

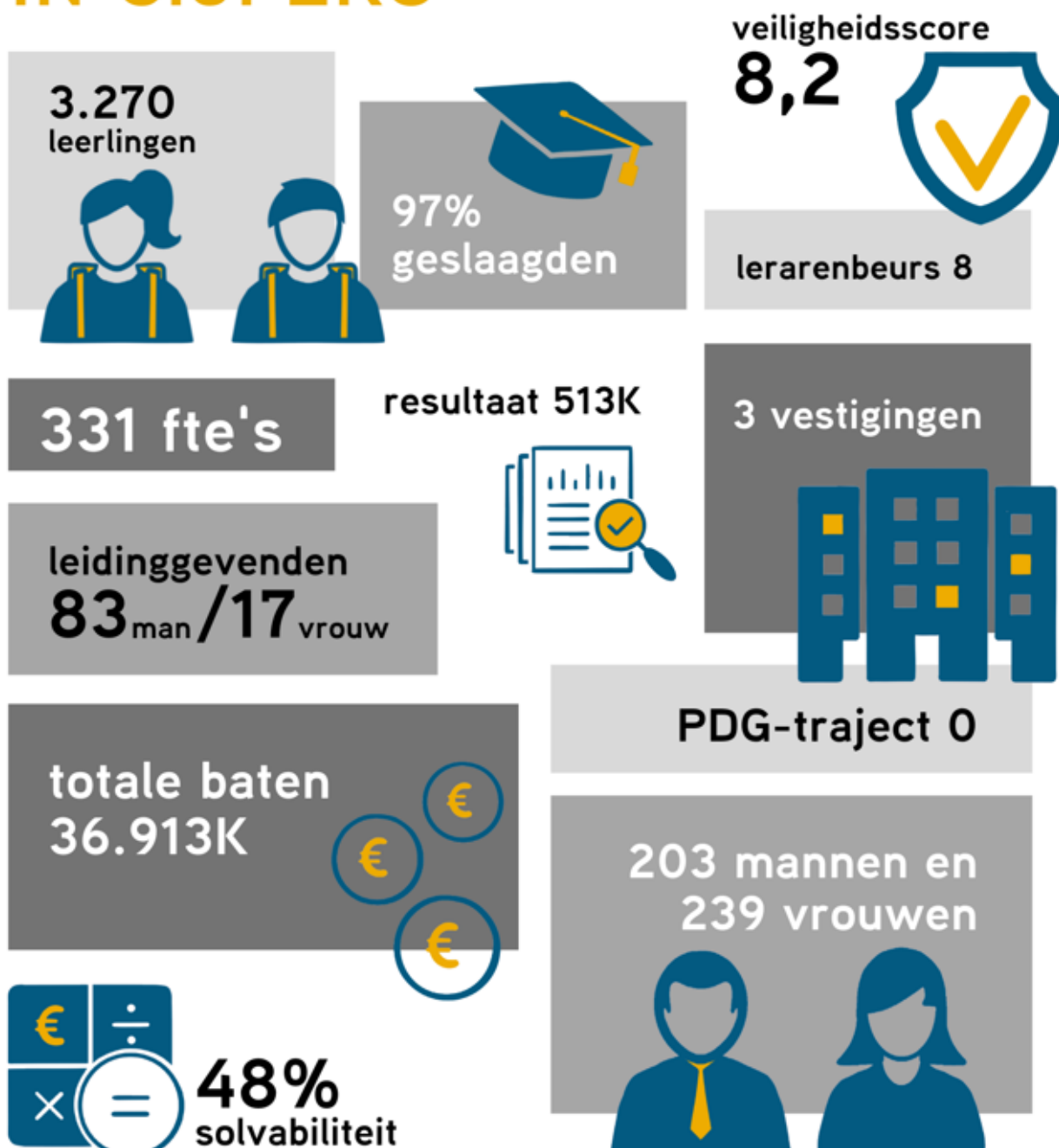


Inhoudsopgave

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	20
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.....	33
3.5.1 Samenwerkingsverbanden (SWV).....	33
3.5.2 Passend Onderwijs en voortijdig schoolverlaters (vsv)	33
3.6 Onderwijskundige doelen.....	34
3.7 Strategisch onderwijsportfolio voortgezet onderwijs.....	35
3.8 Samen Opleiden Opleidingsschool Zwolle	35
3.9 Samenwerkingstrajecten.....	36
3.9.1 Regionale Aanpak Personeelstekort	36
3.9.2 Sterk Techniekonderwijs.....	38
3.9.3 Doorstroomprogramma primair naar voortgezet onderwijs	38
3.9.4 De nieuwe leerweg (GL-TL).....	39
3.9.5 Doorlopende leerroutes vmbo-mbo	38
3.9.6 Heterogene brugklassen.....	39

3.10	Internationalisering.....	39
4	Organisatie-ondersteuning.....	41
4.1	Communicatie & marketing.....	41
4.1.1	Beleidsuitvoering.....	41
4.1.2	Zichtbaarheid	41
4.2	Huisvesting	41
4.2.1	Beleidsuitvoering.....	41
4.2.2	Locaties	41
4.3	ICT	42
4.3.1	Beleidsuitvoering.....	42
4.3.2	Verbinding en zichtbaarheid	42
4.4	Inkoop	42
4.4.1	Beleidsuitvoering.....	42
4.4.2	Recht- en doelmatig inkopen	42
4.4.3	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)	42
5	Governance	43
5.1	Governance structuur	43
5.2	Risico inschattingen en beheer	43
5.3	Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	46
5.4	Treasury	46
5.5	Zaken met politieke of maatschappelijke impact	47
5.6	Horizontale verantwoording	47
6	Inleiding op financiële cijfers	49
6.1	Toelichting uitkomsten	49
6.2	Continuïteitsparagraaf.....	52
	Deel 2: Verslag Raad van Toezicht	58
7	Verslag Raad van Toezicht.....	59
	Deel 3: Jaarrekening.....	63
8	Jaarrekening	64
8.1	Balans per 31 december 2022.....	65
8.2	Staat van baten en lasten over 2022	66
8.3	Kasstroomoverzicht over 2022	67
8.4	Toelichting op de jaarrekening 2022.....	68
8.5	Goedkeuring en vaststelling.....	94
	Deel 4: Overige gegevens	95
9	Resultaatbestemming	95
10	Gegevens rechtspersoon.....	95
11	Verklaring accountant	96
	Bijlage A: Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht.....	100
	Bijlage B: Functies en nevenfuncties leden College van Bestuur	101
	Bijlage C: Begrippenlijst.....	102

STICHTING VECHTDAL COLLEGE 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 leidinggevenden 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



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 bestaat 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 zingevingsvragen. 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

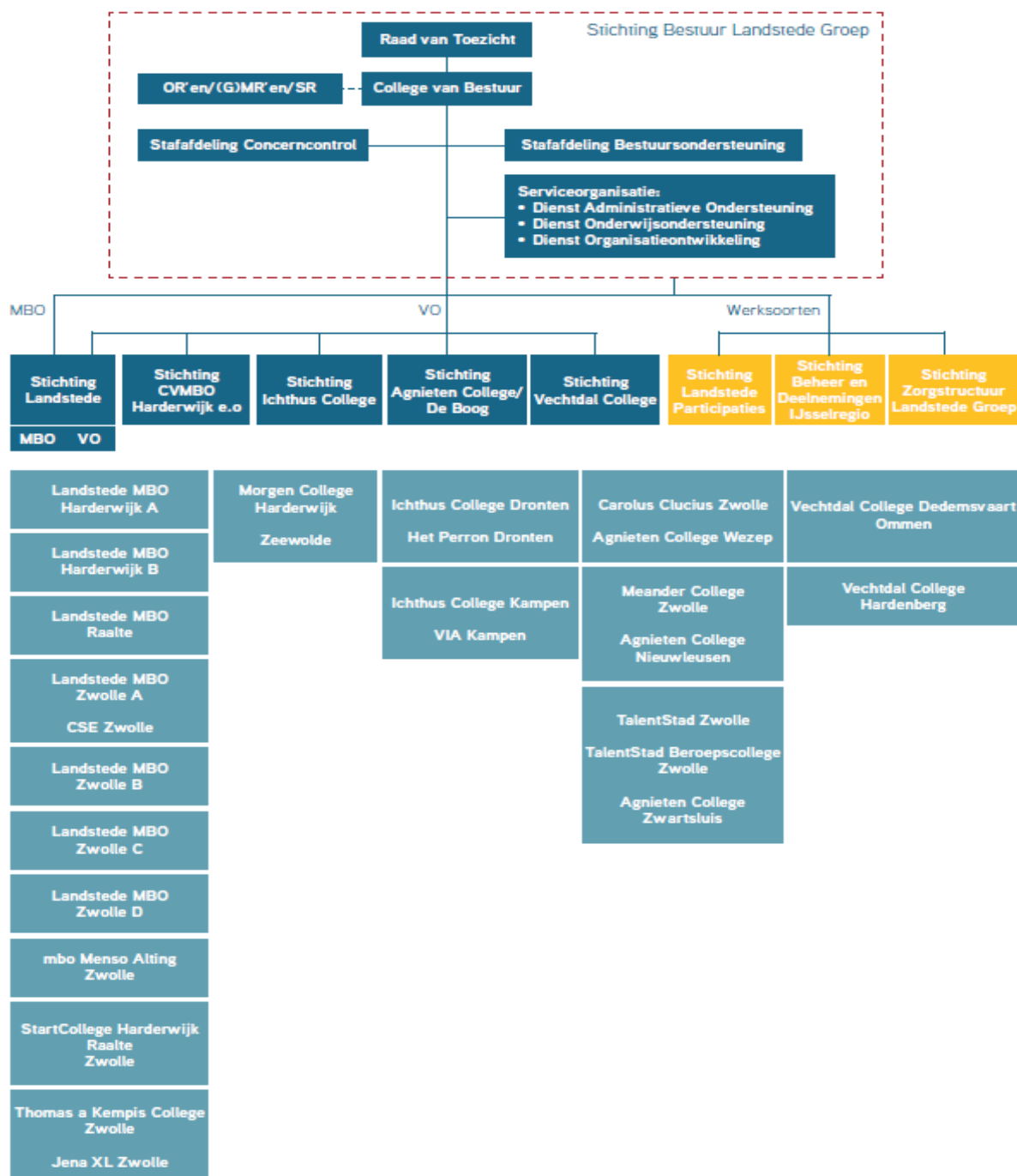
wordt gehouden is vastgelegd in een bestuursreglement en een toezichtreglement. De voorzitter van het CvB is eindverantwoordelijk bestuurder. Het CvB ziet toe op de identiteit, kwaliteit en continuïteit van de instelling en doet dit onder andere op basis van de strategische doelen van Landstede Groep. De strategische doelen worden jaarlijks met de directeurs van de scholen geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie stelt het CvB een voorjaarsbrief op die de directeurs 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 directeuren,

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 aangaande 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 Sociaal jaarverslag

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.

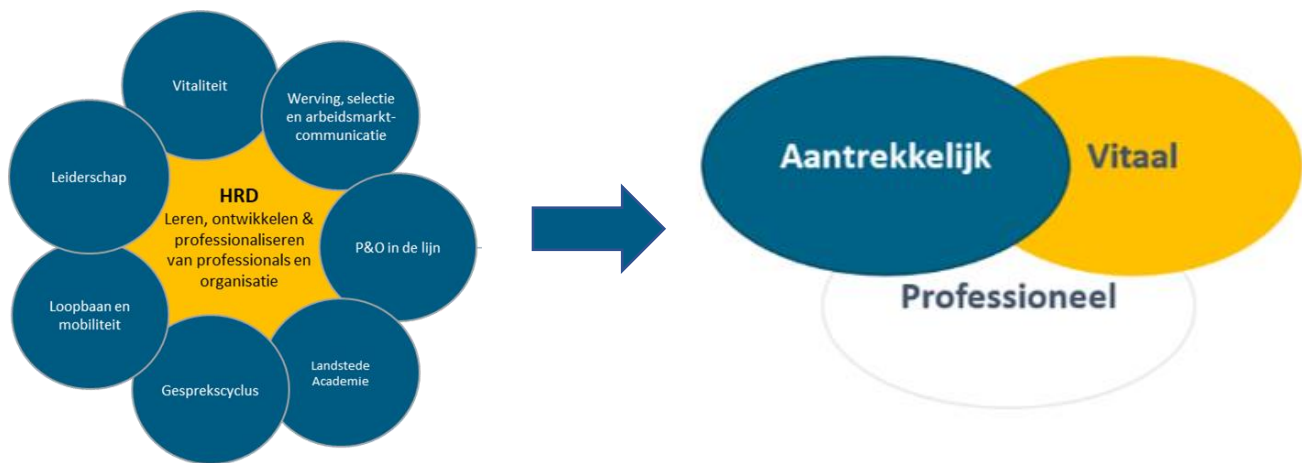
Een integrale HR-werkagenda dient als kapstok voor het meerjarig HR-beleid en vormt de basis voor verdere implementatie.

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 bevlogen 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 hoofdt thema'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 gevolgde 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 eraanast 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.

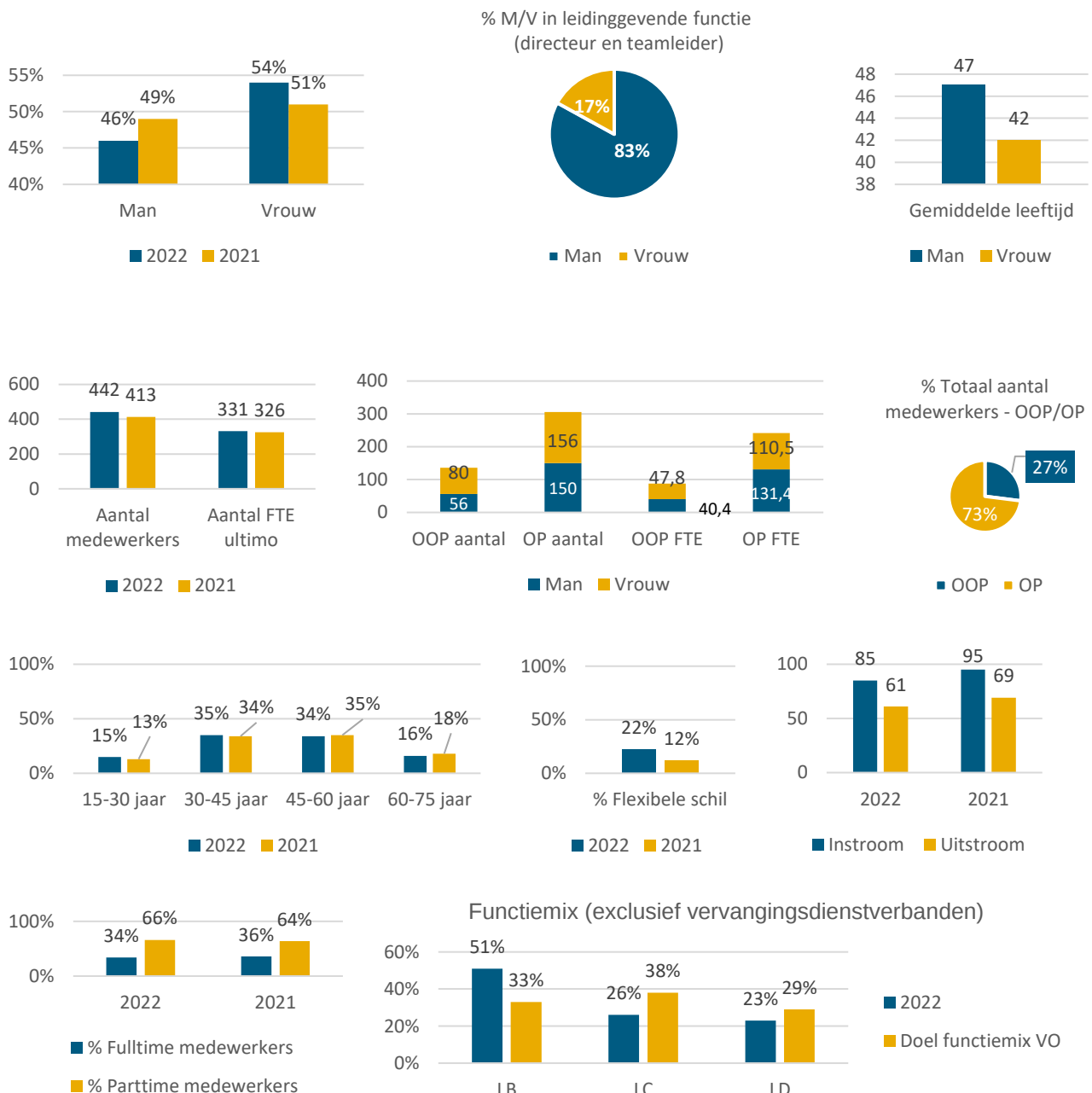
2.2 Scholing

In het jaar 2022 zijn binnen Stichting Vechtdal College 25 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 Vechtdal College 442 medewerkers werkzaam (in 2021 waren dit er 413). De gemiddelde leeftijd bij de

mannen is 47 jaar en bij de vrouwen 42 jaar (exclusief de inzet van onbetaalde stagiaires en vrijwilligers).



