



JAARSTUKKEN 2022

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren
en Christelijke Scholengemeenschap Walcheren

Postbus 541
4330 AM Middelburg

k.v.k. 40.311.143
bestuursnr. 40304
03XS

Jaarverslag CSW 2022

Inhoud

Bestuursverslag.....	3
Voorwoord.....	3
Hoofdstuk 1: Profiel van CSW	4
1.1 Bestuursvorm.....	4
1.2 Hoofd- en nevenfuncties bestuur.....	4
1.3 Missie en visie.....	5
1.4 Strategische ambitie	5
1.5 Integriteit	6
1.6 Klachtenafhandeling	6
Hoofdstuk 2: Onderwijs	7
2.1 Algemeen.....	7
2.2 CSW Van de Perre	8
2.3 CSW Toorop Talent College.....	11
2.4 CSW Bestevaër	13
2.5 Nationaal Programma Onderwijs.....	16
Hoofdstuk 3: Kwaliteit.....	20
Hoofdstuk 4: Personeel.....	23
Hoofdstuk 5: Samenwerking en Stakeholders.....	26
5.1 Samenwerking	26
5.2 Horizontale verantwoording/stakeholderbeleid.....	27
Hoofdstuk 6: Bedrijfsvoering	29
6.1 Ondersteunende afdelingen	29
6.2 Huisvesting	30
6.3 Duurzaamheid.....	31
6.4 ICT	32
6.5 Privacy / AVG.....	33
Hoofdstuk 7: Financieel beleid en resultaat.....	34
7.1 Financieel beleid	34
7.2 Continuïteit en risicobeheersing	34
7.3 Resultaat 2022.....	36
7.4 Meerjarenbegroting.....	37
Hoofdstuk 8: Verslag Raad van Toezicht	40
Hoofdstuk 9: Medezeggenschapsraad	44
Jaarrekening.....	45
Overige gegevens	76
Bijlagen.....	83

Bestuursverslag

Voorwoord

Waar het bestuursverslag van vorig jaar nog meldt dat 2021 allerm minst een gewoon jaar was, kan over 2022 worden gezegd dat voorzichtig de weg naar 'normaal' is ingezet. Op 10 januari gingen basisscholen en middelbare scholen weer open en eindelijk konden we alle leerlingen weer fysiek op school verwelkomen. Dat corona ook bij onze leerlingen sporen heeft nagelaten, was soms duidelijk te merken. Van verminderde concentratie en motivatie tot korte lontjes in en om de school; ook CSW herkent deze symptomen. Het onderwijsproces heeft meer nog dan in andere jaren geduld, begrip en aanpassingsvermogen gevergd van zowel leerlingen als medewerkers.

Onze onderwijsresultaten zijn in lijn met het landelijk gemiddelde, maar de bovengenoemde post-coronasymptomen lijken vooral de havoleerlingen parten te spelen. Door het mentoraat te versterken en te intensiveren, werken we bij die groep leerlingen onder andere aan de geconstateerde motivatieproblematiek. Ook voor de andere afdelingen is het mentoraat steeds belangrijker aan het worden en daarom zetten we extra in op begeleiding van en bijscholing voor mentoren. De ontvangen subsidie in het kader van het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) wordt intensief ingezet om leerlingen weer optimaal te (kunnen) betrekken bij leer- leef- en lesactiviteiten.

Het eerste halfjaar is flink geïnvesteerd in het aantrekken van nieuwe medewerkers zodat alle vacatures voor het schooljaar 2022-2023 kwantitatief en kwalitatief konden worden ingevuld. De personele lasten, het versneld inzetten van NPO-gelden, de hoge onderhoudskosten voor de vestigingen CSW Van de Perre en CSW Toorop Talent College en daar bovenop de nieuwe vereenvoudigde overheidsbekostiging hebben het exploitatieresultaat over 2022 negatief beïnvloed. De herverdeeffecten van deze nieuwe bekostiging nopen tot een formatieplan waarbij een goede leeftijds mix van het personeelsbestand uitgangspunt wordt voor het toekomstige personeelsbeleid.

De pilot met het nieuwe onderwijsconcept Gepersonaliseerd Leren (GPL) op vestiging CSW Bestevaër is geëvalueerd en succesvol gebleken. Een aantal aanbevelingen zal in schooljaar 2022-2023 worden ingevoerd, zodat we leerlingen steeds meer maatwerk kunnen bieden in hun leerroute. Het was tevens het eerste jaar waarop vierdejaars leerlingen van vestiging Toorop Talent College naar Technum in Vlissingen gingen. We zien dat het contact met de werkpraktijk als positief en motiverend wordt ervaren door leerlingen.

De eerste zes maanden stonden schoolbreed ook in het teken van het nieuwe strategisch schoolplan voor de planperiode 2022-2026. Het oude schoolplan is in teams geëvalueerd en aandachtspunten ten aanzien van organisatie- en onderwijsontwikkeling vormden hierbij de input voor het nieuwe schoolplan.

Het medewerkersonderzoek dat CSW eens per twee jaar laat uitvoeren door DUO, laat in 2022 zien dat onze medewerkers over het algemeen bijzonder tevreden zijn met hun werk (8,6). Dit is niet alleen hoger dan in 2020 (8,3), maar de waardering ligt ook sterk boven het landelijk gemiddelde (8,1) van het voortgezet onderwijs. Omdat corona het werken er niet makkelijker op maakte, zijn we extra trots op dit mooie resultaat.

Ten slotte kende dit kalenderjaar ook een bestuurswissel. Na ruim twaalf jaar te hebben gewerkt voor CSW, is dhr. F.C. van der Knaap in juli met pensioen gegaan. Ondergetekende nam op 1 augustus het stokje van hem over.

M.J. Vader
Directeur-bestuurder

Middelburg, juni 2023

Hoofdstuk 1: Profiel van CSW

1.1 Bestuursvorm

De Stichting voor Christelijk voortgezet onderwijs op Walcheren, die Christelijke Scholengemeenschap Walcheren (CSW) in stand houdt, kent een bestuursvorm met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit maximaal zeven leden. Voor de leden is een profielschets opgesteld, aan de hand waarvan de geschiktheid is te bepalen van belangstellenden voor deze functie. Met inachtneming van het profiel doet de medezeggenschapsraad een bindende voordracht voor één lid van de RvT. Het College van Bestuur (CvB) is het bevoegde gezag van de school. Het CvB bestaat uit één persoon, de directeur-bestuurder.

Het College van Bestuur wordt gevormd door de directeur-bestuurder, tot en met 31 juli was dat de heer F.C. van der Knaap en vanaf 1 augustus mevrouw M.J. Vader. Met betrekking tot de streefcijfers man/vrouw verdeling in het bestuur geldt dat er slechts sprake is van één bestuurder en dat de meest geschikte persoon wordt benoemd.

De directie wordt verder gevormd door:

- Mevrouw I.A.K. Kuijpers, vestigingsdirecteur CSW Van de Perre
- De heer drs. M.T.A. Dechamps, vestigingsdirecteur CSW Bestevaër en van CSW Toorop Talent College.
- De heer C.J. Klink, hoofd personeelszaken, tot 30 september.
Per 1 oktober is de heer Klink niet langer werkzaam voor CSW en is ervoor gekozen de directie te beperken tot de twee vestigingsdirecteuren. De functie van hoofd personeelszaken wordt vanaf 1 december ingevuld door de heer R. Menheere.

1.2 Hoofd- en nevenfuncties bestuur

Naam	Organisatie	Functie
De heer F.C. van der Knaap (t/m 31 juli)	<ul style="list-style-type: none">• Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren• PVOW• ISKW• Gemeenteraad Goes• DCO (Dienstencentrum Onderwijs)• Stuurgroep en Penvoerders-commissie ZAOS (Zeeuwse Academische Opleidingschool)• Van der Knaap Coaching & Advies• ZIEN	<ul style="list-style-type: none">• Directeur–bestuurder• Voorzitter bestuur• Voorzitter bestuur• Fractievoorzitter CDA• Voorzitter bestuur• Voorzitter• Eigenaar• Lid Raad van Toezicht
Mevrouw M.J. Vader (vanaf 1 augustus)	<ul style="list-style-type: none">• Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren• PVOW• ISKW• Stuurgroep en Penvoerders-commissie ZAOS (Zeeuwse Academische Opleidingschool)	<ul style="list-style-type: none">• Directeur–bestuurder• Penningmeester• Voorzitter bestuur• Lid

De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat hoofd- en nevenfuncties van de directeur-bestuurder niet van tegenstrijdig belang zijn.

CSW is een moderne christelijke school voor voortgezet onderwijs met vestigingen in Middelburg en Vlissingen. Onze christelijke levensbeschouwing is de basis en de inspiratiebron voor alles wat we doen op school. In dit hoofdstuk worden onze missie, visie en identiteit toegelicht en hoe deze de uitgangspunten vormen voor ons beleid. We participeren in diverse samenwerkingsverbanden, ter ondersteuning van onze doelstelling.

In ons schoolplan 2022-2026, dat het motto "Talenten in ontwikkeling" heeft meegekregen, bouwen we verder aan de ontwikkeling van leerling en medewerker, maar steeds meer in de context van de professionele schoolcultuur. CSW wil een school zijn waar door, van en met eenieder geleerd wordt. Zo werken we toe naar een professionele leergemeenschap. "Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren" (Verbiest, 2008).

1.3 Missie en visie

In de visie van CSW vormen de volgende kernwaarden uitgangspunt voor ons denken en handelen:

- ieder mens is van waarde
- ieder mens is gelijkwaardig
- ieder mens is van betekenis voor de ander
- ieder mens heeft recht op perspectief

Dit doen we vanuit deze vier dimensies:

1. Christelijk: CSW is een modern-christelijke gemeenschap. Een open, inspirerende én uitnodigende gemeenschap waar plaats is voor iedereen die onze kernwaarden kan onderschrijven. Onze inspiratiebron is de christelijke levensbeschouwing die richting geeft aan ons pedagogisch- en didactisch handelen en die tevens zichtbaar is in onze organisatie.
2. Pedagogisch: een zorgzame en ondersteunende gemeenschap zijn, waarin ieder zich gerespecteerd voelt en de kernwaarden tot uiting komen in een voor ieder veilige omgeving.
3. Onderwijskundig: we bieden voor leerlingen en personeel een uitdagende leeromgeving en voor elke leerling een oefenplaats, waarin jonge mensen zich optimaal kunnen ontplooiën door talenten te ontwikkelen en excellentie te stimuleren. Hiervoor zet CSW ook in op (door)ontwikkeling van management en personeel.
4. Maatschappelijk: CSW is een maatschappelijke organisatie met een publieke meerwaarde. Deze meerwaarde komt, naast het leveren van goede schoolprestaties, naar voren op de terreinen van buitenschools leren en het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid.

1.4 Strategische ambitie

In het sectorakkoord, dat de VO-raad namens de scholen heeft afgesloten, staan de volgende vijf ambities:

- de leerling centraal;
- eigentijds onderwijs;
- brede vorming;
- verbinding onderwijs met de omgeving;
- professionele scholen als lerende organisatie.

CSW vindt aansluiting bij deze ambities uit het sectorakkoord met de volgende acht stichtingseigen ambities:

- Inspraak organiseren;
- Meer inclusief onderwijs;
- Bevorderen van kansengelijkheid;
- Bevorderen van maximale ontplooiing;
- Samenwerken voor breed, duurzaam en kwalitatief goed onderwijs voor de regio Walcheren en waar nodig Zeeland;
- Een eigentijds invulling geven aan onze identiteit;

- Duurzame huisvesting die onze visie op goed onderwijs faciliteert;
- Realiseren van een professionele leercultuur.

Tot slot stellen wij ons ten doel een moderne school te willen zijn. Wij leiden leerlingen op voor de maatschappij van morgen. We leiden op voor banen, uitdagingen en ontwikkelingen die we nu nog niet allemaal kennen. Dat betekent dat we waar mogelijk zullen moeten anticiperen op die maatschappij, opdat onze leerlingen goed toegerust de school verlaten.

1.5 Integriteit

CSW wil jongeren opleiden tot sociale, zelfbewuste mensen die op een positief kritische wijze bijdragen aan een maatschappij waaraan zij zelf op verantwoorde wijze deelnemen. De scholengemeenschap staat daarmee ten dienste aan de leerlingen, hun ouders en de maatschappij. Een integere bedrijfsvoering ligt aan de basis van deze dienstverlening. Eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit van medewerkers, management, directie, bestuur en Raad van Toezicht staan centraal waar het gaat om integriteit.

De algemene gedrags- en integriteitcode CSW is daarbij een hulpmiddel. Centraal hierin staan negen kernbegrippen van integriteit: dienstbaarheid, functionaliteit, onafhankelijkheid, openheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, professionaliteit, collegialiteit en vertrouwelijkheid. Dit wordt in de gedragsregels integriteit verder uitgewerkt.

Complementair aan deze gedrags- en integriteitcode is de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij CSW.

1.6 Klachtenafhandeling

De speciaal daartoe, samen met andere scholen, ingestelde klachtencommissie heeft dit schooljaar geen klacht hoeven behandelen voor CSW. De bestuurder, als hoogste interne instantie, heeft dit jaar evenmin klachten behandeld. Dat betekent dat we erin geslaagd zijn vrijwel alle klachten op een lager niveau, binnen de eigen organisatie, op een bevredigende manier op te lossen. Er zijn dan ook geen formele schriftelijke klachten ingediend.

Hoofdstuk 2: Onderwijs

2.1 Algemeen

Aantal leerlingen

CSW verzorgt onderwijs aan zo'n 40% van de leerlingen op Walcheren. De demografische ontwikkeling geeft aan dat tot ten minste 2030 de bevolking krimpt. Die krimp toont zich vooral in de dorpen. In de steden is van krimp niet of nauwelijks sprake. De informatie van het Planbureau van de ZB geeft aan dat de totale leerlingpopulatie tussen 2020 en 2030 met ongeveer 10% afneemt.

CSW heeft tot 2016 een significante daling van het leerlingenaantal te verwerken gekregen. Vanaf 2016 liet de aanmelding een positief beeld zien. Het marktaandeel CSW nam fors toe. Dit heeft tot gevolg dat de dalende tendens van het totale leerlingenaantal niet alleen is gestopt, maar dat er zelfs sprake was van een lichte groei.

In de achterliggende jaren bleef het leerlingenaantal exclusief ISKW nagenoeg gelijk. Door de sterke toename van het aantal leerlingen bij ISK Walcheren, hetgeen hoofdzakelijk toe te schrijven is aan vluchtelingen uit Oekraïne, nam het totale leerlingenaantal in schooljaar 2022-2023 sterk toe.

Ondanks deze stabilisering en specifieke toename moeten we rekeninghouden met de gevolgen van de verwachte vorengenoemde krimp voor de jaren 2022-2023.

Vestiging	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
CSW Bestevaër	328	326	362	365	375	384
CSW Toorop	341	327	330	348	333	355
CSW V.d. Perre	1.449	1.422	1.472	1.517	1.451	1392
Structuurgroepen	35	32	28	42	31	33
Totaal (excl. ISKW)	2.153	2.107	2.192	2.272	2.190	2.163
ISK Walcheren	80	88	83	65	124	249
Totaal CSW	2.233	2.195	2.275	2.337	2.314	2.413

Tabel: Leerlingenaantallen (teldatum: 1 oktober 2022 v.w.b. schooljaar 2022-2023)

CSW is een scholengemeenschap voor gymnasium, atheneum, tweetalig onderwijs (TTO), havo, mavo, vmbo en LWOO. In de onderbouw kan elk schooltype gekozen worden. In de bovenbouw worden vrijwel alle mogelijke leerroutes en vakkenpakketten aangeboden. Zo is er voor elke leerling een onderwijsprogramma dat bij hem of haar past. In samenwerking met Mondia Scholengroep biedt CSW bovendien de mogelijkheid voor leerlingen die een speciale ondersteuningsvraag in het autistisch spectrum hebben, onderwijs te volgen in de structuurgroepen. Sinds een aantal jaren is er ook een speciaal arrangement voor leerlingen die als thuiszitter staan genoteerd. Door middel van "Via BIT" wordt ingezet op terugkeer naar het onderwijs.

Tot slot verzorgen beide besturen ook onderwijs voor leerlingen in een internationale schakelklas. Dit is onderwijs voor leerlingen van een andere nationaliteit die de Nederlandse taal en cultuur moeten leren om daarna in te kunnen stromen in het regulier onderwijs.

Toelating

De toelating van leerlingen op CSW wordt geregeld op grond van twee toelatingsgegevens: het advies van de basisschool en de uitslag van een test zoals Cito, SEO of IEP. Het advies van de basisschool is bepalend voor toelating en plaatsing. De jaarlijkse (Cito)test wordt in april afgenomen. De uitslag is voor plaatsing van de leerling alleen van belang als de uitslag significant hoger is dan het advies van de basisschool. Dan kan, na overleg met de basisschool, het schooladvies naar omhoog worden aangepast.

Wanneer er sprake is van een leerling met extra ondersteuningsbehoefte is de Commissie Advisering en Toewijzing (CAT) de plaatsingscommissie die voor PVOW (Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren) advies geeft waar deze leerling het beste geplaatst kan worden.

Percentielcijfers per vestiging

In onderstaande tabellen zijn de gemiddelde CE cijfers per vestiging en per afdeling weergegeven. De cijfers in de rij 'percentiel' zijn de scores van de gehele afdeling in vergelijking met landelijke scores. Het gemiddeld CE-cijfer van alle eindexamencijfers van alle leerlingen op een afdeling tezamen wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde CE-cijfer. De school met het laagste gemiddelde krijgt percentiel 1, die met het hoogste gemiddelde percentiel 100. De cijfers zijn afkomstig uit Vensters (januari 2023).

