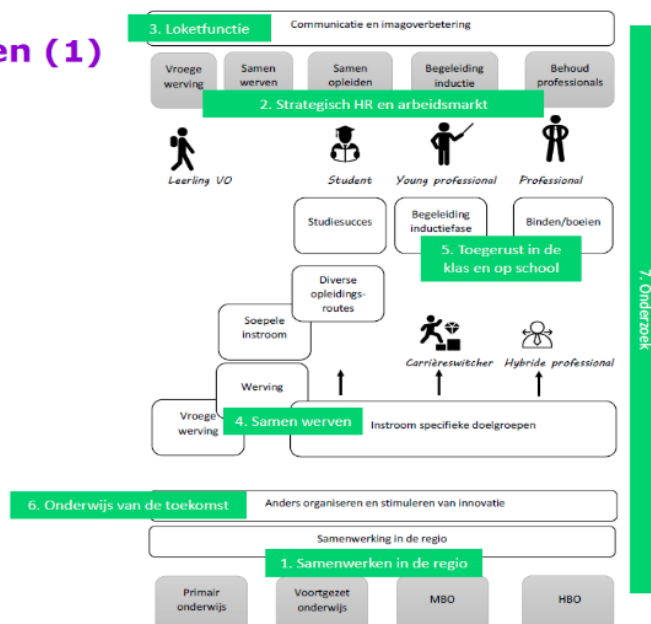
Figuur 17. Gemeenten met RAP-scholen in het voortgezet onderwijs en mbo

Het plan van aanpak beschrijft vanuit een projectstructuur de zeven programmalijnen. Voor iedere programmalijn is door deelprojectleider, in samenwerking met de werkgroepen, projectplannen opgesteld. Deze zijn geaccordeerd door de stuurgroep. In Figuur 18 zijn de programmalijnen weergegeven.

Samenhang programmalijnen (1)

Programmalijnen afgezet tegen loopbaanfasen professional

- 1 Samenwerken in de regio
- 2 Strategisch HR en arbeidsmarkt
- 3 Loketfunctie
- 4 Samen werven
- 5 Toegerust in de klas en op school
- 6 Onderwijs van de toekomst
- 7 Onderzoek



Figuur 18. Samenhang programmalijnen (1) RAP

Participatie Landstede Groep

Landstede Groep is op verschillende lagen van de organisatie bij de RAP betrokken.

De bestuurder voortgezet onderwijs is namens Landstede Groep lid van de stuurgroep. Daarnaast wordt vanuit het bestuur geparticipeerd in programmalijn 1, “transitie naar een structurele regio-aanpak en is vanuit Landstede Groep algemeen projectleider aangesteld. Samen met de algemeen projectleider vanuit de KPZ is deze verantwoordelijk voor alle programmalijnen. De algemeen projectleider bewaakt de voortgang en verbindt landelijke en regionale ontwikkelingen en signalen aan de van toepassing zijnde contexten bij de (samenwerkende) besturen.

Om de resultaten vanuit het grote programma RAP zoveel mogelijk te benutten en te versterken is gekozen voor een verbinder per opleidingsinstelling. Voor Landstede Groep zorgt deze verbinder voor een goede aansluiting van de RAP op onder andere het HR-beleid.

Bij programmalijn 2, “Strategische HR en arbeidsmarkt” wordt vanuit PO&J deelgenomen aan de sessies waarin het gaat om te komen tot een regionale strategische personeelsplanning.

Vanuit programmalijn 5, “Toegerust in de klas en op school” zijn de beide schoolopleiders coördinatoren (vo en mbo) betrokken. Het practoraat is aangesloten bij programmalijn 7, “monitoringsonderzoek” en “onderzoek gericht op beroepsbeelden en professionalisering”.

3.9.2 Sterk Techniekonderwijs (STO)

Binnen het STO-project wordt samengewerkt door drie Zwolse voortgezet onderwijs scholen, te weten TalentStad Beroepscollege, het Greijdanus en de Thorbecke Scholengemeenschap. Deze samenwerking is erop gericht om het technisch vmbo-onderwijs te verbeteren, de aansluiting met de beroepspraktijk te vergroten en de samenwerking met het mbo verder op te tuigen. In totaal hebben wij in 2022 800 PO leerlingen, 3.800 vmbo bovenschoolse leerlingen en 600 leerlingen met school gebonden projecten bereikt. Een totaal van 5.200 leerlingen binnen het Zwolse die we in aanraking hebben laten komen met techniek. Waar 2021 vooral gericht was op het inlopen van achterstanden zijn in 2022 mooie trajecten opgetuigd en stappen gezet.

- De samenwerkingen met het lokale bedrijfsleven kreeg meer vorm op het gebied van bedrijfsbezoeken en stages;
- Ook het initiatief van drie regio's (NW Veluwe, Zwolle en Kampen) door het optuigen van STOOtroepen als boven regionaal

professionaliseringstraject is het noemen waard. Dertien keuzevakken zijn inmiddels ontwikkeld, deels in samenwerking met het mbo;

- Het Techlab (de externe leslocatie van de drie deelnemende scholen op het voormalige Phillips fabrieksterrein in Zwolle) draait volop met een bezetting van bijna 100%;
- Leerlingen hebben kennis gemaakt met een verder uitgewerkte vorm van hybride onderwijs. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van keuzevakken bij de Berman bedrijfsschool voor vierdejaars leerlingen binnen de technische profielen;
- Een ander traject is de Beroepensafari, die doorontwikkeld is. In 2021 hebben we een evenement weten te organiseren in een lastige periode met de nasleep van COVID-19. In 2022 hebben we in totaal drie evenementen gehad waarbij rond de 1.500 leerlingen in aanraking zijn gekomen met een bedrijf van hun keuze.
- Ook hebben wij het aantal PO Masterclasses verdubbeld. Tweemaal zoveel voortgezet onderwijsdocenten gaan naar scholen van het primaire onderwijs, met een gevarieerd aanbod aan masterclasses;
- Het online platform Techthis.nl draait en wordt nog steeds bijgewerkt. We werken momenteel aan een inschrijfmodule om de toegankelijkheid van het aanbod te vereenvoudigen.

Hoewel de huidige subsidieperiode eind 2023 afloopt, wordt de geldstroom structureel.

3.9.3 De Nieuwe leerweg (GL-TL)

Dit is een pilotproject binnen Stichting Agnieten College. Eén van de vmbo-TL-eenheden is bezig met de invoering van de nieuwe leerweg. Hieraan is een praktische component toegevoegd: het bieden van het onderdeel Technologie & Toepassing aan leerlingen in leerjaar 3 en 4 van vmbo tl.

De opdrachten en werkwijze van leerjaar 3 van deze vierjarige pilot zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast. Daarnaast zijn enkele nieuwe opdrachten binnengekomen en begint de manier van werken routinematig te worden, waarbij de coachende rol voor de docenten nog wat meer aandacht mag krijgen.

In leerjaar 4 zijn alle leerlingen gestart. We hebben een groot beroep op het eigenaarschap van de leerlingen gedaan, door ze de opdracht te geven in tweetallen met een project voor Technologie en Toepassing te komen. Dit project of vraagstuk dient gerelateerd te zijn aan hun gekozen profiel, met

gebruikmaking van de technologie en de (in klas 3) aangeleerde manier van oriënteren, onderzoeken, ontwerpen, uitvoeren, LOB en afronding.

Door deze opdracht te combineren met het profielwerkstuk geeft dit de leerlingen verlichting van het programma van dit examenjaar. De samenwerking met de mbo-scholen in Zwolle kan in de vorm van korte stages nog geïntensiveerd worden en professionalisering op het gebied van technologie staat voor het komende jaar op de agenda. Zo willen we een cursus lasersnijden, virtual reality³ (vr), augmented reality (ar) en dronevliegen volgen.

3.9.4 Doorlopende leerroutes vmbo-mbo

Landstede Groep wil optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de wet doorlopende leerroutes vmbo-mbo (Sterk beroepsonderwijs) biedt. Vanuit de ambitie zijn regionaal doorlopende

leerroutes vmbo-mbo (door)ontwikkeld, passend bij het regionale onderwijsaanbod en de regionale arbeidsmarkt. Twaalf samenwerkingen werken actief aan deze ambitie, waaronder alle scholen van het voortgezet onderwijs binnen Landstede Groep met vmbo-basis bovenbouw.

Binnen Landstede Groep is de keuze gemaakt voor het ontwikkelen van geïntegreerde beroepsgerichte leerroutes. De pedagogische relatie tussen leerling en docent staat centraal. Het vormt de basis voor persoonlijk onderwijs. Het onderwijs wordt verzorgd door gemeenschappelijke docententeams vanuit het vmbo en mbo. Als jongere vanuit een brede oriëntatie starten in het onderwijs en zodanig smal uitstromen dat de jongere weet wat hij/zij wil is het vertrekpunt en het doel binnen de curriculumontwikkeling.

De gehanteerde twee projectlijnen zijn schematisch weergegeven in Figuur 19.



Figuur 19. Projectlijnen doorlopende leerroutes

De onderzoekslijnen resulteren in een samenwerkingsovereenkomst tussen de scholen van het voortgezet onderwijs van Landstede Groep en Landstede MBO. Vanuit deze samenwerkingsovereenkomst krijgt het onderwijsteam ondersteuning om met wettelijke kaders de jongeren te begeleiden naar een start op de arbeidsmarkt of vervolgopleiding. Het document 'wat mag en wat moet' is daarbij leidend en geeft tevens richting aan de samenwerking in het regionale werkveld. De veranderende rol van de docent in de doorlopende leerroute blijft onderdeel van het onderzoek door het practoraat. Ook de kennisuitwisseling op de ontwikkellijnen door de docenten blijft een zinvol instrument, want de wederzijdse ervaringen stimuleren de voortgang.

De in 2022 afgeronde bestuurlijke opdracht richtte zich primair op het versterken van de samenwerking

tussen vmbo-basis en mbo-2 (startkwalificatie). Doorontwikkeling en implementatie van deze trajecten vraagt nog aandacht en ondersteuning, evenals een aantal technische vraagstukken. Ondertussen is een behoefte geconstateerd om de ontwikkeling van samenwerking tussen het voortgezet onderwijs en het mbo te verbreden naar andere opleidingsniveaus.

3.9.5 Heterogene brugklassen

Door de positieve ervaring van de afgelopen jaren wil het Agnieten College Wezep zich blijvend inzetten voor heterogene klassen. De heterogene brugklassen bestaan momenteel in vier niveaus basis beroeps/kaderberoeps; gemengde leerweg/theoretische leerweg; mavo/havo en havo/vwo

³ In virtual reality (vr) kom je als gebruiker in een virtuele wereld, bij augmented reality (ar) kun je de echte wereld nog steeds zien

Vanuit de huidige situatie is de in 2022 de ingezette koers verder ontwikkeld. Daarbij is input gevraagd van ouders, leerlingen, collega's en van de basisscholen over mogelijke verbeteringen. Dat resulteerde in aanpassingen van de leermiddelen.

Ook bij de tweetalige brugklassen is gebleken dat leerlingen aan het einde van het eerste leerjaar op basis van ervaringen en behaalde resultaten een passende keuze maakten voor het niveau van leerjaar twee. Leerlingen kregen inzicht in eigen kunnen door per vak te werken op een passend niveau. Door dit lesaanbod uit te breiden van één naar twee jaar krijgen leerlingen meer tijd om inzichten op te doen.

Talentstad Pro heeft sinds de landelijke start van de pilot meteen deelgenomen en zich ingezet voor scholing van docenten van de schakelklas en van medewerkers op executieve functies. Daarnaast zijn meer uren ingezet voor afstemming van de doorstroom van Pro naar vmbo en het geven van lessen 'leren leren', lessen Engels en de lesmethode Nask.

3.9.6 RIF LUX 38

Het regionaal investeringsfonds heeft met LUX 038 een samenwerkingsorganisatie opgezet van zeven (technische) bedrijven en vijf onderwijsinstellingen in de regio Zwolle. Het Deltion College is penvoerder. Werkgevers in deze regio hebben steeds meer moeite om voldoende personeel of personeel met de juiste vaardigheden te vinden. Er is met name een tekort aan technisch geschoold personeel. Met LUX 038 willen de partijen de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven versterken en de komende vier jaar werken aan oplossingen. De bijdrage van het Carolus Clusius College bestaat uit het inbrengen van de kennis en, waar nodig het ontwikkelen van, doorlopende leerlijnen, hybride onderwijs en projecten. Ook het stimuleren van onderzoekend vermogen willen we aandacht geven, al met al om daarmee onze leerlingen in de toekomst de mogelijkheid te bieden projecten uit te proberen. De bedrijven en onderwijsinstellingen die in dit samenwerkingsverband zitten zijn: Opleiding Bedrijf Metaal Oost BV, Vereniging Metalen Ramen en Gevelbranche, Samenwerkingsverband

Praktijkopleiding Schilderen N.O. Nederland, OVG Genemuiden, RTC Bouw, Stichting Vrienden van de Bouw en Harwoonie, Het Deltion College, Carolus Clusius College, Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio, Stichting Chr. Hogeschool Windesheim en Stichting Kennispoort.

3.9.7 Nieuwkomers in het voortgezet onderwijs

Een nieuwkomer is een vreemdeling tussen 16 en 65 jaar oud, die geen Nederlands paspoort heeft en na 1 januari 2007 in Nederland is komen wonen (of op 31 december 2006 nieuwkomer was volgens de oude Wet Inburgering Nieuwkomers). Nieuwkomers stromen in verschillende leerjaren in. Vanuit de NPO-gelden is 37K ontvangen voor extra ondersteuning, als onderdeel van de totale NPO-middelen. Binnen het VMBO en HAVO/VWO zijn ongeveer 30 leerlingen die voldoen aan de term nieuwkomer. Vanuit ISK, de Taalschool maar ook vanuit het regulier basisonderwijs stromen nieuwkomers ons reguliere onderwijs in. Om deze leerlingen goed te volgen en te begeleiden houdt de mentor regelmatig coachgesprekken met leerlingen en met de betreffende ouders. De remedial teacher heeft een lijst met leerlingen die NT2-leerling zijn en deze worden nauwkeurig in de gaten gehouden en besproken tijdens leerlingbesprekingen. De remedial teacher kan extra begeleiding inzetten op het gebied van Nederlands en het leren van deze taal. Op dit moment is hier veel vraag naar. De leerlingen hebben een faciliteitenpas, daarop staat dat ze recht hebben op extra tijd bij proefwerken en ze mogen een woordenboek gebruiken (NT2-woordenboek of een woordenboek in hun eigen moedertaal). Daarnaast hebben ze recht op extra begeleiding bij Nederlands en het leren daarvan. Omdat de Nederlandse taal in alle vakken terugkomt is ook daar begeleiding mogelijk. Ze blijven meestal tot het uitstroommoment en kiezen dan voor arbeid of Entree-opleiding. Soms switchen ze het laatste jaar nog van uitstroomprofiel arbeid naar de Entree-opleiding van Stichting Landstede of van het Deltion College. Alle leerlingen, inclusief nieuwkomers worden twee jaar gevolgd via de uitstroommonitor.

3.10 Internationalisering

Na de coronaperiode kon er vanaf januari weer gereisd worden. Eendaagse, korte en meerdaagse reizen en uitwisselingen werden weer volop georganiseerd.

Carolus Clusius College

De klassen 1,2,3 zijn op dagexcursie geweest naar Luik en leerlingen uit klas 3 zijn op reis geweest naar Geraardsbergen of op uitwisseling naar Marchin. De examenklassen hebben Berlijn of Rome bezocht en vwo4 Duits is naar Keulen geweest. Daarnaast is een groep leerlingen van het tweetalig onderwijs (TTO) op uitwisseling geweest naar Hannover.

Tien docenten hebben een CLIL-cursus gevolgd ter verdieping van de TTO-lessen, die zij verzorgen. Content and Language Integrated Learning (CLIL) is een vorm van meertalig onderwijs: onderwijs in een niet-taalklas in een andere taal dan het Nederlands. Voor verdieping van de kennis over Wereldburgerschap en om nieuwe contacten te leggen zijn twee docenten afgereisd naar Riga voor een internationale conferentie. In november heeft Carolus Clusius College docenten uit Finland en uit Duitsland mogen ontvangen voor job shadowing.

Agnieten College Wezep

Agnieten College Wezep wil haar leerlingen opleiden tot weerbare, flexibele wereldburgers. Dat gebeurt op school, maar ook binnen de samenleving waarvan zij deel uitmaken. Internationalisering hoort daarbij. Door bijvoorbeeld uitwisselingen met buitenlandse scholen wordt kennis gemaakt met andere culturen. Zo leren leerlingen over respect, acceptatie en erkenning. Activiteiten die in het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden, zijn bijvoorbeeld een kampweek naar Normandië en een uitwisseling met een school in Denemarken. Hier staan zaken centraal als:

- Culturele vorming
- Sociale vorming
- Educatie per vak
- Goede voorbereiding op de mondiale samenleving en maatschappij
- Verbetering in taalvaardigheid van de moderne vreemde talen
- Kennismaking en samenwerken met en begrip krijgen voor een andere cultuur
- Internationale ervaring opdoen.

Agnieten College Zwartsluis

Agnieten College Zwartsluis is betrokken bij twee internationale projecten. Het eerste project heeft betrekking op het thema Natura2000. Agnieten

College Zwartsluis heeft een uitwisselingsprogramma met de Franse school College Jean Moulin uit Saint Gaultier. Gedurende het schooljaar leefde het digitale contact en in maart 2022 kwamen de Franse jongeren in Zwartsluis. Samen met de leerlingen van 3havo en 3vwo gingen zij aan de slag met het thema Natura2000. Natuurgebieden, bezoekerscentra en een biologische boerderij werden bezocht. Actief werd geluisterd naar de presentaties van de wethouder en de boswachter. In juni vertrok vervolgens uit Zwartsluis een bus vol enthousiaste leerlingen naar het Franse Lignac. Het natuurgebied de Brenne werd verkend en ervaringen werden verwerkt in een eindopdracht over het bijzondere Natura2000 gebied.

Het tweede project waarbij Agnieten College Zwartsluis betrokken is, heet Youth Climate Empowerment. Het betreft een samenwerking van vijf scholen uit Denemarken, Spanje, Duitsland en Nederland. Uit Nederland is ook Stichting Landstede partner in het project. In februari zijn twee docenten naar Køge (Denemarken) geweest voor het opstarten en ontwikkelen van het project. De voorbereidingen voor de eerste uitwisseling van de tien leerlingen per school naar Bilbao (Spanje) stond hierbij centraal. In september 2022 vertrokken tien leerlingen en twee docenten naar Bilbao. De leerlingen werkten in groepen van vijf aan de verschillende duurzaamheidsdoelen, opgesteld door de Verenigde Naties. Bij deze bijeenkomst stond de duurzaamheid op de eigen school centraal. In november kwamen de docenten naar Zwartsluis om de uitwisseling in Duitsland voor te bereiden.

Verder deden een aantal leerlingen mee aan de internationale Hanzedagen, waarbij zij deelnamen aan YouthHansa. Zij vertegenwoordigden hier de Hanzestad Hasselt en het Agnieten College Zwartsluis. Gedurende vier dagen trokken zij op met een internationaal gezelschap van jongeren in de leeftijd van 15 t/m 25 jaar.

Agnieten College Nieuwleusen

In 2022 hebben de leerlingen van klas 2 het project pen pal gedraaid. Dat is briefwisseling tussen leerlingen van Agnieten College Nieuwleusen en leerlingen in het buitenland van dezelfde leeftijd. Agnieten College Nieuwleusen werkt samen met twee partnerscholen in Frankrijk (2vwo, 2havo en 2TL) en één partnerschool in Turkije (2TL). Klas 2havo en 2TL schrijven de brieven in het Engels onder begeleiding van hun docenten en 2vwo schrijft in het Frans en Engels. De brugklassers hebben het burgerschapsproject Globaland gedraaid, een tweedaags, vakoverstijgend onderwijsproject.

Tijdens dit project besturen leerlingen in groepjes een eigen land in een virtuele wereld. Via creatieve spelvormen verdienden ze geld dat ze zelf verdeelden over de ministeries van hun land. Via grappige en informatieve cartoons werden de gevolgen van alle keuzes teruggekoppeld. Spelenderwijs kwamen allerlei mondiaal-maatschappelijke thema's aan bod.

TalentStad

In juni 2022 startte Talentstad haar eerste internationaliseringsactiviteit weer na lange tijd. Het betrof een uitwisseling met leerlingen uit Zaragoza

(Spanje). Zij verbleven gedurende een week bij gastgezinnen van 20 vmbo-leerlingen van TalentStad. Gedurende een week in juni hebben de leerlingen samen met de Spaanse leerlingen uit Zaragoza een enerverende week gehad. De deelnemende leerlingen uit klas 1, 2 en 3 hebben zich sterk kunnen ontwikkelen in socialisatie, persoonsvorming en in hun spreekvaardigheid van de Engelse taal.