Toelichting op de personeelsgegevens:

Stichting Vechtdal College laat in 2022 geen grote verschillen zien ten opzichte van 2021. Het aantal medewerkers is met 29 gestegen en het aantal fte

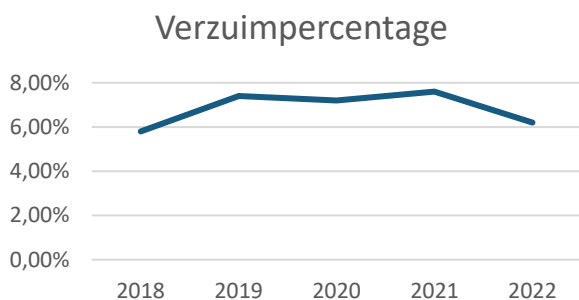
met 5 ten opzichte van 2021. De flexibele schil is met 7% gestegen. De functiemix laat zien dat schaal LB nog steeds aan de hoge kant zit met 51%.

2.4 Werving en selectie

In 2022 heeft Landstede Groep ongeveer 450 vacatures gepubliceerd, waarvan 74 vacatures voor Stichting Vechtdal 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 gedaald, maar ligt nog wel boven het niveau van 2018 gebleven (respectievelijk 6,2% en 5,8% (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 twee nieuwe dossiers van medewerkers van Stichting Vechtdal College voorgelegd aan het UWV. Een van deze twee medewerkers is ingestroomd in een WGA-traject en de andere is aan een IVA-traject gekoppeld.

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 samenwerking met beleid is een

¹ Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

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 Vechtdal 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 integriteitskwesties;
- 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 alsmede 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.
3. Regiocoördinatoren FD&H.

² Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

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

De leerlingenaantallen ontwikkelingen hebben een grillig verloop in de regio. Waar eerst sprake was van krimp, is nu sprake van groei. Hierdoor is het van belang om de flexibele schil te behouden en waar mogelijk uit te breiden. Nieuwe personeelsleden krijgen in eerste instantie een dienstverband voor bepaalde tijd. Vanwege de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) worden de huidige arbeidscontracten onderzocht op de flexibele mogelijkheden. Verder wordt geïnventariseerd hoe de krimp van leerlingen zich verhoudt tot het natuurlijk verloop onder docenten als gevolg van pensionering. Hieruit ontstaat zicht op overschot- en tekortvakken. Daarnaast biedt het interne mobiliteitsbeleid, dat wordt ingezet om docenten te faciliteren een meervoudige bevoegdheid te laten behalen, een bredere inzetbaarheid en meer mogelijkheden tot interne overplaatsing. Door Strategische Personeels Planning (SPP) actief in te zetten, komt de benodigde formatie en de aanwezige competenties en ontwikkelmogelijkheden van het personeel steeds beter in beeld. Aan de hand van deze inzichten zijn in 2022 vervolgacties geweest om de uitkeringslasten te beperken. In 2022 is aan twaalf oud-medewerkers van Stichting Vechtdal College een WW uitkering toegekend.

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 Vechtdal College een bedrag van € 521K en € 530K 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 & Bestuurdienst (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 onderwijseenheden 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 middels 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 vo-scholen van de 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 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 Vechtdal College in 2022 € 2,0 mln. besteed in lijn met de NPO-doelen en Landstede Groep visie verduurzaming.

In 2022 is 33% van deze middelen uitgegeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst. Vooral het behouden van de flexibiliteit in het personeelsbestand speelt hierin een rol. Voor deze (incidentele) projectgelden is derhalve waar nodig gekozen voor tijdelijke externe inzet. 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	402.076
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	108.675
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	368.621
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	164.058
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	556.311
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	438.552
G. Eigen subthema	4.581
Totaal bestedingen	2.042.874

Tabel 2

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

Thema	Bedrag
1. Veranderende rol van de mentor/coach	286.782
2. Veranderende rol van de docent	165.882
3. Zicht op onze leerlingen en studenten	297.794
4. Welzijn van leerlingen en studenten	91.090
5. Welzijn van onze professionals	0
Totaal bestedingen	841.548

Interventies scholen van de stichting Vechtdal College

Bij de bepaling van de interventies bij scholen van de Stichting Vechtdal College is gekeken naar een viertal uitgangspunten:

1. Interventies die een langdurig, duurzaam effect hebben;
2. Interventies op korte termijn gericht op (noodzakelijk) herstel; tijdelijke extra ondersteuning bieden aan leerlingen
3. Focus om onze aandacht goed te kunnen richten;
4. De interventies zijn goed uitvoerbaar binnen de mogelijkheden die er zijn.

In 2022 zijn de verschillende interventies uitgevoerd met een merkbaar (duurzaam) effect.

Interventies Vechtdal College Ommen

Het Vechtdal College Ommen heeft evenals in 2021 gekozen voor interventies in 2022 in lijn met de NPO-doelen:

- Extra (bij)lessen en leerling-leerling onderwijs gericht op verlagen van achterstanden op het cognitieve vlak. Vooraf zijn met de leerlingen leerdoelen geformuleerd en aan het eind wordt teruggeblikt op wat is bereikt.
Merkbaar effect: Extra bijlessen en plezier dragen positief bij aan de leerprestaties op cognitief gebied. Maar een heel belangrijk bijeffect is ook de betrokkenheid van medewerkers en leerlingen bij de organisatie.
- Extra sociale activiteiten, zoals introductieweek, onderwijs anders, eindejaarsfestival, excursies en andere buitenschoolse activiteiten hebben plaatsgevonden om de groepsbinding tussen leerlingen, docent en de school te vergroten.
Merkbaar effect: Met de (extra) sociale activiteiten is invulling gegeven aan het motto van het Vechtdal College Ommen "goed voor elkaar", kenmerkend voor het werken en welzijn op Vechtdal College Ommen. We zijn goed voor elkaar en over het algemeen is de basis op orde. Dat moet ook worden gevierd op belangrijke momenten, en zeker het markeren

van een naar verhouding slechte corona-tijd, waarbij lange tijd niets kon.

- Extra Inzet van ortho- en schoolpsycholoog om coaches te trainen en te begeleiden in (verbeterde) processturing en gesprekstechnieken coach-leerling. De extra zorg voor leerlingen als noodzakelijk kwaad vanwege de pandemie en extra faciliteiten voor coaches komt de zorg voor de leerlingen zeker tegemoet.

Merkbaar effect: de extra zorg voor leerlingen draagt bij aan rust en regelmaat die de leerprestatie moeten bevorderen. Het merkbaar effect is niet te beantwoorden. Echter bekend is dat de (leer)resultaten niet slecht zijn en het welbevinden is goed op orde.

- Bijdragen aan professioneel welbevinden van personeel. Waar veel druk op zit is het welbevinden van personeel. De interventies geïnitieerd vanuit NPO zijn versneld door invoering van extra coaching, verandering in teamstructuur en de invoering van het flexrooster. Intervisie is door gebrek aan belangstelling nog minder ingezet. Ook veroorzaakt door 'onbekend maakt onbemind'.
Merkbaar effect: Harde gegevens over interventies gericht op welbevinden van personeel zijn er niet te geven maar de ingezette ontwikkeling moet stapsgewijs en met het opdoen van ervaringen wel bijdragen aan de duurzame verandering van het onderwijs op het Vechtdal College Ommen. Een verandering die niet teruggedraaid, maar wellicht nog wel bijgesteld moet worden. Met de komst van de nieuwe onderwijsdirecteur op 1 december 2022 wordt verder gebouwd, waarbij een structuur in kleinere teams (TAO) zal worden nagestreefd.

Interventies Vechtdal College Hardenberg

Op basis van focus en duurzame veranderingen hebben in 2022 bij Vechtdal College Hardenberg onder meer de volgende interventies plaatsgevonden:

- Het versterken van de coach-rol en coachvaardigheden. De contactmomenten van de coach – met zijn/haar leerlingen is vergroot.

Deze extra inzet is gedaan om de nadruk op kwalificatie evenwichtig te verdelen naar óók socialisatie en subjectificatie. Uit onze schoolscan en bevinden gedurende het schooljaar bemerkte we namelijk dat zowel de sociale cohesie als motivatie bij een groot deel van onze leerlingen onvoldoende was. Uitgevoerde activiteiten zijn onder meer coachdagen, sociale activiteiten en driehoek gesprekken coach/mentor- leerling - ouder. *Merkbaar effect:* motivatie als sociaal welbevinden in alle groepen is in meer- en mindere maten gestegen.

- Vanuit de organisatie Klasse zijn drie seniormedewerkers (orthopedagogen en psychologen) ingezet voor het ontwikkelen en uitvoeren van een intern scholingstraject van twee onderwijsteams. Het doel was het versterken van de coachvaardigheden van onze collega's. Daarnaast hebben ze ondersteund bij de inhoudelijke invulling van de nieuw ontwikkelde coachdagen en zijn ze ingezet in het individueel coachen van collega's op het gebied van het coach-schap. *Merkbaar effect:* de deelnemende coaches zijn positief over de gegeven cursussen en de extra geboden ondersteuning. Hoe deze extra kennis ten goede komt aan onze leerlingen is nog niet zichtbaar geworden. Dit zal verder moeten blijken gedurende het schooljaar 22/23.
- Extra vaklessen tot op individueel leerling-niveau passend binnen al bestaande Keuze Werktijd systeem voor de leerlingen. *Merkbaar effect:* Leerlingen zijn tevreden met het geboden maatwerk. Organisatorisch zijn voor schooljaar 22/23 verbeteringen in het lesrooster aangebracht om de effectiviteit en rendement van deze lessen te vergroten (bijvoorbeeld minder inplannen aan de randen van de lesdag).
- Werken in kleine onderwijsteams. Werken in kleine teams rondom een kleine groep leerlingen waarbij vanuit collectieve verantwoordelijkheid de ondeelbare ontwikkeling van het kind centraal staat. Schoolbreed zijn hier uren voor vrij gemaakt om collega's tijd en ruimte te geven om in te wennen aan deze nieuwe manier van werken. Een interventies die een langdurig, duurzaam effect zal hebben.

Interventies Vechtdal College Dedemsvaart

Het Vechtdal College Dedemsvaart legt al een aantal jaren de nadruk op het beter zicht krijgen/houden op de brede ontwikkeling van de leerlingen. Dit houdt in dat naast de ontwikkeling op het gebied van kwalificatie ook expliciet de

ontwikkeling op het gebied van socialisatie en persoonsvorming wordt gemonitord. Schooljaar 21/22 heeft zich dan ook op alle drie de thema's gericht.

Uit de schoolscan van 22/23 bleek dat er bij leerlingen vooral vertraging heeft plaatsgevonden op sociaal vlak; hoe verhoud ik mij tot een leeftijdsgenoot of volwassene? Op cognitief vlak heeft er vooral vertraging plaatsgevonden op het gebied van leerstrategieën en executieve vaardigheden.

Op basis van deze constatering zijn de volgende interventies ingezet:

- Inzet van onderwijsassistenten: *Merkbaar effect:* door inzet van deze onderwijsassistenten bij verschillende klassen en verschillende vakken (gericht op vraag van de leerling- en vakdocent) zijn er meer mogelijkheden om leerlingen te ondersteunen/coachen op sociale vaardigheden in de klas, instructie in kleine groepen of zelfs 1 op 1, om te ondersteunen op leerstrategieën en executieve vaardigheden.
- Extra inzet leerlingbegeleiding en sociale vaardigheid training *Merkbaar effect:* leerlingen te helpen hoe ze zich kunnen/mogen verhouden ten opzichte van anderen, waardoor leerlingen beter in de klas mee kunnen komen en uiteindelijk voorkomen van minder thuiszitters.
- Extra inzet orthopedagoog *Merkbaar effect:* de inzet van de orthopedagoog is tweeledig, namelijk enerzijds extra ondersteuning en expertise ten opzichte van het ontwikkelingsperspectief van leerlingen, en anderzijds het ondersteunen van collega's in gespreksvoering/duiding van gedrag en observatie van collega's en begeleiding van onderwijsteams op het gebied van het groepsproces binnen een klas.
- Extra inzet van gelden voor NT2-leerlingen: *Merkbaar effect:* uit de schoolscan bleek dat NT2-leerlingen grote vertraging hebben opgelopen door de coronapandemie. Door een op een of groepsbegeleiding in te zetten proberen we de NT2-leerlingen met deze inzet mee te laten komen in de groep, waardoor extra/duurdere begeleiding voorkomen kan worden en de begeleiding gegeven kan worden door een bekend gezicht.
- Inzet op groepsvormende activiteiten *Merkbaar effect:* door inzet op gerichte groepsvormende activiteiten in klassen die een moeizaam groepsproces doorlopen resulteert dit in een veiliger en beter leerklimaat.

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 onderwijsscholen 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 dichterbij de bedoeling te blijven. Een aanpak waarbij beleidsuitvoering en budgettering nadrukkelijker aan elkaar gekoppeld zijn.