Locatie CSW Toorop		Examenjaar				
		2018	2019	2020	2021	2022
vmbo-basis	Gemiddeld cijfer CE	6,7	6,8	n.v.t.	6,3	6,5
	Percentiel	48	55	n.v.t.	74	43
vmbo-kader	Gemiddeld cijfer CE	6,3	6,3	n.v.t.	6,0	6,2
	Percentiel	48	42	n.v.t.	69	54

Locatie CSW Bestevaër		Examenjaar				
		2018	2019	2020	2021	2022
vmbo-(g)t	Gemiddeld cijfer CE	6,4	6,6	n.v.t.	6,5	6,2
	Percentiel	72	84	n.v.t.	81	40

Locatie CSW Van de Perre		Examenjaar				
		2018	2019	2020	2021	2022
vmbo-(g)t	Gemiddeld cijfer CE	6,3	6,5	n.v.t.	6,5	6,3
	Percentiel	49	75	n.v.t.	82	67
havo	Gemiddeld cijfer CE	6,5	6,5	n.v.t.	6,2	6,3
	Percentiel	83	78	n.v.t.	74	60
vwo	Gemiddeld cijfer CE	6,7	6,8	n.v.t.	6,7	6,5
	Percentiel	77	93	n.v.t.	86	65

2.2 CSW Van de Perre

Onderwijsaanbod

CSW Van de Perre biedt leerlingen onderwijs op mavo-, havo- of vwo-niveau. Er is veel aandacht voor Internationalisering en wereldburgerschap door Europese en internationale oriëntatie, waaronder uitwisselingen met partnerscholen in Europa en India. In het vwo, zowel op het atheneum als op het gymnasium, kunnen leerlingen kiezen voor het volgen van tweetalig onderwijs (TTO), in de onder- én de bovenbouw.

Alle leerlingen kiezen in de eerste drie leerjaren één van de zes Talent Specials (ICT & Media, Language & Internationalization, Arts & Culture, Science & Technology, Sports & Health en Business & Logistics) om hun talent te ontdekken en te ontwikkelen in projectonderwijs, waarbij ze bovendien leren samenwerken met medeleerlingen van andere niveaus.

In de bovenbouw is er veel ruimte om keuzevakken te volgen, naast het curriculum van het gekozen profiel, zodat de leerling zijn of haar eigen leerroute kiest. Daarnaast biedt CSW Van de Perre alle leerlingen de

kans om internationaal erkende talencertificaten Frans (Delf.) Duits (Goethe) en Engels (Cambridge) te behalen op verschillende niveaus.

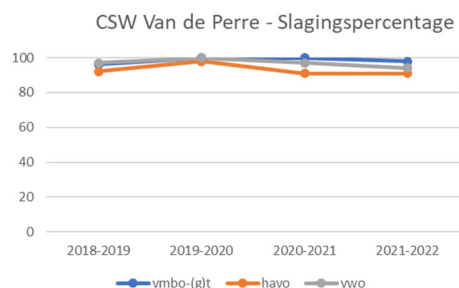
In havo kunnen leerlingen sinds schooljaar 2022-2023 kiezen om deel te nemen aan de pilot havo-P. Het gaat hierbij om een extra, klein vak, waarbij leerlingen in aanraking komen met opdrachtgevers en opdrachten uit de beroepspraktijk die zij onderzoeksmatig aanpakken. Leerlingen hebben in de bovenbouw van mavo het vak D&P, waarbinnen zij een praktisch vak kiezen. Via de mavoxl-route worden zij voorbereid op doorstromen naar de havo.

Passend onderwijs

Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte worden op professionele wijze door diverse deskundigen begeleid en ondersteund. Het in 2019 geactualiseerde School Ondersteuning Plan (SOP) is het uitgangspunt voor het vormgeven van ons ondersteuningsaanbod. Voor de ene leerling betekent dat extra uitleg bij wiskunde of begeleiding bij het huiswerk, voor de andere is dat een luisterend oor, omdat er problemen zijn. Het doel van ondersteuning is dat de leerling gehoord én geholpen wordt.

De mentor is de spil binnen de leerlingondersteuning. Soms is het nodig dat een leerling met bijvoorbeeld een leerprobleem voor korte of langere tijd extra ondersteuning krijgt. Dan komt de ondersteuningscoördinator in beeld om te kijken welke extra ondersteuning er nodig is. De extra ondersteuning wordt onder andere gegeven in en vanuit het ondersteuningslokaal. De ondersteuners (zoals leerlingbegeleiders, medewerkers van het ondersteuningslokaal en de orthopedagoog) informeren via de mentor alle vakdocenten van de klas op welke wijze de ondersteuning wordt gegeven en hoe de vakdocenten daar het beste bij kunnen aansluiten. De door CSW Van de Perre van PVOW ontvangen gelden zijn ingezet om de formatie van leerlingbegeleiders en medewerkers van het ondersteuningslokaal te bekostigen. In 2022 hebben we opnieuw geïnvesteerd in het aantal uur dat beschikbaar is voor de directe leerlingbegeleiding en de coördinatie van de ondersteuning. Met name de groeiende problematiek in havo en vwo vroeg om een bijsturing van de inzet. Verder hebben we de werkwijzen tussen de verschillende afdelingen verder geharmoniseerd en hebben we stappen gezet om de begeleiding van leerlingen planmatig in te richten; dat wil zeggen dat doelen beschreven worden en er periodiek geëvalueerd en eventueel bijgesteld wordt.

Verantwoording examenresultaten 2022



In het examenjaar 2021-2022 is er net als in de twee jaar daarvoor sprake geweest van aanvullende maatregelen. We zien dat op het vmbo het slagingspercentage licht daalt, van 100 naar 98%, waarmee we ruim boven het landelijk gemiddelde uitkomen. Op havo ligt het slagingspercentage lager, maar wel stabiel rond de 90% en in lijn met het landelijk gemiddelde. Op vwo is er sprake van een licht dalende lijn; met een slagingspercentage van bijna 94% blijven we iets onder het landelijk gemiddelde. Hoewel we tevreden zijn met deze cijfers, vragen met name de havisten veel inspanning van onze medewerkers om deze resultaten duurzaam te blijven behalen.

Niet zozeer het kennisniveau als wel een gebrek aan motivatie lijkt hen bij het behalen van resultaten in de weg te zitten. Onze mentoren coachen hen daarop. Deze zorgen spelen bij het vwo een kleinere rol. Wij hebben er vertrouwen in dat de komende cohorten een opgaande lijn laten zien.

Verantwoording over resultaten schoolplan

In het schooljaar 2021-2022 is CSW Van de Perre verdergegaan met het verwezenlijken van de ambities zoals die in het schoolplan 2018-2022 geformuleerd zijn. Eind schooljaar 2021-2022 heeft de eindevaluatie van het jaarplan plaatsgevonden. Daaraan parallel lopend is het proces om te komen tot een nieuw schoolplan met de looptijd van 2022-2026 gestart en succesvol afgerond. De eindevaluatie in de teams heeft input voor dit schoolplan gegenereerd.

Jaarlijks maakt elke CSW-vestiging een jaarplan dat een bijdrage levert aan het verwezenlijken van de ambities zoals die geformuleerd zijn in het schoolplan 2018-2022. In juni en september 2022 hebben we geëvalueerd wat de status is van de speerpunten uit de teamplannen. Daaropvolgend hebben we in kaart

gebracht wat de aandachtsgebieden, wat betreft de ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie, zijn. Deze zijn als ambities geformuleerd in het nieuwe schoolplan 2022-2026.

Op basis van het vestigingsplan 2021-2022 en de teamplannen 2022-2023 kijken we terug op 2022 en de realisatie van onze ambities. De vier teams verschillen onderling van elkaar als het gaat om de fase van ontwikkeling.

De speerpunten van het schooljaar 2021-2022 waren gericht op:

- *Een doorlopende LOB (LoopbaanOriëntatie en Begeleiding)-leerlijnen*
- *Versterking van de leerlingbegeleiding middels het mentoraat*
- *Een doorlopende leerlijn projectvaardigheden*
- *Eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap bij leerlingen*
- *Versterking van het internationale karakter van onze school om leerlingen op te leiden tot wereldburgers.*
- *Formatief handelen*
- *Positionering van de havo*
- *Hoogbegaafdheid*

Leerlingbegeleiding & mentoraat

Wat betreft versterking van de leerlingbegeleiding middels het coachend mentoraat geldt dat dit hand in hand ging met het Nationaal Programma Onderwijs (zie paragraaf 2.5). Driehoeksgesprekken blijken effectief, waarbij er wel aandacht dient uit te gaan naar het verschil in frequentie en tijdsafname door mentoren. Ook is er nog verdere afstemming gewenst in de registratie, maar er is een positieve trend zichtbaar in de ontwikkeling van het mentoraat en onderlinge afstemming. Leerlingbesprekingen werden verder ook effectiever door intensievere afstemming tussen OCO en afdelingsleider.

Het ondersteunen van de hoogbegaafde leerling in de onderwijs- en begeleidingsbehoefte heeft zich ook dit jaar verder ontwikkeld. Onze Specialist Hoogbegaafdheid is afgestudeerd, de werkgroep heeft scholing gevolgd en er is een begeleidingsgroep voor de doelgroep leerlingen. Vanuit hier kan verder verkend worden hoe docenten binnen hun lessen en omgang met de doelgroep ondersteund kunnen worden.

LOB

Het LOB-programma is verbeterd en uitgevoerd. Aandacht dient nog wel uit te gaan naar de belangrijke rol die de mentor speelt bij LOB. Ook de lijn van de TalentSpecials en het projectonderwijs hebben veel LOB-aspecten in zich.

Hulpmiddelen als Learnbeat en het portfolio worden ingezet als ondersteuning, maar voor de (algehele) voortgang van een leerling mag deze, bij voorkeur middels het portfolio, nog inzichtelijker worden gemaakt. Er is behoefte aan één systeem waarin zoveel mogelijk opgenomen kan worden (bijvoorbeeld door Intergrip te koppelen aan Portfolio).

Internationalisering

We willen onze leerlingen opleiden tot wereldburgers en hebben de ambitie internationalisering breder vorm te geven dan alleen voor TTO. In 2022 heeft een aantal internationale uitwisselingen weer fysiek plaats kunnen vinden. Er is gestart met het formuleren van een visie op wereldburgerschap; dit proces wordt in 2023 afgerond. De Sustainable Development Goals (SDG) die de Verenigde Naties hebben geformuleerd worden daarbij als uitgangspunt gehanteerd.

Projectvaardigheden

Qua ontwikkeling van een leerlijn op het gebied van projectvaardigheden is er een visie op projectonderwijs vastgesteld en gedeeld met de teams in de onderbouw. Al daar ontwikkelt ook het portfolio zich verder.

Formatief handelen

Formatief handelen staat in dienst van leren. Het biedt docent en leerlingen inzicht in het leerproces. Het gaat dus niet alleen over het wel of niet geven van cijfers, het halveren van de hoeveelheid summatieve toetsen of het altijd feedback moeten geven.

Formatief handelen heeft een aantal belangrijke eigenschappen. Er is sprake van een cyclisch proces, gericht op verder leren. Het gaat om doelgericht in plaats van toetsgericht onderwijs. Daarbij gaan docent en leerlingen met elkaar in gesprek en geven ze samen het leren vorm.

Op CSW Van de Perre is een werkgroep die een toolkit heeft opgeleverd ter ondersteuning van de docenten. De werkgroep ambieert om in iedere sectie een kartrekker te hebben zodat formatief handelen onderwerp van onze onderwijsdialoog wordt.

Positionering van de havo

Het havo-onderwijs kampt landelijk met een verlaagde motivatie bij leerlingen. Er is behoefte aan een didactiek die aansluit bij de 'doeners'-mentaliteit van havisten, verbetering van de aansluiting op het vervolgonderwijs en meer praktischelementen binnen het onderwijs.

Het team havo heeft zich afgelopen jaar doorontwikkeld en heeft onze visie op havo-onderwijs geconcretiseerd, vertaald naar concrete afspraken en aanpassingen in het curriculum en korte en lange termijn doelstellingen opgesteld. Eén daarvan houdt deelname aan de pilot HavoP in middels samenwerking met de HZ.

Uit de evaluatie van de teamplannen 2021-2022 en vanuit het vernieuwde schoolplan 2022-2026 is het volgende teamplan 2022-2023 vastgesteld. De focus wordt hierin gelegd op:

- *De Veilige school*
- *De Nieuwe Leerweg*
- *HavoP*
- *Differentiatie (in werktijd)*
- *Verdere versterking van de leerlingbegeleiding*
- *Vergroting van eigenaarschap bij leerlingen*

2.3 CSW Toorop Talent College

Onderwijsaanbod

De vestiging CSW Toorop Talent College biedt in Middelburg onderwijs aan in de leerwegen vmbo basis- en kaderberoepsgericht voor de leerjaren 1 tot en met 4.

In de onderbouw doen de leerlingen veel praktijkervaring op. Er worden zes praktisch vormgegeven talentklassen aangeboden, te weten de talentklassen Kunst, Koken, Natuur, Animation & Gamedesign, Techniek en Sport & Gezondheid. Al vanaf leerjaar 2 maken de leerlingen kennis met de praktijkgerichte keuzevakken uit de bovenbouwprofielen. Daardoor is er veel ruimte om praktijkvakken uit te proberen en ervaringen op te doen, iets dat weer van waarde is voor het LOB-programma dat iedere leerling doorloopt. Het opdoen van levensechte ervaringen is voor onze doelgroep daarbij van essentieel belang.

In de bovenbouw biedt CSW TTC de profielen Dienstverlening & Producten (D&P), Produceren, Installeren en Energie (PIE) en Zorg & Welzijn (ZW) met bijbehorende profielvakken en inmiddels meer dan tweeëndertig verschillende keuzevakken aan. De organisatie rondom de keuzevakken is erop gericht om leerlingen veel keuzes te bieden. Een leerling kan keuzevakken kiezen die helemaal in lijn liggen met zijn of haar profiel. Een PIE-leerling kan elke periode een ander technisch praktisch keuzevak kiezen. Maar een leerling kan ook binnen diverse profielen gericht winkelen. Dus een ZW-leerling kan bijvoorbeeld praktische keuzevakken uit het profiel ZW kiezen, maar dat aanvullen met het keuzevak 'robotica', omdat hij weet dat robots in de zorg steeds belangrijker worden, of met het keuzevak 'ondernemen', omdat hij denkt later een eigen zorgbedrijf te willen beginnen.

Tenslotte kan een leerling die nog niet weet welke kant hij opgaat, ook keuzevakken uit veel meer profielen kiezen. Dus een combinatie van bijvoorbeeld koken, techniek, uiterlijke verzorging, sport en ICT.

Vmbo-Techniek

Sinds augustus 2021 volgen alle leerlingen in het profiel PIE van CSW hun praktijkdeel van onderwijs op de vestiging Technum. Daar werken we samen met Scalda en Mondia om het techniekonderwijs vorm te geven. Sinds begin schooljaar 2022-2023 is die samenwerking weer een stap verder, omdat de groepen leerlingen van Mondia en CSW in leerjaar 3 samen les krijgen van zowel docenten die in dienst zijn van CSW, als van docenten die in dienst zijn van Mondia. Om deze verdere integratie vorm te geven is met behulp van de subsidie Sterk Techniek Onderwijs Zeeland (STOZ) een projectleider aangenomen. In 2023 zal deze verdere integratie worden uitgebouwd en uitgebreid met het 4^e leerjaar.

Pre-mbo

Voor leerlingen die moeite hebben met het volgen van het gehele vmbo-programma, hebben wij in het 4^e leerjaar het pre-mbo, een doorlopende leerlijn naar het mbo. Dit is in samenwerking met Scalda ontwikkeld. Na een jaar pre-mbo op CSW Toorop Talent College, loopt het programma nog een half jaar extra door op Scalda. Daarbij blijft de mentor van CSW ook in dat halve jaar nog betrokken bij de leerlingen, terwijl de mentor van Scalda al gedurende het jaar pre-mbo op CSW meehelpt bij het begeleiden van de stages. Na die 1,5 jaar is de leerling klaar om op Scalda verder te gaan.

Voor leerlingen die op basisniveau zijn gediplomeerd, bestaat de mogelijkheid om te herprofilen op het niveau van kader, waardoor een doorstroom naar niveau 3 (4) van het mbo mogelijk wordt.

Structuurgroepen

Door het inhuizen van de structuurgroepen is er een “natuurlijke” samenwerking ontstaan. Niet alleen op organisatorisch terrein, maar ook in de vorm van gezamenlijke lesgroepen en op personeelsgebied. De lessentabellen van de structuurgroepen zijn aangepast aan de tabellen van CSW. Collega's van CSW Toorop Talent College bieden ondersteuning met het examensecretariaat en het profiel D&P. Bij de formatie, het rooster en het leerlingvolgsysteem zijn de structuurgroepen als onderdeel van CSW ingepast. Per 1 januari 2021 zijn de docenten van de structuurgroepen ook in dienst van CSW en is er steeds meer kruisbestuiving en samenwerking tussen de structuurgroepen en het reguliere onderwijs op CSW Toorop Talentcollege.

Passend onderwijs

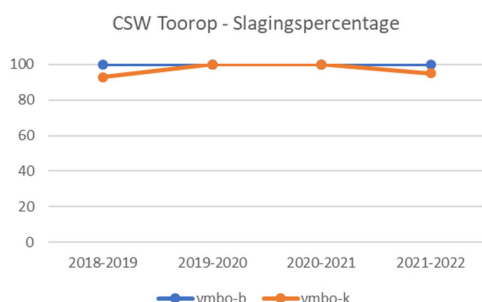
Er is veel aandacht voor het mentoraat. De mentor is de spil in de begeleiding van leerlingen en eerste contactpersoon voor ouders/verzorgers. De coördinatie van alle begeleidingsactiviteiten, zowel intern, waaronder Klas-X, als extern, ligt bij de ondersteuningscoördinator.

Op de dinsdagmiddag is het 7^e en 8^e lesuur gereserveerd voor leerlingen uit de onderbouw die hun werk van die week niet af hebben. Onder begeleiding van een leerkracht en een stagiaire krijgen zij zo de mogelijkheid om dit alsnog af te ronden. Leerlingen die hun werk wel afhebben, zijn vrij.

We zien dat we steeds meer leerlingen hebben die uitvallen of niet in het gewone traject meekunnen en dat we met grote regelmaat maatwerkoplossingen voor leerlingen moeten zoeken, door ze bijvoorbeeld meer stage te laten lopen of waar zorg voorrang op onderwijs moet krijgen.

Om alles rondom leerlingenzaken beter te stroomlijnen hebben we sinds augustus 2022 twee docenten als intern begeleiders aangesteld. Naast hun lessen houden zij zich intensief bezig met zaken rondom leerlingen, zoals spijbelen en conflicten. Ook is er een coördinator sociale veiligheid aangesteld om extra aandacht te schenken aan de sociale veiligheid op school, zoals het bestrijden van pesten.