Het was een programma op school in Zwolle en op andere plaatsen in Nederland met veel samenwerking, veel lol en herinneringen voor het leven!



4 Organisatie-ondersteuning

4.1 Communicatie & marketing

4.1.1 Beleidsuitvoering

Op inhoudelijk vlak is aandacht besteed aan de uitwerking van een strategisch marketing- en communicatiebeleid, dat in 2023 verder vorm gaat krijgen op basis van het vernieuwde strategische kader. Hiermee samenhangend is ook gekeken naar de positionering van Landstede Groep en de onderliggende merken. Daarnaast is gestart met een pilot voor relatiemanagement en netwerken. Bovendien is tijd en energie gestoken in onderzoek en analyse als het bijvoorbeeld gaat om marktontwikkelingen en marktbewegingen rondom het mbo, het voortgezet onderwijs en het volwassenenonderwijs. Dit vertaalt zich in steekhoudende dashboards en rapportages. Ten aanzien van de bijdrage van C&M aan het strategisch kader en de onderliggende ambities, is de aandacht uitgegaan naar het primaire proces. Landstede Groep richt zich hierbij op de punten informeren (weten), kennismaken & ontmoeten (kennen) en boeien & binden (blijven) met de leerling als vertrekpunt. Door middel van kennisoverdracht levert Landstede Groep een bijdrage aan hun toekomst. In verband hiermee is een vernieuwde impuls gegeven aan de Student Journey Mapping. Het programma Student Journey Mapping visualiseert het hele proces, van oriëntatie tot en met diploma, vanuit het perspectief van de student. Hiermee samenhangend, is er op onderdelen gewerkt aan een integrale marketing- en communicatiestrategie.

4.1.2 Zichtbaarheid

De ontwikkeling van het team en de professionalisering van de dienstverlening waren in 2022 belangrijke programma's waaraan gewerkt is. Dit is vertaald naar het tonen van:

- Vakmanschap: het leveren van kwaliteit door passend werk te leveren en te 'plussen' - aangenaam verrassen – daar waar het kan of nodig is;
- Eigenaarschap: het nemen van verantwoordelijkheid en het krijgen van vertrouwen;
- Ondernemerschap: het nemen van initiatief – van reactief naar proactief- en continu innoveren;
- Ambassadeurschap: het realiseren van trots, zorgen voor ontmoeting en verbinding op basis van werkgeluk- en plezier.

Daarbij is een setting gecreëerd waarin het team de ruimte krijgt om te creëren, te stimuleren, te controleren, te evalueren en te produceren. Door het doorlopen van de PDCA-cyclus, hanteert het team een werkwijze van onderzoeken, ontdekken, uitvinden en experimenteren.

Om verder te kunnen groeien naar een gezonde basis waaruit ontwikkeling en vernieuwing mogelijk is, is geïnvesteerd in:

- De profilering van het team binnen de organisatie; Een efficiënte en effectieve samenwerking tussen C&M-centraal en -decentraal, onder andere door duidelijke afspraken te maken en verwachtingen helder te krijgen.
- Sturen op een continu verbeterproces. Door het benoemen van succesfactoren en prestatie-indicatoren, het doorlopen van de PDCA-cyclus en data-gedreven te werken (doelgericht én resultaatgericht), het maken van individuele en teamprestatieafspraken en voldoende tijd en ruimte te creëren voor persoonlijke ontwikkeling.

4.2 Huisvesting

4.2.1 Beleidsuitvoering

Het uitvoeringsprogramma inzake huisvesting en het Integraal Huisvestingsbeleid, wordt bepaald door de kaders in de Strategienota 2019-2022. Landstede Groep is op een groot aantal locaties actief en hierdoor zijn er elk jaar veel huisvestingsactiviteiten.

Realisatie op strategisch niveau:

- De gemeente Zwolle en de Zwolse schoolbesturen leveren een IHP op voor de gemeente Zwolle. Hierin worden renovatie van CCC en capaciteitsvergroting voor Meander College opgenomen voor de periode 2024-2027. In 2022 is er door een externe partij een haalbaarheidsonderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor renovatie van het CCC. Het rapport wordt verder besproken met de gemeente Zwolle en moet dan een plek krijgen in het IHP van de gemeente Zwolle.
- Voor het Meander College is afgesproken dat de gemeente Zwolle gaat onderzoeken of het mogelijk is om de gebiedsontwikkeling rond het Meander College te splitsen in twee plannen.

Hierdoor wordt het mogelijk om de nieuwbouw voor Meander te versnellen.

Realisatie op operationeel niveau

Met de gemeente Dalfsen zijn gesprekken opgestart om een definitieve oplossing te vinden voor het tekort aan huisvesting voor de locatie Agnieten College Nieuwleusen. Op dit moment groeit deze opleiding zodanig hard dat er gebruik wordt gemaakt van twee noodlokalen. De verwachting is dat deze groei de komende jaren nog zal toenemen.

4.2.2 Locaties

Tot Stichting Agnieten College behoren de volgende locaties:

- Carolus Clusius College: Kamperweg 1, Zwolle;
- Agnieten College Nieuwleusen: Koningin Julianalaan 10, Nieuwleusen;
- Agnieten College Wezep: Noordsingel 70, Wezep;
- Agnieten College Zwartsluis: Rondweg 2, Zwartsluis;
- TalentStad Beroepscollege en Praktijkonderwijs: Blaloweg 1, Zwolle;
- Meander College: Dobbe 37, Zwolle.

4.3 ICT

4.3.1 Beleidsuitvoering

Het team ICT-IM (ICT-Informatie Management) heeft zich in 2022 gewijd aan de volgende aspecten:

- De activiteiten vanuit ICT-IM zijn een afgeleide van het onderwijsbeleid. Met aandacht voor informatie-gedreven onderwijs, waarbij het beschikbaar stellen van de juiste kennis en informatie centraal staat. In 2022 zijn samen met de afdeling Concern Control inspanningen verricht voor het opbouwen van het dataplatform om informatie te presenteren aan medewerkers, leerlingen en externen. Tevens is gewerkt aan het vormgeven en uitvoeren van het informatiebeleidsplan 2023-2026.
- Een betrouwbare, veilige en overal toegankelijke omgeving voor leren en werken, met continu aandacht voor cybersecurity. In 2022 is een coördinator Informatie Beveiliging en Privacy (IBP) aangesteld die, in samenwerking met de afdeling Concern Control, kaders op gaat stellen voor een wettelijk juist gebruik van informatie.
- De dienstverlening van ICT-IM is centraal georganiseerd. In 2022 is het Vechtdal College, voor de discipline ICT-IM, onderdeel geworden

van Landstede Groep waardoor inmiddels alle stichtingen van Landstede Groep gebruik maken van onze dienstverlening.

4.3.2 Verbinding en zichtbaarheid

Vanuit de dienst is aandacht voor verbinding en zichtbaarheid bij de eenheden en diensten. Vier keer per jaar is een overleg met alle directeurs en daarnaast is op operationeel niveau overleg met alle ICT-coördinatoren op locatie. In 2023 ligt de focus om de informatievoorziening nog verder te optimaliseren en daarnaast de omgeving betrouwbaar, veilig en toegankelijk te houden.

4.4 Inkoop

In 2022 lag de focus met name op het realiseren van rechtmatige- en doelmatige inkooptrajecten.

4.4.1 Beleidsuitvoering

Eind 2021 is er gestart met het regelmatig informeren van de directeurs over de voortgang van 'spend versus rechtmatig inkopen'. Deze werkwijze is in 2022 voortgezet. De spend-analyse geeft de directeurs inzicht en grip op de uitgaven binnen hun eenheid. Vanuit de afdeling Inkoop wordt onder andere de mate van compliance (inkopen bij de hiervoor geselecteerde leveranciers) en het risico op onrechtmatige inkopen voortdurend getoetst.

Afdeling Inkoop houdt continue verbinding met de organisatie door aan te sluiten bij overleggen met de directeurs van de onderwijseenheden, bij schoolleiders-overleggen en bij besprekingen van het managementteam. Daarnaast organiseert de afdeling inkoop informatiebijeenkomsten voor facilitaire medewerkers. Naast verbinding borgen wij hiermee kennis over het inkoopbeleid en de wijze van inkopen.

4.4.2 Recht- en doelmatig inkopen

In 2022 zijn ca. twintig Europese of meervoudig onderhandse aanbestedingen doorlopen of opgestart. Prioriteit is gelegd bij diensten en producten waarvan lopende overeenkomsten aflopen (continuïteit) en de projecten rondom de nieuwbouw van de scholen in Kampen en Harderwijk. In 2022 zijn de aanbestedingen van architecten en aannemers voor beide projecten afgerond.

Waar mogelijk wordt met andere ROC's verbinding gezocht of wordt deelgenomen in een collectief,

zoals bijvoorbeeld SURF en Energie voor Scholen of samenwerkingsverbanden zoals bijvoorbeeld FSR.

4.4.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Aansluitend op de beloftes uit de Strategienota wordt, waar mogelijk, duurzaamheid in aanbestedingen en offerte-uitvragen meegenomen. Dit komt tot uiting in minimumeisen en selectie- en gunningscriteria. In de projecten voor de nieuwbouw

van de scholen in Kampen en Harderwijk is hier uitdrukkelijk aandacht aan gegeven. Lokale mededinging wordt geborgd in de meervoudig onderhandse inkooptrajecten, waarbij ook lokale ondernemers uitgenodigd worden een offerte uit te brengen. In 2023 wordt de focus op recht- en doelmatig inkopen voortgezet en daarmee de verbinding met de organisatie verder versterkt. Daarnaast is er aandacht voor contract- en leveranciers management en wordt het inkoopbeleid geëvalueerd en herijkt.



5 Governance

5.1 Governance structuur

De Code 'Goed Bestuur' is geformuleerd door de landelijke koepelverenigingen die het MBO- en VO-onderwijs vertegenwoordigen, in combinatie met de MBO Raad en de VO-raad. Het College van Bestuur heeft uitgesproken te handelen conform de Code 'Goed Bestuur'. Als afgeleide daarvan zijn onder andere een eigen Integriteitscode en Klokkenluidersregeling geformuleerd en geaccordeerd. Op 23 juni 2021 zijn de nieuwste versies van de Integriteitscode en Klokkenluidersregeling in overeenstemming gebracht met de voor deze onderwerpen geldende wet- en regelgeving.

Landstede Groep heeft vijf uitgangspunten geformuleerd en gerealiseerd:

- Landstede Groep is een echte onderwijsgroep;
- Landstede Groep heeft de niet-onderwijsactiviteiten in een netwerk buiten de organisatie geplaatst;
- De interne 'checks en balances' zijn verbeterd; de Raad van Toezicht is uitgebreid met specifieke competenties en de medezeggenschap is opnieuw gestructureerd;
- Het CvB heeft intern een duidelijke portefeuilleverdeling opgesteld. Ze hebben een consequent vergaderschema, waarin onder andere de financiële posities van de eenheden in combinatie met de onderwijskwaliteit situaties worden besproken.
- De besluitvorming door de RvT, door het CvB en door de directeuren in het reguliere directeurenoverleg is verbeterd en de besluiten worden beter gedocumenteerd.

Zeggenschap

De besluitvorming vindt zoveel mogelijk plaats in het reguliere overleg, waarin het CvB en de directeuren van de onderwijseenheden vergaderen en besluiten nemen. De onderlinge verhoudingen en bevoegdheden van deze gremia en van ieder lid afzonderlijk zijn helder en duidelijk vastgelegd in directiestatuten. In zijn eigen overleg besluit het College van Bestuur over de onderwerpen die aan het CvB zijn voorbehouden. De directeur heeft per team een teamleider aangesteld die belast is met het (onderwijskundig) leiderschap over het team en de individuele personeelsleden. Gezamenlijk vormen zij het schoolleidersoverleg van een school of managementteam van de dienst.

Medezeggenschap

Bij een goede governancestructuur zijn zeggenschap en medezeggenschap op een juiste wijze naast elkaar geplaatst. Zo ook binnen Landstede Groep. De medezeggenschap valt in eerste instantie in twee delen uiteen: Landstede MBO valt onder de WOR (Wet op Ondernemingsraden) en heeft dus een ondernemingsraad, terwijl de stichtingen van het voortgezet onderwijs vallen onder de WMS (Wet Medezeggenschap Scholen) en dus een medezeggenschapsraad hebben. De structuur van de medezeggenschap in de stichtingen van het voortgezet onderwijs is enkele jaren geleden verhelderd en opnieuw vastgelegd in een statuut en een reglement. Dit is geformaliseerd in getekende statuten en reglementen. Voor de medezeggenschap van de SO & BD is een toekomstbestendige structuur in de maak. Dit is het gevolg van het feit dat de medewerkers van de SO & BD deels uit de scholen van het voortgezet onderwijs en deels uit het mbo afkomstig zijn. In 2018 is, in overleg met de personeelsvakorganisaties, een nieuwe structuur afgesproken, die in 2019 is geïmplementeerd. De structuur zou, gezien de huidige situatie, moeten bestaan uit een medezeggenschapsraad voor de medewerkers van de scholen van het voortgezet onderwijs en een ondernemingsraad voor de mbo-medewerkers. Dat is bewerkelijk en ingewikkeld. Als gevolg van corona is vertraging in dit proces ontstaan. Per januari 2023 vallen alle medewerkers uit de SO & BD onder één CAO. Dit betekent dat de structuur van medezeggenschap bij Landstede Groep op dit moment de volgende vormen kent:

- Iedere stichting van de scholen van het voortgezet onderwijs heeft een medezeggenschapsraad of gemeenschappelijke medezeggenschapsraad;
- Het SO & BD, dat valt onder Stichting Bestuur Landstede Groep, heeft één ondernemingsraad (OR- SO & BD).

5.2 Risico inschattingen en beheer

De visie en ambities ten aanzien van 'het in control zijn' en de continuïteit van de organisatie waarborgen, is gericht op het mogelijk maken van waarde(n)volle onderwijsactiviteiten voor leerlingen. Dat kan alleen als in voldoende mate is voorzien in continuïteit. CvB en directeuren hebben de ambitie de instelling in control te houden.

Om te bepalen in hoeverre de instelling in control is, worden de volgende aspecten beoordeeld:

- a. De kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van leerlingen en ouders;
- b. De financiële kerncijfers in vergelijking met de landelijke benchmarkgegevens;
- c. De organisatiecultuur;
- d. Het gehanteerde risicomanagement raamwerk;
- e. De adequaatheid en effectiviteit van het interne risicobeheersings- en controlesysteem;
- f. Een specificatie van de belangrijkste risico's/thema's en de voorgestelde beheersmaatregelen;
- g. De risicobereidheid van de organisatie.

Ad a. Kwaliteit onderwijs en tevredenheid ouders en leerlingen

Jaarlijks wordt aan ouders en leerlingen gevraagd een enquête in te vullen over de kwaliteit van het geboden onderwijs. In hoofdstuk 3.4 'Prestaties' zijn de resultaten van de enquêtes in grafieken weergegeven.

Ad b. Beoordeling financiële kerncijfers

Landstede Groep streeft ernaar dat elke stichting met haar kerncijfers voldoet aan de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs (solvabiliteit, liquiditeit, mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen). Ultimo boekjaar voldoet de stichting hieraan. Tevens wordt voldaan aan de minimum ratio's in de financieringsovereenkomsten met de financiële instellingen. Zie voor een verantwoording van de kerncijfers de toelichting in hoofdstuk 6.1.

Ad c. Organisatiecultuur

In het sociale jaarverslag, hoofdstuk 2, komt de organisatiecultuur tot uiting.

Ad d. Het gehanteerde risicomanagement raamwerk

Het risicomanagement raamwerk van Landstede Groep bevat een Planning en Control cyclus. De P&C-cyclus is het resultaat van een nauwe samenwerking tussen het CvB, vertegenwoordigers vanuit de onderwijsseenheden en de stafdiensten. De gesprekken in de P&C-cyclus worden door bestuur, directie en kwaliteitsmedewerkers gebruikt om de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur te verbeteren. Om tijdig inzicht in de ontwikkelingen op onderwijskwaliteit te hebben, is het waarderende gesprek over de bedoeling aan de juiste tafel gevoerd. Hiermee wordt een gezonde dialoog over onderwijskwaliteit gevoerd die ten goede komt aan de leerling.

Met de invoering en vastlegging van de Planning en Control cyclus is helder en duidelijk wie, wat, wanneer en waarvoor verantwoordelijk is. Bij de vastlegging van deze verantwoordelijkheden is zorgvuldig rekening gehouden met de geldende wettelijke voorschriften.

De jaarlijkse cyclus is in grote lijnen als volgt. De vastgestelde hoofdlijnen uit de strategienota worden jaarlijks door het CvB vertaald naar beleidskaders in de voorjaarsbrief. Op basis van de voorjaarsbrief stellen de eenheden een eenheidskaderbrief op en maken van daaruit de teamplannen. Binnen de kaders zijn de directeuren vrij in de wijze waarop ze doelstellingen willen bereiken. Vervolgens starten de directeuren van de eenheden met het formatieproces waarin een vertaling wordt gemaakt van de landelijke en interne ontwikkelingen naar de inzet van medewerkers. De resultaten van het formatieproces liggen vervolgens vast in het formatieplan. Dit formatieplan omvat de vastlegging van de uitgangspunten van de keuzes en het resultaat op de formatie. Het formatieplan wordt vervolgens voor de zomer aangeboden aan de Medezeggenschapsraad.

Op basis van de begrotingsuitgangspunten, het formatieplan en de beleidskeuzes worden de begrotingen door de directeuren opgesteld en besproken met het CvB. Daarnaast voegt Internal Audit een risicoanalyse toe. Uitgaande van de resultaten van de begroting of benoemde risico's kan het CvB bestuurlijke hantering formuleren. De begroting is daarmee het sluitstuk van de beleidscyclus. De begroting van Landstede Groep wordt door de Raad van Toezicht goedgekeurd en door het CvB vastgesteld.

Op basis van rapportages bespreken de directeuren met het CvB de voortgang ten aanzien van het uitvoeringsprogramma, de risico's en de financiële realisatie. Ook onderhoudt het CvB door jaarlijkse werkbezoeken de verbinding met leerlingen, docenten, ondersteunend personeel en teamleiders. Het CvB legt vervolgens verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De vastgestelde begroting en de triaalrapportages vormen hiervoor de basis. In deze rapportages komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. Aandachtspunten en voortgang op de beleidsuitvoering inclusief risico's en voortgang op grote subsidieprojecten;
2. Bevindingen vanuit de onderwijskwaliteit;
3. Ontwikkeling van het personeel met betrekking tot verzuim, formatie en de strategische personeelsplanning;

4. Ontwikkelingen van financiële resultaten en prognoses.

Tot slot is met de Planning en Control cyclus invulling gegeven aan de wens om de cyclus beleidsrijker te maken. Hiermee maakt Landstede Groep duidelijk hoe hun activiteiten effect hebben op de leerling, de medewerkers en de maatschappij.

De functie van Internal Auditor geeft het risicomanagement-raamwerk voldoende basis om beter te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen, met name in kwalitatieve zin. Het risicobewustzijn en het oplossingsgericht handelen zijn punten van aandacht om nog verder te ontwikkelen. De organisatie ziet geen risico's met materiële impact die de organisatie op korte of middellange termijn kunnen beïnvloeden. De beschikbare reserves zijn voldoende om (beperkte) risico's te kunnen opvangen en in continuïteit te kunnen blijven voldoen aan de kengetallen boven de signaleringswaarden.

Ad e. De adequaatheid van interne risicobeheersing- en controlesystemen

De Planning & Controlcyclus is expliciet gericht op een beleidsrijke begroting. Het instrumentarium is gericht op zowel het uitvoeringsprogramma als op de financiële vertaling. Dit geldt zowel voor het planningsinstrumentarium als het controle-instrumentarium.

Afgelopen jaar is uitvoering gegeven aan het Audit Plan 2022. Internal Audit richt zich op de gehele bedrijfsvoering en heeft als doel het verkrijgen van zekerheid over de kwaliteit van sturing en beheersing van de organisatie. Daartoe analyseert Internal Audit de processen binnen de organisatie vanuit haar objectieve en onafhankelijke rol en rapporteert rechtstreeks aan het CvB. In 2022 is gestart met het opstellen van een AO/IB handboek waarin de belangrijkste en meest kritische (financiële) ketenprocessen worden vastgelegd. Met het Audit Plan 2023 wordt een vervolg gegeven aan de weg die we zijn ingeslagen. Het Key Control Dashboard (KCD) zal verder worden geïmplementeerd, met als doel een integraal en actueel inzicht in de processen en risico's te realiseren voor meer grip en sturing hierop.