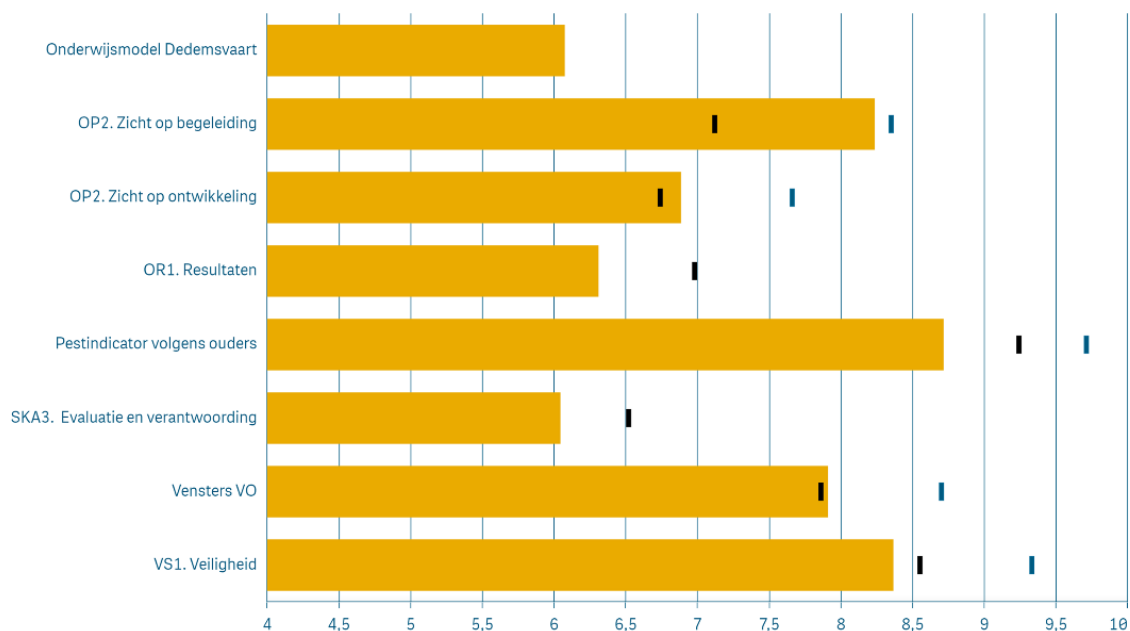
3.4 Prestaties

De tabellen op de volgende drie pagina's geven een indruk van de resultaten van Vechtdal College Dedemsvaart, Hardenberg en Ommen. 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 geeft een indruk van de resultaten van het Vechtdal College Dedemsvaart.

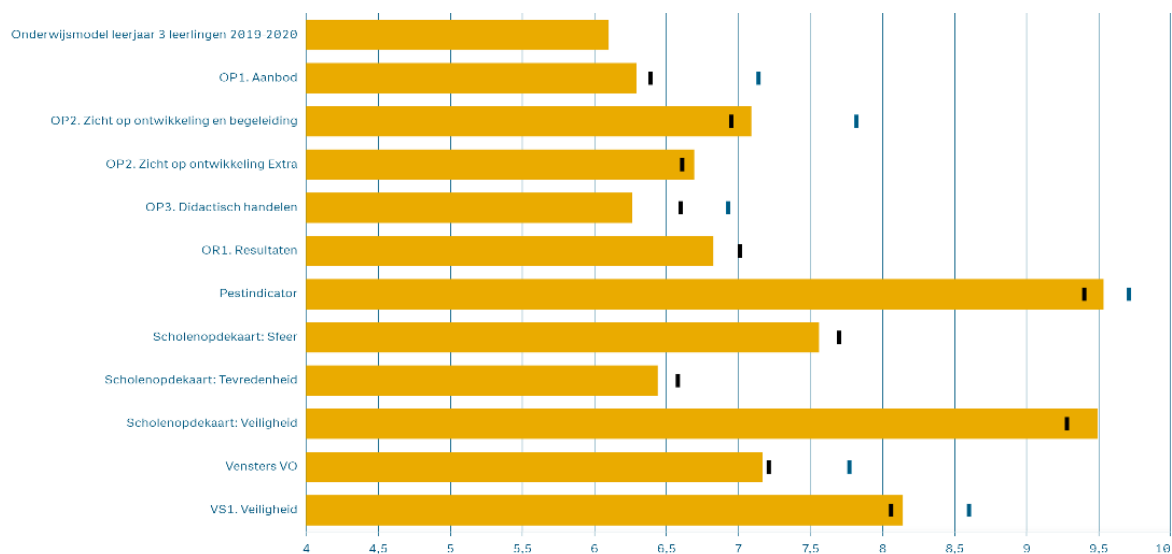
Tabel 3

Opbrengstenoverzicht Vechtdal College Dedemsvaart, 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.	Jaar resultaat	3 jaar gem.	Jaarresultaat
VMBO-BASIS									
2020	9,91%	15,26%	99,11%	98,90%	100,00%	93,55%	6,77	6,69	100,00%
2021	7,77%	14,89%	100,00%	98,90%	96,15%	92,31%			100,00%
2022	12,12%	9,64%	100,00%	99,66%	100,00%	100,00%			100,00%
VMBO-KADER									
2020	9,91%	15,26%	99,11%	98,90%	100,00%	95,53%	6,24	6,10	100,00%
2021	7,77%	14,89%	100,00%	98,90%	100,00%	96,60%			100,00%
2022	12,12%	9,64%	100,00%	99,66%	100,00%	100,00%			100,00%
VMBO-TL									
2020	9,91%	15,26%	99,11%	98,90%	94,19%	95,82%	6,28	6,30	100,00%
2021	7,77%	14,89%	100,00%	98,90%	56,47%	81,96%			100,00%
2022	12,12%	9,64%	100,00%	99,66%	100,00%	96,61%			100,00%



Figuur 5. Vensters volgens ouders (leerjaar 3)



Figuur 6. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3)

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

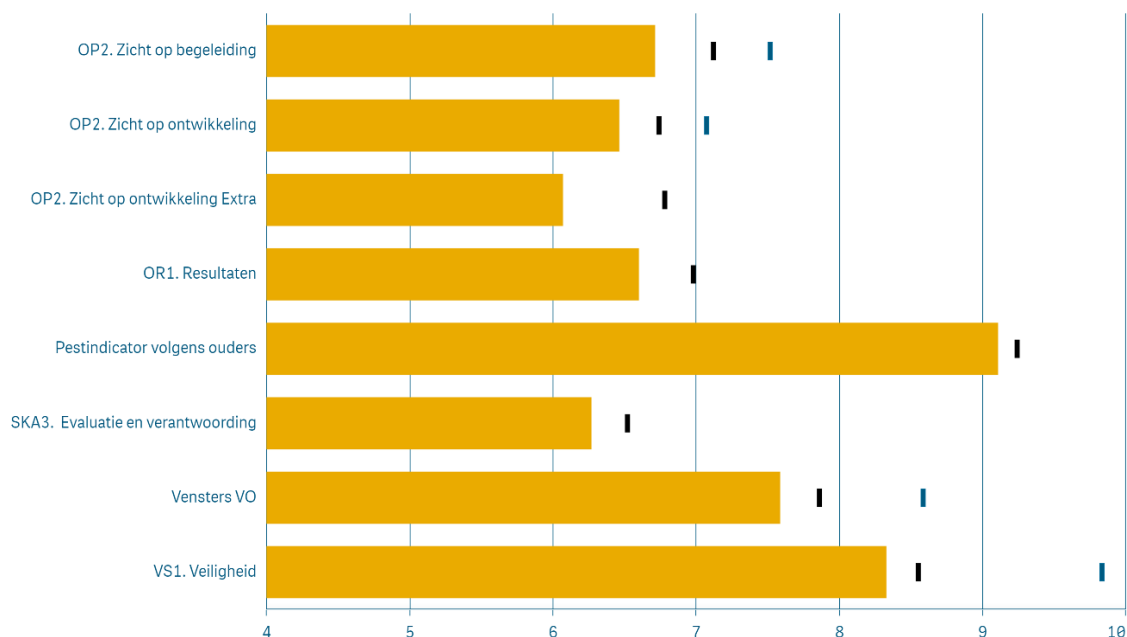
Figuur 5 en 6 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Vechtdal College in Dedemsvaart. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 20,6% van de ouders en 86,8% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 4 geeft een indruk van de resultaten van het Vechtdal College Hardenberg. 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.

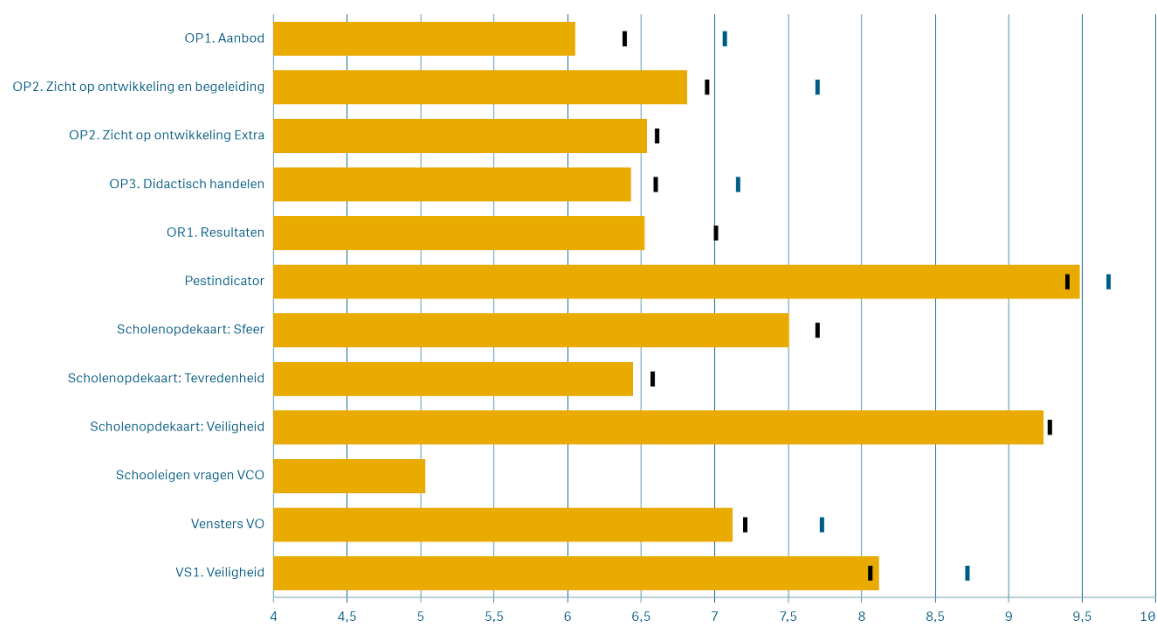
Tabel 4

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

Jaar	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	15,36%	14,05%	97,32%	97,11%	90,60%	95,50%	6,50	6,67	98%
2021	19,21%	15,48%	98,18%	97,23%	95,10%	94,37%			97%
2022	21,63%	18,56%	97,17%	97,54%	94,37%	93,45%			97%
VMBO-KADER									
2020	15,36%	14,05%	97,32%	97,11%	90,91%	92,04%	6,28	6,37	98%
2021	19,21%	15,48%	98,18%	97,23%	95,38%	91,87%			99%
2022	21,63%	18,56%	97,17%	97,54%	94,36%	93,59%			100%
VMBO-GT									
2020	15,36%	14,05%	97,32%	97,11%	92,36%	93,10%	6,29	6,32	99%
2021	19,21%	15,48%	98,18%	97,23%	94,77%	93,99%			98%
2022	21,63%	18,56%	97,17%	97,54%	91,48%	93,09%			96%
HAVO									
2020	15,36%	14,05%	97,32%	97,11%	75,57%	81,49%	6,16	6,20	99%
2021	19,21%	15,48%	98,18%	97,23%	92,21%	84,49%			90%
2022	21,63%	18,56%	97,17%	97,54%	87,11%	85,07%			93%
VWO									
2020	15,36%	14,05%	97,32%	97,11%	83,56%	85,67%	6,37	6,30	99%
2021	19,21%	15,48%	98,18%	97,23%	92,13%	86,71%			93%
2022	19,57%	17,78%	97,30%	97,73%	91,23%	89,00%			89%



Figuur 7. Vensters volgens ouders (leerjaar 3)



Figuur 8. Vensters volgens leerlingen (leerjaar 3)

Legenda ■ 2022 ■ Vorig jaar ■ BM Brugklas Leerlingen

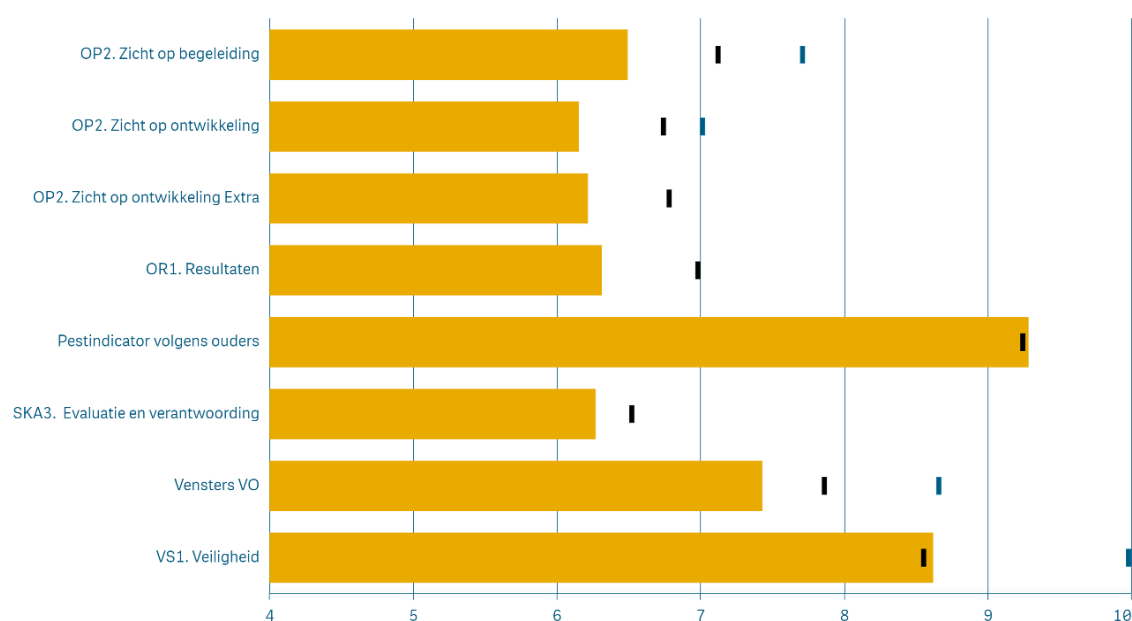
Figuur 7 en 8 geven de uitslag weer van tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen van het Vechtdal College in Hardenberg. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 30,1% van de ouders en 53,2% van de leerlingen ingevuld.

Tabel 5 geeft een indruk van de resultaten van het Vechtdal College Ommen. 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.