Verantwoording examenresultaten 2022



Ook in het examenjaar 2022 golden nog een aantal aanvullende regelingen in verband met de Coronapandemie. Op CSW Toorop Talentcollege deden 18 leerlingen examen basisberoepsgerichte leerweg en 59 leerlingen examen kaderberoepsgerichte leerweg. Na tijdvak 1 waren 17 leerlingen basisberoepsgerichte leerweg geslaagd en 56 van kader. Na tijdvak 2 bleek 100% van de basisberoepsgerichte leerlingen geslaagd en 96,6% van de kaderberoepsgerichte leerlingen. Dit betekent dat twee leerlingen kader geen diploma hebben gehaald. Na twee jaar 100% te hebben behaald is dit een teleurstelling, maar wel verklaarbaar op

individueel leerling-niveau.

Deze cijfers wijken af van de cijfers in Vensters. Dat komt omdat daar ook de leerlingen van de structuurgroepen meetellen. Van de tien examenleerlingen in die groep, waarbij leerlingen op zowel basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht en gemengde leerwegniveau, waren er vijf van Mondiascholengroep en vijf van CSW. Van deze vijf CSW-ers die allemaal kaderberoepsgerichte leerweg deden, behaalden vier hun diploma. Reken je deze leerlingen mee, dan slaagde 95% van de CSW kader-leerlingen.

Meer zorgen dan over het slagingspercentage hebben we over de resultaten van individuele vakken, waarbij vooral het vak wiskunde en in mindere mate het vak biologie opvallen. De secties hebben in 2022 de opdracht gekregen om daar actie op te ondernemen.

Tot slot willen we meer zicht krijgen op de invloed van de telling van pre-mbo leerlingen binnen de onderwijsresultaten.

Verantwoording over resultaten schoolplan

Vanuit het schoolplan 2018-2022, het vorige teamplan en het NPO plan heeft CSW Toorop Talent College een teamplan 2021-2022 ontwikkeld, dat eind schooljaar 2021-2022 is geëvalueerd.

Qua 'communicatie' waren er nog enkele verbeterpunten die meegenomen zullen worden; desalniettemin was er sprake van een positieve respons. Qua 'één team onderbouw/bovenbouw' is er een aantal acties uitgevoerd en is er een aantal dat middels werkgroepen meegenomen zal worden voor doorontwikkeling. Qua LOB ontwikkeling is er een leerlijn gerealiseerd die aansluit bij de andere vestigingen. Een verdere doorontwikkeling zal zich richten op een intensievere samenwerking met het mbo en het bedrijfsleven in de regio. Dit geldt tevens voor de verdere ontwikkeling van het techniekonderwijs in samenwerking met Technum.

Verder is een werkgroep actief geweest met de ontwikkeling van meer passend en gedifferentieerd onderwijs. Tot slot kent het profiel Zorg & Welzijn voldoende aanmeldingen en stroomt 95% door op niveau naar leerjaar 4.

Uit de evaluatie van het teamplan 2021-2022 en vanuit het vernieuwde schoolplan 2022-2026 is het volgende teamplan 2022-2023 vastgesteld. De focus wordt hierin gelegd op:

- *Relatie, autonomie en competentie*
- *SEL (Sociaal Emotioneel Leren)*
- *LOB*
- *Internationalisering*
- *Kunst & Cultuur: andere opzet KCKV en realiseren van een 'open atelier'*
- *Sterk techniekonderwijs*
- *Maximale ontplooiing*

2.4 CSW Bestevaër

Onderwijsaanbod

De vestiging CSW Bestevaër biedt in Vlissingen onderwijs aan in de leerwegen vmbo basis- en kaderberoepsgericht voor leerjaar 1 en 2, havo leerjaar 1 tot en met 3 en mavo leerjaar 1 tot en met 4. Ook biedt CSW Bestevaër drie leerjaren vrijeschoolonderwijs op mavo-, havo- en vwo-niveau.

2022 was het tweede jaar waarin we werkten aan de verdere invoering van het concept van Gepersonaliseerd Leren (GPL) geïnspireerd door Kunskapsskolan. Het eerste schooljaar is naar tevredenheid verlopen en het tweede jaar is met een aantal aanpassingen op basis van de evaluaties in augustus 2022 aangevangen. Inmiddels volgen bijna 200 van de 380 leerlingen op CSW Bestevaër GPL-onderwijs.

De basis voor goed onderwijs zijn de mensen die het onderwijs verzorgen. Het team CSW Bestevaër is een goede mix van jong en oud, man en vrouw, ervaren en onervaren, al jaren deel van ons team en nieuw in het team. Op CSW Bestevaër is structureel aandacht voor teamontwikkeling. Zowel het elkaar leren kennen, het werken aan een open aanspreekcultuur en het geven van ruimte voor het nemen van verantwoordelijkheden, zijn daarbij van belang. Intervisie is een vast onderdeel van onze jaarplanning. In 2022 heeft CSW Bestevaër gekozen voor een organisatie waar naast de afdelingsleider, drie coördinatoren de afdelingsleider ondersteunen. Dit is nodig om in zo'n groot team voldoende tijd te kunnen blijven besteden aan de ontwikkeling van elk personeelslid.

Gepersonaliseerd leren

Om Gepersonaliseerd Leren goed te kunnen implementeren is er in de aanloopfase met KED Nederland een 'Proof of concept' opgesteld, waarin een traject van 3 jaar was opgenomen. Om te kunnen vaststellen of er voldoende progressie wordt geboekt in de ontwikkeling bij CSW Bestevaër, wordt een aantal criteria als leidraad gebruikt. Deze komen terug in de voortgangs- en evaluatiegesprekken. Samen met KED zijn

er concrete periodedoelen en criteria opgesteld die we voortdurend monitoren en bijstellen: deze zijn geïntegreerd in het teamplan.

In het voorjaar van 2022 zijn ruim dertig medewerkers, zowel docenten als ondersteunend personeel, met hulp van een Erasmus Plus-subsidie in Zweden gaan kijken naar de bron van Kunskapsskolan onderwijs. Deze bezoeken waren door corona steeds uitgesteld. In juni 2022 hebben in het kader daarvan teamtrainingen plaats gevonden, gericht op leerdoelgericht denken, coachen en handelen. In 2022 is de projectgroep GPL weer samengesteld. Deze projectgroep heeft met name de opdracht om de vormgeving van de bovenbouw GPL te construeren.

Voor het borgen van ontwikkelingen is een basisdocument ontwikkeld en is de Sharepoint-omgeving zodanig ingericht dat iedere medewerker zich vlot kan onderdompelen in het 'Why-How-What' van GPL op CSW Bestevaër. Verder is het addendum vanuit GPL op het toetsbeleid de MR gepasseerd en daar goedgekeurd.

Gedurende 2022 is externe ondersteuning weggevallen vanuit KED Nederland; deze is eind 2022 weer opgestart. Het leidde er soms toe dat de focus onbedoeld op processen kwam te liggen. De omvang van het team, de rolverdeling binnen GPL en de structuur met teamstarts / Kick offs / factchecks etc. hebben hierbij echter een positief effect; het leidt er namelijk toe dat de lijnen kort zijn, aandachtspunten snel ter sprake kunnen worden gebracht en verbeteringen snel opgepakt kunnen worden.

In de ontwikkeling van GPL zijn eind 2022 de aandachtspunten voor schooljaar 2022-2023 in kaart gebracht. De twee belangrijkste aandachtspunten om de ontwikkeling van GPL te optimaliseren zijn het digitale platform waarbinnen we GPL vormgeven en het rooster. Wat betreft het platform zijn we in augustus 2022 in zee gegaan met KLIK als ELO. Al voor het einde van 2022 zijn we uit ontevredenheid voor wat men leverde noodgedwongen overgestapt naar Teams als digitale omgeving. Met het platform lopen er gesprekken tot 2023 omtrent randvoorwaarden aan het systeem om het GPL-onderwijs te kunnen ondersteunen.

Om GPL in combinatie met vrijeschoolonderwijs en de reguliere bovenbouw mogelijk te maken, zijn we in 2022 ook overgestapt naar een 40-minuten rooster. De eerste evaluatie in december 2022 leverde een aantal knelpunten op. Deze zullen deels begin 2023 opgelost worden en deels in schooljaar 2023-2024.

Vrijeschool

Voor de doorontwikkeling van de vrijeschool is er een aantal focuspunten opgesteld, te weten;



- *Teamontwikkeling*
- *Groei, PR en toekomst*
- *Onderwijs*
- *Periode-onderwijs*
- *Samenwerking vrijeschool Zeeland*

In 2022 heeft het kernteam vrijeschool voor teamontwikkeling een aantal momenten gerealiseerd voor ontmoeting en verbinding. Daarnaast is er een nieuwe structuur ontwikkeld voor overlegmomenten omtrent visie, inhoud en dagelijkse organisatie. Lesbezoeken worden gerealiseerd en begin schooljaar 2022-2023 is er aandacht uitgegaan naar de opbouw hiervan. Tot slot heeft er teamscholing plaats gevonden, gericht op de vrijeschoolpedagogie.

Qua 'Groei, PR en toekomst' is er een nieuw logo voor de vrijeschool gerealiseerd, dat ook op het gebouw is aangebracht. Verder is schooljaar 2022-2023 gestart met 32 aanmeldingen, waardoor we een aantal leerlingen hebben moeten teleurstellen omdat het aantal te laag was om twee stamgroepen te realiseren, maar te hoog voor één. Een aantal is daarom naar een andere school gegaan.

Voor onderwijskundige doorontwikkeling worden de thema's van het vrijeschool Kompas gehanteerd. Het is de wens deze te koppelen aan ontwikkelthema's. Wat betreft het periodeonderwijs is een handleiding gerealiseerd die toegankelijk is via Sharepoint, waarmee er eenduidigheid is omtrent afspraken, werkwijze en beoordeling.

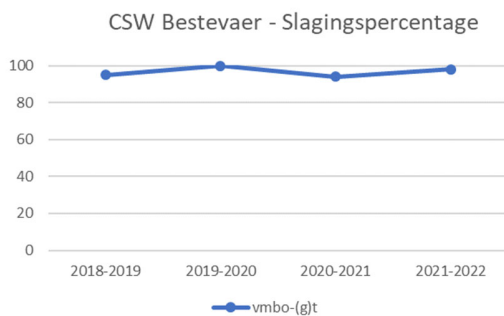
Wat betreft doorstromingsambities vanuit vrijeschool onderbouw (po) naar vrijeschool bovenbouw (vo) zijn deze helaas niet behaald. BVS (begeleidingsdienst van de vrijescholen) is voornemens een onderzoek te doen naar de keuze van leerlingen en ouders en naar leerlingenstromen. Wat betreft het samenwerkend leren door collega's is er een aantal gekoppeld aan partnerscholen als 'critical friend', hetgeen het inspireren, kennisdelen en leren ten goede komt.

Ook in schooljaar 2022-2023 wordt er doorontwikkeld vanuit de focuspunten. Daarnaast zal het kernteam vrijeschool bekijken wat er geleerd kan worden van kernteam GPL als het gaat om leerdoelgericht denken, onderwijzen en het coachend mentoraat. Verder is er behoefte aan het verkennen van systemen die het vrijeschoolonderwijs kunnen ondersteunen, zoals het werken met een portfolio en een hoofd-hart-handen volgsysteem.

Passend onderwijs

Op CSW Bestevaër volgen verhoudingsgewijs veel leerlingen met een extra ondersteuningsvraag onderwijs. Dat vraagt veel van het team. Om aan alle ondersteuningsbehoeften te voldoen, hebben we ook relatief een flink aantal uren besteed aan ondersteuning. Zo beschikken we over drie leerlingcoaches met elk hun eigen specialisme en hebben we een begeleider die in het verleden als ambulante begeleider in onze school werkte, maar nu in dienst van CSW is en die specifieke ondersteuning biedt. Om de hulp aan leerlingen met dyslexie te verbeteren, is er een dyslexie-coach. Daarnaast is er een apptus-maatwerklokaal, waarin een aantal arrangementen wordt aangeboden. Dit jaar is de beweging doorgezet van redelijk vaste arrangementen naar meer maatwerk. Ook worden in het lokaal steeds vaker leerlingen van andere CSW-vestigingen opgevangen als rebound-voorziening.

Verantwoording examenresultaten 2021-2022



In 2022 deden 49 leerlingen op CSW Bestevaër examen. Een aantal koos ervoor om gebruik te maken van de mogelijkheid om het Centraal Schriftelijk Eindexamen te spreiden. Uiteindelijk slaagden 42 leerlingen direct na CE1. Na de herkansingsrondes slaagden nog eens zes leerlingen. Uiteindelijk haalden dus 48 van de 49 examenkandidaten hun diploma, een percentage van 98%. Beter dan de 94,1% van het jaar ervoor. Met het kleine aantal examenkandidaten, zegt een procent of wat meer of minder niet veel, maar het is fijn om vast te stellen dat het percentage nu weer hoger is dan de afgelopen jaren (het jaar 2020, waar er geen CE was laten we even

buiten beschouwing). Op CSW Bestevaër is er daarom de laatste jaren veel aandacht geweest om met het gemiddelde CE-cijfer voor zoveel mogelijk vakken bij de beste 25% van Nederland te behoren. Daar maakten we elk jaar weer stappen mee en in 2021 behoorden we met een 6,5 gemiddeld over alle vakken bij de beste 14% scholen van Nederland. Dit jaar was er voor het eerst in jaren een minder resultaat op dat gemiddelde examencijfer en zaten we weer iets te veel in de grijze middenmoot. De secties hebben de opdracht te kijken naar oorzaken.

Verantwoording over resultaten schoolplan

Vanuit het schoolplan 2018-2022 heeft CSW Bestevaër een vestigingsplan 2021-2022 ontwikkeld, dat tussentijds in 2021 en in juni 2022 is geëvalueerd. De belangrijkste conclusies daaruit zijn:

- Veel van de ingezette ontwikkelingen rondom onderwijs (gepersonaliseerd leren en vrijeschool) blijven de grootste speerpunten voor 2021-2022.
- We gaan ons nieuwe teamplan dus vooral op die twee ontwikkelingen richten, omdat deze punten voldoende energie van het team gaan vragen.
- LOB is in 2021 opgepakt en heeft zich verder ontwikkeld onder leiding van de nieuwe decaan/LOB-coördinator, onder meer door de opzet van stage-activiteiten.
- Het vergroenen van het schoolplein is mislukt, omdat we de benodigde startsubsidie (waar alle subsidies aan vasthingen) niet van de gemeente hebben gekregen.

Uit de evaluatie van 2021-2022 en vanuit het schoolplan 2022-2026 is het volgende teamplan 2022-2023 vastgesteld. De focus wordt hierin gelegd op:

- De Nieuw Leerweg vmbo-(g)t
- Ontwikkelingen op het gebied van internationalisering
- Drie onderwijsvisies, één team
- Collegiale consultatie
- Ondersteuningsstructuur

2.5 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. Voor het funderend onderwijs gaat het om 5,8 miljard euro. De spil van het investeringsprogramma wordt gevormd door schooleigen programma's die scholen op basis van een eigen analyse van de situatie op de school opstellen. De verantwoording hiervan vindt jaarlijks plaats middels opname in het jaarverslag.

Dit is de tweede keer dat er verslag wordt opgemaakt in het jaarverslag. In mei 2022 en in december 2022 vonden er tussenevaluaties in hoofdlijnen plaats door de afdelingsleiders, directie en kwaliteitsmedewerker. Daaraan voorafgaand hebben er diverse evaluaties plaatsgevonden door afdelingsleiders met mentoren, docenten en/of ondersteuners.

De doelen, zoals bij aanvang van het NPO-vestigingsplan opgesteld, waren gericht op een periode van twee schooljaren. In juni en juli 2022 is er in de teams, ieder op zijn eigen wijze, geëvalueerd of teruggekoppeld en zijn op basis van de evaluaties de doelen en interventies opnieuw tegen het licht gehouden. Een aantal doelen en interventies is wederom meegenomen naar het volgende schooljaar, een aantal is reeds behaald en daardoor geschrapt of vervangen en een ander aantal is aangescherpt.

Bij de tussen- en eindevaluatie hebben we wederom gebruik gemaakt van de volgende diverse bronnen:

- De cijfers van de gemaakte toetsen
- De resultaten van formatieve toetsen
- Informatie uit de leerlingbesprekingen en overgangsvergaderingen
- Informatie uit mentorgesprekken
- Vergelijkende analyse d.m.v. CumLaude (SOM) tussen klassen en jaren
- Een vragenlijst onder leerlingen en ouders over de geboden ondersteuning en welke ondersteuning zij voor de komende periode wenselijk vinden
- De resultaten van het CITO volgsysteem

In de laatste weken zijn de teams via een teamoverleg geïnformeerd door de vestigingsdirecteur op de vestigingen Toorop Talent College en Bestevaër en door de afdelingsleiders op vestiging CSW Van de Perre over het opvolgende NPO Vestigingsplan en de bijbehorende acties; aanvullende voorgestelde suggesties zijn meegenomen en de plannen werden verder met instemming begroet.

Doelstellingen, interventies & evaluatie

De doelstellingen in de NPO-vestigingsdocumenten hebben we onderverdeeld in drie kernachtige, herkenbare CSW-hoofdthema's:

1. *Differentiatie en kansengelijkheid – Recht doen aan verschillen tussen leerlingen*
2. *Sociale ontwikkeling en welbevinden*
3. *Executieve vaardigheden en inzet leerlingbegeleiding*

De menukaart kent 6 doelgebieden en betreffen interventies die in internationaal onderzoek effectief zijn gebleken of die een randvoorwaarde kunnen zijn om interventies te kunnen ondersteunen (<https://www.nponderwijs.nl/po-en-vo/aan-de-slag/menukaart>);

- A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
- D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
- E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- F. Faciliteiten en randvoorwaarden

Per vestiging ziet het aantal gekozen interventies i.r.t de menukaart er voor 2022-2023 als volgt uit:

Vestiging	Doelgebied menukaart	A	B	C	D	E	F
CSW Toorop		-	3	4	-	1	-
CSW Bestevaër		1	8	4	6	1	1
CSW Van de Perre		1	15	15	2	3	1
Totaal		2	26	23	8	5	2

Thema 1 Differentiatie en kansengelijkheid – Recht doen aan verschillen tussen leerlingen

Op CSW Toorop Talent College is gestreefd naar het wegwerken van hiaten bij leerlingen op individueel niveau, het inhalen van de achterstand op praktische vaardigheden uit leerjaar 2 in leerjaar 3, het intensiveren van instructie/begeleiding tijdens de les en het leveren van maatwerk. Daarvoor zijn diverse concrete acties uitgezet (zie ook bijlage *NPO Interventies schooljaar 2022-2023*).