Ad f. Specificatie belangrijkste thema's en risico's

De verwachte ontwikkelingen zijn verwerkt in de beleidsrijke begroting. Voor het beheersbaar houden van thema's en risico's werken de

onderwijseenheden en diensten met scenario's rond cruciale processen. In hoofdstuk 6.2

Continuïteitsparagraaf is een samenvatting opgenomen van deze thema's en risico's en hun impact op de toekomstige ontwikkelingen.

Personele lasten

In de begrotingen van de afgelopen jaren zijn de personele lasten in lijn gebracht met de ontwikkeling van de leerlingenaantallen. Voor een meerjarige positieve exploitatie blijft aandacht voor een verantwoord niveau van personele lasten noodzakelijk, inclusief een adequate flexibele schil. Zeker in tijden met incidentele extra middelen en daaraan gekoppelde (tijdelijke) extra inzet. Dit verlangt enerzijds een grotere flexibele schil wat in strijd is met de behoefte aan binding van medewerkers in verband met de krapper worden arbeidsmarkt.

In de noodzakelijke flexibele schil wordt voorzien door medewerkers eerst tijdelijk in dienst te nemen. Veelal op basis van payrolling via het binnen Landstede Groep aanwezige Innotiq Zwolle B.V. Dit instrument wordt als gevolg van de effecten uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) minder gebruikt dan voorheen. De voordelen ten opzichte van rechtstreekse tijdelijke contracten bij de stichting zijn nagenoeg verdwenen.

Voor de middellange termijn worden ontwikkelingen in de personele bezetting in kaart gebracht door middel van meerjaren strategische personeelsplanningen. Hiermee sluiten strategie, personeel en onderwijsontwikkelingen goed op elkaar aan. Het risico van over- of onderbezetting wordt door middel van bestaand beleid met sturing op formatie op basis van meerjarenprognoses beheersbaar gehouden. Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden om personeel bij één van de andere scholen van Landstede Groep (tijdelijk) in te zetten.

Investeringsplan

Veel waarde wordt gehecht aan de faciliteiten die passen bij de ambities van onze scholen. Gezien de impact op de liquiditeit, rentabiliteit en solvabiliteit op korte en lange termijn wordt bij toekomstige investeringsafwegingen kritisch gekeken naar de effecten op de kerncijfers. Op basis van de behoeftes op het gebied van onderhoud, renovatie en nieuwbouw vanuit het meerjaren onderhoudsplan alsmede het integraal huisvestingsplan wordt in de meerjarenbegrotingen bekeken of de behoeften ook financieel haalbaar zijn. De meerjarenbegroting is in de continuïteitsparagraaf, hoofdstuk 6.2 opgenomen.

Leerlingenontwikkelingen

Leerlingenontwikkeling wordt gevolgd door middel van prognosemodellen waarin demografische ontwikkelingen worden meegenomen met de impact daarvan op de organisatie. Flexibilisering van de kosten (met name personeel) op middellange termijn moet de risico's verminderen. De effecten van de ontwikkelingen op de aantallen worden geïntegreerd in de meerjarenbegroting (zie hoofdstuk 6.2) voor de komende vijf jaar zodat tijdig kan worden geanticipeerd op de verwachte ontwikkelingen.

Terugblik risico's en onzekerheden in afgelopen boekjaar

In het afgelopen boekjaar hebben zich voorzienbare en onvoorzienbare ontwikkelingen voorgedaan die een wezenlijke impact hebben gehad op de bedrijfsvoering van de organisatie. De onzekerheden rondom de coronapandemie en de effecten van de daarmee gepaard gaande overheidsmaatregelen zijn inmiddels ingedaald. De organisatie heeft haar routines gevonden voor de momenten dat de scholen haar locaties moesten sluiten of andere beperkende maatregelen werden opgelegd. Gelukkig lijkt voorlopig geen nieuwe sluiting noodzakelijk.

Belangrijkste impact is de toename van de leerlingen in het voortgezet onderwijs. De leerlingenontwikkeling was al onderkend in de prognoses. De effecten van de coronapandemie zijn groot geweest voor alle betrokkenen. De ontvangen extra gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs worden volop ingezet voor de doelen waarvoor deze gelden zijn verstrekt.

De ontwikkelingen in 2022 hebben niet geleid tot aanpassing van waarderingen van de verantwoorde activa. De externe ontwikkelingen van de inflatie en de reactie van de financiële markten hierop leidt wel tot herziening van de uitgangspunten voor de bepaling van de hoogte van de voorziening en verplichtingen. De stijgende inflatie zal mogelijk leiden tot grotere salarisstijgingen en daarmee aanvullende dotatie aan de personele voorzieningen. Anderzijds heeft de stijgende marktrente een verlagend effect als gevolg van de hogere disconteringsvoet. Deze financiële effecten vangen elkaar deels op, waardoor de effecten niet van materiële invloed zijn.

De onzekerheid rondom de in het verleden verzorgde bedrijfsgerichte trajecten, waarbij organisaties met Landstede Groep een praktijkleervereenkomst zijn aangegaan en in discussie zijn geraakt met de Belastingdienst over de juiste toepassing van de Wet Vermindering

Afdracht loonbelasting en premies (WVA), is in het boekjaar afgenomen door het verloop in de tijd. De risico's zijn echter nog steeds ongewis, waardoor nog onvoldoende zekerheid bestaat of daadwerkelijke een betalingsverplichting ontstaat.

Ad g. Risicobereidheid van de organisatie

Landstede Groep is risicomijdend. Het doel is onzekerheden voor de toekomst op basis van actueel te nemen besluiten te beperken en rekening te houden met het waarborgen van de continuïteit van de organisatie.

5.3 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In 2022 heeft Landstede Groep op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy een stap voorwaarts gemaakt. Enkele veranderingen zijn hieronder toegelicht.

Medewerkers waren verplicht het inlogwachtwoord één keer in de 180 dagen te wijzigen. Vanwege het verplichte thuiswerken in de coronaperiode is deze functionaliteit uitgezet. Vanuit de audit in februari bleek dat 75% van de medewerkers een te oud wachtwoord had. In augustus was dit opgelopen naar 87%. In oktober is het verplicht wijzigen van wachtwoord weer aangezet. In november is het percentage gedaald naar 42%.

Vanaf 1 februari is de vacature van Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) coördinator vervuld. Met de aanstelling van de IBP-coördinator is er een betere scheiding van werkzaamheden tussen de tweede en derde lijn.

Aandacht voor privacy en beveiliging blijft een continu proces. Vanuit organisatie 'Surf' worden oefeningen aangeboden om risico's van informatiebeveiliging in kaart te brengen. Dit jaar deed Landstede Groep mee aan de korte table-top cybercrime oefening. Een groep specialisten sprak door wat de gevolgen zijn als een kernapplicatie is gehackt. Vanuit de oefening zijn stappenplannen gemaakt hoe te handelen.

In 2022 zijn zeven datalekken gemeld. Geen van de datalekken had ernstige nadelige gevolgen voor de betrokkenen en waren snel afgehandeld.

5.4 Treasury

In 2021 heeft de vijfjaarlijkse evaluatie van het Treasurystatuut plaatsgevonden en zijn op enkele onderdelen toevoegingen of aanpassingen uitgevoerd, onder andere een andere samenstelling

van de treasury commissie. De Raad van Toezicht maakt hier niet langer onderdeel van uit, zodat zij haar toezicht rol hierop onafhankelijk kunnen uitvoeren. In het statuut staan de verantwoordelijkheden en rollen van de betrokken functionarissen beschreven. Het statuut sluit aan bij de bepalingen uit de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Het beleid inzake prijs-, krediet-, liquiditeit- en kasstroomrisico's is in overeenstemming met de criteria uit de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 en de overige wet- en regelgeving. In lijn met het Treasury-statuuut wordt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten en derivaten gemaakt.

De tegoeden van de school die niet voor de directe bedrijfsvoering nodig zijn in het boekjaar, gezien de rentestanden, niet vastgezet in de vorm van deposito's. In 2023 is hier wel het voornemen toe. Het (tijdelijke) overschot aan liquide middelen is in het kader van schatkistbankieren ondergebracht bij het Ministerie van Financiën. Over het daar geparkeerde saldo wordt vanaf medio september weer rente ontvangen. Tot dan werd hier geen negatieve rente in rekening gebracht.

Inzake de huisvesting voor het onderwijs zijn voor de locaties Wezep en Zwartsluis doordecentralisatie overeenkomsten afgesloten met respectievelijk de gemeente Oldebroek en Zwartewaterland. Hierbij zijn met een garantstelling van de betreffende gemeenten langlopende financieringen aangegaan ten behoeve van het hiertoe verkregen onroerend goed. De rente op deze leningen is voor de volledige looptijd vastgezet. Vanuit de gemeente wordt jaarlijks een doordecentralisatie vergoeding ontvangen voor de hiermee gepaard gaande huisvestingskosten inclusief financieringslasten. In 2022 is op de langlopende leningen een bedrag van € 1,7 mln. afgelost inclusief € 1,4 mln. terug te betalen vooruitontvangen lange termijn huisvestingsbijdrage aan de gemeente Zwolle. Nieuwe financieringen zijn niet aangegaan. Gezien de positieve kasstroom uit operationele activiteiten en de hiermee in 2022 gedane investeringen was dit niet nodig. Ultimo 2022 bedragen de uitstaande leningen € 10,2 mln. waarvan kortlopend € 0,3 mln. De kaspositie is in 2022 toegenomen met € 1,4 mln. tot een saldo van € 15,7 mln.

5.5 Zaken met politieke of maatschappelijke impact

Landstede Groep maakt leerlingen bewust van hun verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid voor de leefomgeving, de natuur, jezelf, maar vooral ook

voor de medemens. Doordat Landstede Groep in kleine eenheden werkt, op veel plaatsen in de regio, wordt de rol voor gemeenschapsvorming in kleinere kernen concreet ingevuld. Door met het onderwijs dichtbij, in de woon- en leefomgeving van mensen aanwezig te zijn, is Landstede Groep vraaggericht, actief en betrokken aanwezig. Dit komt ook terug in de strategische beloftes. Hierbij wordt andere aandacht aan zinnige vorming. Op deze wijze trachten wij politieke en maatschappelijke impact te realiseren.

5.6 Horizontale verantwoording

Adequate aansturing en effectieve zeggenschap vragen om actuele managementinformatie en een sterke medezeggenschap als tegenkracht. Het vraagt daarnaast ook om een tijdige en correcte verantwoording. Die verantwoording vindt intern plaats naar de ondernemingsraden en (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, alsmede naar de Raad van Toezicht van Landstede Groep. Extern vindt die verantwoording enerzijds verticaal plaats naar het Ministerie van OCW en naar de Inspectie en anderzijds horizontaal naar alle verschillende belanghebbende relaties, partners en groepen. Er is een grote diversiteit en veelheid aan belanghebbenden. Het is van groot belang de dialoog met hen open en met regelmaat te voeren, om zo alert strategische doelen actueel bij te kunnen stellen. Hierbij wordt gewerkt met een Raad van Inzicht, die in 2021 is hernieuwd met leden vanuit verschillende regio's en uit diverse bedrijven, overheden, (onderwijs)instellingen of als ouder. De Raad van Inzicht heeft voor ons een functie van een kritische vriend en vertegenwoordigen onze stakeholders. De voornaamste belanghebbenden zijn de volgende stakeholders: leerlingen, ouders, ministerie van OCW, gemeenten, scholen, bedrijven en medewerkers.

Leerlingen en hun ouders, vormen de kern waar onderwijs om draait. Zij vormen de grootste categorie belanghebbenden van alle onderwijsstichtingen onder Landstede Groep. Deze belanghebbendengroep vormt de basis om didactische vernieuwing te initiëren, de pedagogische taak vorm te geven en om leerwegen en opleidingen te ontwikkelen en aan te bieden.

Met ouders van leerlingen in het voortgezet onderwijs is contact via de ouderraden/-panels van de verschillende scholen. Verder zijn ouders en leerlingen in het voortgezet onderwijs vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad.

Voor iedere leerling ontvangen de onderwijsstichtingen onder Landstede Groep bekostiging. Met dit publieke geld wordt integer en verantwoord omgegaan. De budgetten worden volledig ingezet voor het onderwijs en de continuïteit van de schoolorganisatie. Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de inspectie van het onderwijs ieder onderwijsbestuur. Deze heeft in 2019 plaatsgevonden.

De conclusie die getrokken kon worden door de onderwijsinspectie is dat zowel het middelbaar beroepsonderwijs als het voortgezet onderwijs van goede kwaliteit is en dat de financiën op orde zijn. Het Agnieten College Nieuwleusen kreeg in 2022 het predicaat 'excellent', hetgeen mag worden gezien als een bijzonder goed resultaat. In 2023 zal de inspectie opnieuw langskomen om een uitgebreid onderzoek vorm te geven.

Als men kijkt naar het toeleverend onderwijs binnen Landstede Groep, dan kan men stellen dat het hierbij gaat om alle basisscholen uit de diverse gemeenten en regio's waarvan leerlingen instromen, zowel regulier als speciaal basisonderwijs. Ook stromen leerlingen in van ander voortgezet onderwijs, vanwege het programma-aanbod van Landstede Groep.

Leerlingen met een mbo- of havodiploma of een overgangsbewijs naar havo-4 stromen (deels) het mbo in. Daarbij zijn ook leerlingen van andere mbo-scholen, van scholen voor voortgezet speciaal onderwijs of van andere eenheden van Landstede Groep.

Medewerker

De belangen van medewerkers zijn vastgelegd in de cao vo. Aanvullend is er centraal HRD-beleid en

eenheid-gebonden HRD-beleid. Landstede Groep spant zich in om de ontwikkeling, de gezondheid en het welbevinden van haar medewerkers zo goed mogelijk te dienen.

Dit gebeurt onder andere door de resultaten van de jaarlijkse gesprekkencyclus en door de uitkomsten van het Medewerkeronderzoek te verwerken in het uitvoeringsprogramma en de teamplannen van de eenheid.

Klachtenafhandeling

Gestreefd wordt problemen eerst onderling, met de direct betrokkenen, op te lossen. Leidt dit niet tot een voor partijen bevredigend resultaat dan kan het ongenoegen formeel als klacht gemeld worden bij de externe klachtencommissie, conform het klachtenreglement

Toewijzen van middelen naar schoolniveau

De ontvangen rijksbijdragen worden binnen de stichting verdeeld naar de scholen. Hierbij worden de middelen op basis van het aantal leerlingen toegewezen naar schoolniveau gebaseerd op de bekostigingsregels vanuit het ministerie van OCW. Een aantal posten wordt op stichtingsniveau geregistreerd, deze posten stijgen boven de scholen uit. Het gaat hier om uitgaven met betrekking tot de centraal binnen Landstede Groep ondersteunende diensten, huisvesting, centrale personeelskosten, en ook reserveringen voor calamiteiten en innovaties die, onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, beschikbaar zijn voor de scholen binnen de stichting. De centrale personeelskosten betreffen senioren-, ouderschaps-, zwangerschaps- en langdurig ziekteverlof. Deze kosten worden centraal verantwoord zodat de school budgettaire ruimte heeft voor vervanging.



6 Inleiding op financiële cijfers

6.1 Toelichting uitkomsten

Exploitatieresultaat

Het resultaat 2022 is uitgekomen op een positief exploitatiesaldo van € 1.879K. Dit resultaat is positief beïnvloed ad € 1.044K door de ontvangen middelen inzake de collectieve werkdrukmiddelen en professionalisering. Deze middelen zijn in 2022 nog niet ingezet. Gezien het moment van bekend worden van het onderwijsakkoord bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 kon hier niet meer naar gehandeld worden bij de formatie planning en jaartaken voor dit schooljaar. Daarnaast is het resultaat beïnvloed door een hogere besteding van NPO-middelen dan de ontvangen en te verantwoorden bijdragen vanuit de regelingen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Zonder deze effecten komen de resultaten uit op positief € 984K. Ruim hoger dan het begrote resultaat van circa € 83K.

Naast de effecten van de CAO-verhoging per 1 juli 2022, de loon- en prijsbijstelling van de rijksbijdragen, de extra ontvangen rijksbijdragen voor individuele werkdrukmiddelen is het exploitatieresultaat onder andere positief beïnvloed door niet ingezette innovatiemiddelen en calamiteitenreserve (gezaamenlijk € 263K) en een nabetaling van het SWV VO IJssel-Vecht vanuit het resultaat 2021 (€ 113K).

Staat van baten en lasten				
In € 1.000		Realisatie	Begroting	Realisatie
		2022	2022	2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	47.133	44.669	45.812
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	755	732	670
3.5	Overige baten	1.076	849	674
Totaal baten		48.964	46.250	47.156
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	37.689	36.225	35.373
4.2	Afschrijvingen	1.207	1.272	1.174
4.3	Huisvestingslasten	2.076	2.208	2.077
4.4	Overige lasten	5.760	5.631	5.085
Totaal lasten		46.732	45.336	43.709
Saldo baten en lasten		2.232	914	3.447
6	Financiële baten en lasten	-353	-415	-414
Totaal resultaat		1.879	499	3.033

Resultaat bestemming

In € 1.000		Realisatie	Budget	Realisatie
		2022	2022	2021
Resultaat boekjaar		1.879	499	3.033
Vrijval:	Bestemmingsreserve publiek NPO	149	-416	-2.928
Dotatie:	Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen plus	-1.044		0
Resultaat boekjaar exclusief effect NPO en werkdrukmiddelen		984	83	105
Dotatie:	Bestemmingsreserve publiek Overige	0		399
Dotatie: Algemene reserve		984	83	504

Het positieve resultaat draagt bij aan de verdere verbetering van de belangrijkste financiële kengetallen van de stichting zoals liquiditeit en solvabiliteit. Voor een verdere toelichting op de verschillen wordt verwezen naar de paragraaf 'Baten en lasten met toelichting' in hoofdstuk 8.4.

Balans

Het balanstotaal is met € 1,8 mln. toegenomen tot € 33,5 mln. Vooral het gevolg van het positieve resultaat 2022 ad € 1,9 mln. De balans vertoont verder geen bijzondere mutaties, ondanks de terugbetaling aan de gemeente Zwolle inzake de vooruitontvangen huisvestingssubsidie ad € 1,4 mln. als gevolg van het in 2020 beëindigen van het gebruik van de locatie Wilhelminastraat 93 voor de Internationale School Zwolle/Orfeo. De verwachte daling van de financiering vanuit de kortlopende schulden is als gevolg van diverse factoren opgevangen.

Balans		Realisatie	Realisatie
In € 1.000	na resultaatbestemming	31-12-2022	31-12-2021
1.	Activa		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	15.914	16.243
	Vaste Activa totaal	15.914	16.243
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	1.924	1.143
1.2.4	Liquide middelen	15.693	14.328
	Vlottende Activa totaal	17.617	15.471
	Activa totaal	33.531	31.714
2.	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	14.867	12.988
2.2	Voorzieningen	2.557	2.434
2.3	Langlopende schulden	9.899	10.157
2.4	Kortlopende schulden	6.208	6.135
	Passiva totaal	33.531	31.714

Voor de verdere toelichting van de balans per 31 december 2022 en de vergelijkende cijfers wordt verwezen naar hoofdstuk 8.4 paragraaf 'Balansposten met toelichting'.

Eigen vermogen

De vermogenspositie is in 2022 versterkt door het positieve resultaat ad € 1,9 mln. wat voornamelijk gevolg is van de collectieve werkdrukmiddelen. Hierdoor bedraagt het eigen vermogen per 31 december 2022 € 14,9 mln., wat neerkomt op een solvabiliteit van 44,3%. De solvabiliteit 2 (gebaseerd op het eigen vermogen inclusief de voorzieningen ten opzichte van het balanstotaal) komt uit op 52,0% en daarmee boven de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie van 30% van het balanstotaal.

De signaleringswaarde "Mogelijk bovenmatig eigen vermogen" komt uit op 0,88 (ultimo 2021: 0,78). Bij de stichting is (nog) geen sprake van een overschrijding ten opzichte van het normatief eigen vermogen.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald als volgt:

- 50% van de aanschafwaarde gebouwen x indexeringsfactor inflatie over 15 jaar (thans 1,27);
- Boekwaarde overige materiële vaste activa;
- Algemene buffer op basis van 5% van de totale baten bij totale baten > € 12 mln. Bij totale baten < € 3 mln. is algemene buffer € 0,3 mln. Tussen de € 3 mln. en € 12 mln. aflopend van 10% tot 5%.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve NPO

Conform het advies van de VO-Raad is ultimo 2021 via de resultaatbestemming, voor het nog niet bestede deel van de reeds ontvangen en in de exploitatie verantwoorde NPO-middelen, een bestemmingsreserve gevormd. In 2022 is dit gecontinueerd waarbij het verschil tussen de ontvangen NPO-middelen en de bestede NPO-middelen op de bestemmingsreserve zijn gemuteerd. In 2022 is € 2.380K ontvangen en € 2.512K besteed, per saldo een vrijval van 132K. Daarnaast is uit de resterende IOP-EHK middelen een bedrag van € 17K besteed.

Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen plus

In 2022 zijn door de rijksoverheid vanuit het onderwijsakkoord “Samen voor het beste onderwijs” middelen beschikbaar gesteld ten behoeve van het verlagen van de werkdruk en de professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening van het personeel. Hiervoor zijn in de cao VO medio 2022 bepalingen opgenomen aangaande de collectieve werkdrukmiddelen. Gezien het moment van bekend worden van het onderhandelaarsakkoord is het lastig dan wel onmogelijk gebleken deze middelen nog in 2022 te besteden. Om deze redenen is voor deze middelen een bestemmingsreserve gevormd, aangevuld met de eveneens ontvangen maar nog niet bestede middelen voor de professionalisering van het personeel.

Liquiditeit

De liquide middelen zijn in 2022 toegenomen met € 1,4 mln. Vooral het gevolg van het positieve resultaat. De positieve kasstroom uit operationele activiteiten bedraagt € 4,0 mln. (2021: € 4,5 mln.) en is ingezet voor de gedane investeringen in materiële vaste activa (€ 0,9 mln.) en aflossingen op de bestaande langlopende financieringen (€ 1,7 mln.) inclusief terugbetaling aan gemeente Zwolle inzake de vooruitontvangen huisvestingssubsidie. De liquiditeitsratio (current ratio) stijgt mede hierdoor van 2,52 naar 2,84. Dit is ruim boven de signaleringswaarde die de onderwijsinspectie hiervoor (0,75) hanteert voor onderwijsinstellingen met totale baten > € 12 mln.

6.2 Continuïteitsparagraaf

Op basis van de richtlijnen van het ministerie van OCW wordt in deze paragraaf invulling gegeven aan het te verwachten inzicht in de toekomst van de stichting. Hiertoe is de vastgestelde begroting 2023 en de meerjarenbegroting voor de jaren tot en met 2027 gebruikt als input voor de te rapporteren informatie.

Begroting 2023

De begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027 is in het najaar van 2022 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en vervolgens door het CvB vastgesteld. De cijfers van de begroting 2023 zijn opgenomen in de tabel van de continuïteitsparagraaf. In de begroting 2023 is rekening gehouden met extra inzet van personele lasten voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's waarvoor subsidie is ontvangen als gevolg van de COVID-19-pandemie. In 2023 worden niet bestede NPO-middelen via het exploitatieresultaat aan de bestemmingsreserve toegevoegd. Deze middelen worden in 2024 en 2025 besteed en in de desbetreffende jaren onttrokken aan de bestemmingsreserve. Op basis van de baten en lasten is het begrote resultaat voor de stichting € 904K. In het positieve resultaat is rekening gehouden met aanvullende baten i.h.k.v. NPO (€ 887K). Dit betreffen NPO-middelen die in 2023 ontvangen worden en in de resultaatverdeling toegevoegd worden aan de bestemmingsreserve. Zonder deze aanvullende baten bedraagt het begrote resultaat voor de stichting € 18K.

Meerjarenbegroting 2023-2027

De meerjarenbegroting 2023-2027 is onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur opgesteld. De uitwerking is voorgelegd aan de medezeggenschap, waarna de meerjarenbegroting is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Voor een groot gedeelte zijn de ontwikkelingen van de baten afhankelijk van politieke besluitvorming. Het is van belang beleid continu af te stemmen op politieke besluitvorming. Daarnaast is het essentieel om beleid toe te snijden op verwachte ontwikkelingen in leerlingenaantallen, personeelsverloop, huisvestingssituaties. Beleid aangaande investeringswensen, financieringsmogelijkheden, schoolplannen en strategienota dienen eveneens structureel te worden overwogen.

De meerjarenbegroting is opgesteld op basis van de exploitatiebegroting rekening houdend met de toekomstige ontwikkeling van de leerlingaantallen, ontwikkeling in bekostiging en de keuzes van het College van Bestuur inzake het integraal huisvestingsplan (IHP) en het opgestelde meerjarig onderhoudsplan (MJOP). Door Concern Control is een leerlingenprognose berekend betreffende de jaren 2023-2027.

De stichting heeft in 2023 een positief exploitatieresultaat met name als gevolg van meer te ontvangen dan te besteden NPO-middelen. En in 2024 en 2025 naar verwachting een negatief exploitatieresultaat als gevolg van besteding van NPO gelden vanuit de bestemmingsreserve. In 2021 en 2022 zijn meer NPO-gelden ontvangen dan besteed kon worden. Hiervoor is een reserve aangelegd en de NPO-bestedingen van 2024 en 2025 worden uit de reserve gefinancierd. Als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging wordt vanaf 2022 een overgangsbekostiging ontvangen. Deze overgangsbekostiging wordt in de jaren 2023 t/m 2026 stapsgewijs afgebouwd. Het negatieve effect van deze afbouw is 0,1% in 2023 tot 0,4% in 2026. De afschrijvingslasten nemen toe door een toename van de investeringen. De verwachte stijging van het aantal leerlingen heeft op korte termijn een negatief effect op het exploitatieresultaat. Dit komt omdat de groei van het aantal leerlingen moet worden voorgefinancierd (aangezien de bekostiging is gebaseerd op t-1).

Betreffende de ontwikkeling in het aantal leerlingen wordt een stijging van 8% verwacht van 2022 tot 2027. De personele lasten zijn doorerekend uitgaande van het te verwachten verloop van de leerlingaantallen en de benodigde behoefte op basis van intern vastgestelde normen ten opzichte hiervan voor het onderwijzend personeel alsmede de ondersteunende taken.

Continuïteit, kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Aantal leerlingen, studenten en deelnemers	4.423	4.367	4.367	4.525	4.628	4.693	4.718
Personele bezetting, vast en tijdelijk							
Bestuur / management (fte)	2	1	3	3	3	3	3
Personeel primair proces (fte)	293	300	286	296	297	290	293
<i>Uitsplitsing ondersteunend personeel</i>							
Indirect onderwijsondersteunend personeel (fte)	36	41	34	34	35	36	36
Direct onderwijsondersteunend personeel (fte)	30	40	31	31	32	33	33
Ondersteunend personeel (fte)	66	81	65	65	67	69	69
Totale personele bezetting (fte)	361	382	354	365	367	362	366

De verantwoorde fte's van de personele bezetting zijn gemiddeld in het jaar en inclusief de in- en uit detachering van de medewerkers binnen de onderwijsinstellingen en Stichting Bestuur Landstede Groep van de Landstede Groep. Dit is in overeenstemming met de verantwoorde personeelskosten.

In de meerjarenbegroting is onder andere met de volgende risico's rekening gehouden.

Categorie	Risico	Samenvatting	Kans	Impact
ICT	Investeren in ICT, mogelijk worden niet alle toekomstige investeringen voorzien	Het is van belang om ICT te verbeteren voor aantrekkelijkheid/kwaliteit van het onderwijs, om mee te kunnen blijven gaan met onderwijsvernieuwingen/afstandsleren/bieden van eigentijds onderwijs.	midden	midden
Personeel	Onvoldoende flexibele schil bij krimp aantal leerlingen	Bij aanhoudende daling van het aantal leerlingen, kan de flexibele schil ontoereikend zijn om krimp van personeel op te kunnen vangen.	midden	hoog
Personeel	Onvoldoende mogelijkheden om bekwaam personeel aan te trekken.	Een onverwachte stijging van leerlingenaantallen kan resulteren in het onvoldoende kunnen aantrekken van bekwaam personeel. Hierdoor ontstaat een kans dat duurder ingehuurd personeel moet worden aangetrokken.	midden	midden
Personeel	Bekostiging van onderwijs beweegt niet gelijkmatig mee met kosten van onderwijs	Een onverwachte stijging van leerlingenaantallen kan zorgen voor negatief exploitatieresultaat op korte termijn doordat de bekostiging vertraagd meebeweegt met de leerlingenaantallen.	midden	hoog
Personeel	Kosten ondersteunend en directiepersoneel beweegt onvoldoende mee met de daling van het leerlingenaantal	Een onverwachte daling in leerlingenaantallen kan zorgen voor een negatief exploitatieresultaat doordat de benodigde hoeveelheid werk niet evenredig meebeweegt met het leerlingenaantal, zoals kosten ondersteunend en directiepersoneel.	midden	midden
Projecten	Terugbetalen geoormerkte subsidies	Indien geoormerkte subsidies onvoldoende worden verantwoord door onvoldoende projectmatige aanpak van subsidies en goede koppeling (mensen, middelen en doelen) ontstaat een risico tot terugbetalingsverplichting.	hoog	hoog
Demografie	Daling in leerlingen-/studentenaantal	Mogelijke daling in leerlingen-/studenten-daling door onvoorziene demografische ontwikkelingen. Hierdoor minder Rijksbijdrage i.c.m. gelijkblijvende kosten, bijv. personeelskosten.	midden	midden
Huisvesting	Vaste kosten bewegen onvoldoende mee met de daling van het leerlingenaantal	Een onverwachte daling in leerlingenaantallen kan zorgen voor een negatief exploitatieresultaat doordat een aantal kostensoorten zoals huisvestingskosten en afschrijvingskosten niet evenredig meebeweegt met het leerlingenaantal.	midden	midden
Huisvesting	Onderhoudskosten worden hoger dan gepland	Er is na 2019 nog geen geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan beschikbaar ter verwerking in de meerjarenbegroting.	midden	hoog
Huisvesting	Er kan sprake zijn van een grotere stijging van energielasten dan is ingeschat	Door onvoorziene ontwikkelingen kunnen de energiekosten sterk fluctueren.	midden	midden
Huisvesting	Huisvestings-investeringen worden hoger dan verwacht	De investeringen uit het IHP zijn weergegeven op basis van prijspeil 01-01-2022. Er is door afdeling huisvesting facilitair een inschatting gemaakt betreffende jaarlijkse prijsontwikkeling.	midden	hoog

Categorie	Risico	Samenvatting	Kans	Impact
Huisvesting	Afschrijvingskosten worden hoger dan verwacht nadat de definitieve afschrijvingspercentages per component van de huisvestings-investeringen zijn ingevuld	Er is een globale inschatting opgesteld betreffende de afschrijvingskosten per component en de weging per component.	hoog	hoog
Beleid	Personele kosten bewegen onvoldoende mee met afloop van projectsubsidies	Personeel met een vaste aanstelling is gedeeltelijk verwerkt onder NPO en STO-verantwoording in de begroting 2023.	midden	midden
Beleid	Concurrentie met naburige schoolorganisaties	Indien de school minder aantrekkelijk wordt dan naburige scholen, kan dat leiden tot onverwachte daling van leerlingenaantallen.	midden	midden
Beleid	Ontbreken van plannen voor onderwijsvernieuwing op lange termijn.	Indien plannen voor onderwijsvernieuwing op lange termijn onvoldoende in beeld zijn, kan dat resulteren in onverwachte kosten en investeringen.	midden	midden
Financiële baten en lasten	stijging kosten financieringsrente	Rentepercentage van voorgenomen toekomstige leningen kunnen hoger worden dan momenteel is ingeschat.	midden	hoog

De goedgekeurde en vastgestelde meerjarenbegroting geeft de volgende financiële uitkomsten.

Continuïteit, raming staat baten en lasten		Realisatie	Realisatie	Begroting	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
in 1.000		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3. Baten								
3.1	Rijksbijdragen	45.812	47.133	45.475	42.873	44.381	45.348	45.985
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	670	755	759	759	787	805	816
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	0	0	0	0	0	0
3.4	Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0	0
3.5	Overige baten	674	1.076	870	870	902	922	935
Totaal baten		47.156	48.964	47.104	44.502	46.070	47.075	47.737
4. Lasten								
4.1	Personeelslasten	35.373	37.689	36.162	37.195	37.416	36.847	37.134
4.2	Afschrijvingen	1.175	1.207	1.251	1.344	1.477	1.714	1.526
4.3	Huisvestingslasten	2.077	2.076	2.483	2.502	2.540	2.564	2.577
4.4	Overige lasten	5.084	5.760	5.899	6.023	6.101	6.081	6.136
Totaal lasten		43.709	46.732	45.795	47.063	47.534	47.206	47.373
Saldo baten en lasten		3.447	2.232	1.309	-2.561	-1.464	-131	363
5.	Gerealiseerde herwaardering							
6.	Financiële baten en lasten	-414	-353	-405	-394	-385	-373	-363
8.	Resultaat deelnemingen							
Buitengewoon resultaat								
Totaal resultaat		3.033	1.879	904	-2.955	-1.849	-504	1
Continuïteit, Balans		Realisatie	Realisatie	Begroting	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
in 1.000		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Activa								
1.1 Vaste Activa								
1.1.2	Materiële vaste activa	16.243	15.914	17.394	17.506	19.353	18.796	18.439
1.1.3	Financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Vaste Activa totaal		16.243	15.914	17.394	17.506	19.353	18.796	18.439
1.2 Vlottende Activa								
1.2.2	Vorderingen	1.143	1.924	1.074	1.074	1.074	1.074	1.074
1.2.4	Liquide middelen	14.328	15.693	13.940	10.614	6.650	6.424	6.492
Vlottende Activa totaal		15.471	17.617	15.014	11.689	7.725	7.499	7.566
Activa totaal		31.714	33.531	32.408	29.195	27.078	26.295	26.005
Passiva								
	Algemene reserve	10.061	11.044	11.438	10.746	10.250	9.746	9.746
	Bestemmingsreserve NPO middelen	2.928	3.823	3.615	1.352			
2.1	Eigen vermogen	12.988	14.867	15.053	12.098	10.250	9.746	9.746
2.2	Voorzieningen	2.434	2.557	2.475	2.475	2.475	2.475	2.475
2.3	Langlopende schulden	10.157	9.899	9.660	9.401	9.133	8.854	8.563
2.4	Kortlopende schulden	6.134	6.208	5.220	5.220	5.220	5.220	5.220
Passiva totaal		31.714	33.531	32.408	29.195	27.078	26.295	26.005

De materiële vaste activa stijgen door een toename van investeringen in voornamelijk gebouwen (duurzaamheid) en inventaris. De ontwikkelingen van de materiële vaste activa zijn het gevolg van de reguliere afschrijvingen, de investeringsplannen met betrekking tot huisvesting van de onderwijslocaties gebaseerd op het IHP en het MJOP. De toename van de afschrijvingslasten is het gevolg van de investeringen vanuit het IHP en MJOP. De rentelasten dalen in lijn met de aflossingen op de externe financiering. Deze financieringen zijn aangegaan voor de locaties waar sprake is van doordecentralisatie van de huisvesting. Mede door aflossingen, investeringen in duurzaamheid en besteding van de reeds in 2021 en 2022 ontvangen NPO-middelen is een daling van liquide middelen zichtbaar. Door de inzet van deze NPO-middelen in de jaren na 2022 zal de gevormde bestemmingsreserve NPO via de resultaatbestemming vrijvallen. De hoogte van de voorzieningen wordt de komende jaren op een gelijk niveau geprognosticeerd. De signaleringswaarden van de onderwijsinspectie vormen voor de ontwikkeling van de ratio's de basis. Uitgaande van een minimum liquiditeitsratio van 0,75 is in de jaren tot en met 2027 geen aanvullende financiering benodigd. Ultimo 2027 komt de liquiditeitsratio uit op 1,45. Deze bevindt zich daarmee ruim boven de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie van 0,75. Dit is ten opzichte van eind 2022 een daling. Het gevolg van de besteding van de reeds ontvangen NPO-middelen en de financiering van de uit te voeren investeringsplannen voor met name het groot onderhoud uit de eigen liquide middelen. Hoewel de aflossingen

op de externe financieringen de solvabiliteit verbeteren, is sprake van een daling van de solvabiliteit door met name een toename in investeringen en besteding van NPO-middelen. De solvabiliteit 2 bevindt zich tot 2027 op een stabiel niveau van ca 0,45 tot 0,50.

Signaleringswaarde voor het eigen vermogen

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde voor het eigen vermogen, genaamd "signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen". Ultimo 2022 bedraagt deze voor de stichting 0,88. De meerjarenbegroting laat zien dat de komende jaren de verhouding afneemt. Dit is het gevolg van de verdere investeringen met name meubilair, hardware computers en groot onderhoud, waardoor het normatieve eigen vermogen toeneemt. Vooral in 2025 wordt als gevolg van duurzaamheidsinvesteringen op basis van het meerjaren onderhoudsplan een grote investering voorzien. Ultimo 2027 wordt een verhouding geprognosticeerd van 0,41.

Een recapitulatie van de ontwikkeling van de belangrijkste (financiële) kengetallen over de periode 2021 tot en met 2027.

Continuïteit, Financiële kengetallen		Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Kengetallen financiële positie		norm						
Prognose basis, aantal leerlingen, deelnemers en studenten		4.423	4.367	4.367	4.525	4.628	4.693	4.718
Rentabiliteit 1 jaar		6,4%	3,8%	1,9%	-6,6%	-4,0%	-1,1%	0,0%
Rentabiliteit 2 jaar			5,1%	2,9%	-2,2%	-5,3%	-2,5%	-0,5%
Rentabiliteit 3 jaar				4,1%	-0,1%	-2,8%	-3,9%	-1,7%
Personeelslasten / Rijksbijdragen		77,2%	80,0%	79,5%	86,8%	84,3%	81,3%	80,8%
Personeelslasten / Totaal lasten plus financiële lasten		81,7%	81,3%	79,7%	79,7%	79,4%	78,7%	79,0%
Huisvestingsratio		6,0%	6,0%	6,8%	6,6%	6,7%	6,8%	6,5%
Liquiditeit (current ratio)		2,52	2,84	2,88	2,24	1,48	1,44	1,45
Liquiditeit (quick ratio)	0,75	2,52	2,84	2,88	2,24	1,48	1,44	1,45
Solvabiliteit I		0,41	0,44	0,46	0,41	0,38	0,37	0,37
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	0,30	0,49	0,52	0,54	0,50	0,47	0,46	0,47
Eigen vermogen t.o.v. signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen		0,78	0,88	0,74	0,58	0,44	0,42	0,41
Kengetallen overig								
Algemene reserve / Totaal baten plus financiële baten		21%	23%	24%	24%	22%	21%	21%
Voorzieningen / Totaal baten plus financiële baten		5%	5%	5%	6%	5%	5%	5%
Rijksbijdragen / Totaal baten plus financiële baten		97%	97%	97%	97%	97%	97%	97%
Overige overheidsbijdragen en -subsidies / Totaal baten plus financiële baten		1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Investerings huisvesting / Totaal baten plus financiële baten		2%	1%	4%	0%	5%	0%	0%
Investerings inventaris en apparatuur / Totaal baten plus financiële baten		2%	1%	2%	3%	3%	2%	2%
Netto werkkapitaal / Totaal baten plus financiële baten		20%	23%	21%	15%	5%	5%	5%

Deel 2: Verslag Raad van Toezicht



Leden Raad van Toezicht (v.l.n.r.): W. Boerma, F. Eefting, S. Terpstra, P. Bosma, J. van Zanen, A.J.M. de Winter, P.C. de Weerd – Nederhof (samenstelling t/m december 2022).

Missie en waarden

'Wij geloven dat de wereld beter en mooier wordt als mensen hun talenten ontwikkelen en anderen helpen dat ook te doen'. Dat is de missie van Landstede Groep. De Raad van Toezicht verbindt zich van harte aan die missie en probeert in de wijze waarop zij toezicht houdt, dat steeds voor ogen te hebben. Dat maken we onder meer concreet door aan het begin van onze vergaderingen, bij toerbeurt, iets te vertellen over ons eigen leven in het perspectief van deze missie. Daardoor leren we elkaar beter kennen in wat ons drijft en helpt het ons in onze samenwerking als Raad van Toezicht onderling en samen met het College van Bestuur. En aan het einde van onze vergaderingen richten we ons in onze evaluatie op vier vragen die ons opnieuw daarbij bepalen. Wat is de betekenis van wat we gedaan hebben voor de leerlingen en voor de medewerkers? Zijn we met respect voor elkaars rollen en verantwoordelijkheden met elkaar in gesprek geweest? Is er aanleiding terug te komen op iets wat gebeurd is? Heeft onze vergadering, de wijze waarop we met elkaar en met het College van Bestuur hebben gesproken bijgedragen aan het realiseren van onze waarden?