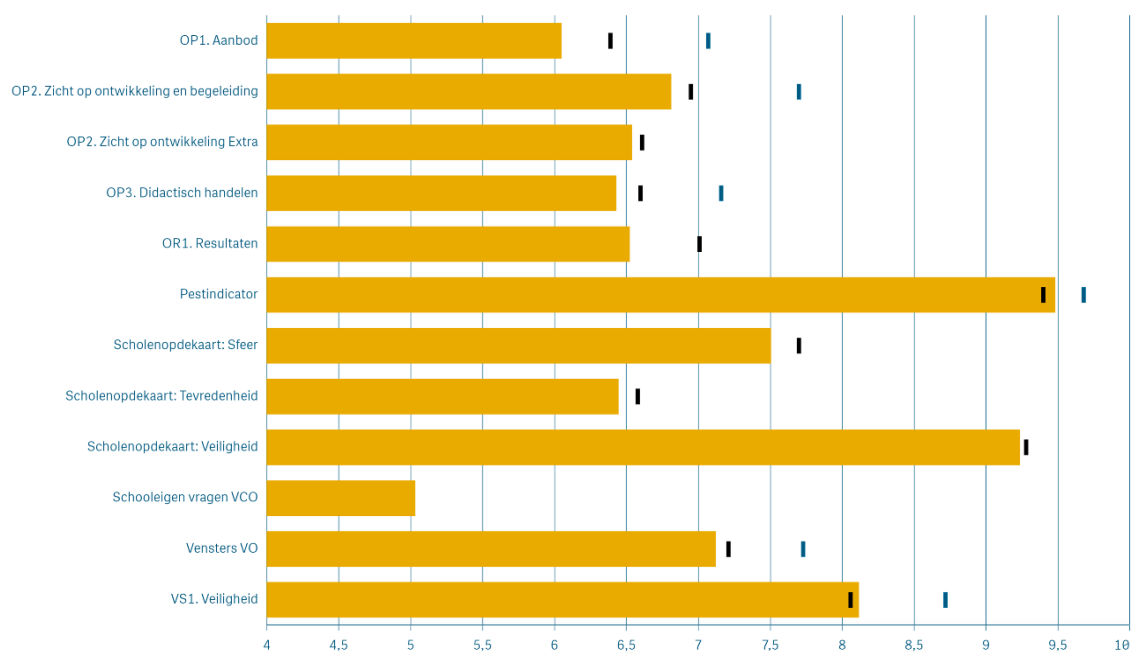
Tabel 5

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

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	16,60%	10,29%	98,14%	98,18%	93,33%	94,18%	6,94	6,85	100%
2021	10,38%	11,06%	99,82%	98,67%	94,03%	93,51%			100%
2022	12,73%	13,23%	96,47%	98,19%	90,91%	92,75%			100%
VMBO-KADER									
2020	16,60%	10,29%	98,14%	98,18%	94,74%	97,23%	6,21	6,34	100%
2021	10,38%	11,06%	99,82%	98,67%	97,24%	96,93%			98%
2022	12,73%	13,23%	96,47%	98,19%	93,55%	95,23%			100%
VMBO-GT									
2020	16,60%	10,29%	98,14%	98,18%	95,09%	94,17%	6,46	6,38	100%
2021	10,38%	11,06%	99,82%	98,67%	98,86%	95,75%			99%
2022	12,73%	13,23%	96,47%	98,19%	93,62%	96,03%			100%
HAVO									
2020	16,60%	10,29%	98,14%	98,18%	81,58%	83,02%	6,23	6,37	100%
2021	10,38%	11,06%	99,82%	98,67%	87,67%	82,16%			94%
2022	12,73%	13,23%	96,47%	98,19%	79,93%	83,28%			94%
VWO									
2020	16,60%	10,29%	98,14%	98,18%	85,44%	87,52%	6,17	6,35	100%
2021	10,38%	11,06%	99,82%	98,67%	91,43%	89,08%			97%
2022	12,73%	13,23%	96,47%	98,19%	87,37%	88,11%			98%



Figuur 9. Venster volgens ouders (leerjaar 3)



Figuur 10. Venster 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 Vechtdal College in Ommen. De enquêtes zijn afgenomen in 2022 en zijn door respectievelijk 46,2% van de ouders en 64,3% van de leerlingen 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 onderwijsseenheden, participeren de eenheden/scholen binnen Landstede Groep in drie Samenwerkingsverbanden.

Stichting Vechtdal College is onderdeel van het samenwerkingsverband Noord Oost Overijssel (23.07).

De scholen van het SWV Noord Oost Overijssel (23.07) zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor:

- Een dekkend onderwijsaanbod in de regio;
- Het realiseren van een ondersteuningsbeleid en -structuur afgestemd op de behoefte van de jongere;
- Het verminderen van het aantal thuiszitters;
- Het gezamenlijk invulling geven van een breder vso-aanbod, met meer passende en thuis nabije onderwijsplaatsen voor leerlingen in de regio.

in € 1000	Realisatie	Realisatie
	2022	2021
Samenwerkingsverbanden		
Extra ondersteuning van leerlingen	940	704
LWOO/PRO	2057	2.041
NPO		45
Pilotproject jeugdzorg	34	24
Visitatie	8	
Resultaat kalenderjaar 2021		22
Totaal baten Samenwerkingsverbanden	3.039	2.836

3.5.2 Passend Onderwijs en voortijdig schoolverlaters (vsv)

Het ondersteuningsbeleid en de ondersteuningsstructuur binnen de scholen is effectief en efficiënt ingericht en geformaliseerd in het Zorg Advies Team. Daardoor kunnen ontwikkelingsproblemen snel worden gesignaleerd, waardoor er adequaat en handelingsgericht wordt opgetreden.

De volgende uitgangspunten worden binnen het SWV gehanteerd. Deze uitgangspunten geven tevens richting aan de bekostigingssystematiek:

1. Voor iedere leerling die woonachtig is in de regio Noord Oost Overijssel (gem. Hardenberg en Ommen) een passende onderwijsplaats bieden waardoor thuis nabije (op basis van afstand en/of identiteit) oplossingen worden gerealiseerd.
2. Alle scholen voor VO bieden een breed ondersteuningsprofiel. Aanvullende ondersteuning wordt gerealiseerd via arrangementen.

3. Op schoolniveau wordt de zorgplicht vormgegeven, waarbij een leerling die binnenkomt met een beschreven ontwikkelingsperspectief de ondersteuning krijgt die nodig is.

Met de komst van Passend Onderwijs is het Vechtdal College onderdeel van Samenwerkingsverband Klasse. Klasse opereert vanuit de visie dat zij de wettelijke en maatschappelijke taak/plicht heeft om ervoor te zorgen dat elke leerling binnen het samenwerkingsverband een passende onderwijsplek heeft of krijgt. De missie van Klasse is, vastgelegd door het bestuur: binnen het samenwerkingsverband Klasse bieden de scholen alle leerlingen van Klasse zo thuis nabij en zo optimaal en passend mogelijk onderwijs en ondersteuning. Klasse is gezamenlijk verantwoordelijk voor een dekkend onderwijsaanbod in de regio.

Elk kind heeft recht op goed onderwijs. Onderwijs dat past, dat aansluit bij een leerling. Onderwijs dat

stimuleert en talenten ontplooit. Soms is hiervoor extra ondersteuning nodig. Net dat duwtje in de rug waardoor een kind zich beter ontwikkelt en beter in zijn vel zit. Klasse biedt die ondersteuning en heeft zichzelf drie doelen opgelegd:

1. Realiseren van passende onderwijsplaatsen voor leerlingen in de regio met daarbij zoveel als mogelijk in het regulier voortgezet onderwijs een diplomagericht onderwijsaanbod of voorbereiding op een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt.
2. Herdefiniëring van de samenwerking tussen onderwijs en gemeenten en in samenhang een visie en uitvoeringsprogramma ontwikkelen en tot uitvoering brengen.
3. Stimuleren van de ontwikkeling van extra ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen die zoveel als mogelijk aansluit bij de verschillende ambities van scholen in Passend Onderwijs.

De doelen zijn tot stand gekomen in nauw overleg met het algemeen bestuur van het SWV Klasse. Daarin participeren alle deelnemende scholen middels een afvaardiging op bestuurs- of directieniveau. Het bestuur vergadert vijf keer per jaar. De directeur van Klasse is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het beleid en de uitvoering door zijn organisatie.

Om deze doelen te bereiken ontwikkelt het SWV verschillende activiteiten om daarmee de aangesloten scholen te ondersteunen of te faciliteren. Bij de beschrijving van de programma's wordt er van uitgegaan dat de kwaliteit van de basisondersteuning van de scholen op orde is. Het is aan de deelnemende scholen van het SWV om deze voortdurend te meten en verder te ontwikkelen. De inspectie houdt toezicht op de kwaliteit van deze basisondersteuning. De verantwoordelijkheid voor deelname en uitvoering van de programma's binnen de scholen of het participeren in het delen van kennis en ervaring ligt bij de scholen. Hiervoor zijn zeven programma's ontwikkeld:

- Versterken van de positie van de docent in Passend Onderwijs
- De onderwijsondersteunende structuur
- Vernieuwende onderwijsconcepten in relatie met Passend Onderwijs
- Onderwijsondersteuning in de HAVO/VWO afdelingen
- De positie van de zware ondersteuning in de regio
- Samenwerking onderwijs en jeugdhulpverlening
- Herstructurering van de middelen.

Onder elk van deze programma's liggen richtlijnen die de bijbehorende acties aansturen en monitoren. De scholen in het SWV Klasse werken nauw samen met de Samen Doen Teams, Jeugdzorg en Jeugdgezondheidszorg. Deze samenwerking is essentieel.

Het is van belang het ondersteuningsaanbod in de praktijk te borgen. Daarom wordt elk jaar een audit georganiseerd, waarin bekeken wordt of de school voldoet aan de verwachtingen en afspraken. Deze zijn tot nog toe altijd positief uitgevallen. Tevens vindt elk jaar een evaluatie van het ondersteuningsaanbod plaats tussen de directeur van Klasse en directeur van de school, bijgestaan door de vakspecialisten zoals de zorgcoördinator. Elk jaar maakt Klasse een jaarverslag dat besproken wordt in het bestuur waar de directeur van de school lid van is.

Vanaf het jaar 2021 heeft het samenwerkingsverband een onafhankelijk lid in het bestuur en vanaf augustus 2022 een nieuwe directeur. Daarnaast geldt vanaf 2021 het principe 'de verwijzer betaalt'. Dat wil zeggen dat de vo-school de kosten draagt voor de verwijzing naar het voortgezet speciaal onderwijs (VSO). Een prikkel voor de vo-scholen om passend onderwijs sterker vorm te geven binnen de eigen context. Stichting Vechtdal College participeert actief in het samenwerkingsverband, als voorzitter van het dagelijks bestuur en als lid van het algemeen bestuur.

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 de 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 de 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 OOO. 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 Werkplekleren (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 Werkplekleren en de vorming van de Brede Leergemeenschap. Alle partnerscholen hebben meegedaan met de pilot Werkplekleren 1 (WPL1) en Werkplekleren 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 werkplekleren. 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

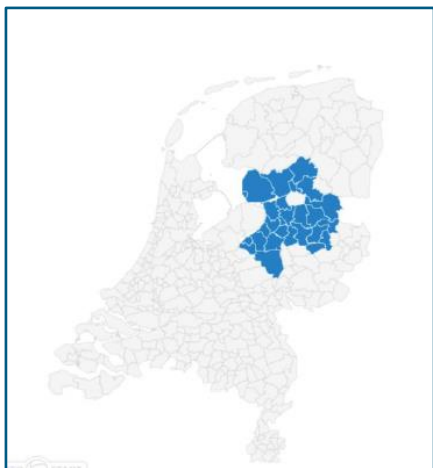
Landstede Groep participeert in het programma voor een Regionale Aanpak Personeelstekort RAP en is samen met Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en Hogeschool Windesheim penvoerder.

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.

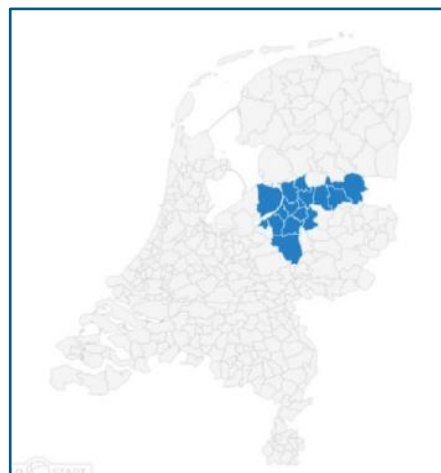
De subsidieaanvragen 2022-2023 voor de Regionale Aanpak Personeelstekorten zijn bij het ministerie van OCW ingediend en gehonoreerd voor de regio's:

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

In Figuur 11 wordt weergegeven vanuit welke gemeenten schoolbesturen verbonden zijn vanuit het primair en speciaal onderwijs, Figuur 12 toont vanuit welke gemeenten schoolbesturen verbonden zijn vanuit het voortgezet onderwijs en mbo.



Figuur 11. Gemeenten met RAP-scholen in het primair en speciaal onderwijs



Figuur 12. Gemeenten met RAP-scholen in het voortgezet onderwijs en mbo

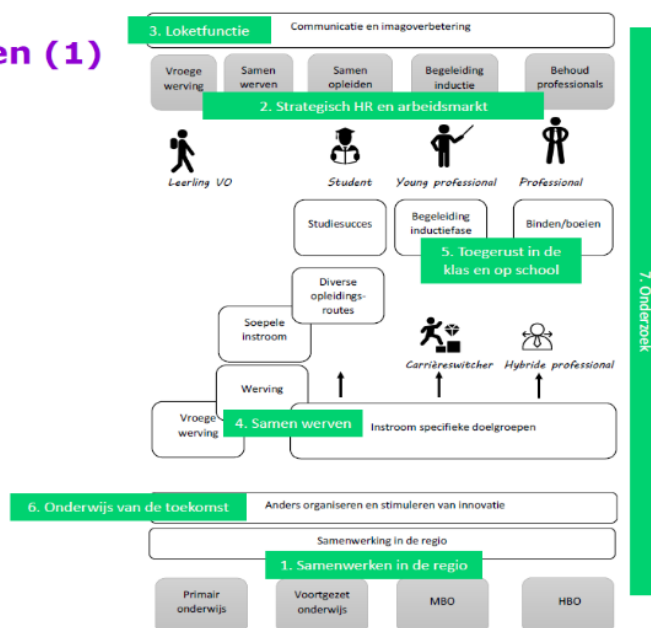
De vijf RAP's in de regio Zwolle hebben in de afgelopen jaren een belangrijke aanjaagfunctie gehad voor de samenwerking tussen de lerarenopleidingen en werkgevers, tussen de werkgevers onderling, in het primair en voortgezet onderwijs en in het mbo en een basis gelegd voor een structurele regio aanpak.

Het 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 13 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 13. 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 Docentenprofessionalisering is aangesloten bij programmalijn 7, "Monitoringsonderzoek" en "onderzoek gericht op beroepsbeelden en professionalisering".

3.9.2 Sterk Techniekonderwijs

Sterk Techniekonderwijs Regio Noordoost Overijssel en Zuidoost Drenthe.

2022 stond voor de regio in het teken van het intensiveren van de contacten in de regio. Na een moeizame coronaperiode werden dit jaar verschillende initiatieven geïnitieerd waarbij de samenwerking in de regio voorop stond.