Tijdens de evaluatie in mei 2022 werd geconcludeerd dat er voldoende tegemoet werd gekomen aan de behoeften van de leerlingen om doorstroming te kunnen realiseren. Inzet van een pedagogisch coach binnen de structuurgroepen was dusdanig effectief, dat deze functie halverwege het kalenderjaar is geformaliseerd. Later het jaar zijn extra onderwijsassistenten ingezet bij diverse vakken, wat leidde tot intensievere begeleiding van leerlingen.

Ook de invoering van een extra keuzevak en de vorm waarin dat gegoten is, heeft geleid tot een effectief en verrijkend programma en is geïntegreerd in het structurele programma. De werkgroep voor onderwijsontwikkeling richt zich o.a. op maatwerk voor leerlingen en heeft onderzoek gedaan naar de behoeften van de leerlingen.

De evaluatie van december 2022 laat zien dat de behoefte aan bijles met name lag op de vakken wiskunde en Nederlands. Een aandachtspunt vormt nog de instructie en begeleiding bij het vak wiskunde. Spotlight OnStage was tot slot een groot succes en andere activiteiten, gericht op de sociale ontwikkeling en het welbevinden van onze leerlingen, zijn inmiddels geïntegreerd in ons reguliere programma.

Op CSW Bestevaër is gestreefd naar het wegwerken van hiaten bij leerlingen op individueel niveau, het vergroten van de kansengelijkheid tussen leerlingen en het leveren van maatwerk en differentiatie binnen de vrijeschool.

Een tussentijdse evaluatie in april 2022 toonde wisselende resultaten. Daarnaast had een aantal klassen te kampen met problematiek op het gebied van motivatie, leerhouding en werkhouding. Er is maatwerkinterventie ingezet d.m.v. het gericht kijken naar de profielvakken en het verzorgen van bijles. Daarbij zijn deze bijlessen vrijwel allemaal door CSW-docenten uitgevoerd, wat een positief effect had doordat ze de leerlingen zo goed kenden. De lenteschool is niet meer gerealiseerd. De bijlessen voor de vrijeschool zijn wel ten uitvoering gebracht (later in het jaar onder de noemer 'verlengde schooldag'). Door het inzetten van een onderwijsassistent voor begeleiding van kleinere groepen is er ondersteuning aan individuele leerlingen gerealiseerd op het gebied van gedrag. Ook aan het einde van het kalenderjaar zagen we dat door inzet van onderwijsassistenten de groepen voor begeleiding kleiner worden en differentiatie beter gerealiseerd kan worden. Voor uitvoering van de huiswerkklas is StudiePro ingeschakeld.

Aan het einde van het kalenderjaar kwam de focus van de bijlessen met name op de kernvakken te liggen. Ook merken we bij het kernvak wiskunde op dat leerlingen op de Cito toets 0 laag scoorden; meer zicht op het gemiddelde instroomniveau vanuit po zou wenselijk zijn.

Op CSW Van de Perre is gestreefd naar het zicht hebben op de onderwijsbehoeften van de leerlingen, het bieden van onderwijs op maat/bijles/ondersteuning en het monitoren van de resultaten/schoolwerk van leerlingen.

In mei 2022 concludeerden we dat de behoeften aan bijlessen per periode af leken te nemen, maar nog steeds aanwezig is. Aandachtspunt vormde wel de invulling van de bijlessen (vakinhoud versus vaardigheden en specifieke hulpvragen), waarbij bovenbouwleerlingen juist behoefte hadden aan het kunnen maken van hun huiswerk. Differentiatie binnen het vwo creëerde meer ruimte voor groepsgesprekken, wat nodig was aangezien daar de gedragsproblematiek begin het kalenderjaar opvallend hoger was dan in voorgaande jaren. In april nam de problematiek weer wat af, maar motivatie blijft een aandachtspunt. Het is de vraag of het kansrijk adviseren voldoende effect heeft gehad op de motivatie en de doorstroming bij havo- en vwo-leerlingen of dat we het in 2023, ondanks de ingezette interventies toch terug gaan zien in de onderwijspositie en bovenbouwsuccessen. Bij vmbo-(g)t-leerlingen lijkt dit niet aan de orde te zijn.

Aan het einde van het kalenderjaar 2022 is ook vmbo-(g)t actief met differentiatie en worden de bijlessen voldoende door leerlingen beoordeeld. Ook havo-onderbouw is aan de slag met differentiatie, maar omtrent vormgeving binnen de heterogene groepen is het team er nog niet uit. In havo-bovenbouw is er aandacht geweest voor differentiatie tijdens de lesbezoeken en zal de werkgroep 'eigenaarschap' de doorontwikkeling op zich nemen. Ook het creëren van maatwerk groeit als gevolg van meer bewustzijn. Bij vwo groeide de vraag naar bijlessen weer, die overigens individueel werd bepaald.

Verder is de vrijblijvendheid omtrent het volgen van bijlessen voor leerlingen iets gereduceerd en is het advies van docenten zwaarder gaan wegen. Bij havo bovenbouw veranderde 'huiswerkbegeleiding' in 'verlengde schooldag' en ervaren zowel leerlingen als docenten verlichting door aandacht voor leesvaardigheid.

Thema 2 Sociale ontwikkeling en welbevinden

Op CSW Toorop Talent College is gestreefd naar bevordering en vergroting van de sociale en culturele ontwikkeling van leerlingen, ontwikkeling van meer inzicht in het eigen gedrag en bij de structuurgroepen naar verbetering van de sfeer in de klas.

In de tweede periode van schooljaar 2021-2022 werd er een afname gesignaleerd in het aantal schorsingen en resulteerde dit in een vergelijkbaar aantal met de jaren voor corona.

Tijdens de evaluatie in mei 2022 werd geconcludeerd dat de activiteiten binnen de structuurgroepen het eerste gedeelte van kalenderjaar 2021 minder van de grond gekomen zijn, doordat er sprake is geweest van vertrek van verschillende teamleden. Verder hebben leerlingen ideeën aangedragen voor aanpassingen van het schoolplein, waarvan er een aantal inmiddels is gerealiseerd. De focus zal vervolgens op vergroening komen te liggen.

In december 2022 concludeerden we dat er diverse buitenschoolse activiteiten plaats hebben gevonden, weliswaar niet gefinancierd vanuit de NPO-gelden. Verder is het team zich aan het doorontwikkelen op het gebied van SEL (sociaal-emotioneel leren) en merken we op dat diverse activiteiten onderdeel zijn geworden van het reguliere programma.

Op CSW Bestevaër is gestreefd naar het vergroten van het welbevinden van leerlingen (mede door extra ondersteuning op korte termijn vanuit zorg en maatschappelijk werk), levensecht leren en het creëren van een prikkelarme ruimte. Er is ingezet op extra leerlingbegeleiding en groepsactiviteiten en er is een samenwerking met de buurtteams ontstaan.

In juni 2022 toonde de gezondheidsmonitor ter bevestiging geen zorgwekkende signalen, maar eerder een perceptie bij leerlingen van een positief ervaren periode. Wel vielen een aantal leerlingen op individueel niveau op vanuit de pilottest van Cito op de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Aan het einde van het kalenderjaar is voor leerjaar 3 en 4 in het kader van levensecht leren een stageplan ontwikkeld; leerjaar 1 en 2 zijn in ontwikkeling. Tevens hebben er cultuuractiviteiten plaats gevonden die het welbevinden van de leerlingen hebben vergroot.

Op CSW Van de Perre is gestreefd naar het vergroten van het welbevinden, versterking van de sociaal-emotionele band tussen leerlingen onderling en met hun mentor, het versterken van samenwerkingsvaardigheden en het vergroten van het leesplezier.

In mei 2022 concludeerden we dat er (eindelijk) weer diverse activiteiten plaats hebben gevonden die het welbevinden hebben doen toenemen. Daarnaast is het verzuim goed in beeld en bleek het aantal thuiszitters laag. Verder is de (door)ontwikkeling van de mentorlessen in volle gang en hebben de driehoeks-/mentorgesprekken een positieve invloed.

Bovenstaande geldt ook voor de evaluatie aan het einde van het kalenderjaar. Daarnaast zijn de mentortrainingen die nog niet waren uitgevoerd, gestart en is de wens het mentoruur te behouden, waarbij het wel de vraag is of dit zonder NPO-gelden te realiseren valt.

Bij vwo nam de problematiek op het gebied van welbevinden en de vraag naar ondersteuning vanuit de OCO toe; vermoeidheid speelt deze doelgroep parten. Groepsgerichte interventies werden ingezet op gedrag tussen leerlingen onderling.

Thema 3 Executieve vaardigheden en inzet leerlingbegeleiding

Op CSW Toorop Talent College is gestreefd naar het vergroten van de effectiviteit van de inhaalles.

Tijdens de evaluatie in mei 2022 werd geconcludeerd dat het LVS op CITO een beeld toonde op woordenschat en leesvaardigheid waarbij er onder niveau gepresteerd wordt. Dit vindt aansluiting bij het beeld vanuit de lesbezoeken en in het leesplezier dat bij leerlingen lijkt te ontbreken. De resultaten waren een signaal voor de sectie Nederlands i.r.t. het programma. De resultaten op het gebied van Engels zijn gemiddeld goed.

Qua aanpak is de focus bij de inhaalles gelegd op verschuiving van een taakgerichte naar een pedagogisch-didactische aanpak. Bij klas Klas-X was dat in de vorm van Mental Coaching en training van executieve vaardigheden bij leerlingen. De werkgroep sociaal-emotioneel leren is de kartrekker in het focussen op en integreren van het sociaal-emotioneel leren binnen ons onderwijs.

Aan het einde van het kalenderjaar concluderen we dat de leerlingbegeleiding meer in lijn is gebracht met de andere CSW-vestigingen, waarbij geschoold personeel wordt ingezet bij extra ondersteuning binnen het onderwijs en waar de OCO een coördinerende rol heeft.

Op CSW Bestevaër is gestreefd naar versterking van executieve vaardigheden bij leerlingen, het (opnieuw) stimuleren van samenwerken tussen leerlingen onderling en het verruimen van de zorgondersteuning.

In juni 2022 concludeerden we op basis van signalen vanuit het ouderklankbord en lesobservaties dat de vaardigheden verbeterd zijn. Docenten en mentoren zijn daarnaast geschoold in de pedagogisch-didactische aanpak van executieve vaardigheden.

Aan het einde van het kalenderjaar merken we dat een groot aantal leerlingen gebruik wenst te maken van het ondersteuningslokaal; de prikkelarme omgeving en het werken met begeleiding wordt als prettig ervaren.

Op CSW Van de Perre is gestreefd naar het vergroten van eigenaarschap van de leerling bij het leerproces, het bieden van adequate leerlingbegeleiding en het leren plannen.

In mei 2022 concludeerden we dat de geplande acties zijn uitgevoerd op het gebied van eigenaarschap. Uitdaging blijft wel hoe dit binnen de gehele vestiging vorm te geven, te implementeren, uit te voeren en te monitoren.

Aan het einde van het kalenderjaar is de conclusie dat er veel gebruik wordt gemaakt van de studietoetslessen bij vmbo-(g)t. Voor de havo-onderbouw hebben leerlingen coaching en studievaardigheden aangereikt gekregen, maar daarmee is de aandacht niet zo zeer op eigenaarschap komen te liggen. Voor havo-bovenbouw zijn LOB-aanpassingen gedaan, is HavoP (het kleine vak) gestart en wil het team zich graag nog verder ontwikkelen in executieve vaardigheden.

Bij vwo is er aandacht voor leerdoelgerichte gesprekken en afstemming tussen mentor en OCO; een aandachtspunt is de doorstroming vanuit de onderbouw naar de bovenbouw.

Hoofdstuk 3: Kwaliteit

Ontwikkeling van kwaliteitszorg

Het stelsel voor kwaliteitszorg is op CSW in ontwikkeling. Om te kunnen peilen hoe het met onze kwaliteit gesteld staat en de kwaliteitscirkel rond te maken, hebben we de mogelijkheid om gebruik te maken van een aantal tools waaronder bijvoorbeeld CumLaude. Uit de tools kunnen managementinformatie, opbrengsten op de onderwijsindicatoren opgehaald worden, analyses gemaakt worden en kwartaalgesprekken gevoerd worden op alle niveaus: bestuursniveau, schoolniveau, afdelingsniveau en het niveau van de medewerker.

Om doelgericht te kunnen werken aan het waarborgen van een gedegen basis en nodige verbeteringen te kunnen realiseren, wordt er gewerkt met een aantal plannen dat aan elkaar gekoppeld is. Op bovenschools niveau is er een strategisch koersplan met ambities opgezet die samen met input vanuit de teams, de behoeften van onze leerlingpopulatie, de maatschappelijke ontwikkelingen en onze kernwaarden het nieuwe schoolplan heeft gevoed. Op iedere vestiging wordt jaarlijks een teamplan opgesteld waarin doelstellingen worden opgenomen die gelinkt zijn aan de strategische ambities uit het schoolplan. Daarbij worden proceseigenaren opgenomen en betrokkenen (bijv. bepaalde werkgroepen) die vanuit hun rol direct betrokken zijn bij de te realiseren doelstelling.

Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats, waarmee doelstellingen afgerond/aangescherpt of verlengd kunnen worden. Binnen de secties worden er jaarlijks (voor 1 oktober) vakwerkplannen opgezet, die drie pijlers kennen:

- 1) missie en (vak)visie,
- 2) Onderwijs (incl. PTO, PTA) en
- 3) Professioneel werken (organisatie, resultatenanalyse, koppelingen met teamplan(nen), scholings- en/of ondersteuningsbehoeften, speerpunten/activiteitenplan & evaluatie).

Het bestuur en de scholen worden daarbij ondersteund door een beleidsmedewerker kwaliteit en onderwijs.

Het gebruik van data heeft ook afgelopen kalenderjaar een stimulans gekregen door het Nationaal Programma Onderwijs, maar er liggen nog kansen op het gebied van een meer preventieve inzet ervan. Verder is het evalueren halverwege 2022 onder de aandacht gebracht, maar dit heeft nog steeds aandacht nodig, te meer omdat we ons niet altijd even zorgvuldig aan de kwaliteitskalender houden of deze onvoldoende doorvertalen in de reguliere jaarplanner. Daarin zit tevens een relatie met het verantwoorden tussen de verschillende niveaus; verantwoording wordt nog beperkt gevraagd. Zorgvuldige aandacht dient daarbij wel uit te gaan naar de wijze waarop de dialoog gevoerd wordt; een dialoog gericht op verbetering en een dialoog op- en tussen de niveaus.

Bij aantreding van de nieuwe bestuurder bleken de diverse jaarkalenders van de processen (primair & secundair) wel in enige vorm aanwezig, maar onvoldoende op elkaar afgestemd te zijn. Dit wordt nu ontwikkeld waarbij beide proceslijnen aan elkaar gekoppeld dienen te worden.

Om het monitoren van de processen op bestuurs- en schoolniveau te vergemakkelijken zijn eind 2022 verschillende kwaliteitszorgsystemen verkend. In december 2022 zijn we in zee gegaan met Riskchanger. In eerste instantie worden bestuurder, directie en kwaliteitsmedewerker ingewerkt, gevolgd door de afdelingsleiders.

Op sectieniveau zijn sectieleiders begeleid in CumLaude; desalniettemin geven diverse sectieleiders aan dit frequenter te willen herhalen, omdat -door het ontbreken van dagelijks gebruik- de routine ontbreekt.

Een doorontwikkeling van het kwaliteitsbeleid zou verder nog kunnen bestaan uit het jaarlijks evalueren van het schoolplan en daarbij het vaststellen van een bestuursagenda, in overleg met de directies, het voeren van specifieke kwaliteitsonderzoeken, het uitvoeren van zelfevaluaties en het houden van visitaties.

Tevredenheidsonderzoeken & monitor sociale veiligheid

Ieder schooljaar nemen we het tevredenheidsonderzoek van Vensters onder leerlingen af bij leerjaar 1, leerjaar 3 en bij vwo ook leerjaar 5, om te kunnen monitoren hoe het met de tevredenheid en met de sociale

veiligheid onder leerlingen gesteld is. Tweejaarlijks nemen we het tevredenheidsonderzoek van Vensters bij ouders af. Daarmee voldoen de scholen aan de wettelijke eis.

De tevredenheid richt zich op drie thema's: uitdaging voor alle leerlingen, brede vorming en eigentijds onderwijs. Sfeer en veiligheid is geclusterd in drie categorieën: welbevinden, ervaren sociale- en fysieke veiligheid en aantasting sociale- en fysieke veiligheid.

Op CSW staat de afname in januari op de onderwijskwaliteitskalender, zodat we nog een half jaar de mogelijkheid hebben om te interveniëren. In juli wordt echter de landelijke benchmark pas vastgesteld; een landelijke vergelijking is dus pas later aan de orde. De resultaten van de monitor sociale veiligheid zijn gedeeld met de Inspectie en gepubliceerd op scholenopdekaart.nl.

De resultaten zijn toegankelijk voor personeelsleden, maar de gewenste verbeteringen kunnen een nog prominentere plaats krijgen binnen de teamoverleggen, bij de leerlingenraad en de MR. De uitkomsten van deze vragenlijsten zijn het afgelopen kalenderjaar in ieder geval gebruikt voor het bepalen van NPO-interventies.

Examencommissie

In 2021 is de examencommissie aangesteld. Schooljaar 2021-2022 is het eerste jaar dat de examencommissie meer van de grond is gekomen, doordat informatiebijeenkomsten zijn gevolgd, regels over de werkwijze werden vastgesteld, checklisten voor een tweede maal werden afgenomen en de examencommissie zich steeds meer een beeld begon te vormen omtrent de eigen rol.

In mei 2022 heeft de examencommissie de VO-checklist PTA en de VO-checklist Examenreglement afgenomen. Aandachtspunten vanuit de VO-checklist PTA zijn door de examensecretarissen meegenomen richting de secties. De checklist toonde grote bijzonderheden; mavo 3 had veel toetsen met veel herkansingen. Er is een enquête uitgezet en besproken met de afdelingsleider mavo van vestiging CSW Van de Perre en met de afdelingsleider van de vestiging Bestevaër.

Wat betreft het examenreglement zijn de wijzigingen opgenomen en door de bestuurder voorgelegd aan de MR.

Op het gebied van advisering is in schooljaar 2021-2022 advies uitgebracht aangaande het vak D&P, waarvoor er onderlinge afstemming en overleg plaats heeft gevonden. Het vak staat onder druk op de mavo. Er zijn stappen gezet om de afstemming tussen vestiging Toorop Talent College en vestiging CSW Van de Perre te verbeteren. Qua structuur zijn de ontwikkelingen m.b.t. de Nieuwe Leerweg van invloed.