Betrokken en ontmoeting

De Raad van Toezicht wil haar taak uitoefenen binnen de kaders die daarvoor gegeven zijn, met name de landelijk vastgestelde Governance Codes (mbo-raad, vo-raad, VTOI-NVTK, Code Goed Bestuur) en steeds in verbinding met de organisatie. En natuurlijk met het meerjaren beleidsplan als uitgangspunt. Hoewel Landstede Groep een grote organisatie is, investeren we bewust en veel in dat contact. Elk jaar spreken we als voltallige Raad van Toezicht, rond een thema, met de verschillende directies en met de medezeggenschapsorganen. Ons overleg met de directies vond in april 2022 plaats waarbij we een dagdeel te gast waren in de beide directieberaden. Tussen de middag spraken we met de directies van de Service Organisatie & Bestuursdienst. Van deze dag hebben we geleerd dat we deze ontmoetingen de volgende keer beter en samen willen voorbereiden en de verwachtingen meer op elkaar willen afstemmen. Met de leden van de medezeggenschapsorganen kwamen we in november samen rond het thema duurzaamheid in het vormgeven van onderwijs. Enerzijds kwamen de gevolgen van de beperkingen tijdens de Coronapandemie voorbij, anderzijds ook de lessen die deze periode ons leerden. Inhoudelijk waren het mooie en waardevolle gesprekken. Het is wel goed om samen met de medezeggenschap te bezien of deze vorm, die we nu een aantal jaren hebben

gekozen, voldoende duurzaam is.

Daarnaast bezoeken we elk jaar, meestal in tweetallen, op locatie de directies en op een ander moment de medezeggenschap van elke school en van de SO & BD. Deze gesprekken vinden plaats buiten aanwezigheid van het College van Bestuur. Het is bijzonder en mooi te constateren dat in deze open gesprekken blijkt dat de onderwerpen die besproken worden ook onderwerp van gesprek zijn tussen de respectievelijk directies en het College van Bestuur en tussen medezeggenschap, directies en College van Bestuur. In 2022 hebben we een volgende stap gezet om het contact met de organisatie verder te intensiveren. Voor het eerst bezochten we voltallig een aantal scholen. We zagen leerlingen en medewerkers aan het werk en konden met hen spreken. Het bleek een goede aanvulling op de contacten die we al hadden. Ook uit deze mooie 'eerste keer' trokken we lessen voor een vervolg in 2023.

Om actuele en strategische onderwerpen goede aandacht te geven hebben Raad van Toezicht en College van Bestuur jaarlijks gezamenlijk themabijeenkomsten. In 2022 is er samen en onder begeleiding van onderwijsadviesbureau B&T verder doorgesproken over governance. Hoe richten wij ons toezicht zo in dat we de verschillende rollen helder en effectief in kunnen zetten en daarmee aan enerzijds onze maatschappelijke verantwoordelijkheid invulling geven en anderzijds van toegevoegde waarde zijn voor organisatie en bestuur. Het belang van dit thema is in de fase waarin we als Raad van Toezicht zitten extra belangrijk omdat de Raad de komende jaren door aftreden en aantreden van leden sterk zal vernieuwen en continuïteit in de wijze waarop toezicht wordt gehouden van groot belang is.

Uitgangspunten bij het toezicht

Bestuur en toezicht, en de verhouding daartussen, hebben we vastgelegd in het 'reglement College van Bestuur' en het 'reglement Raad van Toezicht'. Het integrale toezicht is met name gericht op het strategisch beleid (zoals verwoord in het meerjaren Strategisch beleidsplan), de begroting en de jaarrekening, en het functioneren, de ontwikkeling en de rechtspositie van de bestuurders. En dat alles in het perspectief van waar het bij Landstede Groep om gaat: het onderwijs! De leden van de Raad van Toezicht waken individueel en gezamenlijk voor hun onafhankelijke positie als toezichthouder en zijn daarop aanspreekbaar.

Het integrale toezicht ziet verder toe op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de besteding van de rijksbijdrage. Dit hebben we met name gedaan door de beoordeling van de voorgenomen

besteding zoals deze is opgenomen in de begrotingen en in de meerjarenprognoses. Wij toetsen op hoofdlijnen of de begrotingen inclusief investeringen, de meerjarenprognoses en het integraal huisvestingsplan in lijn liggen met het strategisch plan. Daarnaast beoordeelt de Raad van Toezicht of de ratio's en kengetallen in lijn liggen met de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs en de kengetallen van andere organisaties in de sector.

Cruciaal voor het kunnen houden van toezicht is tijdige, toegankelijke en betrouwbare informatie. Dit is nagenoeg volledig ook de informatie die de organisatie zelf nodig heeft om te sturen. Raad van Toezicht en College van Bestuur hebben met elkaar afgesproken dat er, indien ook maar enigszins mogelijk, geen informatie uitsluitend ten behoeve van de Raad van Toezicht wordt gegenereerd. Er zijn in 2022 opnieuw goede stappen gezet in het optimaliseren van de informatieverstrekking. In de voorbereiding van de agenda door de agendacommissie en het College van Bestuur is er meer aandacht voor de vraag welke stukken ter tafel dienen te komen en wat de vragen zijn die aan de orde moeten komen. De kwaliteit van de opleggers is dit jaar verder verbeterd. In de T-rapportage krijgt de feitelijke informatie een steeds beleidsrijkere duiding door het College van Bestuur. Deze duiding is het aangrijpingspunt voor de dialoog tussen de Raad van Toezicht en het College van bestuur. De optimalisering van de informatieverstrekking is een continu proces waarbij we in 2022 met succes stappen hebben gezet om meer te focussen op de bestuurlijke hantering van de onderwerpen die we bespreken. In 2022 heeft de Raad van Toezicht, na een aanbestedingsprocedure, in Van Ree Accountants een nieuwe accountant gevonden.

Organisatie en samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit zeven leden. In het kader van het toezicht fungeert de Raad van Toezicht voor het bestuur afwisselend als verantwoordingsorgaan, als goedkeuringsorgaan voor bepaalde bestuursbesluiten, als adviseur en klankbord, als werkgever. De leden van de Raad van Toezicht brengen ervaringen in vanuit verschillende segmenten van de samenleving. De Raad van Toezicht kent een auditcommissie, een onderwijscommissie, een commissie personeel/identiteit/juridische zaken (PIJZ) en een remuneratiecommissie. De commissie PIJZ bestaat sinds dit jaar uit drie leden, de andere commissies uit twee leden. In de commissies worden zaken voorbereid en uitgediept. Hiervan wordt in de Raad van Toezicht verslag uitgebracht. De Raad van

Toezicht blijft als geheel verantwoordelijk. Gedurende het jaar werd duidelijk dat Petra de Weerd-Nederhof, door het aanvaarden van een andere hoofdfunctie in het zuiden van het land, haar lidmaatschap van de Raad van Toezicht niet langer hiermee kon combineren.

Op basis van het rooster van aftreden zou dat betekenen dat drie van de zeven leden per 1 januari 2023 aftredend zouden zijn (in plaats van 'slechts' twee). Om die reden is besloten per 1 januari 2023 twee vacatures te stellen. Eén met een onderwijs-profiel en één met een financieel-profiel. Dat betekent dat de Raad van Toezicht per 1 januari 2023 uit zes leden bestaat. In de eerste helft van 2023 zal de Raad van Toezicht zich beraden op haar samenstelling voor de komende jaren. Dat betreft zowel het aantal leden als ook de ervaringen die zij inbrengen. Gedurende deze periode kan de Raad van Toezicht nog een beroep blijven doen op Wieb Boerma, die aftredend is per 1 januari 2023. Hij zal dat doen vanuit de rol van adviseur van de Raad van Toezicht op een aantal vooraf vastgestelde onderwerpen.

Per 1 januari is naast Petra de Weerd-Nederhof, Ton de Winter aftredend. Er is in de tweede helft van 2022 een procedure gestart om twee nieuwe toezichthouders te zoeken; één met een financieel profiel en een met een (beroeps)onderwijsprofiel. Bij de vervulling van de beide vacatures heeft de Raad van Toezicht, zoals zij dat gewend is, deze transparant bekend gemaakt. Een extern bureau heeft de Raad van Toezicht geholpen bij deze procedure, waarin de medezeggenschap een actieve bijdrage heeft geleverd. Per 1 januari 2023 is in de vacature onderwijs benoemd de heer Ardin Mourik. Deze benoeming vond plaats op voordracht van de Medezeggenschap. Gezien het belang dat wordt gehecht aan diversiteit binnen de Raad van Toezicht is het nog niet gelukt een benoeming te doen in de andere vacature. De verwachting is dat er in het eerste kwartaal van 2023 een benoeming kan worden gedaan.

De Raad van Toezicht wordt in ieder geval samengesteld op basis van algemene toezichthoudende kwaliteiten, affiniteit met de doelstelling van Landstede Groep en met een spreiding van - en complementariteit in - deskundigheden, achtergronden, competenties en stijlen.

Vergaderfrequentie en onderwerpen ter goedkeuring

De Raad van Toezicht heeft in 2022 viermaal vergaderd. Conform de jaarcyclus zijn de (meerjaren)begroting, de jaarrekening en het (externe) jaarverslag behandeld. In aanwezigheid

van de accountant zijn jaarverslag en jaarrekening 2021 besproken en goedgekeurd.

Het spreekt voor zich dat in de besprekingen en ook tijdens de locatiebezoeken en de gesprekken met directies en medezeggenschap onderwerpen gerelateerd aan de naweeën van Covid-19 een belangrijke rol hebben gespeeld. Enerzijds vanuit het onderwijsperspectief, maar ook in relatie tot het welzijn van leerlingen en personeel. De Raad van Toezicht heeft grote waardering voor de inzet van alle betrokkenen om deze crises op schoolniveau het hoofd te bieden. Een groot aantal belangrijke strategische onderwerpen heeft in 2022 de aandacht gehad. Voorbeelden hiervan zijn nieuw-/verbouwplannen voor Beroepsonderwijs Harderwijk en voor het Ichthus College in Kampen. Op voorstel van het College van Bestuur zijn de verkenningen om te komen tot een andere juridische structuur die leidt tot vereenvoudiging van besluitvormingsprocessen, een jaar uitgesteld.

Rol als werkgever

De Raad van Toezicht is dankbaar voor de wijze waarop de heren Theo Rietkerk als voorzitter van het College van Bestuur, en de heer Tjeerd Biesterbosch als lid van het College van Bestuur in een mooie en complementaire samenwerking hun verantwoordelijkheid hebben genomen. De remuneratiecommissie heeft in 2022 naast het individuele jaarlijkse functioneringsgesprek, ook twee gesprekken gezamenlijk met het College van Bestuur gevoerd. De bedoeling daarvan was enerzijds om aan het begin van het jaar stil te staan bij de plannen en aan het einde van het jaar bij de realisatie ervan. Daarmee wilden we een scherper onderscheid realiseren tussen de gesprekken over doelrealisatie waarvoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid geldt en persoonlijk functioneren en ontwikkeling. Ter voorbereiding op de individuele functioneringsgesprekken hebben de leden van het College van Bestuur hun eigen feedback georganiseerd. De verslagen van al deze gesprekken zijn besproken in de vergadering van de Raad van Toezicht.

Bestuursleden vervullen geen toezichthoudende taken bij een andere onderwijsinstelling. Bij de aanstelling van een bestuurder wordt een inventarisatie gemaakt van eventuele nevenfuncties. Op basis daarvan wordt getoetst of formeel sprake is van onverenigbaarheid, dan wel of de Raad van Toezicht het samenlopen van hoofd- en nevenfuncties ongewenst vindt.

De WNT-bezoldiging van de bestuurders is in lijn met wet- en regelgeving en bij eventuele

overschrijding wordt hierop tijdig geacteerd. De bezoldiging wordt in de jaarrekening verantwoord. Rond de zomer ontvingen de Raad van Toezicht en een van de medezeggenschapsorganen een anonieme melding waarin de hoogte en de totstandkoming van de bezoldiging van de voorzitter van het College van Bestuur, onder meer in relatie tot zijn lidmaatschap van de Eerste Kamer ter discussie werd gesteld. In afstemming met de leden van het bewuste medezeggenschapsorgaan is geprobeerd in gesprek te komen met de melder. Daar is door deze, ondanks herhaalde uitnodigingen van onze kant, niet op ingegaan. Per mail is aan de melder toegelicht hoe – en op basis waarvan in de onderhavige situatie besluiten zijn genomen. De Raad van Toezicht heeft de Inspecteur voor het onderwijs geïnformeerd over deze melding.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht en nevenfuncties

De Raad van Toezicht heeft in haar jaarlijkse zelfevaluatie gesproken over de wijze waarop zij invulling geeft aan haar toezichthoudende verantwoordelijkheden. Dit is in 2022 gebeurd in bijeenkomst in aanwezigheid van het College van Bestuur onder leiding van twee externe begeleiders van onderwijsadviesbureau B&T. In deze bijeenkomst is gezamenlijk gezocht naar een rolvervulling en samenwerking die voldoet aan de bedoeling van intern toezicht en tegemoetkomt aan de wensen van de betrokkenen. Uiteindelijk gaat het om de vraag wat Landstede Groep nu en in de toekomst helpt.

Elders in dit jaarverslag worden hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht verantwoord. Jaarlijks wordt dit overzicht op actualiteit bezien. Bij aanstelling van een lid wordt getoetst of er mogelijk sprake is van onverenigbaarheid. Voor het aanvaarden van een nieuwe hoofd- of nevenfunctie overlegt het betreffende lid dit met de voorzitter van de Raad van Toezicht. In geval van twijfel vindt bespreking plaats in de vergadering van de Raad van Toezicht. Dat geldt ook als er sprake zou kunnen zijn van strijdige belangen. In voorkomende gevallen wordt aan 'de voorkant' verkend of dat dreigt of dat de schijn kan worden gewekt en wat dan de juiste oplossing is.

Deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is lid van de Vereniging van Toezichthouders Onderwijsinstellingen – Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in de Kinderopvang (VTOI-NVTK). Individuele leden hebben deelgenomen aan scholingsbijeenkomsten gericht op ethiek en governance, de werkgeversrol van de Raad van Toezicht, een masterclass voor toezichthouders van nu. Onze nieuwe toezichthouders volgden respectievelijk de filosofische denktraining Pathos & Logos van Overdenkwerk en het 'New Board Program' bij Nijenrode.

Vergoedingen toezichthouders

De Raad van Toezicht heeft in 2017 besloten de in de WNT beschikbare ruimte in de vergoedingsmogelijkheid voor de Raad van Toezicht vooralsnog niet volledig te gebruiken. Op basis van een analyse van de feitelijke werkbelasting in uren zijn vergoedingsbedragen ingevoerd voor Landstede Groep die op ca. 60% van de algemene norm liggen. Jaarlijks worden deze vergoedingen geïndexeerd. Deze werkwijze en de grondslagen ervan hebben we in 2022 geëvalueerd. Daarbij is met name gekeken naar de grote complexiteit van de organisatie, de verantwoordelijkheden en tijdsbelasting die het werk met zich meebrengt. Besloten is voor 2023 af te zien van de gebruikelijke indexatie en in plaats daarvan de vergoedingen aan te passen op basis van het procentuele verschil tussen de één na hoogste klasse en de hoogste klasse van de WNT zoals die binnen het onderwijs geldt. De vergoeding blijft daarmee ruim liggen onder het toegestane maximum op basis van de toepasselijke WNT. De verantwoording van de honorering van de leden van de Raad van Toezicht over 2022 is vermeld in de jaarrekening.

Zwolle, 31 december 2022.

Sam Terpstra (voorzitter)
Wieb Boerma
Peter Bosma
Fenna Eefting
Petra de Weerd- Nederhof
Ton de Winter
Jolanda van Zanen

Deel 3: Jaarrekening

8.1 Balans per 31 december 2022

Balans			
In € 1.000		Realisatie	Realisatie
na resultaatbestemming		31-12-2022	31-12-2021
1.	Activa		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	15.914	16.243
Vaste Activa totaal		15.914	16.243
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	1.924	1.143
1.2.4	Liquide middelen	15.693	14.328
Vlottende Activa totaal		17.617	15.471
Activa totaal		33.531	31.714
2.	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	14.867	12.988
2.2	Voorzieningen	2.557	2.434
2.3	Langlopende schulden	9.899	10.157
2.4	Kortlopende schulden	6.208	6.135
Passiva totaal		33.531	31.714

8.2 Staat van baten en lasten over 2022

Staat van baten en lasten				
In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	47.133	44.669	45.812
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	755	732	670
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0	0	0
3.4	Baten werk in opdracht van derden	0	0	0
3.5	Overige baten	1.076	849	674
Totaal baten		48.964	46.250	47.156
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	37.689	36.225	35.373
4.2	Afschrijvingen	1.207	1.272	1.174
4.3	Huisvestingslasten	2.076	2.208	2.077
4.4	Overige lasten	5.760	5.631	5.085
Totaal lasten		46.732	45.336	43.709
Saldo baten en lasten		2.232	914	3.447
5	Gerealiseerde herwaardering	0	0	0
6	Financiële baten en lasten	-353	-415	-414
Resultaat		1.879	499	3.033
7	Belastingen	0	0	0
8	Resultaat deelnemingen	0	0	0
Resultaat na belastingen		1.879	499	3.033
9	Resultaat aandeel van derden	0	0	0
Totaal resultaat		1.879	499	3.033

Resultaatbestemming

In € 1.000		Realisatie 2022	Budget 2022	Realisatie 2021
Resultaat boekjaar		1.879	499	3.033
Vrijval:	Bestemmingsreserve publiek NPO	149	-416	-2.928
Dotatie:	Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen plus	-1.044		0
Resultaat boekjaar exclusief effect NPO en werkdrukmiddelen		984	83	105
Dotatie:	Bestemmingsreserve publiek Overige	0		399
Dotatie: Algemene reserve		984	83	504

8.3 Kasstroomoverzicht over 2022

In € x 1.000		Realisatie 2022	Realisatie 2021
A. Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten	1)	2.232	3.447
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat			
Aanpassingen voor afschrijving	2)	1.207	1.174
Aanpassingen voor waardeveranderingen	3)	0	12
Toe- (af)name van voorzieningen	4)	123	200
Totaal aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat		1.330	1.386
Veranderingen in werkkapitaal			
Af- (toe)name van kortlopende vorderingen	5)	-733	120
Toe- (af)name van kortlopende schulden	6)	1.495	-48
Totaal Veranderingen in werkkapitaal		762	72
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		4.324	4.905
Ontvangen interest	7)	4	0
Betaalde interest	8)	-311	-415
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten		4.017	4.490
B. Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	9)	-948	-1.732
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-948	-1.732
C. Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	10)	-1.704	-285
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.704	-285
Mutatie liquide middelen		1.365	2.473

- 1) Volgens de staat van baten en lasten
- 2) Afschrijvingen conform verloopstaat materiële vaste activa (1.1.2)
- 3) Afboekingen activa conform verloopstaat materiële vaste activa (1.1.2)
- 4) Volgens verloopstaat voorzieningen (2.2, dotatie -/- vrijval)
- 5) Vlootende activa, mutatie vorderingen (1.2.2) exclusief te ontvangen interest
- 6) Kortlopende schulden (2.4), mutatie exclusief te betalen interest, schulden aan kredietinstellingen
- 7) Financiële baten (6.1), rekening houdend met mutatie te ontvangen interest (1.2.2.14)
- 8) Financiële lasten (6.2), rekening houdend met mutatie te betalen interest (2.4.18)
- 9) Verloopstaat materiële vaste activa (1.1.2), rekening houdend met nog niet betaalde investeringen ultimo en primo boekjaar
- 10) Verloopstaat langlopende schulden (2.3)

8.4 Toelichting op de jaarrekening 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Agnieten College/De Boog is een stichting met als activiteiten het geven van voortgezet onderwijs en maakt onderdeel uit van Landstede Groep met Stichting Bestuur Landstede Groep, statutair gevestigd te Zwolle (Rechterland 1, 8024 AH Zwolle, KvK-nummer 41025299), als groepshoofd.

Statutaire naam:	Stichting Agnieten College/De Boog
Statutaire zetel:	Zwolle
Bezoekadres hoofdvestiging:	Kamperweg 1, 8019 AV Zwolle
KvK nummer:	05074008
Activiteiten:	Het geven van voortgezet onderwijs

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op 31 december 2022.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is in euro's opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Valuta

De functionele valuta van de organisatie is euro. De jaarrekening wordt gepresenteerd in een veelvoud van 1.000 euro's.

Continuïteit

De huidige financiële positie en prognoses geven voldoende vertrouwen dat de toekomst van de instelling is gewaarborgd. Om deze reden is de jaarrekening opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten. Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs. De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen of gevormde voorziening wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer:

- Het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien; en
- De waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer:

- Het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen; en
- De omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een actief wordt niet langer in de balans opgenomen indien nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen tot een actief aan een derde zijn overgedragen. Een verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld van:

- Een vermeerdering van het economisch potentieel van een actief waarvan de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is; of
- Een vermindering van een verplichting; en
- De reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel heeft plaatsgevonden samenhangend met:

- Een vermindering van een actief; of
- Een vermeerdering van een verplichting; en
- Waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Baten uit hoofde van verleende diensten worden toegerekend naar rato van de tot dat moment verrichte dienstverlening als percentage van de totaal te verrichten dienstverlening.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management schattingen en veronderstellingen maakt en oordelen vormt die van invloed zijn op:

- De toepassing van grondslagen; en
- De gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen; en
- De daaruit voortvloeiende baten en lasten.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Economische gebruiksduur materiële vaste activa;
- Voorzieningen.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

De organisatie maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten (derivaten) en houdt geen handelsportefeuille aan.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Het (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten worden in de eerste opname meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd met de uitgangspunten:

- De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn;
- De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Verstrekte leningen en overige vorderingen

Verstrekte leningen en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De schulden zijn niet achtergesteld, tenzij anders vermeld. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden verantwoord onder de kortlopende schulden.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroomgenererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief of kasstroomgenererende eenheid geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief of kasstroomgenererende eenheid opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief of kasstroomgenererende eenheid zou zijn verantwoord.