In april is een succesvol STO-café georganiseerd. Een bijeenkomst om de contacten met het bedrijfsleven na de coronaperiode opnieuw leven in te blazen. Tijdens deze bijeenkomst ontvingen we ruim dertig vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en werd het STO-magazine gepresenteerd. Een magazine waarin met name het bedrijfsleven en de overige partners het belang van Sterk Techniekonderwijs voor de regio onderstrepten. In 2022 is voor het eerst het Tech-Event Innofuture georganiseerd. Twee dagen lang was de Evenementenhal in Hardenberg een walhalla voor ruim 3.000 basisschoolleerlingen. Het event is tot stand gekomen door een mooie samenwerking van de regionale voortgezet onderwijsscholen, mbo-scholen, het Regionaal Techniek Centrum, de lokale overheid en het regionale bedrijfsleven. Ook het hybride onderwijs krijgt vanaf schooljaar '22/'23 vorm. De betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven is groot. De techniekleerlingen op het vmbo bezoeken met grote regelmaat verschillende regionale bedrijven om ook buiten de muren van de school delen van een keuzevak uit te voeren. Door leerlingen veel intensiever in contact te brengen met het bedrijfsleven zien leerlingen de toepassingen van de lesinhoud terug in het bedrijf, maar worden

ook docenten gestimuleerd om blijvend te vernieuwen en aan te blijven sluiten op ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

De belangrijkste conclusies voor dit kalenderjaar zijn:

- De regio is trots op de behaalde resultaten. Het aandachtspunt uit het vorig jaarverslag: 'Focus op intensivering van de samenwerking met het bedrijfsleven' is dit jaar goed vormgegeven.
- Zowel de uitvoering van de activiteiten als de financiële verantwoording lopen nagenoeg in lijn met de planning

Aandachtspunten zijn:

- Samenwerking tussen vo-scholen.
- Borging van samenwerking en activiteiten.
- Formuleren toekomstvisie en ambities voor de volgende fase van Sterk Techniek Onderwijs.

3.9.3 Doorlopende leerroute primair naar voortgezet onderwijs

Voor een soepele overstap van het primaire onderwijs (po) naar het voortgezet onderwijs (vo) is een programma samengesteld: het Doorstroomprogramma po-vo (Be-Tween). Het programma voorziet leerlingen van ondersteuning in deze overgang en geeft ze de ruimte om in hun eigen tempo de overstap te maken. Het Vechtdal College heeft samen met een groot aantal basisscholen in de regio de ambitie om deze voorziening vorm te geven voor in eerste instantie een periode van vier jaar. In 2022 zijn een 1^e en 2^e jaars groep gestart. Een projectteam, samengesteld uit ervaren innovatieve docenten uit het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs, monitort het onderwijs voor deze voorziening. Vanuit hetzelfde projectteam worden de leerkrachten ingezet. Het team wordt geleid door een deskundige uit het primaire en een deskundige uit het voortgezet onderwijs.

3.9.4 Doorlopende leerroute 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 de 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 onderstaande figuur.



Figuur 14. Projectlijnen doorlopende leerroutes

De onderzoekslijnen resulteren in een samenwerkingsovereenkomst tussen de scholen van het voortgezet onderwijs van Landstede Groep en de 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 Docentenprofessionalisering. 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 Vechtdal Hardenberg zich blijvend inzetten voor verlenging van de bestaande heterogene brugklassen en de doorontwikkeling en verbetering

van bestaande heterogene brugklassen. In de bestaande heterogene brugklas op basis beroeps/kaderberoeps krijgen de leerlingen met deze 'dakpanklas' een verlenging naar het tweede jaar. Zo krijgen ze een jaar meer tijd om niet alleen beter op hun plek te landen, maar ook een grotere kans om na deze twee jaar op het hogere kaderniveau verder te gaan. Daarnaast zijn de onderwijsteams verkleind en is zelfregulerend werken, op grond van teamgericht organiseren in het onderwijs, ingevoerd. Dit houdt in dat een onderwijsteam meer jaren collectief verantwoordelijk is voor de ondeelbare ontwikkeling van een leerling met als doel de schoolloopbaan van de leerling positief te beïnvloeden.

3.9.6 De nieuwe leerweg (GL-TL)

Op het Vechtdal College loopt de pilot Technologie & toepassing inmiddels drie jaar en deze is ondertussen overgegaan in de pilot "De nieuwe leerweg". In die drie jaar heeft het vak zich ontwikkeld. Een belangrijk onderdeel van deze nieuwe leerweg is het praktijkgericht programma. Daarbij gaan leerlingen aan de slag met levensechte vragen en opdrachten van bedrijven, instellingen, overheden en vervolgonderwijs uit de omgeving. Het programma is gericht op het actief uitvoeren van praktische en realistische opdrachten binnen en buiten de school. Er is dus altijd betrokkenheid van derden buiten de school.

De leerling staat inmiddels meer centraal. Docenten kijken naar de wensen van de leerlingen en

proberen deze aan te laten sluiten bij de eindtermen van het examenprogramma en bij een passende opdrachtgever. Deze verandering heeft bijgedragen aan een hogere motivatie bij de leerlingen. Het vinden van een passende opdrachtgever verloopt goed, wat een positieve ontwikkeling is.

Inmiddels heeft het vakgebied Dienstverlening & Producten (D&P) zich, als extra pilot-vak, aangesloten bij de nieuwe leerweg. Intern worden de ervaringen veelvuldig gedeeld en afgestemd. Tot slot hebben we de afgelopen tijd meer en meer scholen kunnen informeren en inspireren over deze verrijkende onderwijsontwikkeling.

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). Binnen het vmbo en havo/vwo zijn ca. dertig leerlingen die voldoen aan de term nieuwkomer. Een aantal leerlingen stroomt in van het ISK of vanaf de Taalschool, en ook van het reguliere basisonderwijs. De remedial teacher volgt deze leerlingen nauwkeurig en kan extra begeleiding inzetten op het leren van de Nederlandse taal. Bovendien hebben de leerlingen een faciliteitenpas met daarop recht op extra tijd bij proefwerken en het gebruik van een woordenboek. Omdat de

Nederlandse taal in alle vakken terugkomt is ook in deze lessen begeleiding mogelijk.

3.10 Internationalisering

Binnen Stichting Vechtdal College wordt invulling gegeven aan het thema wereldburgerschap. Dat is in 2022 o.a. tot uiting gekomen in de uitvoering van de volgende internationale activiteiten:

1. Studiereizen voor leerlingen naar onder andere Parijs, Tsjechië, Barcelona en Rome;
2. Een studiereis vanuit het vak geschiedenis naar Verdun t.b.v. een studie over de Eerste Wereldoorlog
3. Een uitwisseling met de Pawar Public School in Chandivalli (Mumbai, India);
4. Een werkweek in Siret, Roemenië om aldaar een school voor speciaal onderwijs te ondersteunen. Dit schooljaar hebben docenten en leerlingen in Siret samen sanitaire voorzieningen gebouwd in de betreffende school.
5. SAVLAR-project. Gesubsidieerd door Erasmus+ hebben we met het vakgebied Technologie de samenwerking gevonden in een mooi project met de landen België, Frankrijk en Turkije om onze specialistische kennis over de Augmented Reality (AR) en Virtual Reality (VR) in te zetten in de Techniek. Het onderzoeksdoel is om leerlingen te helpen die problemen hebben met het lezen van 2D bouwtekeningen en die een technologisch alternatief voor hun beperking zoeken.



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 omtrent 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 operationeel niveau

Het Vechtdal College richt de komende jaren de aandacht op duurzaamheid. Duurzaamheid wordt niet alleen gekoppeld aan bedrijfsvoering, maar het krijgt ook een belangrijke plek in het onderwijs. Leerlingen worden betrokken bij het bedenken en ontwerpen van duurzame maatregelen en bij de uitvoering van o.a. verbouwingen en nieuwbouwprojecten.

4.2.2 Locaties

- Vechtdal College Hardenberg:
Burgemeester Schuitemastraat 3, Hardenberg.
- Vechtdal College Dedemsvaart: Botermanswijk 1, Dedemsvaart.
- Vechtdal College Ommen: Balkeweg 2, Ommen.

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 directeuren 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 directeuren over de voortgang van 'spend versus rechtmatig inkopen'. Deze werkwijze is in 2022 voortgezet. De spend-analyse

geeft de directeuren 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 directeuren 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 minimeisen 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 portefeuillevordering 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. Tevens 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 meerjarenbegroting 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 reeds 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 daadwerkelijk 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 Treasurystatuut 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 in het verleden overeenkomsten afgesloten met de gemeente Ommen en Hardenberg. Hierbij zijn met een garantstelling van de betreffende gemeenten langlopende financieringen aangegaan inzake het door de gemeente beschikbaar gestelde onroerend goed. De rente op deze leningen is voor de volledige looptijd vastgezet. Vanuit de gemeente wordt jaarlijks een vergoeding ontvangen ter grootte van de met de leningen gepaard gaande financieringslasten.

In 2022 is op de langlopende leningen een bedrag van € 0,3 mln. afgelost en zijn geen nieuwe financieringen 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 € 7,4 mln. De kaspositie neemt in 2022 af met € 0,8 mln. tot € 9,5 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. In 2023 zal de inspectie opnieuw langskomen om een uitgebreid onderzoek vorm te geven.

Als men kijkt naar het toeleverend onderwijs binnen de 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 medewerkertevredenheidsonderzoek 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, alsmede 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 € 513K. Dit resultaat is positief beïnvloed ad € 764K 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 € 381K. Ruim hoger dan het begrote resultaat van nihil.

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 resultaat positief beïnvloed door de vrijval vanuit de voorziening WGA (€ 0,5 mln.) in verband met ingeschatte toekomstige lasten vanuit het eigen risicodragerschap voor de WGA. Gebleken is dat de inschattingen ultimo 2021 aan de voorzichtige kant zijn geweest, zie de toelichting in hoofdstuk 8.4 onder 2.2.1.3. Hiertegenover staan extra (externe) personele lasten in het kader van de ICT-synergie (€ 0,2 mln.).

Staat van baten en lasten				
In € 1.000		Realisatie	Begroting	Realisatie
		2022	2022	2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	35.344	33.836	34.894
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	553	557	567
3.5	Overige baten	1.016	700	416
Totaal baten		36.913	35.093	35.877
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	27.916	27.462	28.570
4.2	Afschrijvingen	916	1.000	891
4.3	Huisvestingslasten	1.989	2.198	2.060
4.4	Overige lasten	5.437	4.231	4.023
Totaal lasten		36.258	34.891	35.544
Saldo baten en lasten		655	202	333
6	Financiële baten en lasten	-142	-181	-183
Totaal resultaat		513	21	150

Resultaat bestemming

	Realisatie	Budget	Realisatie
In € 1.000	2022	2022	2021
Resultaat boekjaar	513	21	150
Vrijval: Bestemmingsreserve publiek NPO	632	-21	-2.176
Dotatie: Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen plus	-764		0
Resultaat boekjaar exclusief effect NPO en werkdrukmiddelen	381	0	-2.026
Vrijval: Bestemmingsreserve publiek Overige	90		2.213
Dotatie: Algemene reserve	471	0	187

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 € 0,4 mln. afgenomen tot € 24,5 mln. Deels het gevolg van het positieve resultaat 2022 ad € 513K, anderzijds door de afname van de voorziening WGA. De balans vertoont verder geen bijzondere mutaties.

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	5.870	5.484
1.1.3	Financiële vaste activa	7.441	7.834
Vaste Activa totaal		13.311	13.318
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	1.736	1.332
1.2.4	Liquide middelen	9.486	10.250
Vlottende Activa totaal		11.222	11.582
Activa totaal		24.533	24.900
2.	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	9.643	9.130
2.2	Voorzieningen	2.252	3.252
2.3	Langlopende schulden	7.098	7.390
2.4	Kortlopende schulden	5.540	5.128
Passiva totaal		24.533	24.900

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 € 513K. Hierdoor bedraagt het eigen vermogen per 31 december 2022 € 9,6 mln., wat neerkomt op een solvabiliteit van 39,3%. De solvabiliteit 2 (gebaseerd op het eigen vermogen inclusief de voorzieningen ten opzichte van het balanstotaal) komt uit op 48,5% en ligt daarmee boven de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie van 30% van het balanstotaal. De solvabiliteit 2 is ondanks de daling van het balanstotaal wel afgenomen ten opzichte van de 49,7% ultimo 2021 door de afname van de voorzieningen.

De signaleringswaarde “Mogelijk bovenmatig eigen vermogen” komt uit op 1,23 (31-12-2021: 1,24), wat per 31 december 2022 opwaarts beïnvloed is door de bestemmingsreserve NPO en werkdrukmiddelen plus. Zonder deze gevormde bestemmingsreserves komt de ratio uit op 0,94 (ultimo 2021: 0,94). Dit is net onder de signaleringswaarde van 1,00.

Daarnaast heeft de stichting naast de onder de materiële vaste activa verantwoorde eigen investeringen in gebouwen (o.a. verbouwingen) in het verleden ook afspraken gemaakt met de gemeenten Hardenberg en Ommen ten aanzien van investeringen in de door de gemeente te realiseren huisvesting voor de stichting. De hiermee gepaard gaande uitgaven zijn middels langlopende leningen door het Ministerie van Financiën betaald en gefinancierd door de stichting. Het is geen volledige doordecentralisatie van de gemeentelijke huisvestingsmiddelen, aangezien de gebouwen geen economisch eigendom zijn van de stichting. Het balanstotaal is hierdoor aanzienlijk hoger omdat de gedane uitgaven onder de financiële vaste activa als vooruitbetaalde huisvestingskosten zijn verantwoord. Deze financieringsafspraken zijn middels een gemeente garantie afgedekt. Desondanks brengt dit extra risico's met zich mee die een hoger eigen vermogen dan het normatieve eigen vermogen rechtvaardigen. Dit rechtvaardigt het actueel aanwezige hogere eigen vermogen 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

De bestemmingsreserve (publiek) ultimo 2021 was opgebouwd uit:

Leermiddelen

Ten behoeve van extra kosten die de komende transitie naar digitaal onderwijs met zich meebrengen ad € 215K. Hier is in 2021 afronding van geweest middels de aanschaf van extra ICT-leermiddelen. De bestemmingsreserve wordt hiervoor ingezet en zal in de komende jaren in lijn met de afschrijvingen via de resultaatbestemming vrij vallen ten gunste van de algemene reserve. In 2022 bedraagt dit € 90K. Saldo ultimo 2022 bedraagt € 102K.

Frictiefonds personeel:

De stichting kent een “Frictiefonds personeel” ter dekking van de kosten die voortvloeien uit niet te voorziene of te voorkomen fricties op het terrein van o.a. werkgelegenheid, ziektevervanging en WAO/WIA waarvoor de stichting eigenrisicodrager is. Dit is een algemeen risico waarvoor niet een specifieke bestemmingsreserve benodigd is. Van het saldo is in 2021 het grootste deel vrij gevallen ten gunste van de algemene reserve. Het resterende saldo ad € 749K blijft nog bestemd in relatie tot de door de onderwijs directies in het komende jaar uit te werken plannen in relatie tot de ontwikkeling van de leerlingaantallen en personele ontwikkelingen vanuit de strategische personeelsplanning (SPP).

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 € 1.423K ontvangen en € 2.043K besteed, per saldo een vrijval van 620K. Daarnaast is uit de resterende IOP-EHK middelen een bedrag van € 12K 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 afgenomen met € 0,8 mln. Vooral het gevolg van het een hogere inzet van de ontvangen NPO-subsidies uit 2021 ad € 0,6 mln. Met name door deze inzet vanuit reeds ontvangen NPO-middelen is de kasstroom uit operationele activiteiten uitgekomen op positief € 0,8 mln. (2021: 2,7 mln.). Deze operationele kasstroom is onvoldoende geweest voor de gedane investeringen in materiële vaste activa (€ 1,3 mln.) en aflossingen op de bestaande langlopende financieringen (€ 0,3 mln.) waardoor de beschikbare liquide middelen zijn afgenomen. De liquiditeitsratio (current ratio) daalt mede door deze ontwikkelingen van 2,26 naar 2,03. 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 door het ministerie van OCW opgestelde richtlijnen 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. 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 € 43K. In het positieve resultaat is rekening gehouden met aanvullende baten i.h.k.v. NPO (€ 43K). 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 € 0K.