Ook gaat de aandacht uit naar de ontwikkelingen binnen de sectie LO m.b.t. het beoordelen en zijn tot slot het bestuur en directie geadviseerd om een toetsdeskundige aan te laten sluiten bij de examencommissie.

In juni 2022 heeft de examencommissie collega's geïnformeerd over de taken van de examencommissie, zodat zij op de hoogte zijn in welke hoedanigheid de examencommissie ingezet kan worden.

In september 2022 is de vernieuwde VO-checklist PTA nogmaals bekeken. Daaruit kwam nu wel een aantal aandachtspunten naar voren (mogelijk doordat de nieuwe examensecretarissen inmiddels goed ingewerkt zijn en kritischer konden kijken naar de checklist). Het PTA wordt ter plekke nagevraagd door de examensecretaris op de vestigingen en op elke vestiging wordt daarbij gebruik gemaakt van hetzelfde format. Op de vestiging CSW Van de Perre vergt dit door de omvang (verschillende afdelingen en vakken) veel tijd. Daarbij wordt het aanleveren als een probleem ervaren; de helft levert het PTA niet aan volgens de afgesproken deadline. Dit geldt ook voor de vestigingen Bestevaër en Toorop Talent College. Daarbij wordt, indien nodig, de afdelingsleider betrokken.

Er gaat nog veel tijd verloren doordat de examensecretarissen bijv. het lettertype moeten aanpassen en in gesprek moeten gaan over het terugbrengen van het aantal toetsen. Daarbij is herhaling een hardnekkig probleem. Ook het dubbel examineren (in schoolexamen en centraal examen) vormt aanleiding tot gesprekken en aanpassingen; wel zien de examensecretarissen dat de frequentie hiervan afneemt. Dit is een positieve trend.

Tevens dient er nog aandacht uit te gaan naar de doorlopende lijn; sommige docenten zetten een PTA voor 1 jaar op zonder in overweging te nemen hoe deze voortborduurde op klas 4. Ook daarover worden gesprekken door de examensecretarissen gevoerd.

Bij de evaluatie halverwege het schooljaar 2022-2023 blijkt de kwaliteit van D&P nog niet op het gewenste niveau te zijn. Het is echter de verwachting dat vanwege de ontwikkelingen op het gebied van de Nieuwe Leerweg en projectmatig werken dit komend jaar verbeterd zal zijn. Er is een actieve CSW-brede werkgroep aan het werk en de samenwerking laat verbetering zien.

De examencommissie ziet voor zichzelf nog een uitdaging/ontwikkelpunt in het borgen van de kwaliteit van het schoolexamen; evalueren mag veel meer en het voeren van steekproeven zou een goede aanvulling zijn. Verder zien we nog een uitdaging/ontwikkelpunt voor alle vestigingen op het gebied van het Programma van toetsing en afsluiting, met name in het 'toetsen'. Vaak ontbreken er nog toetsmatrijzen; dit geldt voor alle vestigingen. Het advies is om hiervoor een scholingsdag in te zetten.

Er is inmiddels een toetsdeskundige aangesteld, maar de inzetbaarheid daarvan per vestiging is nog onduidelijk. De onderwerpen of thema's (zoals bijv. de vernieuwde VO-handreiking) zullen in het nieuw op te stellen jaarplan van de examencommissie gebruikt worden en zullen roulerend tegen het licht gehouden worden. Verder zou het opstellen van een toetscommissie een goede aanvulling kunnen zijn.

Randvoorwaarden bij deze uitdagingen/ontwikkelpunten zijn wel dat de aanpak in stappen geschiedt (met het oog op de werkbaarheid), dat er nagedacht wordt over een passende aanpak en dat er al aan het begin van het schooljaar met scholing gestart wordt, om de toepasbaarheid en effectiviteit te vergroten.

Verder heeft de examencommissie te kennen gegeven dat zij in staat gesteld wil worden om onafhankelijk aan haar taak te kunnen werken. Om hun deskundigheid te bevorderen, zullen de leden deelnemen aan een Cito Masterclass 'Kwaliteit van toetsen & examinering', naast andere intervisies en congressen die zij dit jaar - ieder afzonderlijk- bezocht hebben.

Hoofdstuk 4: Personeel

Continue ontwikkeling

Ons schoolplan 2022 – 2026, met het motto 'talenten in ontwikkeling' borduurt verder op het schoolplan 2018 – 2022. Nog steeds staat ontwikkeling van onze organisatie en hiermee onze medewerkers centraal.

Onze scholen hebben een professionele leercultuur, waarbij het verbeteren van het onderwijs voor iedereen centraal staat. CSW heeft de ambitie om continue door te ontwikkelen. Dit geldt ook voor het HR-beleid. Het HR beleid richt zich op de ontwikkeling van de organisatie en de CSW Professional, waarbij onze docenten leren van en met elkaar door samenwerking, scholing, intervisie en collegiale consultatie.

Onze docenten werken aan de benodigde competenties; in de jaarplanning is dan ook ruimte opgenomen voor het cyclisch werken aan de onderwijsopbrengsten. De vaardigheden in het geven en ontvangen van effectieve feedback worden vergroot door het aanbieden van scholing en het samenwerken te bevorderen.

Strategisch HRM en kwaliteitsontwikkeling

CSW anticipeert op ontwikkelingen in de maatschappij door haar leerlingen hierin te ontwikkelen en voor te bereiden op een volgende stap in hun schoolloopbaan. Daarbij wordt aan zowel leerlingen als medewerkers een uitdagende leeromgeving aangeboden, waarin jonge mensen zich kunnen ontplooien door talenten te ontwikkelen en excellentie te stimuleren. Dit betekent dat we samen een verdere ontwikkeling willen doormaken in het dragen van eigen verantwoordelijkheid, eigenaarschap en samenwerking.

Verbindend, faciliterend en gedeeld / gespreid leiderschap zijn cruciaal voor het inhoud geven aan onze missie en visie. CSW zet dan ook in op het verder (door) ontwikkelen van management en medewerkers.

Talentontwikkeling

De dynamiek van de tegenwoordige maatschappelijke trends vraagt om continue ontwikkeling van CSW als organisatie en dus van haar medewerkers. Daarom investeert CSW in de ontwikkeling van management en medewerkers. Van onze medewerkers verwachten we dat ze regie voeren over hun eigen loopbaan. Door proactief hiermee om te gaan bereiken we dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Binnen CSW hebben medewerkers minimaal eens per jaar een functioneringsgesprek met hun leidinggevende. Tijdens deze gesprekken komen onderwerpen aan bod als:

- Ambities & doelen van de organisatie
- Ambities & doelen van de individuele medewerkers
- Ontwikkeling en opleiding
- Werkplezier

Een continue dialoog met onze medewerkers vindt CSW belangrijk, daarom wordt gewerkt aan een cultuur waarbinnen het geven van continue feedback vanzelfsprekend is. Als onderbouwing van het functioneringsgesprek worden zo mogelijk de volgende instrumenten ingezet: een zelfevaluatie, een 360 graden feedback en een LED (leerlingen evalueren docenten). Ook de lesbezoeken worden als input voor het gesprek gebruikt.

Binnen CSW volgen medewerkers verschillende opleidingen en ontwikkeltrajecten. Belangrijk criterium is dat iedereen binnen CSW zich verder ontwikkelt. Dit geldt voor leerlingen én voor medewerkers. Men mag kleine stapjes doen of grote, afhankelijk van wat passend is binnen de context. Enkele voorbeelden zijn:

- Individuele opleidingstrajecten, zoals een (post) HBO of een Master, cursussen of studiedagen, management-ontwikkeltraject, individuele ontwikkeltrajecten gericht op promotie en doorontwikkeling.

- Ontwikkeling van teams, zoals bijvoorbeeld bij CSW Bestevaër: een vestiging die zich kenmerkt door haar onderwijsconcepten. Voor beide concepten (gepersonaliseerd leren en vrijeschool) worden docenten -binnen hun eigen teams- geschoold.
- Gefinancierd met Erasmus Plus-subsidies heeft een drietal kennisreizen naar Zweden plaatsgevonden om de kennis op het gebied van Kunskapsskolan onderwijs te vergroten.
- Trainingen (mede) verzorgd door eigen medewerkers: in het kader van leren van en met elkaar hebben collega's van de vestiging CSW Bestevaër bijvoorbeeld een training 'denken in doelen' georganiseerd waaraan 12 tot 18 collega's hebben deelgenomen.

Fluctuaties personeel/ flexibele schil.

Met beschikbaar gekomen NPO-middelen is de formatie tijdelijk uitgebreid met het doel om leerachterstanden die ontstaan zijn in de Covidperiode, op te lossen. Deze middelen zijn aangewend om bijvoorbeeld klassengroottes aan te passen of extra onderwijsassistenten aan te nemen.

Om als organisatie wendbaar te zijn in een maatschappij die continue verandert, hanteert CSW een flexibele schil.

Demografische ontwikkeling Walcheren en Zeeland

De langjarige prognose laat een verwachte daling van leerlingaantallen zien. Binnen de regio Zeeland wordt de samenwerking gezocht met de verschillende onderwijsorganisaties binnen alle onderwijskolommen. Hiermee wordt ingezet om de uitdagingen op de arbeidsmarkt en demografische ontwikkelingen het hoofd te bieden.

Duurzame inzetbaarheid en werkdruk vermindering

De ontwikkeling van de CSW-professional is onderdeel van de strategische ambities van CSW. Het duurzaam inzetbaar zijn en blijven maakt integraal onderdeel uit van deze ontwikkeling.

In het kader van de werkdrukvermindering worden middelen ter beschikking gesteld aan CSW. Deze middelen bestaan uit collectieve en individuele middelen, beide voor 50%. Voor het schooljaar 2022-2023 zijn de individuele middelen verhoogd van 50 naar 90 uur.

Aangezien de toekenning van de extra middelen pas aan het einde van het vorige schooljaar bekend gemaakt is, wordt het schooljaar 2022 -2023 benaderd als een overgangsjaar. De middelen worden conform de CAO ingezet. De collectieve middelen zijn voornamelijk aangewend om de klasverkleining te continueren en voor extra inzet van onderwijsassistenten, om zo de werkdruk te verlagen.

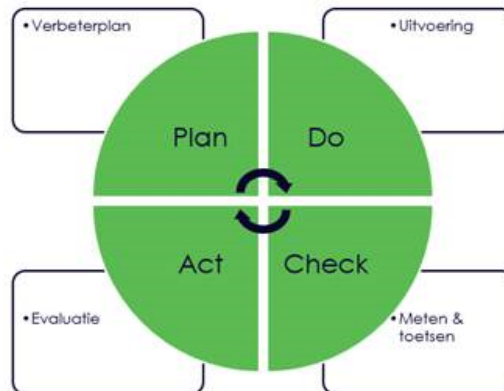
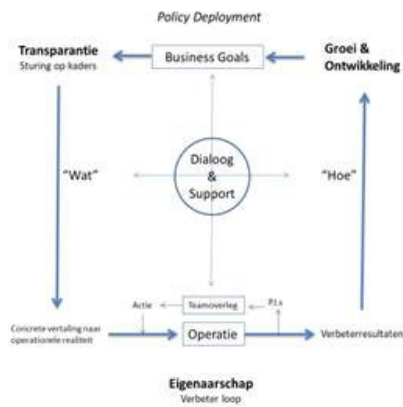
Samen met de PMR wordt ingezet op ontwikkeling van beleid met betrekking tot de inzet van zowel de collectieve als de individuele middelen, om op een beleidsrijke wijze de werkdruk vanaf het schooljaar 2023-2024 te verlagen.

Strategisch personeelsbeleid

We willen als school anticiperen op ontwikkelingen in de maatschappij door onze leerlingen voor te bereiden op een volgende stap in hun schoolloopbaan. Wij bieden zowel leerlingen als onze medewerkers een uitdagende leeromgeving waarin jonge mensen zich kunnen ontplooien door talenten te ontwikkelen en waarbij wij excellentie stimuleren.

Voor CSW betekent dit dat ons bestaande HR beleid maar ook nieuw te vormen beleid faciliterend is aan het behalen van de strategische doelstellingen van de schoolorganisatie. CSW is een lerende organisatie. In 2022 zijn we dan ook met de schoolleiding gestart om te komen tot een proces van continue door ontwikkelen middels:

1. Onze (strategische) doelen helder te formuleren en hierover te communiceren binnen onze schoolorganisatie.
2. Het doorvertalen van onze doelen in de jaarplannen in de plannen van de:
 - a. Vestigingen;
 - b. teams; en
 - c. individuele medewerkers.
3. Het inrichten van onze overlegstructuur waarbij we aandacht geven aan het meten van voortgang en het maken van verbeter afspraken.
4. Deze verbeterdoelen vormen input voor groei en ontwikkeling van de organisatie.



Als CSW anticiperen we op de toekomst. Voor de aankomende periode staat het implementeren van Strategische Personeels Planning nadrukkelijk op de agenda:

- Door verschillende data te inventariseren (toekomstige uitstroom vanwege pensioen, leerlingenaantallen, beschikbaarheid van docenten op de arbeidsmarkt etc) kunnen we plannen vormen die antwoord kunnen geven op vragen als.
 - o Hoe gaan we om met schaarste op de arbeidsmarkt?
 - o Welke opleiding en ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden is nodig?
 - o Welke talenten hebben we nodig om in te spelen op verschillende maatschappelijke ontwikkelingen en nieuw overheidsbeleid?
 - o Welk recruitment beleid past hierbij?
 - o Wat heeft de organisatie nodig om medewerkers te binden en boeien aan onze organisatie?
- De te vormen plannen worden gericht zodat ze ondersteunend zijn aan de (strategische) doelen van de organisatie.

Hiernaast gaan we als school organisatie verder inzetten en onze medewerkers ontwikkelen in het dragen van verantwoordelijkheid, eigenaarschap en samenwerking. We willen inzetten op het stimuleren van verdere interne samenwerking tussen verschillende teams en de locaties van CSW en extern met maatschappelijk betrokken partners zodat we de ontwikkelingen van buiten in de organisatie brengen. Verbindend, faciliterend en gedeeld / gespreid leiderschap is cruciaal voor het inhoud geven van onze missie en visie. CSW zet dan ook in op het verder (door) ontwikkelen van management en medewerkers.

Hoofdstuk 5: Samenwerking en Stakeholders

5.1 Samenwerking

CSW participeert in de volgende samenwerkingsverbanden:

Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren (PVOW)

CSW participeert in het samenwerkingsverband met twee andere besturen op Walcheren: de Mondia Scholengroep en OZEO. PVOW is verantwoordelijk voor de invulling van passend onderwijs op Walcheren.

Binnen PVOW werkt de coördinator tevens als voorzitter van de Commissie Advisering en Toewijzing (CAT) en een aantal gedragswetenschappers. De CAT voor het VO op Walcheren is gehuisvest in het gebouw van ISKW aan de Griffioenstraat. CAT adviseert onderwijsarrangementen en geeft de toelaatbaarheidsverklaringen af voor leerlingen die een speciale ondersteuningsbehoefte hebben. Per 1 augustus is de functie van coördinator komen te vervallen. Om in alle gevallen een gelijkwaardige gesprekspartner te kunnen zijn en omdat de term de lading niet meer dekt van de taken en verantwoordelijkheden, is een directiepositie voor deze functionaris passender. Mevrouw De Winter was coördinator en thans directeur PVOW.

ISKW (Internationale Schakelklas Walcheren)

Met de Mondia Scholengroep wordt de verantwoordelijkheid voor ISKW ingevuld. ISKW is een aparte stichting waarvan de bestuurders van CSW en Mondia samen het bestuur vormen. ISKW (Internationale SchakelKlas Walcheren) heeft in 2022 onderwijs verzorgd aan gemiddeld 279 leerlingen die vanuit het buitenland kwamen. Dit aantal is meer dan het dubbele van vorig jaar, hetgeen vooral is toe te schrijven aan de komst van vluchtelingen uit Oekraïne.

Structuurgroepen

Het gaat hier om groepen waarin onderwijs wordt verzorgd voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag in vooral het autistisch spectrum. De samenwerking tussen Mondia en CSW met betrekking tot de structuurgroepen is geregeld in een samenwerkingsovereenkomst.

Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs (vavo)

Met Scalda wordt onder andere samengewerkt in het kader van voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo). Leerlingen vanaf 16 jaar die in het regulier vo hun diploma mavo, havo of vwo niet kunnen behalen, kunnen op basis van uitbesteding hun diploma in één jaar binnen het vavo behalen. Deze mogelijkheid bestaat vooral voor leerlingen die een diploma “sprokkelen” door alleen onvoldoende afgesloten vakken te volgen in het vavo. Het aantal vavo-leerlingen was jarenlang stabiel. Onder invloed van corona is het aantal leerlingen wel afgenomen. Dit komt omdat het aantal leerlingen dat voor het examen is gezakt sterk is gedaald.

Zeeuws BestuurdersOverleg (ZBO)

Met collega-onderwijsinstellingen is er regelmatig overleg in het Zeeuws Bestuurders-overleg waar alle Zeeuwse zaken met ook het mbo en het hoger onderwijs aan bod komen. De Zeeuwse bestuurders hebben besloten nader onderzoek te doen naar een minder vrijblijvende vorm van samenwerking. Wij menen dat dit meer recht doet aan onze maatschappelijke opdracht voor de regio. De besturen hebben zich hierbij laten inspireren door de ervaringen van ViaZorg. Op dit moment loopt dit onderzoek dat begeleid wordt door B&T. Naast het bestuurdersplatform is er inmiddels ook een schoolleidersplatform ontwikkeld.

REA (Regionaal Educatieve Agenda)

Met de drie Walcherse gemeenten en de besturen van vo en mbo werd 3 à 4 keer per jaar overlegd in het REA. Binnen het REA wordt op een aantal onderwerpen het wettelijk verplichte OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg) gevoerd. Dit jaar is een poging gedaan het overleg weer op niveau te

brengen na het geringe aantal vergaderingen van vorig jaar. Dit is helaas nog niet helemaal gelukt. CSW heeft aangegeven dit zeer te betreuren. Overleg om samen invulling te geven aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, met name op het gebied van onderwijs en zorg en voor de huisvesting, is zeer gewenst.