Verliezen en eventuele baten als gevolg van terugname van gedane afwaarderingen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien:

- Objectieve aanwijzingen aanwezig zijn dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect hebben op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief; en
- Een betrouwbare schatting gemaakt kan worden van de verwachte toekomstige kasstromen.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten onder andere:

- Het niet nakomen van betalingsverplichtingen en achterstallige betaling door een debiteur;
- Herstructurering van een aan de stichting toekomend bedrag onder voorwaarden die de stichting anders niet zou hebben overwogen;
- Aanwijzingen dat een debiteur failliet zal gaan;
- Het verdwijnen van een actieve markt.

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen.

Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van de overige vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken.

Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering worden historische trends gebruikt met betrekking tot:

- De waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen;
- Het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt; en
- De hoogte van gemaakte verliezen.

De uitkomsten worden bijgesteld als de economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren.

Een bijzonder waardeverminderingsverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, verdisconteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting wordt niet gesaldeerd als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt.

Vergelijkende cijfers

Dit boekjaar zijn geen wijzigingen doorgevoerd in de vergelijkende cijfers.

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die het inzicht van het resultaat over 2022 en het vermogen per 31 december 2022 beïnvloeden dat deze in de jaarrekening verwerkt en/of nader toegelicht hadden moeten worden.

Toelichting per post

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen volgens de lineaire methode op basis van de gebruiksduur rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op terreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving. Investeringsubsidies worden in mindering gebracht op de materiële vaste activa.

Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

Binnen de categorie gebouwen en terreinen gelden de volgende afschrijvingspercentages:

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| - Gebouwen | 2,0% - 16,7%* |
| - Verbouwingen | 4,0% - 16,7% |
| - Terreinen | 0,0% |
| - Terrein inrichtingskosten | 4,0% |

* met betrekking tot de kosten van groot onderhoud is voor bestanddelen binnen de categorie gebouwen sprake van afschrijvingstermijnen variërend van 6 tot en met 50 jaar van toepassing.

Binnen de overige categorieën gelden de volgende afschrijvingspercentages:

- Hard- en software	12,5%	-25,0%
- Apparaten, machines en installaties	6,7%	- 12,5%
- Kantoorinventaris		10,0%
- Onderwijsinventaris		6,7%

Buiten gebruik gestelde activa en activa waarvoor reeds een verkoopovereenkomst is gesloten worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Inzake de in het boekjaar verantwoorde investeringen met betrekking tot de kosten van groot onderhoud wordt het vervangen bestanddeel (component) gedesinvesteerd. Indien het vervangen bestanddeel voorheen niet afzonderlijk onderkend is als bestanddeel van het betreffende actief wordt voor de bepaling van de boekwaarde van de desinvestering de kostprijs van de vervanging en de historische afschrijvingstermijn van het betreffende actief als uitgangspunt gehanteerd.

Ontvangen investeringssubsidies/-bijdragen worden verantwoord in mindering op de aanschaffingswaarde. Voor de investeringen waarvoor op basis van de specifieke subsidieregeling alleen gedurende de subsidieperiode de tijdsevenredige afschrijvingen verantwoord kunnen worden, wordt in afwijking hiervan de toegerekende subsidie verantwoord in de exploitatie ter dekking van de jaarlijkse afschrijvingslasten voor de looptijd van het project.

Financiële vaste activa

De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven bij Financiële instrumenten.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de herwaarderingsreserve, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan aan het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht wordt dit deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van:

- Een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting als gevolg van een gebeurtenis in het verleden; en
- Waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- Het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting uitstroom van middelen nodig is.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder Financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder Financiële instrumenten.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld wordt het nog niet bestede gedeelte als vooruitontvangen baten verantwoord. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden baten in de staat van baten en lasten verwerkt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft. Indien deze bijdragen een geoormerkt doel hebben worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden en bestedingen als baten verantwoord.

Ouderbijdragen

De ouderbijdragen worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij uitgegaan wordt dat de hiermee gepaard gaande activiteiten gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid. Onder 3.5.10 Overige baten worden de bijdragen voor (internationale) reizen verantwoord en de overige bijdragen onder 3.5.5 Ouderbijdragen (VO).

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht. Indien de personeelsbeloning nog niet zijn uitbetaald wordt als verplichting op de balans opgenomen. Te veel betaalde bedragen wordt als een overlopend actief verantwoord voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen.

Een voorziening wordt gevormd voor de lasten voortvloeiend uit toekomstige te betalen beloningen indien de verwachting is dat geen navenante arbeidsprestatie verricht meer zal gaan worden, bijvoorbeeld inzake de lasten in geval van doorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. De in de verslagperiode te verwerken pensioenlast is gelijk aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan of te veel is betaald, wordt hiervoor een verplichting respectievelijk vordering opgenomen.

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Het pensioen is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij het ABP. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord. De per 31 december 2022 van toepassing zijnde beleidsdekkingsgraad (gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen twaalf maanden) is bij het ABP 118,6% (31-12-2021: 102,8%). De vereiste dekkingsgraad is circa 126%, (afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven). Voor meer informatie zie www.abp.nl en dan specifiek terugblik 2022 "pensioenverhoging ondanks negatief beleggingsresultaat" van het ABP van 26 januari 2023 (<https://www.abp.nl/over-abp/actueel/nieuws/2023/januari/terugblik-2022>).

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) is de Beleidsregel toepassing WNT als normenkader gehanteerd bij het opmaken van deze jaarrekening.

Leasing

Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Balansposten met toelichting

1.1 Vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.1.2.5 Vaste bedrijfs- middelen in uitvoering en vooruitb. op mva	1.1.2 Totaal
In € 1.000						
Materiële vaste activa, verloop						
Stand aan het begin van de periode						
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs, begin	15.794	676	6.960	40	430	23.900
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen, begin	-3.908	-4	-3.734	-11	0	-7.657
Materiële vaste activa, begin	11.886	672	3.226	29	430	16.243
Verloop gedurende de periode						
Investerings	459	25	682	0	-288	878
Desinvesteringen	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	-580	-3	-614	-10	0	-1.207
Afschrijving op desinvesteringen	0	0	0	0	0	0
Mutatie gedurende de periode	-121	22	68	-10	-288	-329
Stand aan het einde van de periode						
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs, eind	16.253	701	7.642	40	142	24.778
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen, eind	-4.488	-7	-4.348	-21	0	-8.864
Materiële vaste activa, eind	11.765	694	3.294	19	142	15.914

Het saldo van de desinvesteringen is € 12K.

Einde boekjaar zijn volledig afgeschreven activa items verantwoord met een aanschafwaarde van € 1,5 mln. (31-12-2021: 1,1 mln.).

1.2 Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

In € 1.000	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	35	34
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	235	24
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	12	14
1.2.2.5 Vorderingen op andere deelnemingen	0	1
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	0	0
1.2.2.7 Vorderingen (ouders van) II / studenten / deelnemers / cursisten	27	22
1.2.2.8 Overige overheden	0	0
1.2.2.10 Overige vorderingen	172	185
1.2.2.11 Belastingen en premies sociale verzekeringen	0	0
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	1.383	850
1.2.2.13 Verstrekte voorschotten	12	4
1.2.2.14 Te ontvangen interest	48	0
1.2.2.15 Overlopende activa overige	2	11
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid	-2	-2
Totaal	1.924	1.143

De vorderingen op gemeenten en GR's (1.2.2.3) betreft vooral de in 2023 tot en met 2025 jaarlijks te ontvangen bijdrage van ad € 75K de Gemeente Zwolle inzake de tijdelijke huisvesting voor het Meander College ad € 225K.

Over de vorderingen van groepsmaatschappijen (1.2.2.4) wordt geen rente berekend. Deze rekening-courant posities worden periodiek afgerekend.

De vooruitbetaalde kosten (1.2.2.12) betreffen hoofdzakelijk kosten inzake lesmateriaal, schooljaar 2022-2023, die toegerekend worden aan de periode januari – juli 2023. Ultimo 2022 vallen deze hoger uit doordat reeds het gehele jaar is betaald. Daarnaast zijn deze gestegen door het uitbetalen van de individuele werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2022-2023 in december 2022 inclusief de periode januari-juli 2023 (€ 236K).

De te ontvangen interest (1.2.2.14) betreft het 4^e kwartaal inzake schatkistbankieren.

Behoudens de vordering op de gemeente Zwolle ad € 150K hebben alle vorderingen een looptijd < 1 jaar. Over de vorderingen wordt geen rente in rekening gebracht.

1.2.4 Liquide middelen

In € 1.000	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.1 Kasmiddelen	2	3
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	8	24
1.2.4.4 Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	15.683	14.301
Totaal	15.693	14.328

De liquide middelen staan ter vrije beschikking. De banken brengen vanaf het 4^e kwartaal 2022 over 1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen geen negatieve rente meer in rekening. De rentevergoeding is nog minimaal. Over 1.2.4.4 Rekening courant te goed Schatkistbankieren vergoedt het ministerie van financiën vanaf medio september 2022 weer interest. Tot dat moment werd geen rente in rekening gebracht.

Voor toelichting op de mutatie van de liquide middelen, zie hoofdstuk 8.3 Kasstroomoverzicht over 2022.

2.1 Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen is als volgt:

	2.1.1.1 Algemene reserve	2.1.1.2.A Bestemmings- reserve publiek NPO	2.1.1.2.B Bestemmings- reserve publiek werkdruk- middelen plus	2.1.1.2.C Bestemmings- reserve publiek overige	2.1.1.2 Bestemmings- reserve publiek totaal	2.1.1 Groeps- vermogen
In € 1.000						
Eigen vermogen, verloop						
Stand per 1 januari 2021	9.556	0	0	399	399	9.955
Resultaat 2021	504	2.928	0	-399	2.529	3.033
Overige mutaties 2021	0	0	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2022	10.060	2.928	0	0	2.928	12.988
Resultaat 2022	984	-149	1.044	0	895	1.879
Overige mutaties 2022	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2022	11.044	2.779	1.044	0	3.823	14.867

De signaleringswaarde “Mogelijk bovenmatig eigen vermogen” komt uit op 0,88 (31-12-2021: 0,78). Bij de stichting is geen sprake van een overschrijding ten opzichte van het normatief eigen vermogen.

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

Bestemmingsreserve NPO

Conform het advies van de VO-Raad is ultimo 2021 via de resultaatbestemming, voor het nog niet bestede deel van de reeds ontvangen en in de exploitatie verantwoorde NPO-middelen, een bestemmingsreserve gevormd. In 2022 is dit gecontinueerd waarbij het verschil tussen de ontvangen NPO-middelen en de bestede NPO-middelen op de bestemmingsreserve zijn gemuteerd. In 2022 is € 2.380K ontvangen en € 2.512K besteed, per saldo een vrijval van 132K. Daarnaast is uit de resterende IOP-EHK middelen een bedrag van € 17K besteed.

Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen plus

In 2022 zijn door de rijksoverheid vanuit het onderwijsakkoord “Samen voor het beste onderwijs” middelen beschikbaar gesteld ten behoeve van het verlagen van de werkdruk en de professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening van het personeel. Hiervoor zijn in de cao VO medio 2022 bepalingen opgenomen aangaande de collectieve werkdrukmiddelen. Gezien het moment van bekend worden van het onderhandelaarsakkoord is het lastig dan wel onmogelijk gebleken deze middelen nog in 2022 te besteden. Om deze redenen is voor deze middelen een bestemmingsreserve gevormd, aangevuld met de eveneens ontvangen maar nog niet bestede middelen voor de professionalisering van het personeel.

Voorstel resultaatbestemming:

Het resultaat van het verslagjaar wordt als volgt bestemd:

In € 1.000	2022
Resultaat boekjaar	1.879
Vrijval: Bestemmingsreserve publiek NPO	149
Dotatie: Bestemmingsreserve publiek werkdrukmiddelen plus	-1.044
Dotatie: Algemene reserve	984

Vooruitlopend op de vaststelling is het besluit reeds verwerkt in de jaarrekening.

2.2.1 Personele voorzieningen

Het verloop van de personele voorzieningen is als volgt:

In € 1.000	2.2.1.2 Verlofsparen en sabbatical	2.2.1.4 Jubileum- voorziening	2.2.1.5 Werkloosheids- bijdragen	2.2.1.6 Langdurig zieken	2.2.1 Totaal
Personele voorzieningen, verloop					
Voorzieningen, begin	1.314	854	41	225	2.434
Dotaties	322	2	0	369	693
Onttrekkingen	-216	-55	0	-277	-548
Vrijval	0	0	-22	0	-22
Overdracht	0	0	0	0	0
Oprenting en/of verandering disconteringsvoet	0	0	0	0	0
Voorzieningen, eind	1.420	801	19	317	2.557
Bedrag looptijd max 1 jaar	341	59	2	305	707
Bedrag looptijd > 1 jaar	1.079	742	17	12	1.850

Bij de bepaling van de personele voorzieningen is (tenzij anders vermeld) rekening gehouden met:

- een verwachte loonkostenstijging van 3,54% (31-12-2021: 3,44%) op basis van de verwachte gemiddelde salarisstijging (CAO + extra vanuit salaristreden en promotie;)
- interne blijfkansen;
- erkende prognoses voor de levensverwachting 2016-2021 (31-12-2021: 2015-2020);
- disconteringsvoet van 2,4% gebaseerd op rendement hoogwaardige ondernemingsobligaties met een looptijd > 10 jaar (31-12-2021: 1,0%).

2.2.1.2 Verlofsparen en sabbatical

Onder deze voorziening zijn voorzieningen getroffen voor verlofsparen en levensfasebewust personeelsbeleid voortvloeiend uit een cao-verplichting.

2.2.1.4 Jubileum voorzieningen

De voorziening jubilea betreft de contante waarde van de 25- en 40-jarige jubileumuitkeringen van het personeel.

2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen

De voorziening voor verwachte werkloosheidsbijdragen is gebaseerd op de lopende WW en BWW-uitkeringen per einde boekjaar welke voor rekening zijn van de stichting, waarbij rekening wordt gehouden met een verwachting van herintreden in het arbeidsproces op basis van leeftijdscategorieën.

Bij de berekening wordt rekening gehouden met een verwachte loonkostenstijging van 2,22%, dit is exclusief effect extra vanuit salaristreden en promotie.

Op basis van de gemiddelde looptijd (< 5 jaar) is een disconteringsvoet gehanteerd van 2,4% (31-12-2021: 0,3%).

2.2.1.6 Langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken betreffen de verwachte loonkosten tot moment voor medewerkers die > 42 weken ziek zijn voor meer dan 50% van het dienstverband en naar verwachting niet meer zullen re-integreren bij de huidige werkgever. De voorziening bedraagt de loonkosten vanaf balansdatum tot en met de verwachte datum van aanvang van de uitkering van het UWV inclusief de te betalen transitievergoeding bij einde dienstverband van de medewerkers als gevolg deze langdurige arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is een voorziening getroffen voor de lasten voortvloeiende uit het eigen risico dragerschap inzake de Ziektewet inzake de lopende gevallen per jaareinde.

Gezien de korte looptijd wordt bij de berekening geen rekening gehouden met een te verwachten loonkostenstijging, blijf- en overlevingskansen en wordt de voorziening nominaal berekend.

2.3 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	2.3.3	2.3.5	2.3.6	2.3
	Schulden aan kredietinstellingen	Schulden aan Ministerie van Financiën	Schulden aan gemeenten en GRn	Totaal
In € 1.000				
Langlopende schulden, verloop				
Stand langlopend deel, begin	2.881	7.276	0	10.157
Stand kortlopend deel, begin	91	157	1.456	1.704
Langlopende schulden, begin	2.972	7.433	1.456	11.861
Aangegane leningen in de verslagperiode	0	0	0	0
Aflossing in de verslagperiode	-91	-157	-1.456	-1.704
Stand aan het einde van de periode	2.881	7.276	0	10.157
Stand kortlopend deel, eind	95	163	0	258
Stand langlopend deel, eind	2.786	7.113	0	9.899
Bedrag looptijd vanaf 1 tot en met 5 jaar	421	718	0	1.139
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	2.365	6.395	0	8.760

2.3.3 Langlopende schuld aan kredietinstellingen

	Schuld langlopend begin	Schuld kortlopend begin	Schuld begin	Aangegane lening deze periode	Aflossing en overboeking naar kort	Schuld eind	Schuld kortlopend eind	Schuld langlopend eind	Bedrag 1-5 jaar	Bedrag > 5 jaar	Rente %	Rente % vast/variabel	Einddatum looptijd	Renterisico afgedekt j/n
In € 1.000														
Langlopende schuld aan Kredietinstellingen, verloop														
BNG 40.105566	2.881	91	2.972		-91	2.881	95	2.786	421	2.365	4,11%	vast	1-12-2042	nee
Totaal	2.881	91	2.972	0	-91	2.881	95	2.786	421	2.365				

Voor de lening inzake locatie Wezep (BNG 40.105566) staat gemeente Oldebroek garant.

2.3.5 Langlopende schuld aan Ministerie van Financiën

	Schuld langlopend begin	Schuld kortlopend begin	Schuld begin	Aangegane lening deze periode	Aflossing en overboeking naar kort	Schuld eind	Schuld kortlopend eind	Schuld langlopend eind	Bedrag 1-5 jaar	Bedrag > 5 jaar	Rente %	Rente % vast/variabel	Einddatum looptijd	Renterisico afgedekt j/n
In € 1.000														
Langlopende schuld aan Ministerie van Financiën, verloop														
Schatkist 2120	4.776	157	4.933		-157	4.776	163	4.613	718	3.895	3,83%	vast	1-12-2042	nee
Schatkist 2121	2.500	0	2.500			2.500		2.500		2.500	3,78%	vast	3-6-2052	nee
Totaal	7.276	157	7.433	0	-157	7.276	163	7.113	718	6.395				

Voor de leningen inzake locatie Zwartsluis (Schatkist 2120+2121) staat gemeente Zwartewaterland garant.

2.3.6 Langlopende schuld aan gemeenten en GRn

	Schuld langlopend begin	Schuld kortlopend begin	Schuld begin	Aangegane lening deze periode	Aflossing en overboeking naar kort	Schuld eind	Schuld kortlopend eind	Schuld langlopend eind	Bedrag 1-5 jaar	Bedrag > 5 jaar	Rente %	Rente % vast/variabel	Einddatum looptijd	Renterisico afgedekt j/n
In € 1.000														
Langlopende schuld aan Gemeenten en GRn, verloop														
Vooruitontvangen bijdragen	0	1.412	1.412		-1.412	0	0	0	0	0				
VSO huisvesting Talentstad	0	44	44		-44	0		0	0	0	1,50%	vast	31-12-2022	nee
Totaal	0	1.456	1.456	0	-1.456	0	0	0	0	0				

De vooruit ontvangen bijdragen betreft een ontvangen afkoopsom van de gemeente Zwolle (oorspronkelijk groot € 1.969K) voor huisvestinglasten van ORFEO en Internationale School Zwolle voor 15 jaar. De ontvangen bijdragen zijn ten gunste van het resultaat verantwoord voor daadwerkelijke gebruiksperiode (1 augustus 2016 tot en met 31 oktober 2020). Per 1 november 2020 wordt geen gebruik meer gemaakt van extra gehuurde huisvesting. Op basis van de subsidievoorwaarden is dit bedrag in 2022 terugbetaald.

In 2017 is een bedrag ontvangen (€ 219K) naar aanleiding van de vaststellingsovereenkomst huisvesting Talentstad van de Gemeente Zwolle, wat is aan te merken als een financiering van in voorgaande jaren gedane investeringen. Dit bedrag moest in vijf jaar terugbetaald worden, in vijf gelijke annuïtaire termijnen, de laatste termijn is in 2022 voldaan.