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).

De verwachte stijging van het aantal leerlingen in 2024 en 2025 heeft een negatief gevolg voor het exploitatieresultaat op korte termijn omdat de bekostiging later wordt ontvangen dan de lasten worden gerealiseerd (t-1).

In 2022 zijn meer NPO-middelen besteed dan zijn ontvangen. Deze bestede NPO-middelen zijn onttrokken aan de bestemmingsreserve voor NPO middelen. De besteding van NPO gelden vanuit de bestemmingsreserve heeft daardoor in 2022 incidenteel een negatief effect op het exploitatieresultaat. Ook in de jaren 2024 en 2025

zullen NPO gelden worden besteed vanuit de bestemmingsreserve waardoor in die jaren incidenteel een negatief exploitatieresultaat wordt gepresenteerd.

Vanaf 2023 is het Vechtdal College geheel geïntegreerd in de allocatiesystematiek en van de SO&BD in lijn met de andere onderwijs stichtingen. Hierdoor vindt ontlasting plaats bij het Vechtdal College v.w.b. de ondersteuning en daarmee een kostenverlaging. Vanaf 2023 deelt de stichting op gelijke wijze mee in de kosten voor de SO&BD als de andere stichtingen binnen Landstede Groep.

Betreffende de ontwikkeling in het aantal leerlingen wordt een stijging van 8,3% van de actuele leerlingaantallen verwacht in 2027 ten opzichte van 2022. De personele lasten zijn doorgerekend uitgaande van het te verwachten toename van de leerlingaantallen en de benodigde behoefte op basis van intern vastgestelde normen ten opzichte hiervan voor het onderwijzend personeel alsmede de ondersteunende taken. Het aantal in te zetten fte's en inhuur van uitzendkrachten dalen conform het personeelsplan en vermindering van incidentele inzet uit NPO-middelen. Een aantal kostensoorten is degressief variabel (zoals kosten AOP, doorbelasting SO&BD, huisvestingslasten) aan de stijging van het leerlingenaantal. Dit betekent dat een stijging van aantallen leerlingen een positief effect heeft op de lasten per leerling.

De stichting heeft 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. Doordat st. VC vanaf 2023 geheel meedeelt in de centrale SBLG kosten, stijgt de doorbelasting kosten SBLG vanaf 2023. Anderzijds dalen personele en materiële kosten door synergie maatregelen en doordat deze kosten centraal worden gedragen. Voor de jaren vanaf 2026 ontstaat een rentabiliteit van ca. +1%.

Continuïteit, kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Aantal leerlingen, studenten en deelnemers	3.261	3.270	3.314	3.471	3.569	3.578	3.541
Personele bezetting, vast en tijdelijk							
Bestuur / management (fte)	1	1	1	1	1	1	1
Personeel primair proces (fte)	227	227	225	228	234	235	233
<i>Uitsplitsing ondersteunend personeel</i>							
Indirect onderwijsondersteunend personeel (fte)	36	42	27	28	29	29	29
Direct onderwijsondersteunend personeel (fte)	37	39	36	37	38	39	39
Ondersteunend personeel (fte)	73	80	63	64	67	68	67
Totale personele bezetting (fte)	300	309	289	294	302	304	302

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. Door de inzet van NPO-gelden is inzet van het aantal FTE tot en met 2025 tijdelijk hoger.

Als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging is in 2022 een overgangsbekostiging ontvangen. Deze overgangsbekostiging wordt in de jaren 2023 t/m 2026 stapsgewijs afgebouwd. Het negatief effect van deze afbouw is 0,35% in 2023 tot 1,4% in 2026.

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.		
Huisvesting	Huisvestingsinvesteringen 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
Huisvesting	Afschrijvingskosten worden hoger dan verwacht nadat de definitieve afschrijvingspercentages per component van de huisvestingsinvesteringen zijn ingevuld	Er is een globale inschatting opgesteld betreffende de afschrijvingskosten per component en de weging per component.	hoog	hoog

Categorie	Risico	Samenvatting	Kans	Impact
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	34.894	35.344	35.326	34.009	35.511	36.401	36.493
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	567	553	441	447	468	481	483
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	415	1.016	1.233	1.250	1.309	1.346	1.349
Totaal baten		35.877	36.913	37.000	35.706	37.288	38.228	38.324
4. Lasten								
4.1	Personeelslasten	28.570	27.916	28.903	29.060	29.613	29.381	29.231
4.2	Afschrijvingen	891	916	934	980	1.030	1.035	1.124
4.3	Huisvestingslasten	2.060	1.989	2.087	2.116	2.157	2.176	2.173
4.4	Overige lasten	4.024	5.437	4.851	4.948	5.105	5.159	5.147
Totaal lasten		35.544	36.258	36.774	37.104	37.905	37.751	37.674
Saldo baten en lasten		332	655	226	-1.398	-618	477	650
6.	Financiële baten en lasten	-183	-142	-183	-169	-157	-145	-133
Totaal resultaat		150	513	43	-1.567	-775	332	517
Totaal tijdelijke elementen		2.176	-446	43	-1.110	-663	0	0
Totaal resultaat exclusief tijdelijke elementen		-2.026	959	-0	-457	-112	332	517
Continuïteit, Balans		Realisatie	Realisatie	Begroting	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
in 1.000		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Activa								
1.1 Vaste Activa								
1.1.1	Immateriële vaste activa	-0	0	0	0	0	0	0
1.1.2	Materiële vaste activa	5.484	5.870	7.255	7.185	6.989	9.033	8.731
1.1.3	Financiële vaste activa	7.834	7.441	7.010	6.599	6.187	5.775	5.363
Vaste Activa totaal		13.319	13.311	14.265	13.783	13.176	14.808	14.095
1.2 Vlottende Activa								
1.2.2	Vorderingen	1.331	1.736	998	998	998	998	998
1.2.4	Liquide middelen	10.250	9.486	9.735	8.350	7.877	6.267	7.182
Vlottende Activa totaal		11.581	11.222	10.733	9.347	8.875	7.265	8.179
Activa totaal		24.900	24.533	24.998	23.131	22.051	22.073	22.274
Passiva								
	Algemene reserve	6.012	6.484	6.455	5.998	5.886	6.218	6.735
	Bestemmingsreserve publiek	941	851	941	941	941	941	941
	Bestemmingsreserve NPO middelen	2.177	2.308	1.773	663			
2.1	Eigen vermogen	9.130	9.643	9.169	7.602	6.827	7.159	7.676
2.2	Voorzieningen	3.252	2.252	3.209	3.209	3.209	3.209	3.209
2.3	Langlopende schulden	7.390	7.098	6.809	6.508	6.203	5.893	5.577
2.4	Kortlopende schulden	5.127	5.540	5.812	5.812	5.812	5.812	5.812
Passiva totaal		24.900	24.533	24.998	23.131	22.051	22.073	22.274

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 MJOP. In 2026 worden relatief grote investeringen (€ 2,2mln) gerealiseerd betreffende groot onderhoud gebouwen. De rentelasten dalen in lijn met de aflossingen op de externe financiering inzake de aangegeven financieringen voor de locaties waar met de gemeenten afwijkende afspraken zijn gemaakt over de wijze van huisvesting voor het voortgezet onderwijs, anders dan het beschikbaar stellen van de huisvesting door de gemeente.

De hoogte van de personele voorzieningen wordt de komende jaren op een gelijk niveau geprognoseerd. De signaleringswaarden van de onderwijsinspectie vormen voor de ontwikkeling van de ratio's de basis. Ultimo 2027 komt de liquiditeitsratio uit op 1,41 en daarmee boven de signaleringssgrens van 0,75. De bestaande externe financieringen worden verder afgelost worden en de solvabiliteit 2 blijft naar verwachting tot 2027 in de buurt van 0,50 en blijft daarmee boven de minimale norm van 30%.

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde voor het eigen vermogen, genaamd “signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen”. Ultimo 2022 bedraagt deze voor de stichting 1,23. De meerjarenbegroting laat zien dat de komende jaren de verhouding afneemt tot 0,59 in 2027 mede door de stijging van het normatief eigen vermogen als gevolg van lagere afschrijvingen dan investeringen inzake de materiële vaste activa. De hogere verhouding bij de stichting is te verantwoorden door de risico's als gevolg van de financieringsafspraken met de gemeente Ommen en Hardenberg ten aanzien van de door de gemeenten beschikbaar gestelde huisvesting. Zie hiervoor nader de toelichting op het eigen vermogen onder 6.1. Ten aanzien van de minimale hoogte van de algemene en specifieke bestemmingsreserves dient nader beleid gemaakt te worden. Deze signaleringswaarde is een goede aanleiding zijn om dit in 2023 op te zetten en te bespreken met de betrokken stakeholders van de organisatie.

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		3.261	3.270	3.314	3.471	3.569	3.578	3.541
Rentabiliteit 1 jaar		0,4%	1,4%	0,1%	-4,4%	-2,1%	0,9%	1,3%
Rentabiliteit 2 jaar			0,9%	0,8%	-2,1%	-3,2%	-0,6%	1,1%
Rentabiliteit 3 jaar				0,6%	-0,9%	-2,1%	-1,8%	0,1%
Personeelslasten / Rijksbijdragen		81,9%	79,0%	81,8%	85,4%	83,4%	80,7%	80,1%
Personeelslasten / Totaal lasten plus financiële lasten		80,8%	77,3%	79,0%	78,7%	78,4%	78,1%	77,9%
Huisvestingsratio		6,2%	5,9%	6,2%	6,2%	6,1%	6,2%	6,2%
Liquiditeit (current ratio)		2,26	2,03	1,85	1,61	1,53	1,25	1,41
Liquiditeit (quick ratio)	0,75	2,26	2,03	1,85	1,61	1,53	1,25	1,41
Solvabiliteit I		0,37	0,39	0,37	0,33	0,31	0,32	0,34
Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)	0,30	0,50	0,48	0,50	0,47	0,46	0,47	0,49
Eigen vermogen t.o.v. signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen		1,24	1,23	1,01	0,81	0,72	0,54	0,59
Kengetallen overig								
Algemene reserve / Totaal baten plus financiële baten		17%	18%	17%	17%	16%	16%	18%
Voorzieningen / Totaal baten plus financiële baten		9%	6%	9%	9%	9%	8%	8%
Rijksbijdragen / Totaal baten plus financiële baten		97%	96%	95%	95%	95%	95%	95%
Overige overheidsbijdragen en -subsidies / Totaal baten plus financ		2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Investeringen huisvesting / Totaal baten plus financiële baten		0%	1%	3%	0%	0%	0%	0%
Investeringen inventaris en apparatuur / Totaal baten plus financiël		0%	2%	1%	2%	2%	8%	2%
Netto werkkapitaal / Totaal baten plus financiële baten		18%	15%	13%	10%	8%	4%	6%

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 of studenten 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. En natuurlijk ontmoeten we in dat kader ook de studentenraad. 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, studenten 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 onderwijsprofiel 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 2023 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, studenten 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	na resultaatbestemming	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2021
1.	Activa		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	5.870	5.484
1.1.3	Financiële vaste activa	7.441	7.834
Vaste Activa totaal		13.311	13.318
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	1.736	1.332
1.2.4	Liquide middelen	9.486	10.250
Vlottende Activa totaal		11.222	11.582
Activa totaal		24.533	24.900
2.	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	9.643	9.130
2.2	Voorzieningen	2.252	3.252
2.3	Langlopende schulden	7.098	7.390
2.4	Kortlopende schulden	5.540	5.128
Passiva totaal		24.533	24.900

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	35.344	33.836	34.894
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	553	557	567
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0	0	0
3.4	Baten werk in opdracht van derden	0	0	0
3.5	Overige baten	1.016	700	416
Totaal baten		36.913	35.093	35.877
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	27.916	27.462	28.570
4.2	Afschrijvingen	916	1.000	891
4.3	Huisvestingslasten	1.989	2.198	2.060
4.4	Overige lasten	5.437	4.231	4.023
Totaal lasten		36.258	34.891	35.544
Saldo baten en lasten		655	202	333
5	Gerealiseerde herwaardering	0	0	0
6	Financiële baten en lasten	-142	-181	-183
Resultaat		513	21	150
7	Belastingen	0	0	0
8	Resultaat deelnemingen	0	0	0
Resultaat na belastingen		513	21	150
9	Resultaat aandeel van derden	0	0	0
Totaal resultaat		513	21	150
Resultaatbestemming				
In € 1.000		Realisatie 2022	Budget 2022	Realisatie 2021
Resultaat boekjaar		513	21	150
Vrijval:	Bestemmingsreserve publiek NPO	632	-21	-2.176
Dotatie:	Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen plus	-764		0
Resultaat boekjaar exclusief effect NPO en werkdrukmiddelen		381	0	-2.026
Vrijval:	Bestemmingsreserve publiek Overige	90		2.213
Dotatie: Algemene reserve		471	0	187

8.3 Kasstroomoverzicht over 2022

Kasstroomoverzicht		Realisatie	Realisatie
In € x 1.000		2022	2021
A. Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten	1)	655	333
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat			
Aanpassingen voor afschrijving	2)	916	891
Aanpassingen voor waardeveranderingen	3)	393	445
Toe- (af)name van voorzieningen	4)	-1.000	758
Toaal aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat		309	2.094
Veranderingen in werkkapitaal			
Af- (toe)name van kortlopende vorderingen	5)	-374	210
Toe- (af)name van kortlopende schulden	6)	427	244
Totaal Veranderingen in werkkapitaal		53	454
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.017	2.881
Ontvangen interest	7)	3	0
Betaalde interest	8)	-178	-183
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten		842	2.698
B. Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	9)	-1.319	-1.359
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.319	-1.359
C. Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	10)	-287	-393
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-287	-393
Mutatie liquide middelen		-764	946

- 1) Volgens de staat van baten en lasten
- 2) Afschrijvingen conform verloopstaat materiële vaste activa (1.1.2)
- 3) Volgens verloopstaat financiële vaste activa (1.1.3) inzake toerekening vooruitbetaalde huisvestingslasten
- 4) Volgens verloopstaat voorzieningen (2.2, dotatie -/- vrijval)
- 5) Vlottende 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 baten en 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 Vechtdal College 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 Vechtdal College
Statutaire zetel:	Hardenberg
Bezoekadres hoofdvestiging:	Burgemeester Schuitemstra 3, 7772 BS Hardenberg
KvK nummer:	40062558
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 waardeverminderv verliezen.

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 toekomstig 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 beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht wordt dit deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperkte 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	3.908	312	7.753	39	17	12.029
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen, begin	-1.539	-42	-4.958	-6	0	-6.545
Materiële vaste activa, begin	2.369	270	2.795	33	17	5.484
Verloop gedurende de periode						
Investerings	329	113	782	22	56	1.302
Desinvesterings	0	0	-380	0	0	-380
Afschrijvingen	-173	-11	-724	-8	0	-916
Afschrijving op desinvesterings	0	0	380	0	0	380
Mutatie gedurende de periode	156	102	58	14	56	386
Stand aan het einde van de periode						
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs, eind	4.237	425	8.155	61	73	12.951
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen, eind	-1.712	-53	-5.302	-14	0	-7.081
Materiële vaste activa, eind	2.525	372	2.853	47	73	5.870

De desinvesterings betreffen ICT-investeringen in de infrastructuur die als gevolg van de ICT integratie per 1 september 2022 met Landstede Groep buiten gebruik zijn gesteld. Dit heeft in 2022 geleid tot een additionele afschrijvingslast van € 51K (2021: € 38K). Einde boekjaar zijn volledig afgeschreven activa items verantwoord met een aanschafwaarde van € 3,3 mln. (31-12-2021: 2,4 mln.).