DCO (DienstenCentrum Onderwijs)

Binnen DCO werken alle Zeeuwse - en zelfs twee niet-Zeeuwse - besturen samen. We kennen hier een platform P&O waar de hoofden P&O zaken met elkaar bespreken en afstemmen. Onder dit platform is ZeeProf geformeerd. ZeeProf inventariseert de scholingsbehoefte in het Zeeuwse voortgezet onderwijs en haalt deze scholing naar Zeeland. In het platform Inkoop wordt gezamenlijk ingekocht en aanbesteed. Door de massa zijn we hier een interessante partij. Het derde platform binnen DCO houdt zich bezig met kwaliteitsbeleid. Het platform beheer bespreekt beheerszaken zoals alle ontwikkelingen rondom de AVG. DCO verzorgt, in samenwerking met het primair onderwijs, ook de organisatie van de Zeeuwse onderwijisdag.

Het bestuur van DCO werkt aan de verdere doorontwikkeling van DCO in de overtuiging dat samenwerking voor alle betrokken besturen een meerwaarde heeft. De ledenvergadering ondersteunt dit beleid.

ZAOS (Zeeuwse Academische OpleidingsSchool)

De Zeeuwse Academische Opleidingsschool organiseert met een viertal hogescholen de opleiding van leraren in Zeeland. ZAOS is ook actief betrokken bij de ontwikkelingen die binnen RAP (Regionale aanpak personeelstekort onderwijs) worden ondernomen. Met name de begeleiding van docenten in de inductiefase is een speerpunt. Ook de opleidingen hybride techniekopleider en hybride zorgopleider worden met medewerking van ZAOS vormgegeven.

RAP (Regionale aanpak personeelstekort onderwijs)

In het kader van de regionale arbeidsmarktproblematiek wordt Zeeuws-breed samengewerkt in RAP.

STOZ (Sterk Techniekonderwijs Zeeland)

Ook in het kader van de versterking van het techniekonderwijs wordt op Zeeuwse en op regionale schaal samengewerkt. Op Walcheren hebben CSW en de Mondia Scholengroep het techniekonderwijs voor de praktijklessen van vmbo-b/k samen met Scalda vormgegeven in Technum.

5.2 Horizontale verantwoording/stakeholderbeleid

Betrokken gemeenschap

CSW is een betrokken gemeenschap waarbinnen wij oog hebben voor elkaar. Communicatie is daarom ook luisteren naar de ander en elkaar serieus nemen. Leerlingen, ouders/verzorgers en personeelsleden hebben bijvoorbeeld medezeggenschap in het beleid van de school.

Communicatie met leerlingen

We informeren leerlingen via mededelingen door de mentor, teamleider en docenten, de Elektronische Leeromgeving (ELO), de intercom, de schoolgids en de website. Via het beveiligde digitale programma SOM-today kunnen leerlingen (en hun ouders/verzorgers) hun cijfers en roosters altijd bekijken.

De leerlingen worden vertegenwoordigd door een leerlingenraad en elke klas op CSW Toorop Talent College en op CSW Van de Perre heeft een klassenvertegenwoordiger. Ook neemt een aantal leerlingen deel aan de medezeggenschapsraad.

Communicatie met ouders/verzorgers, locatieraad- en klankbordgroepen

CSW vindt het erg belangrijk dat er een goede wisselwerking is tussen de school en de ouders/ verzorgers van onze leerlingen. Wij hebben immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Van de ouders/verzorgers verwachten wij een duidelijke betrokkenheid bij de school.

De mentor onderhoudt het contact en er worden informatieavonden georganiseerd over verschillende onderwerpen. CSW informeert ouders/verzorgers via e-mail, brieven en de website. Een overzicht van alle contactmomenten tussen de school en de ouders/verzorgers staat in de schoolgids. De schoolgids is te vinden op de website.

Iedere locatie heeft een locatieraad. De locatieraad vormt de schakel tussen de ouders/verzorgers en de school. Ook neemt een aantal ouders/verzorgers deel aan de medezeggenschapsraad. Leerlingen zijn tevens georganiseerd in een leerlingenraad.

Communicatie met toekomstige leerlingen en hun ouders/verzorgers

Voor de leerlingen van groep 8 en hun ouders/verzorgers worden in januari en februari voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Ook ontvangen zij een brochure met alle informatie van de school (één speciaal voor groep 8-leerlingen en één speciaal voor hun ouders/verzorgers). Via de website kunnen zij veel informatie krijgen over de school en elke vestiging organiseert, naast de voorlichtingsbijeenkomsten, een Open Dag.

Communicatie met personeel

Onze identiteit, en indirect ons imago, wordt bepaald door communicatie en symbolen, maar vooral door gedrag. Gedrag is een bijzonder sterke vorm van communicatie. Persoonlijk contact en eigen ervaringen wegen zwaar in de beeldvorming van onze doelgroepen over de school. Docenten en onderwijsondersteunend personeel hebben hierin een sleutelrol.

Interne communicatie vormt het hart van extern gerichte communicatie. Daarom is goede interne communicatie een vereiste voor het gezamenlijk uitdragen van onze identiteit.

Iedere week wordt per vestiging een weekbericht verstuurd naar alle personeelsleden. In het weekbericht staan onder andere personeelszaken, beschrijvingen van projecten, nieuws van de directie of stafafdelingen en agendapunten voor de komende weken. In de personeelskamers hangen prikborden, er worden gezamenlijke studiedagen en vieringen georganiseerd en er vindt op verschillende niveaus overleg plaats. De gesprekscyclus door de leidinggevendenden en hun medewerkers vormt een belangrijke bouwsteen in onze communicatie. Bij dit alles wordt niet vergeten dat alle informele contacten waarbij oprechte belangstelling voor elkaar wordt gedeeld van groot belang zijn voor de cultuur op CSW.

Communicatie met basisscholen

Een goede aansluiting op het basisonderwijs vinden wij heel belangrijk. Daarom onderhouden wij nauwe contacten met de basisscholen. Op bestuurlijk niveau komen de Walcherse scholen voor primair en voortgezet onderwijs een paar keer per jaar samen om tot onderlinge afstemming te komen. In het BoVo-overleg waarin basisonderwijs en voortgezet onderwijs zijn vertegenwoordigd, worden praktische zaken besproken en nadere afspraken gemaakt.

Hoofdstuk 6: Bedrijfsvoering

6.1 Ondersteunende afdelingen

Algemeen

Onder de ondersteunende afdelingen verstaan we de afdelingen financiële administratie, leerlingenadministratie, personeelsadministratie, roosterzaken, PR en ICT.

Voor organisaties met de omvang van CSW worden de facilitaire of ondersteunende diensten verricht door een relatief beperkt aantal mensen. Dit is voor een organisatie een risicovolle situatie. Bij ziekte of vertrek van een van de dragende krachten in de ondersteunende diensten is CSW kwetsbaar. CSW zoekt daarom naar wegen om dit risico te verkleinen. Dit doet CSW op verschillende manieren:

- Door een uitbreiding van taken kan de bemensing van een afdeling worden vergroot, waardoor de kwetsbaarheid afneemt. Dit zien we bijvoorbeeld bij financiën. CSW voert de administratie ook voor ISKW en PVOW.
- Door inhuur van externe deskundigheid en uitbesteding. Dit zien we bijvoorbeeld bij ICT, waar externe partijen het netwerk beheren en het systeembeheer op hoofdlijnen verzorgen. Ook bij de personeelsadministratie is een externe partij ingeschakeld voor de salarisverwerking.
- Door samenwerking. Dit zien we bijvoorbeeld bij ICT, financiën en personeelszaken. Hierbij wordt samengewerkt met de collega-school op Walcheren en wordt op Zeeuwse schaal samenwerking gezocht in DCO (Dienstencentrum Onderwijs). Een gezamenlijke backoffice op Zeeuwse schaal voor een of meer onderdelen van de facilitaire dienst is voor CSW zeker een optie die binnen DCO nader onderzocht kan worden.

Om de professionalisering van de bedrijfsvoering te vergroten (betere afstemming en samenwerking tussen afdelingen binnen bedrijfsvoering, heldere structuren en verantwoordelijkheden, betere afstemming met onderwijs) is eind 2022 besloten om de rol 'hoofd bedrijfsvoering' weer in te vullen. Deze rol, die gedurende een aantal jaren niet ingevuld is geweest, wordt sinds eind 2022, op parttime basis ingevuld door dhr. J.W. van der Hart die sinds september 2022 al als controller betrokken is bij CSW.

Financiële administratie

De afdeling financiën voert de administratie voor CSW, maar ook voor ISKW en PVOW. Verschillende eenvoudige processen zijn inmiddels geautomatiseerd. Zo is de verwerking van facturen bijna volledig digitaal, is de CSWinkel ingericht voor bestellingen van ouders en is de incasso deels uitbesteed. De afdeling is versterkt in de breedte. Dit maakt het mogelijk naast de administratie voor CSW ook de administraties voor ISKW en PVOW te voeren.

Om de betrouwbaarheid van tussentijdse informatie te vergroten, zijn eind 2022 voorbereidingen getroffen voor een zogenaamde maandafsluiting. Hiermee ontstaat een frequenter en betrouwbaarder inzicht in de tussentijdse cijfers op totaal- en vestigingsniveau.

Leerlingenadministratie.

De afdeling leerlingenadministratie kent een aantal duidelijke piekmomenten gedurende een schooljaar. Dit heeft in het recente verleden verschillende keren tot spanning en een ongewenste werkdruk geleid. Door goede werkafspraken en een flexibele formatie voor de piekbelasting werkt de afdeling op dit moment naar alle tevredenheid. Een belangrijk aandachtspunt is de afstemming en informatie-uitwisseling met ondersteunende afdelingen zoals de personeelsadministratie, de formatie en het rooster. Met het hoofd van de afdeling is geregeld werkoverleg. Ook maakt de leerlingenadministratie deel uit van het wekelijks ICT-overleg.

Roosterzaken

De afdeling roosterzaken heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een zelfstandige organisatie met medewerkers die zich gespecialiseerd hebben in roosterzaken. De kwaliteit van de afdeling is goed. Het belangrijkste doel voor de komende jaren is het stroomlijnen van processen in onderlinge samenhang. Dat

wil zeggen dat er een goede afstemming is tussen formatie (Foleta), leerlingenadministratie (Som Today) en roosterzaken (Untis). Het is voor roosterzaken ook een opdracht de ontwikkelingen met betrekking tot de programmatuur roosterzaken goed te volgen om tijdig te kunnen inspelen op verbeteringen in het proces van roosterautomatisering.

Personeelsadministratie

De personeelsadministratie is voor wat de salarisverwerking betreft, ondergebracht bij Salure. Hiervoor wordt het programma Afas Profit gebruikt. Er werken twee medewerkers (waarvan één parttime) om de personeelsadministratie te verzorgen. Zij worden aangestuurd door het hoofd P&O. Het is wenselijk om de verschillende programma's zoals Foleta, Som Today en Exact via harde koppelingen te verbinden met Afas Profit. Op dit moment worden de koppelingen nog handmatig tot stand gebracht, wat de kans op fouten doet toenemen. Eind 2022 is gestart met het verbeteren van de administratieve HR-processen binnen AFAS. Door gebruik te maken van workflows worden HR-mutaties gestandaardiseerd, hetgeen zorgt voor grotere betrouwbaarheid en efficiency en meer transparantie.

Facilitaire dienst/conciërges

De inzet van de conciërges is op CSW centraal georganiseerd. Er is een hoofd facilitaire dienst die wekelijks werkoverleg voert en ervoor zorgdraagt dat er op alle vestigingen voldoende (gekwalificeerd) personeel aanwezig is. Bij ziekte of calamiteiten wordt het werkrooster zodanig aangepast dat de bezetting op alle vestigingen op orde blijft. De facilitaire dienst stuurt de schoonmaak aan, die op basis van een Zeeuws contract binnen DCO is afgesloten met een externe schoonmaakpartij. Ook de controle op schoonmaak is via DCO bij een aparte organisatie ondergebracht.

Directiesecretariaat

Bestuur en directie worden ondersteund door de medewerkers van de het directiesecretariaat.

6.2 Huisvesting

CSW heeft een aantal jaren van ontwikkelingen en verhuizingen gekend, uiteindelijk zijn alle leerlingen gevestigd in drie vestigingen:

- Van de Perre aan de Griffioenstraat in Middelburg
- Toorop Talent College aan de Generaal Eisenhowerlaan in Middelburg
- CSW Bestevaër aan het Bossenburghpad in Vlissingen

Op dit moment beschikt CSW deels over goede, degelijke en eigentijdse gebouwen die weer een aantal jaren "mee kunnen". Andere delen van CSW vragen echter veel aandacht. De vestiging Generaal Eisenhowerlaan en een gedeelte van de vestiging CSW Van de Perre zijn ruim 60 jaar oud en moeten in de komende 5-10 jaren vervangen worden door (ver)nieuwbouw. CSW is daartoe in gesprek met de gemeente om te zien op welke termijn en op welke wijze vervangende nieuwbouw gerealiseerd kan worden. In de gesprekken heeft CSW ook gevraagd de mogelijkheid van unilocatie aan de Griffioenstraat te onderzoeken. In het concept Strategisch Huisvestingsplan (SHP) van de gemeente Middelburg staat de nieuwbouw voor het gebouwdeel CSW Van de Perre uit de zestiger jaren opgenomen voor 2027. De vestiging Toorop Talent College staat voor 2032 genoteerd. Dat is in beide gevallen vijf jaar later dan in het vorige SHP. De enige argumentatie van de gemeente is het gebrek aan financiën. Via onze contacten heeft de gemeenteraad aangegeven dat dit tijdpad naar voren moet worden bijgesteld. CSW is in voortdurend overleg met als doel de nieuwbouw op zo kort mogelijke termijn te realiseren.

Naast het overleg met de gemeente Middelburg oriënteert CSW zich ook op mogelijkheden nieuwbouw te realiseren door middel van private investeerders. Voor de gemeente zou dit betekenen dat ze medewerking aan doordecentralisatie zouden moeten verlenen. De gemeente is daartoe in principe bereid. Of het traject met private investeerders een begaanbaar traject is, zal nader worden onderzocht.

Momenteel heeft de school de bovengenoemde drie vestigingen, die onderhouden moeten worden, en tevens een gezamenlijke locatie met Mondia voor het onderwijs voor de vestiging ISKW. Vanaf 2017 is ISKW volledig gehuisvest in het voormalige OPDC-gebouw. Het gebouw is door middel van een flinke verbouwing in orde gemaakt om de leerlingen op een goede manier onderwijs te kunnen aanbieden. Ook is er een aantal noodgebouwen geplaatst om onderwijs te garanderen aan leerlingen uit Oekraïne.

Kijkend naar de toekomst moet geconstateerd worden dat het moderne onderwijs andere eisen aan onderwijsruimtes stelt dan vroeger het geval was. Er moet hierbij gedacht te worden aan binnenklimaat, infrastructuur, energieverbruik. Maar ook een veranderende visie op lesmethodes, voortschrijdend inzicht en aanpassingen van de onderwijspraktijk in de toekomst kunnen leiden tot andere behoeften, die niet of slechts gedeeltelijk in het meerjarenonderhoudsplan (MOP) zijn opgenomen.

Door de coronacrisis is een ander perspectief ontstaan op het gebruik van de lokalen in verband met ventilatievoorschriften. De ventilatie van onze oude gebouwdelen is voldoende mits de ramen voldoende geopend worden. Dit is echter niet bevorderlijk voor de stookkosten. Ook is het binnenklimaat hierdoor aan de frisse kant.

Het gebouw van CSW Bestevaër is nog heel jong en voldoet voorlopig uitstekend. Onze enige zorg is dat wanneer de groei van de laatste jaren in hetzelfde tempo blijft doorzetten, we geconfronteerd gaan worden met een tekort aan ruimte. CSW heeft onder de aandacht gebracht dat een mogelijk eigen vestiging voor de afdeling vrijeschoolonderwijs in Vlissingen of Middelburg onderzocht moet worden. Gesprek met de gemeente hierover volgt.

Bij verbouwing, aanpassing of vernieuwing zullen ook de energieaspecten worden meegenomen in de afwegingen. Zo is bij CSW Van de Perre een hele gevel vernieuwd en zijn de kozijnen van dubbel glas voorzien. Ook is de ventilatie verbeterd door in de lokalenflat overal schuiframen in te plaatsen. Onze financiële middelen zijn zonder subsidie echter beperkt. Ook de te verwachten levensduur van een groot deel van onze gebouwen maakt investeringen niet lonend. Het gebouw aan de Eisenhowerlaan is afgeschreven en gaat nog minder dan tien jaar mee. Het oudste gebouwdeel van CSW Van de Perre (de lokalenflat) staat op het IHP van de gemeente Middelburg in de jaren twintig.

Naast de drie vestigingen huurt CSW tevens ruimtes in de Veerse Poort voor bewegingsonderwijs, en de sportvelden bij de sportlocatie De Sprong (gemeente Middelburg) en drie gymzalen in de Van der Veenstraat (bij de voormalige vestiging Churchilllaan). De vestiging Bestevaër heeft een eigen ruimte voor bewegingsonderwijs.

Vanaf augustus 2020 maakt het vmbo-techniek gebruik van de locatie Technum.

Lopende het jaar 2022 heeft CSW diverse jaarlijkse onderhoudswerkzaamheden en reparatie werkzaamheden uitgevoerd bij de 3 vestigingen. Het uitgangspunt is dat contracten en afspraken met leveranciers van goederen en diensten zoveel mogelijk voor CSW centraal worden afgesloten en gemaakt. Nieuwe contracten worden conform het inkoopbeleid aanbesteed en afgesloten.

Jaarlijks wordt het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) per vestiging geactualiseerd. De jaarlijkse onderhoudscyclus is hierdoor voor de komende 10 jaar in beeld. De MOP's zijn in lijn gebracht met de te verwachten exploitatieduur, uitgevoerd onderhoud en aanpassingen van de verschillende gebouwen. Op de Generaal Eisenhowerlaan worden lokalen gebruikt door Odyzee en de structuurgroepen.

De maatregelen die uit de duurzaamheidscheck zijn voorgesteld, zijn uitgevoerd op de vestigingen Bestevaër en Van de Perre, of opgenomen in de MOP voor deze vestigingen.