2.4 Kortlopende schulden

In € 1.000	31-12-2022	31-12-2021
2.4.1 Schulden aan groepsmaatschappijen	380	193
2.4.3 Schulden aan kredietinstellingen	95	91
2.4.4 Schulden aan OCW / EZ	0	0
2.4.5 Schulden aan Ministerie van Financiën	163	157
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	0	1.456
2.4.8 Crediteuren	794	566
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.787	1.417
2.4.10 Pensioenen	473	467
2.4.12 Overige kortlopende schulden	378	46
2.4.13 Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	0	0
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	444	283
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringsubsidies	47	0
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	302	243
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.107	1.069
2.4.18 Te betalen interest	120	26
2.4.19 Overige overlopende passiva	118	121
Totaal	6.208	6.135

Over de schulden aan groepsmaatschappijen (2.4.1) wordt geen rente betaald en zijn geen zekerheden gesteld. De hogere schuldpositie ultimo 2022 betreft hoofdzakelijk Stichting Bestuur Landstede Groep en zijn in 2023 voldaan.

De posten 2.4.3, 2.4.5 en 2.4.6 betreffen het kortlopende deel van de langlopende schulden, zie post 2.3.

Post 2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen zijn toegenomen door de extra loonbetaling in december 2022 van de individuele werkdrukmiddelen voor de periode januari 2022 tot en met juli 2023 inzake de werknemers die de keuze hebben gemaakt tot uitbetaling.

Voor werknemers die ultimo het jaar nog geen keuze of een andere keuze hebben gemaakt is € 141K gereserveerd onder 2.4.12 Overige kortlopende schulden voor het deel inzake 2022.

De post 2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ is ultimo 2022 vooral hoger door de ontvangen subsidies voor heterogene brugklassen van € 300K waarop nog maar beperkt inzet is gepleegd.

De hogere te betalen interest onder 2.4.18 betreft de reguliere renteverplichtingen uit de langlopende leningen. Ultimo 2021 was de te betalen rentetermijn per 1 januari 2022 reeds voldaan.

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd < 1 jaar.

Kredietfaciliteiten

Bij het ministerie van financiën wordt over een kredietfaciliteiten in rekening-courant beschikt van € 3,0 miljoen. Hiervan wordt per jaareinde geen gebruik van gemaakt. Het rentetarief is conform de tariefstructuur rekening-courant- en depositofaciliteit van het ministerie van financiën wat gebaseerd is op het Euro OverNight Index Average (EONIA) tarief, wat vergelijkbaar is met de 1-daagse Euribor tarieven.

Financiële instrumenten

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstelt aan marktrisico, inclusief renterisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen is een beleid opgesteld inclusief een stelsel van limieten en procedures om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties te beperken. De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten en derivaten en handelt hier ook niet in.

Kredietrisico

De stichting loopt kredietrisico over leningen en vorderingen opgenomen onder financiële vaste activa, handels- en overige vorderingen en liquide middelen. Het kredietrisico bestaat uit het verlies dat zou ontstaan indien op verslagdatum afnemers of tegenpartijen in gebreke zouden blijven en hun contractuele verplichtingen niet na zouden komen. De stichting heeft richtlijnen opgesteld waaraan afnemers of tegenpartijen moeten voldoen. Deze richtlijnen beperken het risico dat verbonden is aan mogelijke kredietconcentraties en marktrisico's. De stichting loopt hierdoor geen belangrijk kredietrisico ten aanzien van een enkele individuele afnemer of tegenpartij. Voor debiteuren waarvoor een kredietrisico wordt gelopen, is een voorziening getroffen.

De liquide middelen zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën. Het kredietrisico hierop is te verwaarlozen.

Het kredietrisico is verspreid en bevat geen grote posten > € 100k.

Renterisico

De stichting loopt renterisico over de rentedragende langlopende schulden in geval van herfinanciering van bestaande financiering. Gezien de lange looptijd van de afgesloten financieringen is dit risico beperkt doordat voor de gehele looptijd van alle leningen de rente vast staat.

Liquiditeitsrisico

De stichting bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende meerjaren liquiditeitsbegrotingen. Het College van Bestuur ziet erop toe dat voor de stichting steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

De liquide middelen staan ultimo het boekjaar ter vrije beschikking.

Reële waarde

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en schulden e.d. zijn in lijn met de boekwaarden.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

In € 1.000	0-1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Meerjarige financiële verplichtingen				
Huur	152	606	832	1.590
Energie (Gas, water, licht)	386	493	47	926
Schoonmaak	681	2.723	227	3.631
Leermiddelen	1.542	0	0	1.542
	2.761	3.822	1.106	7.689

Fiscale eenheid

Stichting Agnieten College/De Boog vormt met Stichting Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o., Stichting Vechtdal College, Stichting Ichthus College, Stichting Landstede, Stichting Bestuur Landstede Groep, Innotiq Zwolle BV en Stichting Zorgstructuur Landstede Groep een fiscale eenheid voor de BTW. Uit dien hoofde is elk onderdeel van de fiscale eenheid verantwoordelijk voor de schulden inzake de BTW van de gehele fiscale eenheid.

Afgegeven garanties

Stichting Agnieten College/De Boog is geen aansprakelijkheidsstellingen aangegaan.

Juridische procedures

Het bestuur zorgt bij juridische claims en procedures dat deze zaken goed verdedigd worden. Indien bedragen worden geëist die significant zijn voor de jaarrekening, worden aansprakelijkheden en voorwaardelijke verplichtingen in relatie tot deze claims en procedures periodiek beoordeeld op basis van de meest recente informatie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de adviezen van juristen en andere specialisten. Een voorziening wordt alleen getroffen als een negatieve uitkomst van de procedure 'waarschijnlijk' wordt geacht en het bedrag van het verwachte verlies redelijkerwijs kan worden ingeschat. De daadwerkelijke uitkomst van een claim of procedure kan anders zijn dan de eerder ingeschatte aansprakelijkheid en als gevolg daarvan een niet te voorzien materieel negatief effect hebben op de financiële prestaties en positie van de stichting.

Baten en lasten met toelichting

3. Baten

3.1 Rijksbijdragen

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	43.443	41.355	40.894
3.1.2	Overige subsidies OCW / EZ	825	568	2.021
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.865	2.746	2.897
Totaal		47.133	44.669	45.812

De rijksbijdragen OCW (3.1.1) zijn € 2,1 mln. hoger uitgekomen dan de begroting, ondanks de lagere ontvangen algemene NPO-middelen ad € 0,4 mln. Deze vallen lager uit doordat begroot was dat de NPO-middelen voor het gehele schooljaar 2022-23 zouden worden ontvangen. Dit is slechts voor 5/12^e deel in 2022 ontvangen.

Anderzijds is het bedrag per leerlinge aanzienlijk hoger uitgevallen dan begroot. Basisbedrag € 820 per leerling in plaats van € 500 per leerling. Deze afwijking wordt opgevangen door meer dan begrote verhoging rijksbijdrage voor de loon- en prijsbijstelling ad € 0,4 mln. en de extra ontvangen middelen uit het onderwijsakkoord voor de werkdrukmiddelen et cetera ad € 1,8 mln.

Ten opzichte van 2021 bedraagt de stijging € 2,5 mln. Deze afwijking is hoger dan ten opzichte van de begroting, enerzijds door reeds begrote loon- en prijsbijstelling van 2,5% (realisatie 3,43%), anderzijds de lagere ontvangen NPO-middelen in 2022 (€ 2,4 mln.) versus 2021 (€ 3,1 mln.).

De overige subsidies OCW/EZ (3.1.2) komen € 0,3 mln. hoger uit dan begroot, met name door extra dekking en inzet voor de opleidingsschool (€ 0,1 mln.).

Ten opzichte van 2021 is sprake van een daling ad € 1,2 mln., vooral door de IOP en EHK gelden van € 1,2 mln. in 2021.

De verantwoorde baten inzake inkomensoverdracht van rijksbijdragen (3.1.3) betreft het Samenwerkingsverband VO 23.05 IJssel-Vecht. De baten zijn € 119K hoger dan begroot, voornamelijk als gevolg van een nabetaling van het resultaat 2021 van € 113K en een normverhoging voor LWOO-leerlingen.

Voor de inhoudelijke verantwoording en toelichting wordt verwezen naar hoofdstuk 3.5 in het bestuursverslag.

3.2 Overheidsbijdragen/subsidie overige overheden

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.2.1	Provinciale bijdragen en subsidies	0	0	0
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en -subsidies	670	706	623
3.2.2.3	Overige overheden	85	26	47
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies ov.overh.	755	732	670
Totaal		755	732	670

De gemeentelijke subsidies (3.2.2.2) liggen zowel in lijn ten opzichte van begroting als 2021. Wel is sprake van door lagere doordecentralisatiebijdragen voor met name de locatie in Zwartsluis als gevolg van minder leerlingen.

De subsidiebatens overige overheden (3.2.2.3) betreffen met name bijdragen inzake internationaliseringsactiviteiten en ESF-subsidie voor schooljaar 2020-2021 waarvoor in 2022 afrekening en uitbetaling heeft plaats gevonden.

3.5 Overige baten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1	Opbrengst verhuur	87	57	35
3.5.2	Detachering personeel	88	37	175
3.5.4	Sponsoring	0	1	0
3.5.5	Ouderbijdragen (PO/VO)	418	310	324
3.5.6	Deelnemersbijdragen (MBO)	0	0	0
3.5.8	Verkoop (onderwijs)materialen	3	0	0
3.5.9	Opbrengst catering	27	16	10
3.5.10	Overige	453	428	130
Totaal		1.076	849	674

De opbrengsten uit detachering van personeel (3.5.2) zijn € 68K hoger dan begroot, met name doordat in de tweede helft van het jaar meer personeel is gedetacheerd dan begroot.

De ouderbijdragen (3.5.5) en de post overige (3.5.10) zijn weer toegenomen als gevolg het mogen en kunnen organiseren van activiteiten en (buitenlandse) reizen en excursies. In 2021 was dit slechts beperkt in verband met corona.

4. Lasten

4.1 Personeelslasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	Lonen en salarissen verloond	24.143	31.066	22.531
	Doorbelast binnen Landstede Groep	-794	-668	-1.071
4.1.1.1	Lonen en salarissen	23.349	30.398	21.460
4.1.1.2	Sociale lasten	3.339	0	3.058
4.1.1.5	Pensioenlasten	4.039	0	3.859
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	30.727	30.398	28.377
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	671	333	543
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	5.744	4.945	6.348
4.1.2.3	Overige	775	692	335
4.1.2	Overige personele lasten	7.190	5.970	7.226
4.1.3	Ontvangen vergoedingen	-228	-143	-230
Totaal		37.689	36.225	35.373

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Sociale lasten in verhouding tot lonen en salarissen verloond	13,8%	13,6%
Pensioenlasten in verhouding tot lonen en salarissen verloond	16,7%	17,1%

	Aantal FTE 2022	Aantal FTE 2021
Gemiddeld aantal FTE's in loondienst	391	375

Het personeel is werkzaam in Nederland.

De loonkosten (4.1.1) zijn gestegen met 8,3% ten opzichte van 2021. Deze toename is vooral het gevolg van de extra inzet die plaats vindt in het kader van de programma's die worden uitgevoerd vanuit de extra beschikbare middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het gemiddeld aantal betaalde fte is mede daardoor gestegen van 375 fte in 2021 naar 391 fte in 2022 (+4,3%).

De verdere stijging wordt veroorzaakt door de structurele cao-loonsverhoging per 1 oktober 2021 (1,5%, effect op jaarkosten 2022 1,1%) en 1 juli 2022 (4,75%, effect op jaarkosten 2022 2,4%). Naast de andere cao-effecten zoals de eenmalige uitkering in 2021 en 2022 heeft ook de toekenning van extra budget aan het individuele keuze budget (PB uren) ook geleid tot een verhoging van de loonkosten. Daarnaast is sprake van stijging van het salaris als gevolg van promotie en/of extra salaristreden, wat deels wordt opgevangen door het natuurlijke verloop van senioren medewerkers die hoog in de schalen zitten door jongere medewerkers met nog salarisperspectief binnen de aan hen toegekende salarisschalen en of toekomstige promoties.

De premies van de sociale lasten zijn in 2022 ten opzichte van 2021 licht gestegen (0,34%), desondanks zijn de lasten in verhouding tot de verloonde lonen en salarissen minder sterk gestegen. Dit komt door een gewijzigde mix van medewerkers die qua salaris boven de maximale grondslagen uitkomen.

Het werkgeversdeel van de pensioenpremies zijn in 2022 gelijk gebleven. De daling is onder andere het gevolg van het na-ijleffect in 2021 van de incidentele eenmalige cao-uitkering uit 2020 die pas in 2021 onderdeel uit ging maken van de pensioengrondslag waarover de premie wordt afgedragen.

De doorbelastingen binnen Landstede Groep betreffen de in- en uitleen van medewerkers van en naar de andere onderwijsstichtingen en SBLG binnen Landstede Groep. In dit geval vooral met betrekking tot inzet van personeel op basis van de cao vo bij de vo-scholen van Stichting Landstede ad € 0,6 mln. (2021: € 0,8 mln.).

Inzake 4.1.2.1 wordt verwezen naar de toelichting in dit hoofdstuk bij 2.2.1 Personele voorzieningen.

De post 4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst betreffen de volgende posten:

In € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Doorbelasting personele kosten SO&BD	3.281	3.264	3.249
Doorbelasting personele kosten BZV	1.918	1.083	1.590
Overige interne doorbelasting	-10	0	23
Inhuur extern personeel	555	598	1.486
Totaal	5.744	4.945	6.348

De doorbelasting SO & BD betreft het aandeel in de personele lasten van de Serviceorganisatie en Bestuursdienst van Landstede Groep. In de verantwoording wordt dit aandeel met de daarbij behorende kosten verantwoord in de onderwijsstichtingen van Landstede Groep naar rato van het hen toegerekende aandeel op basis van de objectieve verdeelsleutel inzake het aantal leerlingen.

Naast de doorbelaste personele kosten zijn onder 4.4.5 ook de materiële kosten SO & BD doorbelast. Begroot is een totale doorbelasting ad € 4.081K. De realisatie bedraagt € 4.331K (2021: € 4.428K). De hogere doorbelasting wordt veroorzaakt door centrale kosten NPO projectmanagement/control en de extra lasten bij SO & BD als gevolg van CAO verhogingen/aanpassingen afwijkend van de begroting. Zowel de centrale NPO kosten als deze hogere lasten worden bij de stichting gedekt uit de daarvoor ontvangen rijksbijdragen ter

dekking van de toename van het kostenniveau, met name in het kader van loon- en prijsbijstelling en individuele werkdrukmiddelen.

De doorbelasting BZV en expertise (inclusief DOC93 leerlingen) betreft het aandeel in de personele lasten van de binnen Stichting Bestuur Landstede Groep gezamenlijk georganiseerde samenwerking inzake het passend onderwijs voortgezet onderwijs door Stichting Agnieten College/De Boog, Stichting Ichthus College en Stichting Landstede. Zie ook hoofdstuk 3.5 van het bestuursverslag. In de verantwoording wordt dit aandeel met de daarbij behorende kosten verantwoord in de onderwijsstichtingen van Landstede Groep naar rato van het hen toegerekende aandeel op basis van de objectieve verdeelsleutel aantal leerlingen.

Het aandeel in de materiële kosten is verantwoord onder 4.4.5 Overige lasten. Gezamenlijk begroot € 1.735K. De realisatie bedraagt totaal € 2.041K (2021: € 1.703K). De toename van de lasten is vooral het gevolg van extra inzet in het kader van de NPO-ondersteuningsprogramma's.

De inhuur van extern personeel is met € 931K afgenomen ten opzichte van 2021. De extra inzet voor met name de NPO-programma's is in 2022 meer met eigen personeel en minder met personeel niet in loondienst (PNIL) uitgevoerd dan in 2021.

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingen inzake materiële vaste activa (4.2.2) blijven € 65K achter bij de begroting, vooral als gevolg van het vertraagd uitvoeren van de begrote investeringen. De toename ten opzichte van 2021 is het na-ijl effect van de in gebruik genomen investeringen in 2021 ad €1,6 mln. die nu een vol jaar in de afschrijvingen zijn meegenomen en de investeringen in 2022 ad € 0,9 mln.

4.3 Huisvestingslasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1	Huurlasten	322	236	259
4.3.2	Verzekeringslasten	19	16	19
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	409	516	372
4.3.4	Energie en water	432	550	520
4.3.5	Schoonmaakkosten	776	775	775
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	77	75	86
4.3.8	Overige huisvestingslasten	41	40	46
Totaal		2.076	2.208	2.077

Huurlasten zijn hoger dan begroot en hoger t.o.v. 2021 door extra huur van ruimten, sporthallen en sportvelden.

De onderhoudslasten (4.3.3) zijn lager uitgekomen door het vertraagd uitvoeren van een aantal werkzaamheden, deels in afwachting van de ontwikkelingen omtrent grootschalige gebouw aanpassingen/renovaties.

De ventilatie richtlijnen in combinatie met de stijgende energieprijzen hebben in 2021 geleid tot hogere kosten voor energie en water (4.3.4) dan normaal. In 2022 zijn de prijzen niet verder gestegen door vaste contracten. Door het gericht inzetten op verbruik besparende maatregelen is minder energie verbruikt. In combinatie met de tijdelijke verlaging van de BTW van 21% naar 9% heeft dit een positief effect op de kosten voor energie in 2022.

4.4 Overige lasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1	Administratie en beheer	180	156	190
4.4.2	Inventaris en apparatuur	548	469	507
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	3.295	3.045	2.704
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	-1	0	-6
4.4.5	Overige	1.738	1.961	1.690
Totaal		5.760	5.631	5.085

Extra uitgaven in inventaris en apparatuur (4.4.2) betreft vooral (onderwijs) software licenties. Dit vloeit deels voort uit de NPO-ondersteuningsprogramma's.

De kosten voor leer- en hulpmiddelen (4.4.3) zijn € 250K meer dan begroot en € 591K meer dan 2021. De stijging ten opzichte van 2021 komt vooral door de leerling activiteiten/reizen/excursies weer doorgang hebben kunnen vinden en zelfs zijn geïntensiveerd in het kader van de ondersteuning/begeleiding leerlingen binnen de NPO-programma's.

In de post 4.4.5 Overige zijn de volgende kosten inzake interne doorbelasting materiële kosten binnen Landstede Groep verantwoord:

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Doorbelasting materiële kosten SO&BD		1.051	818	1.179
Doorbelasting materiële kosten BZV		122	652	113
Overige interne doorbelasting		53	0	0
Totaal doorbelasting Landstede Groep		1.226	1.470	1.292
Overige kosten		512	491	398
Totaal		1.738	1.961	1.690

Ten aanzien van de doorbelasting SO & BD en BZV zie toelichting bij 4.1.2.2.

6 Financiële baten en lasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
6.1	Financiële baten	52	0	0
6.2	Financiële lasten	-405	-415	-414
Totaal		-353	-415	-414

Als gevolg van de gedane aflossingen zijn de rentelasten ten opzichte van 2021 gedaald.

De stichting heeft geen rente op creditgelden betaald doordat deze hoofdzakelijk zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën. Vanaf medio september 2022 ontvangt de stichting weer rente over de creditgelden die zijn ondergebracht via het schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën.

Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW
G1 subsidies zonder verrekeningsclausule

	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Uitgevoerd en afgerond ultimo verslagjaar. *
Lerarenbeurs studieverlof	127675 ABLTINS-333110	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	125708 ABLTINS-334784	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	125252 ABLTINS-333937	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	125104 ABLTINS-335972	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	130380 ABLTINS-339168	21-9-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	130548 ABLTINS-338919	21-9-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	133044 ABLTINS-367784	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	137528 ABLTINS-368945	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133017 ABLTINS-367761	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	132153 ABLTINS-367090	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	132166 ABLTINS-369132	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	132249 ABLTINS-367143	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	132413 ABLTINS-369136	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	132496 ABLTINS-367353	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133140 ABLTINS-367869	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133276 ABLTINS-363927	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	135131 ABLTINS-364590	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	136065 ABLTINS-366369	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	136177 ABLTINS-366415	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	134743 ABLTINS-366625	22-8-2022	terugbetaald
Lerarenbeurs studieverlof	134743 ABLTINS-372993	22-11-2022	terugbetaald
Heterogene brugklassen, vestiging 02VT00 CCC	SHB210324	8-2-2022	nee
Heterogene brugklassen, vestiging 02VT06 Agnieten Wezep	SHB22136	8-7-2022	nee
Heterogene brugklassen, vestiging 05VN00 PRO	SHB210122	8-2-2022	nee
Opleiden in de school, vanuit Agnieten 2021-2022	2022/2/20262099	20-9-2022	ja
Opleiden in de school, vanuit Agnieten 2022-2023	2022/2/21044315	22-11-2022	nee
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven (Meander)	VOZ21030	20-5-2021	ja
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven (Nieuwleusen)	VOZ21035	22-4-2021	ja
 Zij-instroom	 117539988	 21-09-2021	 ja

* De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond

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

Omschrijving	Toew ijzing kenmerk	Toew ijzing datum	Bedrag van de toew ijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	totale subsidiebele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiebele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar	Saldo nog te besteden per 31 december verslagjaar
In € 1.000										
GLTL20114 Agnieten College	GLTL20114	30-11-2020	162.000	110.160	48.920	61.240	29.160	34.466	55.934	78.614
Totaal			162.000	110.160	48.920	61.240	29.160	34.466	55.934	78.614

Samenwerkingsverbanden vo-mbo en overige instellingen

Stichting Agnieten College/De Boog heeft samenwerkingsverbanden met andere onderwijsinstellingen in de regio. In overeenstemming met het Besluit samenwerking VO-BVE wordt hierover gerapporteerd. Op de peildatum (1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar) volgen de volgende aantallen leerlingen elders onderwijs:

	Aantal lln 2022	Aantal lln 2021
Stichting Agnieten College/de Boog, BRIN nummer(s) 02VT en 05VN		
VAVO bij diverse onderwijsinstellingen	41	28

bron: Magister

Stichting Agnieten College/De Boog neemt deel aan het samenwerkingsverband 23-05 VO. Dit is een regionaal samenwerkingsverband voor passend onderwijs.