1.1.3 Financiële vaste activa

Het verloop van 1.1.3.8 Overige vorderingen is als volgt:

	Vooruitbetaalde huisvestings- kosten locatie Hardenberg	Vooruitbetaalde huisvestings- kosten locatie Ommen	Vooruitbetaalde huisvestings- kosten locatie Dedemsvaart	Totaal
In € 1.000				
Overige vorderingen, verloop				
Begin	899	5.969	966	7.834
Toerekening aan het resultaat	-53	-308	-32	-393
Eind	846	5.661	934	7.441

De vooruitbetaalde huisvestingskosten betreffen:

- Locatie Hardenberg. In het pand dat door de gemeente ter beschikking is gesteld is een investering gedaan waarvoor de stichting een bijdrage heeft gedaan aan de gemeente Hardenberg. De toerekening van de vooruitbetaalde huisvestingskosten (2021: € 51K) loopt gelijk met de annuïtaire aflossing op deze lening, lopend tot en met 2035. Saldo ultimo boekjaar: € 846K. In 2023 zal € 54K toegerekend gaan worden ten laste van het resultaat.
- Locatie Ommen. Dit betreffen de gedane uitgaven inzake nieuw- en verbouw van het door de gemeente Ommen beschikbaar gestelde pand. De gemeente Ommen heeft een gemeentegarantie afgegeven met een daaraan verbonden financieringsafpraak over 30 jaar tot en met halverwege 2045, die door de stichting is ondergebracht bij het ministerie van financiën (schatkistbankieren), zie 2.3.4). De vooruitbetaalde huisvestingskosten worden in 30 jaar toegerekend aan het resultaat (2021: € 361K) in lijn met de van de gemeente Ommen te ontvangen huisvestingsbijdrage. Saldo ultimo boekjaar: € 5.661K. In 2023 zal € 255K toegerekend gaan worden ten laste van het resultaat.
- Locatie Dedemsvaart. Dit betreft een eenmalige bijdrage gedaan aan Woningstichting De Veste als vooruitbetaalde huur. Dit wordt lineair in 40 jaar (tot 2052) toegerekend aan het resultaat (2021: € 33K). Saldo ultimo boekjaar € 934K. In 2023 zal € 33K toegerekend gaan worden ten laste van het resultaat.

1.2 Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

In € 1.000	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	201	99
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	75	2
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	1	56
1.2.2.5 Vorderingen op andere deelnemingen	0	4
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	0	0
1.2.2.7 Vorderingen (ouders van) II / studenten / deelnemers / cursisten	0	0
1.2.2.8 Overige overheden	0	0
1.2.2.10 Overige vorderingen	399	201
1.2.2.11 Belastingen en premies sociale verzekeringen	0	0
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	1.032	971
1.2.2.13 Verstrekte voorschotten	0	0
1.2.2.14 Te ontvangen interest	30	0
1.2.2.15 Overlopende activa overige	0	0
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid	-2	-1
Totaal	1.736	1.332

De vorderingen op groepsmaatschappijen (1.2.2.4) betreffen rekening-courant posities en worden periodiek afgerekend.

Post 1.2.2.10 is toegenomen als gevolg van de incidentele vorderingen op het UWV inzake de te ontvangen compensatie voor de in 2022 betaalde transitievergoedingen (1 persoon) en te verwachten te ontvangen compensatie voor medewerkers die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) uit dienst zijn gegaan of naar verwachting zullen gaan. De naar verwachting aan de medewerker nog te betalen transitievergoeding is opgenomen in de voorziening lang ziek (2.2.1.6).

De vooruitbetaalde kosten (1.2.2.12) betreffen hoofdzakelijk kosten inzake lesmateriaal, schooljaar 2022-2023. Deze zijn lager dan vorig jaar in verband met nieuwe afspraken en minder leerlingen. Anderzijds zijn de

vooruitbetaalde kosten toegenomen door het uitbetalen van de individuele werkdrukmiddelen voor het gehele schooljaar 2022-2023 in december 2022 inclusief de periode januari-juli 2023 (€ 216K).
De te ontvangen interest (1.2.2.14) betreft het 4^e kwartaal inzake schatkistbankieren.

Alle vorderingen hebben 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	3	3
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	571	202
1.2.4.4 Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	8.912	10.045
Totaal	9.486	10.250

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 tegoed 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:

In € 1.000	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
Eigen vermogen, verloop						
Stand per 1 januari 2021	5.826	0	0	3.154	3.154	8.980
Resultaat 2021	187	2.176	0	-2.213	-37	150
Overige mutaties 2021	0	0	0	0	0	0
Stand per 1 januari 2022	6.013	2.176	0	941	3.117	9.130
Resultaat 2022	471	-632	764	-90	42	513
Overige mutaties 2022	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2022	6.484	1.544	764	851	3.159	9.643

De signaleringswaarde “Mogelijk bovenmatig eigen vermogen” komt uit op 1,23 (31-12-2021: 1,24), wat per 31 december 2022 opwaarts beïnvloed is door de bestemmingsreserve NPO en werkdrukmiddelen plus. Zonder deze gevormde bestemmingsreserves komt de ratio uit op 0,94 (ultimo 2021: 0,94). Dit is net onder de signaleringswaarde van 1,00. Dit rechtvaardigt het actueel aanwezige hogere eigen vermogen ten opzichte van het normatief eigen vermogen.

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

De bestemmingsreserve (publiek) ultimo 2021 was opgebouwd uit:

Leermiddelen

Ten behoeve van extra kosten die de komende transitie naar digitaal onderwijs met zich meebrengen ad € 215K. Hier is in 2021 afronding van geweest middels de aanschaf van extra ICT-leermiddelen. De bestemmingsreserve wordt hiervoor ingezet en zal in de komende jaren in lijn met de afschrijvingen via de resultaatbestemming vrij vallen ten gunste van de algemene reserve. In 2022 bedraagt dit € 90K. Saldo ultimo 2022 bedraagt € 102K.

Frictiefonds personeel:

De stichting kent een “Frictiefonds personeel” ter dekking van de kosten die voortvloeien uit niet te voorziene of te voorkomen fricties op het terrein van o.a. werkgelegenheid, ziektevervanging en WAO/WIA waarvoor de stichting eigenrisicodrager is. Dit is een algemeen risico waarvoor niet een specifieke bestemmingsreserve benodigd is. Van het saldo is in 2021 het grootste deel vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Het resterende saldo ad € 749K blijft nog bestemd in relatie tot de door de onderwijs directies in het komende jaar uit te werken plannen in relatie tot de ontwikkeling van de leerlingaantallen en personele ontwikkelingen vanuit de strategische personeelsplanning (SPP).

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 € 1.423K ontvangen en € 2.043K besteed, per saldo een vrijval van 620K. Daarnaast is uit de resterende IOP-EHK middelen een bedrag van € 12K 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	513
Vrijval: Bestemmingsreserve publiek NPO	632
Dotatie: Bestemmingsreserve publiek werkdrukmiddelen plus	-764
Vrijval: Bestemmingsreserve publiek Overige	90
Dotatie: Algemene reserve	471

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	2.2.1.3 Eigen risico WGA	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	574	1.476	627	106	469	3.252
Dotaties	135	0	0	0	232	367
Onttrekkingen	-126	-171	-33	0	-418	-748
Vrijval	0	-539	-15	-65	0	-619
Oprenting en/of verandering disconteringsvoet	0	0	0	0	0	0
Voorzieningen, eind	583	766	579	41	283	2.252
Bedrag looptijd max 1 jaar	134	174	44	-33	275	594
Bedrag looptijd > 1 jaar	449	592	535	74	8	1.658

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.

2.2.1.3 Eigen risico WGA

De stichting is als enige werkgever binnen Landstede Groep eigen risicodragers voor de uitkering aan (ex)medewerkers die vallen onder de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Voor deze toekomstige verplichtingen is de voorziening Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gevormd, om verplichtingen aan (ex)werknemers die in de WGA geraken voor de periode van het eigen risicodragerschap op te kunnen vangen.

De voorziening is dit jaar aanzienlijk afgenomen. Gebleken is dat de inschatting van nog nieuw toe te kennen uitkeringen na het boekjaar voor de te verwachten toekomstige lasten van eventuele aanspraken op een WGA-uitkering inzake de medewerkers in dienst die langdurig ziek zijn en waarvan verwacht wordt dat zij (gedeeltelijk) uit dienst zullen treden na langdurige arbeidsongeschiktheid een WGA uitkering zal worden toegekend te voorzichtig zijn geweest. Dit is enerzijds het geval als een WGA-uitkering wordt verwacht, maar de medewerker door het UWV een IVA uitkering (invaliditeitsuitkering) wordt toegekend op basis van het niet te verwachten toekomstig arbeidspotentieel. Anderzijds het geval dat een WGA-uitkering wordt verwacht, maar de medewerker door het UWV nog zoveel arbeidspotentieel wordt toegedicht dat een WGA uitkering niet wordt toegekend. De combinatie hiervan leidt tot een vrijval uit de voorziening van € 0,5 mln. terwijl in 2021 nog sprake was van een additionele dotatie aan de voorziening ad € 0,6 mln.

De voorziening is berekend rekening houdend met een verwachte inflatie van 2,22% (31-12-2021: 2,12%). Op basis van de gemiddelde looptijd (tussen de 5 en 10 jaar) is een disconteringsvoet gehanteerd van 2,4% (31-12-2021: 0,7%).

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 verzuim

De voorziening voor langdurig verzuim 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:

In € 1.000	2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën	2.3.6 Schulden aan gemeenten en GRn	2.3 Totaal
Langlopende schulden, verloop			
Stand langlopend deel, begin	6.544	846	7.390
Stand kortlopend deel, begin	235	52	287
Langlopende schulden, begin	6.779	898	7.677
Aangegane leningen in de verslagperiode	0	0	0
Aflossing in de verslagperiode	-235	-52	-287
Stand aan het einde van de periode	6.544	846	7.390
Stand kortlopend deel, eind	238	54	292
Stand langlopend deel, eind	6.306	792	7.098
Bedrag looptijd vanaf 1 tot en met 5 jaar	990	234	1.224
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	5.316	558	5.874

2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën

In € 1.000	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
Langlopende schuld aan Ministerie van Financiën, verloop														
Schatkist 2395	4.688	154	4.842		-154	4.688	157	4.531	668	3.863	2,25%	vast	3-7-2045	nee
Schatkist 2276	997	43	1.040		-44	996	44	952	172	780	2,89%	vast	15-12-2045	nee
Schatkist 2537	0		0		0	0		0	0	0	0,28%	vast	15-12-2021	nee
Schatkist 2638	859	38	897		-37	860	37	823	150	673	1,30%	vast	15-12-2045	nee
Totaal	6.544	235	6.779	0	-235	6.544	238	6.306	990	5.316				

Voor de leningen inzake locatie Ommen (Schatkist 2276+2395+2537) staat de gemeente Ommen garant.
Voor de lening inzake locatie Dedemsvaart (Schatkist 2638) staat de gemeente Hardenberg garant.

2.3.6 Schulden aan gemeenten en GRn

In € 1.000	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
Langlopende schuld aan Gemeenten en GRn, verloop														
Gemeente Hardenberg	846	52	898		-52	846	54	792	234	558	2,97%	vast	31-12-2035	nee
Totaal	846	52	898	0	-52	846	54	792	234	558				

Voor de lening van de gemeente Hardenberg wordt verwezen naar de toelichting bij 1.1.3.8.

2.4 Kortlopende schulden

In € 1.000		31-12-2022	31-12-2021
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen	235	119
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	0	0
2.4.4	Schulden aan OCW / EZ	0	0
2.4.5	Schulden aan Ministerie van Financiën	238	235
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	139	100
2.4.8	Crediteuren	368	583
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.454	1.204
2.4.10	Pensioenen	375	378
2.4.12	Overige kortlopende schulden	402	326
2.4.13	Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	0	0
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	1.037	877
2.4.15	Vooruit ontvangen investeringssubsidies	0	0
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	149	213
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	982	933
2.4.18	Te betalen interest	71	74
2.4.19	Overige overlopende passiva	90	86
Totaal		5.540	5.128

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 2.4.5 en 2.4.6 (deels) betreffen het kortlopende deel van de langlopende schulden, zie post 2.3.

De post 2.4.8 crediteuren is aanzienlijk lager. Ultimo 2021 waren facturen inzake leermiddelen voor het schooljaar nog niet volledig betaald. Voor het schooljaar 2022-2023 is dit wel nagenoeg het geval.

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 € 47K 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 als gevolg de ontvangen subsidie inzake heterogene brugklassen ad € 100K waarop nog maar beperkt inzet is gepleegd. Daarnaast zijn in 2022 de ontvangen middelen uit subsidieregeling Sterk Techniek Onderwijs (STO) voor de regio NO Overijssel/ZO Drenthe niet ingezet/doorbetaald aan de partnerscholen (€ 110K).

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd < 1 jaar.

Kredietfaciliteiten

Bij het ministerie van financiën wordt over een kredietfaciliteiten in rekening-courant beschikt van € 1,5 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	119	258	2.010	2.387
Energie (Gas, water, licht)	246	314	30	590
Schoonmaak	555	2.220	185	2.960
Licenties	130	99	0	229
Leermiddelen	1.149	0	0	1.149
	2.199	2.891	2.225	7.315

* toegerekend aandeel in gezamenlijk contractwaarde voor Stichting Landstede, Stichting Agnieten College/De Boog, Stichting Ichthus College, Stichting voor Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o., Stichting Vechtdal College en Stichting Bestuur Landstede Groep.

Fiscale eenheid

Stichting Vechtdal College vormt met Stichting Christelijk VMBO voor Harderwijk e.o., Stichting Agnieten College/De Boog, 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 Vechtdal College 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	31.297	29.972	29.960
3.1.2	Overige subsidies OCW / EZ	1.008	1.069	2.098
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	3.039	2.795	2.836
Totaal		35.344	33.836	34.894

De rijksbijdragen OCW (3.1.1) zijn € 1,3 mln. hoger uitgekomen dan de begroting, ondanks de lagere NPO-middelen ad € 0,4 mln. dan begroot. 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 leerling 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 € 0,3 mln. en de extra ontvangen middelen uit het onderwijsakkoord voor de werkdrukmiddelen et cetera ad € 1,3 mln.

Ten opzichte van 2021 bedraagt de stijging eveneens € 1,3 mln. De NPO-middelen dalen met € 0,9 mln., hiertegenover staan de werkdrukmiddelen ad € 1,3 mln. en de loon- en prijsbijstelling van 3,43% wat een verhogend effect heeft van € 0,9 miljoen. Het effect van de leerlingendaling van 1,2% is opgevangen door het positieve effect van de gewijzigde bekostigingssystematiek in het VO. Deze bekostigingssystematiek valt inde basis negatief uit wat via de overgangsregeling in de jaren 2022 tot en met 2025 steeds tot een jaarlijkse verlaging leidt van € 0,1 mln., maar door de bijdragen voor vestigingen met een breed onderwijsaanbod en geïsoleerde vestigingen wordt in 2022 circa € 0,5 mln. meer ontvangen.