6.3 Duurzaamheid

Diverse materialen worden gescheiden gehouden van het overige vuil en apart afgevoerd. Dat zijn bijvoorbeeld:

- Batterijen
- Lampen
- Glas
- Oud papier
- Metaal

De energietransitie vraagt ook van CSW aandacht en beleid. Voor de gebouwen, waar dit gezien de te verwachten levensduur van deze gebouwen, interessant is, zijn zonnepanelen gelegd. Voor CSW Bestevaër zijn ze in juni 2019 gelegd. Voor CSW Van de Perre is dit in 2020 gerealiseerd. In het kader van

de energietransitie zijn alle drie de gebouwen door deskundigen van “Energie voor Scholen” onderzocht om te helpen beleid met betrekking tot duurzaamheid te formuleren.

Kijkend naar de toekomst moet geconstateerd worden dat het moderne onderwijs andere eisen aan onderwijsruimtes stelt dan vroeger het geval was. Er moet hierbij gedacht te worden aan binnenklimaat, infrastructuur, energieverbruik. Maar ook een veranderende visie op lesmethodes en organisatie van onderwijs. Voortschrijdend inzicht en aanpassingen van de onderwijspraktijk in de toekomst kunnen leiden tot andere behoeften, die niet of slechts gedeeltelijk in het meerjarenonderhoudsplan (MOP) zijn opgenomen.

6.4 ICT

In het afgelopen jaar heeft de implementatie van ICT in het onderwijs op CSW een belangrijke rol gespeeld. Ondanks de uitdagingen die de pandemie met zich meebracht, hebben we onze inspanningen gericht op het optimaliseren van ons gebruik van technologie om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en studenten beter voor te bereiden op de digitale toekomst.

Hieronder volgt een samenvatting van onze belangrijkste ICT-gerelateerde prestaties en doelen voor het komende jaar.

Onderwijs op afstand

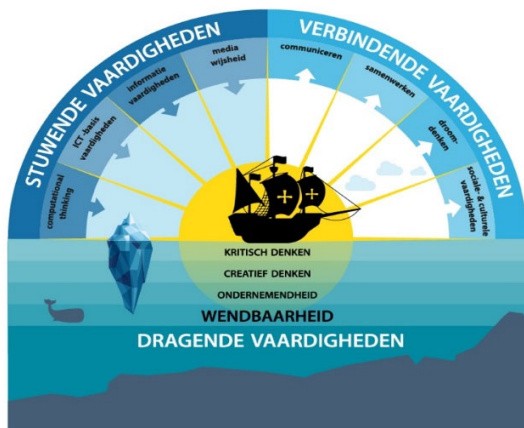
Met de pandemie als aanleiding hebben we ons volledig gericht op het ontwikkelen van een effectieve infrastructuur om onderwijs op afstand te geven (Microsoft Teams). In het afgelopen jaar hebben we daarom veel geïnvesteerd in hardware, waaronder nieuwe digiborden in de lokalen.

Infrastructuur

Het netwerk is robuust genoeg om meerdere online les- en samenwerkingsplatforms te ondersteunen, wat essentieel is voor het onderwijs. We blijven investeren in de infrastructuur om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de eisen van de moderne digitale samenleving.

Als actiepoint hebben wij opgenomen de internetverbinding in het komende schooljaar te verbeteren met een DDOS-wasstraat.

Digitalisering van lesmateriaal



Columbusmodel van de 21^e eeuwse vaardigheden

We hebben in het afgelopen jaar ons lesmateriaal verder gedigitaliseerd om de leerervaring te verbeteren en docenten in staat te stellen om op een meer flexibele manier les te geven. We hebben geïnvesteerd in digitale leermiddelen die meer interactieve en gepersonaliseerde leerervaringen mogelijk maken. We hebben ons gericht op het verbeteren van de toegang tot digitale leermiddelen en het bevorderen van het gebruik ervan onder leerlingen en docenten (Som Connect).

De ontwikkelingen in onze digitaal verbonden samenleving vragen, of beter: vereisen, dat wij onze leerlingen naast het bijbrengen van vakkennis ook begeleiden bij het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om op een goede manier te functioneren in deze samenleving. Het Columbusmodel geeft een goed overzicht van deze vaardigheden. Het efficiënt en veilig kunnen inzetten van het eigen device i.c.m. het online

lesmateriaal en alle andere digitale tools die kunnen ondersteunen bij het leren vallen daar zeker onder. Maar ook het wendbaar kunnen omgaan met de veranderingen die de technologische vooruitgang, zoals ChatGPT, met zich meebrengt. Dit vraagt van ons personeel voldoende bagage om de leerlingen te kunnen helpen deze vaardigheden aan te leren.

Digitalisering in het onderwijs:

Vanuit ICT proberen wij door training, voorlichting en advisering de collega's (ondersteunend personeel, docenten, directie) maar ook ouders te ondersteunen. Dat is een continue proces waarmee we ook na 2022 enthousiast aan de slag gaan.

Toekomstige plannen

In het komende jaar zullen we ons richten op het verder verbeteren van ons gebruik van technologie in het onderwijs. We zullen blijven investeren in de infrastructuur en de ontwikkeling van digitale leermiddelen om de leerervaring te verbeteren en studenten voor te bereiden op de toekomst. We zullen ook werken aan het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden bij onze docenten en studenten en het stimuleren van innovatie op het gebied van onderwijs. Daarnaast willen we ons in het komende jaar ook richten op de ontwikkeling van digitale vaardigheden van zowel leerlingen als docenten, om ervoor te zorgen dat zij optimaal gebruik kunnen maken van de beschikbare technologieën.

Tot slot benadrukken we dat we ons blijven inzetten voor een veilige en verantwoorde omgang met ICT en dat we zorgvuldig omgaan met de privacy van onze leerlingen en docenten. We blijven ons richten op het bevorderen van digitale geletterdheid en het stimuleren van verantwoord gebruik van digitale middelen.

6.5 Privacy / AVG

Vanaf 25 mei 2018 geldt in de hele EU de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze verving de toenmalige Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp). De AVG, ook wel bekend als de General Data Protection Regulation (GDPR), is wetgeving die bedoeld is om de privacy van Europese burgers te beschermen.

De wet verplicht CSW er alles aan te doen wat redelijkerwijs verwacht mag worden om persoonsgegevens juist en veilig te verwerken en het uitlekken van gevoelige gegevens te voorkomen. Mocht dit onverhoopt toch gebeuren, dan geldt er een meldplicht voor datalekken en in het uiterste geval (bij laakbaar handelen) kan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) boetes opleggen.

In 2022 hebben we geen meldingen ontvangen rondom datalekken. Dat wil uiteraard niet zeggen dat er mogelijk niet toch gegevens zijn gelekt. Soms zijn incidenten zo klein dat ze niet het melden waard zijn.

Hoofdstuk 7: Financieel beleid en resultaat

7.1 Financieel beleid

Het financiële beleid van CSW is erop gericht dat de continuïteit van het voortgezet onderwijs op Walcheren wordt gewaarborgd en dat de onderwijshuishouding ondersteund wordt door solide bedrijfsvoering middels optimale allocatie van middelen.

Doelen en resultaten:

Op basis van een vooraf gedefinieerde planning- en control-cyclus met een kadernota, begroting, meerjarenbegroting en diverse tussentijdse rapportages, wordt grip gehouden op de te behalen doelen en resultaten. Op trimesterbasis worden de financiële resultaten van de organisatie geanalyseerd en vergeleken met de begroting. Tevens wordt op die momenten een forecast opgesteld. Waar nodig en mogelijk vindt tussentijds bijsturing plaats.

In het najaar 2022 is gestart met een frequentere rapportage, namelijk op maandbasis. Tevens worden de rapportages vanaf dat moment ook op bedrijfsonderdeel-niveau opgesteld, om hiermee eerder en beter inzicht te krijgen in de eventuele afwijkingen ten opzichten van de begroting.

Meerjarenbegroting:

Jaarlijks wordt een meerjarenbegroting opgesteld. Deze meerjarenbegroting wordt per jaar geactualiseerd, zodat deze aansluit op de begroting en het meerjarig beleid. De meerjarenbegroting dient gezien te worden als richtinggevend. Hierin worden de leerlingaantallen voor de langere termijn in beeld gebracht en geprognoseerd. De effecten van de vereenvoudigde bekostiging, afspraken met het samenwerkingsverband en andere actuele ontwikkelingen worden hierin doorgerekend.

De meerjarenbegroting en de verantwoording ervan zijn verderop in dit hoofdstuk weergegeven.

Treasurybeleid:

Het treasurystatuut van CSW is opgesteld in 2017 en vastgesteld door het Bestuur na goedkeuring door de Raad van Toezicht. Het statuut voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Overeenkomstig het treasurystatuut heeft CSW een zeer terughoudend treasurybeleid gevoerd. Concreet betekent dit:

- Het treasurybeleid is in 2022 conform ons treasurystatuut uitgevoerd.
- De liquiditeitsprognose laat zien dat onze liquiditeit de komende vier jaar ruim voldoende blijft.
- Er zijn geen geldleningen aangetrokken.
- Er zijn geen nieuwe beleggingen gedaan.
- Ons betalingsverkeer wordt kosteneffectief beheerd.
- Er wordt gebruik gemaakt van het systeem voor schatkistbankieren.
- We bewaken en beheersen de financiële risico's met behulp van ons risicomanagement.
- CSW heeft geen beleggingen of beleningen uitstaan.

De interne verantwoording over treasury-activiteiten vindt plaats door middel van de maandelijkse managementrapportages. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag. Op basis van de trimesterrapportages aan de Raad van Toezicht wordt aan de toezichthouder gerapporteerd.

7.2 Continuïteit en risicobeheersing

Voor wat betreft de continuïteit van de organisatie zijn de volgende twee zaken van belang. Allereerst is dat het meerjarenperspectief, hetgeen op basis van meerjarenbeleid alsmede verwachte ontwikkelingen tot uitdrukking gebracht wordt in de meerjarenbegroting. Voor de inhoud van en toelichting op de meerjarenbegroting wordt verwezen naar paragraaf 7.4. Op hoofdlijnen kan gesteld worden dat de ontwikkeling van de organisatie financieel stabiel is. Dit komt hoofdzakelijk doordat we geen grote wijziging

in leerlingaantallen verwachten en dat een gefundeerde evaluatie en aanpassing van de lestabel zal leiden tot een lagere directe formatie-inzet dan in schooljaar 2022-2023. De tweede manier waarop we de continuïteit onderbouwen is middels het interne risicobeheersingsmodel, bestaande uit:

- Planning & control cyclus: CSW maakt gebruik van een solide planning- en control-cyclus gebaseerd op schoolplan, kadernota, begroting, meerjarenbegroting en diverse tussentijdse rapportages. Op trimesterbasis wordt een managementrapportage opgesteld die inzicht geeft in behaalde resultaten; waar nodig vindt bijsturing plaats. Bij de bespreking van de rapportages binnen de directie wordt tevens aandacht geschonken aan actuele ontwikkelingen. Dit vormt mede de basis voor het signaleren van en acteren op mogelijke risico's.
- Toezichtskader RvT: op basis van de visie en missie van CSW heeft de RvT een toezichtsvisie, -kader en toetsingskader opgesteld. In dit toezichtskader is besloten de wijze waarop de directeur-bestuurder periodiek verantwoording aflegt, hetgeen vervolgens de RvT in staat stelt goed toezicht te houden en zich daarmee een goed beeld van mogelijke risico's te vormen. De Raad kent ook een tweetal commissies (audit- en remuneratie-) die bijeenkomen voorafgaand aan de RvT-vergadering en/of als de P&C-cyclus daarom vraagt.
- Inrichting administratieve organisatie: binnen de administratieve organisatie zijn functiescheiding en control ingebouwd, passend bij de omvang van de organisatie. Waar nodig wordt gebruik gemaakt van externe expertise en/of wordt samengewerkt. Belangrijke voorbeelden op dit vlak zijn: uitbesteding salarisverwerking met afspraken over controles en verantwoordelijkheden, invulling van de functie (externe) controller, inzet IT-dienstverlener IT-Workz en diverse samenwerkingen in het (Zeeuwse) onderwijsveld.
- IT en beveiliging: de servers van CSW worden afgenomen via Azure. Microsoft Azure is een set cloudservices dat constant blijft groeien en waaraan continue nieuwe diensten worden toegevoegd. Het Microsoft Azure platform is gecertificeerd met onder andere ISO 27001; de standaard als het gaat om de betrouwbaarheid en veiligheid van IT-processen in een serverpark. Het certificaat verzekert CSW ervan dat de integriteit, vertrouwelijkheid en beschikbaarheid van de data gewaarborgd zijn.
Om misbruik van het serverpark te voorkomen heeft IT-Workz, de system integrator voor CSW, aanvullend maatregelen getroffen. IT-Workz is ISO 27001 gecertificeerd. Hierin is o.a. opgenomen dat we werken met een autorisatiematrix. Afhankelijk van de functie van de medewerkers van CSW krijgen zij (beperkt) toegang tot gegevens. Dit is procedureel en in een matrix vastgelegd, welke regelmatig wordt bijgewerkt. De kans op ongeoorloofde toegang wordt hierdoor minimaal.
Verder onderkent CSW het toegenomen belang van cybersecurity en informatiebeveiliging. In 2022 zijn voorbereiding getroffen om een gerichte audit hierop plaats te laten vinden in het jaar 2023, gericht op het beter identificeren van beveiligingsrisico's en te ondernemen maatregelen.
- Frauderisicoanalyse: ieder jaar wordt een rapportage met betrekking tot frauderisicoanalyse opgesteld en vastgesteld in het directieteamoverleg. In deze rapportage inventariseren we frauderisicofactoren. Er wordt ingeschat hoe groot het potentiële risico is van deze factoren. Alle interne beheersmaatregelen ter voorkoming van fraude worden hierbij vermeld.

De top 3 van risico's op basis van de uitgevoerde risico inschatting is als volgt samengesteld met daarbij kort weergegeven de belangrijkste maatregelen om hierop te anticiperen:

1. Demografische ontwikkelingen
 - Intensief contact met basisscholen
 - Flexibiliteit in personeel samenstelling (tijdelijke contracten / boven formatieve inzet middels NPO-middelen)
2. Passend onderwijs / toename zorgvraag school-breed
 - Verbreding ondersteuningsaanbod
 - Intensieve samenwerking
 - Scholing en specialistisch personeel
3. Beschikbaarheid bevoegd en bekwaam personeel
 - Samenwerken onder andere middels ZAOS
 - Regionale aanpak personeelstekort
 - Opleiden en zij-instroom

7.3 Resultaat 2022

Bij het opmaken van de exploitatiebegroting 2022 is CSW uitgegaan van een overschot op het saldo baten en lasten van € 215.000.

	Werkelijk 2022 x 1.000 €	Begroting 2022 x 1.000 €	Werkelijk 2021 x 1.000 €
Baten			
Rijksbijdragen	25.971	22.607	23.526
Overige Overheidsbijdragen	65	7	73
Overige baten	1.704	1.386	1.427
Totaal baten	<u>27.740</u>	<u>24.000</u>	<u>25.026</u>
Lasten			
Personele lasten	19.733	17.930	17.936
Afschrijvingen	518	537	536
Huisvestingslasten	1.112	970	938
Overige materiële lasten	6.684	4.344	3.527
Totaal lasten	<u>28.047</u>	<u>23.781</u>	<u>22.937</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	26	0	-4
Financiële lasten	7	4	8
Saldo financiële baten en lasten	<u>19</u>	<u>-4</u>	<u>-12</u>
Exploitatiesaldo	<u><u>-288</u></u>	<u><u>215</u></u>	<u><u>2.077</u></u>

De over- en onderschrijdingen ten opzichte van de begroting zijn als volgt te verklaren:

De werkelijke rijksvergoeding ligt in 2022 fors hoger dan in voorgaand jaar (+€ 2,4mio) en ruim boven de begrote bedragen voor het jaar 2022: +€ 3,4mio. De afwijking ten opzichte van de begroting is toe te schrijven aan de volgende vier hoofdredenen:

- De basis bekostiging is verhoogd met ruim 3% op basis van loon- en prijsontwikkeling. Hierdoor is over 2022 ruim € 0,5mio meer bekostiging ontvangen. Tegenover deze hogere bekostiging staan gestegen salariskosten als gevolg van de cao-index.
- Hogere instroom op het ISKW (samenhangend met meer vluchtelingen) resulteert in een fors hogere maatwerkbekostiging nieuwkomers, die bijna € 2,0mio hoger dan begroot uitkomen. Tegenover deze extra opbrengsten staat een rechtstreekse doorbetaling aan ISKW.
- Onder de noemer strategisch personeelsbeleid en verzuim is in 2022 bijna € 1,0mio extra ontvangen, hetgeen hoofdzakelijk bestemd is voor inzet van werkdruk verlagende middelen. Tegenover deze extra opbrengsten staan extra kosten uit hoofde van personeelsinzet en uitbetaling van individueel toegekende PB-uren.
- De werkelijke NPO-baten liggen circa € 0,6mio lager dan begroot doordat de in 2021 ontvangen NPO-middelen voor het gehele schooljaar 2021/2022 al in 2021 als baten zijn verantwoord.

De overige baten zijn ruim € 0,3mio gunstiger dan begoot. Dit is met name toe te schrijven aan niet begrote projectopbrengsten zoals internationaliseringsprojecten en aan hogere cursusbijdragen van Zeeprof.

De personeelskosten liggen € 1,8mio hoger dan begroot, hetgeen samenhangt met de volgende hoofdredenen:

- Salarisindexatie als gevolg van cao-stijgingen en de niet begrote eenmalige uitkering resulteren in circa € 0,5mio extra personeelskosten.
- Hogere personeelsinzet, welke toe te schrijven is aan hogere inzet van NPO-gelden in het jaar 2022. In het schooljaar 2022-2023 is ingezet op extra personeelsinzet ondanks beperkt dalende leerlingen aantal.
- Uitbetaling en reservering van PB-uren (samenhangend met de ontvangen extra werkdruk verlagende middelen)
- Overige oorzaken zoals meer inzet van PNIL (€ 0,1mio) en een toename van de voorziening langdurig zieken (netto +€ 0,1mio).

De hogere huisvestingslasten (ruim € 0,1mio) zijn toe te schrijven aan hoger dan voorziene en ongeplande onderhoudskosten samenhangend met de relatief oude gebouw(del)en.

Overige lasten liggen € 2,3mio boven de begroting. Hieronder is opgenomen de doorbetaling aan ISKW van ontvangen middelen voor bekostiging nieuwkomers (€ 2,0mio). Daarnaast zijn de kosten van leermiddelen hoger dan begroot door verdere invoering van methoden die gebruik maken van blended learning (combinatie van folio en digitaal lesmateriaal) en hogere cursuskosten van Zeeprof.