De stichting neemt samen met Stichting Ichthus College en Stichting Landstede deel aan de binnen Stichting Bestuur Landstede Groep ondergebrachte bovenschoolse zorgvoorziening. Deze samenwerking ondersteunt de scholen bij het uitvoeren van de activiteiten in het kader van het passend onderwijs.

Sinds 2006 participeert het merendeel van de vo-scholen van Landstede Groep in de geaccrediteerde OpleidingsSchool Zwolle (OSZ). Andere partners in deze opleidingsschool zijn Hogeschool Windesheim en de Thorbecke Scholengemeenschap (onderdeel van OOO). Per schooljaar biedt deze opleidingsschool zo'n 275 studenten van de lerarenopleiding (Hogeschool Windesheim) een stageplek en krijgt hiervoor van het ministerie van OCW jaarlijks een tegemoetkoming in de kosten. Deze gelden komen binnen bij de penvoerder Stichting Agnieten College/de Boog.

Verbonden partijen

ln € 1000	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit (één of meer)	Eigen vermogen 31-12-2022	Realisatie 2022	Omzet 2022	Valt onder BW 2 art 403	Deelname %	Consolidatie % *
Met zeggenschap of gezamenlijke zeggenschap									
Stichting Bestuur Landstede Groep	Stichting	Zwolle	Overige	0	0	34.194	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Agnieten College/De Boog	Stichting	Zwolle	Overige	14.867	1.879	48.964	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Ichthus College	Stichting	Kampen	Overige	7.076	17	28.493	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Christelijk VMBO Harderwijk eo	Stichting	Harderwijk	Overige	9.295	2.171	13.336	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Vechtdal College	Stichting	Harderwijk	Overige	9.643	513	36.913	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Landstede	Stichting	Zwolle	Overige	70.382	4.047	144.677	Nee	100,0%	100,0%
Innotiq Zwolle B.V. 1)	B.V.	Zwolle	Overige	410	90	5.654	Nee	75,5%	100,0%
Landstede Molijn Beheer B.V.	B.V.	Nunspeet	Overige	12	0	0	Nee	50,0%	50,0%
Stichting Beheer & Deelnemingen IJsselregio	Stichting	Zwolle	Overige	-3.716	13	0	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Landstede Kinderopvang	Stichting	Zwolle	Overige	345	-57	0	Nee	100,0%	100,0%
Stichting IJsselregio Foundation	Stichting	Zwolle	Overige	683	-3	0	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Zwolse Badminton Accommodatie	Stichting	Zwolle	Onroerende zaken	23	-15	207	Nee	100,0%	100,0%
Rechterland Services B.V.	B.V.	Zwolle	Onroerende zaken	-1.020	1	0	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Landstede Participaties	Stichting	Zwolle	Overige	769	-120	0	Nee	100,0%	100,0%
Djopzz Beheer B.V.	B.V.	Zwolle	Overige	1.407	-239	1.264	Nee	50,0%	50,0%
Djopzz B.V.	B.V.	Zwolle	Overige	627	152	3.302	Nee	50,0%	50,0%
Internationale School Eerde B.V. 2)	B.V.	Deventer	Overige	164			Nee	30,0%	0,0%
Stichting Zorgstructuur Landstede Groep	Stichting	Zwolle	Onroerende zaken	934	152	338	Nee	100,0%	100,0%
Stichting Huisvesting VMBO Kampen	Stichting	Kampen	Onroerende zaken	0	0	992	Nee	3)	0,0%
Stichting Huisvesting Onderwijs Dronten eo	Stichting	Dronten	Onroerende zaken	0	0	728	Nee	4)	0,0%
Met invloed van betekenis									
Innotiq Cibap B.V.	B.V.	Zwolle	Overige				Nee	24,5%	0,0%
Coöperatie RBA-4 Examenbank voor Gezondheidszorg- en Welzijnsopleidingen UA	Coöperatie	Hengelo	Overige				Nee	33,3%	0,0%
Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.	Coöperatie	Zwolle	Contractonderwijs				Nee	12,0%	0,0%
Veluvine Nunspeet Beheer CV 5)	C.V.	Nunspeet	Overige				Nee	49,5%	0,0%
Stichting GroenEnorm	Stichting	Ede	Overige				Nee	8,3%	0,0%

1) Via Stichting Landstede 51% en via Stichting Landstede Participaties/Djopzz Beheer B.V. 24,5%.

2) Cijfers over boekjaar 2020/2021 eindigend 31 juli 2021, omzet en exploitatieresultaten worden op basis van omvang niet gepubliceerd.

3) Gezamenlijke zeggenschap ligt bij bestuurders namens Stichting Ichthus College en Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Kampen Dronten (Almere College)

4) Gezamenlijke zeggenschap ligt bij bestuurders namens Stichting Landstede, Stichting Ichthus College en Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Kampen Dronten (Almere College)

5) Landstede Molijn Beheer B.V. is de beherend vennoot en jegens de schuldeisers van Veluvine Nunspeet Beheer CV volledig aansprakelijk.

* is % consolidatie ten behoeve van de groepsjaarrekening van Stichting Bestuur Landstede Groep

Honoraria accountant

De volgende honoraria van de accountant zijn in het boekjaar ten laste gebracht van de rechtspersoon, ongeacht of de werkzaamheden door de externe accountant en de accountantsorganisatie reeds gedurende dat boekjaar zijn verricht, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

In € 1.000	Realisatie	Realisatie
	2022	2021
Kosten onderzoek jaarrekening	27	28
Andere controleopdrachten	8	9
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controle diensten	0	0
Totaal accountants honoraria	35	37

Wet Normering topinkomens

Toelichting bezoldigingsklasse WNT

De WNT is van toepassing op Stichting Agnieten College/De Boog. Het voor Stichting Agnieten College/De Boog toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000 (Onderwijs klasse E).

in €	1-1-2022 - 31-12-2022	1-1-2021 - 31-12-2021
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6	6
Complexiteitspunten gemiddelde aantal leerlingen/studenten	3	3
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten/sectoren	4	4
Totaal complexiteitspunten	13	13
Bezoldigingsklasse	E	E
Bezoldigingsmaximum leden College van Bestuur	183.000	177.000
Bezoldigingsmaximum Voorzitter Raad van Toezicht	27.450	26.550
Bezoldigingsmaximum Leden Raad van Toezicht	18.300	17.700

Verantwoording

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekkingen vanaf de 13e maand van de functievervulling

In €	T.W. Rietkerk Voorzitter College van Bestuur	T.F. Biesterbosch Lid College van Bestuur
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2099	0,1825
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	32.814	27.066
Beloningen betaalbaar op termijn	4.878	4.172
Subtotaal	37.692	31.238
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	38.412	33.398
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	37.692	31.238
Bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.
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.
Gegevens 2021		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2125	0,1848
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	30.088	24.857
Beloningen betaalbaar op termijn	4.806	4.114
Subtotaal	34.894	28.971
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	37.613	32.710
Totale bezoldiging	34.894	28.971

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

in €	S.A. Terpstra	S.A. Terpstra	W. Boerma	P. Bosma	F. Eefting
	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Functiegegevens					
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12		1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	3.130		2.266	1.835	1.835
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450		18.300	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	3.130		2.266	1.835	1.835
Bedrag van de overschrijding	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		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.	N.v.t.

Gegevens 2021

Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/9-31/12	1/1-31/8	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	1.026	1.203	2.228	1.804	1.804
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	8.874	11.784	17.700	17.700	17.700

in €	A.J.M. de Winter	P.C. de Weerd - Nederhof	J. van Zanen	B. Breunissen	H.P. de Vlieger
	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Functiegegevens					
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12		
Bezoldiging	1.835	1.835	1.835		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
Bezoldiging	1.835	1.835	1.835		
Bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
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.		

Gegevens 2021

Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1-31/12	1/9-31/12	1/9-31/12	1/1-31/8	1/1-31/8
Bezoldiging	1.804	601	601	2.051	1.203
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	5.916	5.916	17.676	11.784

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

In €	T.W. Rietkerk
Functiegegevens	0

Is werkzaam in dienstbetrekking bij de volgende WNT plichtige instelling(en)
als topfunctionaris niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris

	Datum aanvang dienstbetrekking	Totale bezoldiging per WNT-instelling
Stichting Agnieten College/De Boog	1-10-2020	37.692
Stichting Ichthus College	1-10-2020	19.273
Stichting voor Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o.	1-10-2020	5.788
Stichting Vechtdal College	1-10-2020	26.905
Stichting Landstede	1-10-2020	118.697

Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling	208.355
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum	216.000

Gegevens overschrijding en eventuele onverschuldigde betaling

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag N.v.t.

Bedrag van de overschrijding N.v.t.

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling N.v.t.

Gegevens 2021

Stichting Agnieten College/De Boog	1-10-2020	34.894
Stichting Ichthus College	1-10-2020	18.088
Stichting voor Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o.	1-10-2020	5.451
Stichting Vechtdal College	1-10-2020	25.663
Stichting Landstede	1-10-2020	106.625

Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling	190.721
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum	209.000

In €	T.F. Biesterbosch
Functiegegevens	Lid College van Bestuur

Is werkzaam in dienstbetrekking bij de volgende andere WNT plichtige instelling(en) als topfunctionaris niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris

	Datum aanvang dienstbetrekking met	Totale bezoldiging per WNT-instelling
Stichting Agnieten College/De Boog	1-10-2020	31.238
Stichting Ichthus College	1-10-2020	16.005
Stichting voor Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o.	1-10-2020	4.805
Stichting Vechtdal College	1-10-2020	22.343
Stichting Landstede	1-10-2020	98.373

Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling	172.764
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum	216.000

Gegevens overschrijding en eventuele onverschuldigde betaling

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

Gegevens 2021

Stichting Agnieten College/De Boog	1-10-2020	28.971
Stichting Ichthus College	1-10-2020	15.051
Stichting voor Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o.	1-10-2020	4.509
Stichting Vechtdal College	1-10-2020	21.427
Stichting Landstede	1-10-2020	88.354

Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling	158.312
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum	209.000

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de in de verantwoording vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Nadere toelichting

De werkzaamheden van de voorzitter en leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Landstede Groep omvatten ook werkzaamheden voor de entiteiten waar zij door de afzonderlijke organen zijn benoemd tot voorzitter of lid van het College van Bestuur respectievelijk Raad van Toezicht, waaronder ook Stichting Agnieten College/De Boog.

Het College van Bestuur heeft vijf zelfstandige dienstverbanden bij de vijf onderwijsstichtingen van Landstede Groep, waaronder ook Stichting Agnieten College/De Boog.

De leden van de Raad van Toezicht factureren hun vergoeding aan Stichting Bestuur Landstede Groep. De vergoedingen worden naar rato van het aantal leerlingen/studenten doorberekend aan de vijf onderwijs stichtingen van Landstede Groep. Het aantal leerlingen/studenten betreft dezelfde aantallen als die op basis van de wet normering topinkomens gehanteerd wordt bij de bepaling van de bezoldigingsklasse.

Gelieerde instelling

Stichting Bestuur Landstede Groep is in het verleden opgericht door Stichting Agnieten College/De Boog en Stichting Ichthus College en betreft derhalve op grond van de WNT een gelieerde instelling. Voor de personen die de leidinggevende topfunctionarissen zijn in Stichting Agnieten College/De Boog en Stichting Ichthus College bedraagt de bezoldiging bij Stichting Bestuur Landstede Groep nihil. Hiermee wordt in overeenstemming gehandeld met de bepalingen van en krachtens de WNT.

8.5 Goedkeuring en vaststelling

De jaarrekening van Stichting Agnieten College/De Boog is goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Zwolle, 14 juni 2023.

College van Bestuur

T.W. Rietkerk (voorzitter)

T.F. Biesterbosch

Raad van Toezicht

S.A. Terpstra (voorzitter)

P. Bosma

F. Eefting

A. Mourik

M. Roeters

J. van Zanen

Deel 4: Overige gegevens

9 Resultaatbestemming

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

In de statuten is niets bepaald ten aanzien van bestemming van het resultaat.

10 Gegevens rechtspersoon

Naam instelling:	Stichting Agnieten College/De Boog
Bezoekadres hoofdvestiging:	Kamperweg 1, 8019 AV Zwolle
Postadres:	Postbus 1, 8000 AA Zwolle
Telefoon:	088-8508000
Contactpersoon:	R.J. Jalvingh
Emailadres:	info@landstedegroep.nl
Soort instelling:	School voor voortgezet onderwijs
Brinnummers:	02VT en 05VN
Numer Bevoegd gezag:	41430
Accountantskantoor:	Van Ree Accountants B.V. Koolhovenstraat 11, 3772 MT Barneveld

11 Verklaring accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Agnieten College/De Boog.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Agnieten College/De Boog te Zwolle gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Agnieten College/De Boog op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Agnieten College/De Boog zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Barneveld, 14 juni 2023

Van Ree Accountants

J. Goossen RA MSc

Bijlage A: Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Raad van Toezicht			
Naam	Functies	Nevenfuncties betaald	Nevenfuncties onbetaald
dhr. W. (Wieb) Boerma	Docent/coach Christelijke Hogeschool Ede	– geen	– Lid van de Generale Synode van Zoetermeer van de Gereformeerde Kerken 'Vrijgemaakt'
dhr. P. (Peter) Bosma	Advocaat/Partner Optimum Advocaten	– geen	– Secretaris Rotaryclub Zeewolde
mw. F. (Fenna) Eefting	Bestuurder de Vogellanden	– Directeur/eigenaar Adviesbureau Fenomen(t)aal	– Bestuurslid Stichting Regionaal Zorgnetwerk Zwolle – Voorzitter Adviesraad Werkgevers Vereniging Zorg en Welzijn Oost Nederland – Lid Bestuurscommissie Informatiebeleid en Marketing (Revalidatie Nederland) – Lid Bestuurlijke Tafel Sectoren Regio Zwolle – Bestuurslid Zorgnetwerk AntiBioticaResistentie (ABR), Euregio Zwolle – Bestuurslid Regionale Zorgketens Zwolle (RZZ) – Bestuurslid Onderwijs en Opleidingen Regio (OOR) NO Nederland voor medisch specialisten – Lid Regionaal Overleg Acute Zorg (ROAZ), regio Zwolle
dhr. S.A. (Sam) Terpstra (voorzitter)	Eigenaar van Sam Terpstra (voor goed bestuur en waardevol toezicht)	– Voorzitter Raad van Toezicht GelderVeste Vorden; – Voorzitter Overlegraad PO-VO, Utrecht – Penningmeester Stichting Trainees in Onderwijs, Driebergen. – Lid Commissie Goed bestuur VO, Utrecht (tot 1-9-2022)	– Voorzitter bestuur Stichting Vrienden van de Martinuskerk, Warnsveld – Voorzitter PvdA afdeling Zutphen-Warnsveld. – Voorzitter Raad van Toezicht Protestantse Stichting Diaconaal Vakantiewerk, Driebergen
Mw. P.C. (Petra) de Weerd-Nederhof	Hoogleraar Organisatiestudies en Innovaties, Universiteit Twente (tot 1-8-2022). Decaan faculteit Bètawetenschappen bij de Open Universiteit (vanaf 1-2-2022)	- Lid Commissie Accreditatie, Raad voor Accreditatie (RvA) - Toezichthouder woningcorporatie De Woonplaats (tot 1-10-2022) - Trustee Advisory Board Wittenborg University of Applied Sciences	- Lid Investeringscommissie, NWB Waterinnovatiefonds - Lid bestuur KIVI Netwerk Vrouwelijke Ingenieurs (met ingang van oktober 2022)
dhr. A.J.M. (Ton) de Winter	President Navico Group EMEA	- geen	- geen
Mw. J. (Jolanda) van Zanen	Directeur BAM Energie & Water b.v.	- geen	- Voorzitter Bestuur GOA Infra Opleidingen

Bijlage B: Functies en nevenfuncties leden College van Bestuur

College van Bestuur			
Naam	Functie	Nevenfuncties betaald	Nevenfuncties onbetaald
dhr. T.W. (Theo) Rietkerk	Voorzitter College van Bestuur	– Lid Eerste Kamer – Voorzitter Raad van Commissarissen Roelofs Groep	– Voorzitter VV Go Ahead Kampen
dhr. T.F. (Tjeerd) Biesterbosch	Lid College van Bestuur	– geen	– geen

Bijlage C: Begrippenlijst

A	
Alumni	Alumni is het meervoud van alumnus. Een alumnus is een afgestudeerde student. Het zijn beide Latijnse woorden.
Audit	Een methode om erachter te komen hoe een organisatie het doet. Vaak gaat het om een controle door een extern, onafhankelijk bedrijf.
B	
Blended learning	Blended learning is een Engelse term voor gemengd onderwijs. Een onderwijsvorm dat zich richt op de combinatie van leeractiviteiten die fysiek (klassikaal) en online plaatsvinden.
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg. Deze opleidingsvorm is een combinatie van werken en leren
BOL	Beroepsopleidende leerweg. Bij deze opleidingsvorm ga je elke dag naar school. Ook loop je stage bij een leerbedrijf.
BPV	Beroepspraktijkvorming. BPV-periode staat voor de stageperiode die je loopt tijdens een BOL-opleiding.
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneducatie. Het is een sector en het is een vorm van onderwijs.
C	
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst. In deze overeenkomst staan afspraken over de arbeidsvoorwaarden.
Crebo	Centraal Register Beroepsopleidingen. In het Crebo staan alle Nederlandse beroepsopleidingen die erkend zijn, dus goedgekeurd.
D	
Duurzame inzetbaarheid	Duurzame inzetbaarheid is een beleid om alle medewerkers inzetbaar te houden, gelet op levensfase, loopbaanwensen en persoonlijke omstandigheden.
E	
Exploitatie	Exploitatie zijn de uitkomsten van de behaalde financiële resultaten van een organisatie en komt tot uitdrukking in de staat van baten en lasten. Dit is onderdeel van de jaarrekening.
F	
Fte	Fulltime-equivalent. Het is een manier om uit te drukken hoeveel iemand werkt. 1 fte staat volgens onze cao gelijk aan een werkweek van 36,86 uur.
H	
Hybride onderwijs	Een beroepsgerichte leeromgeving op de grens van school en praktijk. Het is een onderwijsvorm dat deels op school en deels ergens anders plaatsvindt. Bijvoorbeeld op werkplekken of in een innovatiewerkplaats.
K	
Kasstromen	Een kasstroom geeft aan hoeveel geld er binnenkomt en hoeveel geld er wordt uitgegeven.
Kengetallen	Kengetallen geven inzicht in de huidige situatie van een organisatie. Ook laten deze getallen zien hoe de situatie zich ontwikkelt.
Keuzedelen	Keuzedelen zijn modules of vakken in het mbo die je zelf kunt kiezen. Je kunt hiermee je opleiding verdiepen/verbreden of je voorbereiden op een vervolgopleiding.
L	
Liquiditeit	Liquiditeiten zijn de direct beschikbare geldmiddelen zoals, kasgeld en banktegoeden.
R	
Rentabiliteit	Rentabiliteit laat zien of een organisatie voldoende rendabel is. Rendabel betekent dat iets meer geld opbrengt dan dat het kost.
RIF	Regionaal Investeringsfonds Mbo. Dit fonds ondersteunt de samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen.
Risicomanagement	Een gestructureerde manier om met risico's om te gaan. De organisatie bekijkt de risico's, de mogelijke gevolgen en de te nemen maatregelen. oplossingen.
S	
Solvabiliteit	Solvabiliteit laat zien in hoeverre een organisatie in staat is om financiële tegenslagen op te vangen.
T	
Treasury	Een Engels woord voor schatkist. Het staat voor het beheren van het geld van de organisatie
V	
vsv	vsv is de afkorting van voortijdig schoolverlaten. Met vsv'ers bedoelen we leerlingen/ studenten die zonder startkwalificatie van school zijn gegaan.