De overige subsidies OCW/EZ (3.1.2) komen € 0,1 mln. lager uit dan begroot, met name door lagere besteding inzake het project Sterk Techniek Onderwijs.

Ten opzichte van 2021 is sprake van een daling ad € 1,1 mln., vooral door de IOP en EHK gelden van € 1,0 mln. in 2021 en een afrekening van de subsidie doorstroomprogramma PO-VO (10-14 leerlingen).

De verantwoorde baten inzake inkomensoverdracht van rijksbijdragen (3.1.3) betreft het Samenwerkingsverband Noordoost-Overijssel. De baten zijn € 0,2 mln. hoger ten opzichte van begroting en realisatie 2021, vooral als

gevolg van een aanvullende uitkering op basis van de extra beschikbare middelen binnen het samenwerkingsverband. 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	6
3.2.2.2 Overige gemeentelijke bijdragen en -subsidies	532	557	561
3.2.2.3 Overige overheden	21	0	0
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies ov.overh.	553	557	567
Totaal	553	557	567

De overige gemeentelijke subsidies (3.2.2.2) betreffen vooral de gemeentelijke bijdragen (€ 460K; 2021: € 516k) inzake de huisvesting in Ommen en Dedemsvaart. Tevens zijn subsidies ontvangen van de gemeente Hardenberg, Ommen en Zwolle voor onder meer de inzet van combinatiefunctionarissen (€ 40K) en gemeentelijke NPO middelen (€ 26K).

3.5 Overige baten

In € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1 Opbrengst verhuur	22	29	29
3.5.2 Detachering personeel	509	320	266
3.5.4 Sponsoring	0	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen (PO/VO)	34	66	36
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	0	0	0
3.5.8 Verkoop (onderwijs)materialen	0	0	0
3.5.9 Opbrengst catering	123	45	42
3.5.10 Overige	328	240	43
Totaal	1.016	700	416

De opbrengsten uit detachering van personeel (3.5.2) zijn weer toegenomen ten opzichte van vorig jaar en begroting als gevolg van het passend maken van de organisatie op de leerling ontwikkeling.

De ouderbijdragen (3.5.5) zijn lager dan begroot, ondanks dat bij de begroting terughoudendheid is betracht bij het begroten van de bijdragen voor activiteiten in verband met corona. Dit komt vooral door vertraging in de facturatie.

Zowel de opbrengst catering (3.5.9) als de kosten voor kantine en automaten zijn hoger dan begroot en vorig jaar, doordat meer omzet is gerealiseerd door hogere (inkoop)prijzen en het weer meer op de scholen aanwezig zijn van de leerlingen dan in het voorgaande jaar.

De post overige (3.5.10) is € 88K hoger dan begroot, voornamelijk door de bijdragen van scholen uit het primair onderwijs die leerlingen leveren voor de klassen inzake 10-14 leerlingen. De stijging ten opzichte van 2021 wordt hoofdzakelijk veroorzaakt doordat in 2021 geen (buitenlandse/meerdaagse) reizen hebben plaats gevonden als gevolg van corona.

4. Lasten

4.1 Personeelslasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	Lonen en salarissen verloond	18.860	23.601	18.149
	Doorbelast binnen Landstede Groep	-138	-129	-219
4.1.1.1	Lonen en salarissen	18.722	23.472	17.930
4.1.1.2	Sociale lasten	2.459	0	2.408
4.1.1.5	Pensioenlasten	3.219	0	3.150
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	24.400	23.472	23.488
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-252	198	1.311
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	3.501	2.977	3.501
4.1.2.3	Overige	551	946	541
4.1.2	Overige personele lasten	3.800	4.121	5.353
4.1.3	Ontvangen vergoedingen	-284	-131	-271
Totaal		27.916	27.462	28.570

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Sociale lasten in verhouding tot lonen en salarissen verloond	13,0%	13,3%
Pensioenlasten in verhouding tot lonen en salarissen verloond	17,1%	17,4%

Personeelsbestand

	Aantal FTE 2022	Aantal FTE 2021
Gemiddeld aantal FTE's in loondienst	311	303

Het personeel is werkzaam in Nederland.

De loonkosten (4.1.1) zijn gestegen met 3,9% 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 303 fte in 2021 naar 311 fte in 2022 (+2,6%).

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 gedaald (0,23%), dit komt terug in de lasten in verhouding tot de verloonde lonen en salarissen.

Het werkgeversdeel van de pensioenpremie 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.

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:

	Realisatie	Begroting	Realisatie
In € 1.000	2022	2022	2021
Doorbelasting personele kosten SO&BD	1.060	947	808
Overige interne doorbelasting	393	114	423
Inhuur extern personeel	2.048	1.916	2.270
Totaal	3.501	2.977	3.501

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. De stijging ten opzichte van 2021 vloeit voort uit het in de loop van 2021 en 2022 al overdragen van een aantal taken aan de SO & BD, vooruitlopend op de verdere integratie van de ondersteunende diensten van Vechtdal binnen de centrale ondersteuningsorganisatie van Landstede Groep.

Naast de doorbelaste personele kosten zijn onder 4.4.5 ook de materiële kosten SO & BD doorbelast. Begroot is een totale doorbelasting ad € 1.184K. De realisatie bedraagt € 1.400K.

De hogere doorbelasting wordt naast de begrotingscorrectie van € 59K met name 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, met name in het kader van loon- en prijsbijstelling en individuele werkdrukmiddelen.

De overige interne doorbelasting betreft:

- Doorbelasting personeel inzake ICT/P&OJ/C&M ad € 243K dat inzake de in de loop van het boekjaar naar centraal is overgegaan, maar nog niet in de centrale doorbelasting was opgenomen voor 2022.
- Doorbelasting personele kosten inzake de ICT-integratie die in 2022 heeft plaats gevonden.

De inhuur van extern personeel is afgenomen ten opzichte van 2021, maar minder dan begroot, onder andere als gevolg van de verlenging van de interim-directeur van Hardenberg.

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingen inzake materiële vaste activa (4.2.2) blijven € 84K achter bij de begroting, vooral als gevolg van niet uitvoeren van de een deel van begrote investeringen (begroot € 3,0 mln., realisatie € 1,3 mln.). Dit betreft vooral de begrote duurzaamheidsinvesteringen (zonnepanelen) die nog niet tot realisatie zijn gekomen en de uitwerking van de huisvesting passend bij het aan te passen onderwijsconcept is ook nog niet gerealiseerd.

In het kader van de in integratie van de ICT-omgeving van Vechtdal College met die van Landstede Groep per 1 september 2022 is in 2021 een aanpassing gedaan op de inschatting van de bedrijfseconomische levensduur voor de betreffende ICT infrastructuur die per deze datum buiten gebruik is gesteld. Dit heeft geleid tot een additionele afschrijvingslast in 2022 van € 51K (2021: € 38K).

4.3 Huisvestingslasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1	Huurlasten	631	735	680
4.3.2	Verzekeringslasten	13	22	18
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	287	341	361
4.3.4	Energie en water	296	396	315
4.3.5	Schoonmaakkosten	687	650	652
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	47	30	17
4.3.8	Overige huisvestingslasten	28	24	17
Totaal		1.989	2.198	2.060

De huurlasten (4.3.1) betreffen met name de toegerekende vooruitbetaalde huisvestingskosten vanuit de financiële vaste activa (zie 1.1.3.8) ad € 393K (2021: € 445K). In de begroting was een stelpost/reserve opgenomen voor aanvullende huisvesting in Ommen wat niet is ingevuld.

De onderhoudslasten (4.3.3) zijn lager dan begroting en voorgaand jaar. Ook hier geldt dat sprake was van een begrotingsreserve voor de locatie Ommen wat beperkt benodigd is gebleken.

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.

De schoonmaakkosten (4.3.5) zijn ten opzichte van begroting en vorig jaar hoger door extra schoonmaakkosten op de locatie Hardenberg.

4.4 Overige lasten

In € 1.000		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1	Administratie en beheer	241	129	249
4.4.2	Inventaris en apparatuur	775	601	683
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	2.929	2.421	2.293
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	1	0	9
4.4.5	Overige	1.491	1.080	789
Totaal		5.437	4.231	4.023

De administratie en beheerlasten (4.4.1) zijn in lijn met 2021, maar hoger dan begroot. Dit betreft net als in 2021 vooral inzet van deskundigenadvies binnen de NPO inzet.

Extra uitgaven in ondersteuningsmiddelen vanuit de ondersteuningsprogramma's hebben mede geleid tot extra kosten voor inventaris en apparatuur (4.4.2). Anderzijds was in de begroting nog onvoldoende geanticipeerd op de aangepaste investeringsrichtlijn die in 2020 is vastgesteld.

De kosten voor leer- en hulpmiddelen (4.4.3) zijn aanzienlijk meer dan begroot en 2021. Het weer kunnen organiseren van reizen/excursies/activiteiten is daar grotendeels de reden van. Daarnaast zijn de kosten van leermiddelen hoger dan begroot als gevolg van het hogere aantal leerlingen dan begroot voor schooljaar 2022-2023.

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	340	237	293
Overige interne doorbelasting	274	0	0
Totaal doorbelasting Landstede Groep	614	237	293
Overige kosten	877	843	496
Totaal	1.491	1.080	789

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

De overige interne doorbelasting betreft met name € 237K inzake de doorbelasting van ICT operationele kosten voor de periode vanaf de integratie, wat nog niet in de basis doorbelasting vanuit de SO&BD is opgenomen voor 2022.

De hogere overige kosten vloeien met name voort uit extra lasten voor de inzet expertiseteam vanuit het samenwerkingsverband (€ 365K). Onder andere in het kader van de ondersteuning/begeleiding leerlingen binnen de programma's NPO.

6 Financiële baten en lasten

In € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
6.1 Financiële baten	33	0	0
6.2 Financiële lasten	-175	-181	-183
Totaal	-142	-181	-183

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

Omschrijving	Toew ijzing kenmerk	Toew ijzing datum	Uitgevoerd en afgerond ultimo verslagjaar. *
Lerarenbeurs studieverlof	124548 ABLTINS-334178	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	124681 ABLTINS-333746	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	124917 ABLTINS-334498	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	126429 ABLTINS-334223	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	127490 ABLTINS-333832	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	127774 ABLTINS-335286	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	128046 ABLTINS-335335	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	128097 ABLTINS-333031	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	130787 ABLTINS-333171	20-8-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	130480 ABLTINS-338898	21-9-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	130932 ABLTINS-339039	21-9-2021	ja
Lerarenbeurs studieverlof	131736 ABLTINS-364025	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133132 ABLTINS-367864	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133626 ABLTINS-365768	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133657 ABLTINS-368118	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	133702 ABLTINS-364055	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	134279 ABLTINS-365673	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	135040 ABLTINS-364204	22-8-2022	nee
Lerarenbeurs studieverlof	136306 ABLTINS-366400	22-8-2022	nee
Doorstroomprogramma PO-VO (Hardenberg) DPOVO19126	DPOVO19126	7-3-2022	ja
Doorstroomprogramma PO-VO (Ommen) DPOVO20136	DPOVO20136	29-10-2020	nee
Heterogene brugklassen 02UX00 (Hardenberg)	SHB22091	29-6-2022	nee
Aanvullende subsidieregeling pilot praktijkgericht programma voor gl en	GLTL22P028	9-6-2022	nee

* 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 subsidie kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidie kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar	Saldo nog te besteden per 31 december verslagjaar
In € 1.000										
Sterk techniekonderwijs 2020-2023	STO19073	1-7-2019	4.927.450	2.686.648	2.161.363	2.766.087	1.117.506	1.114.034	528.757	1.652.053
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20069	30-11-2020	162.000	110.160	22.319	139.681	29.160	44.502	72.499	95.179
Totaal			5.089.450	2.796.808	2.183.682	2.905.768	1.146.666	1.158.536	601.256	1.747.232

Samenwerkingsverbanden vo-mbo en overige instellingen

Stichting Vechtdal College 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 ln	Aantal ln
	2022	2021

Stichting Vechtdal College, BRIN nummer(s) 02UX

VAVO bij diverse onderwijsinstellingen

8

16

bron: Magister

Stichting Vechtdal College neemt deel aan het samenwerkingsverband 23-07 VO. Dit is een regionaal samenwerkingsverband voor passend onderwijs.

Het merendeel van de vo-scholen van Landstede Groep participeert 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 OCW jaarlijks

een tegemoetkoming in de kosten. Deze gelden komen binnen bij de penvoerder Stichting Agnieten College/de Boog.

Verbonden partijen

In € 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	Hardenberg	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 2022	Realisatie 2021
Kosten onderzoek jaarrekening	27	28
Andere controleopdrachten	5	9
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controle diensten	0	0
Totaal accountantshonoraria	32	37

Wet Normering topinkomens

Toelichting bezoldigingsklasse WNT

De WNT is van toepassing op Stichting Vechtdal College. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000 (Onderwijs klasse D).

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	3	3
Totaal complexiteitspunten	12	12
Bezoldigingsklasse	D	D
Bezoldigingsmaximum leden College van Bestuur	168.000	163.000
Bezoldigingsmaximum Voorzitter Raad van Toezicht	25.200	24.450
Bezoldigingsmaximum Leden Raad van Toezicht	16.800	16.300

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)	0,1619	0,1408
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	23.214	19.182
Beloningen betaalbaar op termijn	3.691	3.161
Subtotaal	26.905	22.343
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.199	23.654
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	26.905	22.343
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)	0,1690	0,1470
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	21.909	18.209
Beloningen betaalbaar op termijn	3.754	3.218
Subtotaal	25.663	21.427
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.547	23.961
Totale bezoldiging	25.663	21.427

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	2.414		1.749	1.416	1.416
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200		16.800	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	2.414		1.749	1.416	1.416
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	816	957	1.772	1.435	1.435
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	8.172	10.852	16.300	16.300	16.300

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	1.416	1.416	1.416		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.800	16.800	16.800		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
Bezoldiging	1.416	1.416	1.416		
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	1.435	478	478	1.632	957
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	5.448	5.448	16.278	10.852

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
<u>Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling</u>		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		
<u>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</u>		N.v.t.
<u>Bedrag van de overschrijding</u>		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 Vechtdal College.

Het College van Bestuur heeft vijf zelfstandige dienstverbanden bij de vijf onderwijsstichtingen van Landstede Groep, waaronder ook Stichting Vechtdal College.

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.

8.5 Goedkeuring en vaststelling

De jaarrekening van Stichting Vechtdal College 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 Vechtdal College
Bezoekadres hoofdvestiging:	Burgemeester Schuitemstraat 3, 7772 BS Hardenberg
Postadres:	Postbus 1, 8000 AA Zwolle
Telefoon:	088-8508000
Contactpersoon:	R.J. Jalvingh
Emailadres:	info@landstedegroep.nl
Soort instelling:	School voor voortgezet onderwijs
Brinnummers:	02UX
Numer Bevoegd gezag:	40722
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 Vechtdal College.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Vechtdal College te Hardenberg 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 Vechtdal College 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 Vechtdal College 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 gerede 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.