De solvabiliteit (eigen vermogen + voorzieningen / totaal passiva) bedraagt per eind 2022 56% en is daarmee gedaald ten opzichte van eind 2021 (68%) maar ligt ruimschoots boven de signaleringgrens van 30%.

De liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden) bedraagt per eind 2022 1,82 en is daarmee gedaald ten opzichte van eind 2021 (2,28) maar ligt ruimschoots boven de signaleringgrens van 0,75.

7.4 Meerjarenbegroting

In dit jaarverslag wordt een aanzet gemaakt met het in beeld brengen van majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst en de gevolgen hiervan voor het resultaat en de vermogenspositie.

Het begrotingsproces van CSW wordt altijd gestart met het maken van een Kaderbrief. Hierin staan de belangrijkste uitgangspunten van het komende jaar en hoe deze financieel worden vertaald in een begroting. Op basis hiervan worden zowel de Jaarbegroting als de Meerjarenbegroting (5 jaar vooruit) gemaakt. Deze meerjarenbegroting kent een basisversie en een drietal scenario's. De variabele betreft het aantal leerlingen ten opzichte van de basisbegroting. Door te werken met kengetallen en ratio's kan een reëel beeld van elk scenario worden opgesteld.

Kengetallen

Personele bezetting in	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur / Management	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
Onderwijzend personeel	177,9	172,8	151,7	140,9	135,1	133,8
Ondersteunend personeel	41,8	43,8	42,1	42,1	42,1	42,1
Leerlingenaantallen	2.190	2.164	2.182	2.146	2.160	2.120

Voor wat betreft de personele bezetting is rekening gehouden met de vaste verplichtingen aan zittend personeel.

Meerjarenbegroting

Balans	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
VASTE ACTIVA						
Materiële vaste activa	2.238	2.165	1.959	1.747	1.573	1.463
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	2.238	2.165	1.959	1.747	1.573	1.463
VLOTTENDE ACTIVA						
Voorraden	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	1.356	755	755	755	755	755
Effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	7.924	7.840	7.936	8.650	9.807	10.612
Totaal vlottende activa	9.280	8.595	8.691	9.405	10.562	11.367
Totaal activa	11.518	10.760	10.650	11.152	12.135	12.830
PASSIVA						
Eigen Vermogen						
Algemene reserve	2.249	2.286	2.563	3.472	4.439	5.151
Bestemmingsreserve	2.225	2.263	1.829	1.400	1.376	1.354
Totaal Eigen Vermogen	4.474	4.549	4.392	4.872	5.815	6.505
Voorzieningen	1.947	1.804	1.851	1.874	1.914	1.919
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	5.097	4.407	4.407	4.406	4.406	4.406
Totaal passiva	11.518	10.760	10.650	11.152	12.135	12.830
Staat van baten en						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
BATEN						
Rijksbijdragen	22.333	21.991	20.758	20.345	20.385	20.044
Ov. overheidsbijdragen	65	63	70	70	70	70
Overige baten	1.704	2.124	2.080	2.080	2.080	2.080
Totaal baten	24.102	24.178	22.908	22.495	22.535	22.194
LASTEN						
Personele lasten	19.733	19.642	18.191	17.189	16.805	16.779
Afschrijvingen	518	513	512	518	480	417
Huisvestingslasten	1.112	1.136	1.255	1.255	1.255	1.255
Overige lasten	3.046	3.095	3.150	3.096	3.095	3.096
Totaal lasten	24.409	24.386	23.108	22.058	21.635	21.547
Saldo baten en lasten	-307	-208	-200	437	900	647
Saldo fin. baten en lasten	19	2	43	43	43	43
Totaal resultaat	-288	-206	-157	480	943	690

In het Bestuursverslag is een beleidsmatige uitwerking van de toekomstige ontwikkelingen geschetst vanuit verschillende invalshoeken. Deze ontwikkelingen hebben bijgedragen aan de cijfermatige weergave hierboven.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting zijn inkomsten en lasten inzake Stichting ISK Walcheren buiten beschouwing gelaten.

M.J. Vader
Directeur-bestuurder

Middelburg, juni 2023

Hoofdstuk 8: Verslag Raad van Toezicht

Samenstelling en taken

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit zes onafhankelijke leden uit verschillende maatschappelijke sectoren, die in het toezicht elkaar aanvullen op het terrein van onderwijs, personeel, financiën en bestuurlijke kennis en ervaring. Voor de Raad van Toezicht is een rooster van aftreden opgesteld. Leden van de Raad van Toezicht worden voor een periode van vier jaar benoemd en kunnen eenmaal voor vier jaar worden herbenoemd. De samenstelling van de Raad van Toezicht was in 2022 als volgt:

Naam	Benoemd per	Einde 1 ^e termijn	Einde 2 ^e termijn	Functie
De heer H. Meijer	01-01-2016	01-01-2020	01-01-2024	Lid
De heer J.S. de Regt	01-08-2018	01-08-2022	01-08-2026	Lid
Mevrouw drs. L.K. Kleinepier MBA	01-01-2019	01-01-2023	01-01-2027	Lid
De heer A. Smit	01-08-2020	01-08-2024	01-08-2028	Voorzitter
De heer A.G.C. de Fouw	01-08-2020	01-08-2024	01-08-2028	Lid
Mevrouw C. Wouters	01-01-2022	01-01-2026	01-01-2030	Lid

N.a.v. het vertrek van één van de leden van de Raad van Toezicht op eigen verzoek (per 31 december 2022) is er een werving- en selectieprocedure opgestart voor de werving van een nieuw lid. Deze is gevonden in de persoon van mevrouw Wouters.

De verdeling van de portefeuilles binnen de Raad van Toezicht was in 2022 als volgt:

- A.W. Smit, voorzitter, en voorzitter remuneratiecommissie
- H. Meijer, vicevoorzitter
- J.S. de Regt, voorzitter auditcommissie en vertegenwoordiger in PVOW
- L.K. Kleinepier, lid auditcommissie
- A.G.C. de Fouw, lid remuneratiecommissie (met ingang van 1 januari 2022)
- C. Wouters, lid

In het vierde kwartaal van 2022 heeft de voorzitter (de heer Smit), met het oog op mogelijk conflicterende belangen, aangegeven de Raad van Toezicht per 31 december 2022 te verlaten vanwege een benoeming op een bestuurlijke positie in het onderwijs binnen Zeeland. Per 1 augustus 2022 is voor de heer de Regt zijn tweede termijn ingegaan.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vijf keer vergaderd in aanwezigheid van de directeur-bestuurder. De agenda voor de vergadering wordt in overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder opgesteld. Voorafgaand aan de vergadering vindt ter voorbereiding een overleg tussen uitsluitend de leden van de Raad van Toezicht plaats.

De Raad van Toezicht heeft 1 keer met elkaar gesproken onder begeleiding van een externe begeleider in het kader van intervisie en zelfevaluatie. Tevens zijn in dat overleg de voorbereidingen getroffen voor het opstellen van een eigen toezichtvisie.

In het eerste kwartaal hebben er verschillende extra overleggen plaatsgevonden rondom de werving- en selectieprocedure van een opvolger van de directeur-bestuurder vanwege zijn pensionering per 1 augustus 2022.

In de reguliere vergaderingen werden ter goedkeuring onderwerpen behandeld zoals de jaarverantwoording en jaarrekening 2021 met de accountantsverklaring, de toevoeging van het resultaat aan het vermogen, de begroting en de fraude-risico factoren. Tussenrapportages zijn in de auditcommissie besproken en ter kennis gebracht van de Raad van Toezicht.

Ter informatie werden stukken behandeld zoals de directieverslagen, de meerjarenraming, het kwaliteitsbeleid, samenwerkingen in het Zeeuws onderwijs, de huisvestingsplannen, de examenresultaten, de aanmeldingscijfers, de leerlingenaantallen in relatie tot de krimp in het zorggebied. De Code Goed Onderwijsbestuur en de toepassing van good governance zijn uitgangspunt voor de agendering en behandeling van de besprekingsstukken in de Raad van Toezicht. In de jaarkalender zijn de essentiële stukken voor een goed toezichtkader benoemd, ter agendering en bespreking.

Werving- & selectieprocedure nieuwe directeur-bestuurder

Binnen CSW is in het eerste kwartaal van 2022 de benoemingsprocedure voor het werven van een directeur-bestuurder gevolgd ten behoeve van het vervullen van de vacature directeur-bestuurder CSW. De benoemingsadviescommissie (BAC) heeft zich bij deze procedure laten ondersteunen door een extern bureau, t.w. bureau VOOR. Om een goed beeld te krijgen van de context en om scherp te krijgen welk type bestuurder CSW nodig heeft, is een brede intake gehouden met de belangrijkste stakeholders binnen de school. Hieruit zijn de benodigde competenties voor een succesvolle vervulling van de functie nader gespecificeerd en verwerkt tot een profiel voor de functie van directeur-bestuurder. Dit profiel is via diverse kanalen breed gepubliceerd, ook is actieve search ingezet. De BAC heeft na afloop van de gesprekken besloten mevrouw Marianne Vader voor te dragen voor de rol van nieuwe directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van 28 maart 2022 besloten deze voordracht unaniem over te nemen en dit is gevolgd door een positief advies van de MR, waarna begin april is aangekondigd dat Marianne Vader per 1 augustus 2022 als nieuwe directeur-bestuurder van de CSW de heer Frans van der Knaap zal opvolgen.

Jaarlijkse evaluatie

In juni 2022 heeft de Raad van Toezicht met een externe begeleider en adviseur haar jaarlijkse evaluatie-bijeenkomst gehouden. In 2021 is de wens uitgesproken om een volgende stap te zetten en het concept van dynamische governance verder uit te diepen en deze uit te werken in een concept-toezichtvisie. In de sessie in juni heeft er naast de zelfevaluatie o.b.v. de governance rollen een verdiepende dialoog plaatsgevonden over de toezichtvisie en speerpunten voor de komende jaren.

In deze visie wordt uiteengezet hoe de Raad van Toezicht van CSW zijn rol als toezichthouder wil vervullen, waarbij eveneens een toezichtkader en toetsingskader zijn opgesteld. De visie is het uitgangspunt voor de inrichting en focus van het toezicht en is te vinden op www.cswalcheren.nl.

De toezichtvisie is tevens gebruikt als onderdeel van de werving- en selectieprocedure voor twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht die eind 2022 is opgestart vanwege het vertrek van de voorzitter en het aanstaande vertrek van de vicevoorzitter eind 2023 vanwege de beëindiging van zijn tweede termijn.

Samenwerking

Ook de samenwerkingsverbanden in het Zeeuwse onderwijs zijn een vast agendapunt en iedere vergadering wordt een actuele stand van zaken besproken.

Passend onderwijs

Passend Onderwijs was een vast punt op de agenda waarbij iedere vergadering de stand van zaken werd besproken. Besluiten zijn genomen en goedgekeurd over de wijze waarop CSW haar deel van de financiële taakstelling voor PVOW realiseert. De financiële positie van PVOW heeft zich gunstig ontwikkeld met als gevolg dat het negatieve vermogen is weggewerkt en dat er inmiddels een algemene reserve is gevormd die voldoet aan de gestelde minimale omvang.

In 2022 is binnen PVOW o.a. op basis van opmerkingen van de onderwijsinspectie besloten om te komen tot een meer onafhankelijke Raad van Toezicht. Dat betekent dat de vertegenwoordigers van zowel Mondia als CSW (i.c. de heer J.S. de Regt) en Ozeo in de loop van 2023 zullen aftreden als lid van de Raad van Toezicht van PVOW. Via een openbare benoemingsprocedure zullen 2 onafhankelijke leden van de Raad van Toezicht worden gezocht. De voorzitter van de Raad van Toezicht van PVOW is al eerder als onafhankelijk lid van deze Raad van Toezicht benoemd en in het kader van continuïteit zal hij zijn positie behouden.

Vanwege deze wijziging in de Governancestructuur van PVOW zullen ook de statuten in 2023 worden aangepast. De verwachting is dat dit proces in de zomer van 2023 zal zijn afgerond.

Contacten met de MR en werkbezoeken

De Raad van Toezicht heeft mede door de wisseling van bestuurder en in de Raad van Toezicht formeel maar eenmaal vergaderd met de MR. Wel is er frequent contact geweest met de MR in beide procedures. Verder hebben er werkbezoeken plaatsgevonden op alle vestigingen van de CSW te weten: Toorop Talent College, Van de Perre en Bestevaer. Van de werkbezoeken is door de deelnemende leden schriftelijk verslag uitgebracht aan de voltallige Raad van Toezicht.

Financieel toezicht en allocatie van middelen

Wat financieel toezicht betreft werden de viermaands-rapportages en het nieuwe bekostigingsstelsel besproken. Zowel de viermaands-rapportages als de jaarrekening, de uitvoering van de aanbevelingen in de accountantsrapportage en de begroting werden door de auditcommissie in reguliere vooroverlegbijeekkomsten besproken met de controller van CSW, het hoofd financiën en de directeur-bestuurder. De auditcommissie bracht verslag uit aan de Raad van Toezicht en gaf een behandelingsadvies. De begroting en jaarstukken werden in de Raad van Toezicht besproken in aanwezigheid van de controller. Bij de bespreking van de jaarstukken was ook de accountant aanwezig.

Met het aantreden van de nieuwe bestuurder is tegelijkertijd een nieuwe controller in functie getreden. Op basis van de eerste ervaringen van de nieuwe bestuurder en de bevindingen van de nieuwe controller heeft de auditcommissie extra aandacht besteed aan de bedrijfsvoering binnen CSW met speciale aandacht voor de processen en de personele bezetting. Via tijdelijke en meer structurele oplossingen zullen vooral in 2023 hierin verbeteringen worden aangebracht. Verder heeft de auditcommissie extra aandacht besteed aan de financiële verwerking van o.a. de in de afgelopen jaren ontvangen NPO-gelden en de gevolgen hiervan voor de begroting 2023 en de meerjarenbegroting.

De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat de overheidsgelden op een doelmatige manier zijn aangewend.

Tenslotte heeft de Raad van Toezicht controle uitgevoerd op de naleving van Wet Normering Topinkomens met betrekking tot de directeur-bestuurder.

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht CSW 2022

	Organisatie	Functie
De heer A.G.C. de Fouw MBA Bc.	Rabobank Kring Zuidwest Nederland CSW Stichting North Sea Port Promotion Council Stichting Dockwize	Directeur Klant & Sales Support Lid RvT Penningmeester Lid bestuur
Mevrouw drs. L.K. Kleinepier MBA	Kleinepier Interim Consultancy CSW Zorgstroom	Eigenaar Lid RvT Lid auditcommissie Lid RvT (t/m 31-08-'22) Lid auditcommissie (t/m 31-08-'22)
De heer H. Meijer	CSW Delta Cultureel (Museum Veere)	Lid RvT IT-beheerder
De heer J. de Regt	CSW PVOW (Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren) FOV (Federatie Ondernemersverenigingen Veere) Stichting hulpfonds medewerkers Consumentenbond Brassband Crescendo Oostkapelle POZV (Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen)	Lid RvT Voorzitter auditcommissie Lid RvT -namens CSW-, tevens lid auditcommissie Voorzitter Penningmeester Voorzitter Lid RvT, tevens voorzitter auditcommissie

De heer A.W. Smit	Provincie Zeeland CSW	Provinciesecretaris en Algemeen Directeur Voorzitter RvT
Mevrouw C.K. Wouters	PZEM Middelburg Rabobank Zeeuwse Delta PZEM N.V. CSW	Compliance & Contract Manager en Privacy Officer Lid ledenraad BHV Lid RvT

De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad niet van tegenstrijdig belang zijn.

Woord van dank

Het afgelopen jaar hebben alle betrokkenen bij de CSW wederom een enorme inspanning en betrokkenheid getoond na een aantal bijzondere Corona-jaren. De Raad van Toezicht is trots op alle medewerkers van CSW en dankt de docenten, leidinggevend en het onderwijsondersteunend personeel voor hun gezamenlijke en grote inzet.

Namens de gehele Raad van Toezicht;

Alex de Fouw

Laura Kleinepier

Hoofdstuk 9: Medezeggenschapsraad

Het jaar 2022 was, na meerdere corona-jaren, weer een 'normaal' jaar. Wel was het een jaar met een aantal belangrijke wijzigingen: de benoeming van een nieuwe directeur-bestuurder en de benoeming van een nieuwe voorzitter en secretaris in de MR.

In een informeel vooroverleg tussen directeur-bestuurder en de voorzitter en secretaris van de MR krijgt de agenda van de komende vergadering vorm. De directeur-bestuurder is steeds aanwezig in een gezamenlijk gedeelte van de vergadering. Daar wordt toelichting gegeven op voorliggende vraagstukken en worden beleidsontwikkelingen voorgelegd. Aansluitend worden in afwezigheid van de directeur-bestuurder de adviezen geformuleerd en wordt al dan niet ingestemd met de voorliggende vragen.

Het betreft in 2022 onder andere de volgende zaken:

Concept-Exploitatiebegroting 2022	Aangepaste lestijden Bestevaër
Statuut MR 2022-2024	Verantwoording NPO gelden
Leerlingenstatuut 2022-2024	CAO 2022-2023
Examenreglement 2022	Examenreglement VMBO-HAVO-VWO 2022-2023
Verklaring met betrekking tot pluriformiteit en gelijkwaardigheid.	Conceptplanning schoolvakantie 2023-2024
Geactualiseerde versie van het pestprotocol.	Schoolplan
Klokkenluidersregeling VO.	
Bevorderingsnormen H3-H4	
Formatiebeleidsplan 2022-2023	
Samenwerkingsovereenkomst ViaBIT	
Meerjarenbegroting 2022-2025	
Invulling ontwikkeltijd 2022-2023	
Formatiebeleidsplan CSW 2022-2023	

We hebben voor de vakantie afscheid genomen van een tweetal ouders: dhr. Faasse en dhr. Hildenbrand. Ook hebben we afscheid genomen van dhr. Rozendaal (secretaris), dhr. Meijer (voorzitter), dhr. Benjaminsen, Mw. Swart, dhr. Van Woercom en dhr. De Vries. Gelukkig is in hun vervanging voorzien.

De samenstelling van de MR is in de onderstaande tabel weergegeven:

Personeelsgeleding:

Dhr. R.J. Meier (voorzitter; tot juli 2022)
Dhr. L.J.C. Rozendaal (secretaris; tot juli 2022)
Dhr. J.J. de Witte (voorzitter; vanaf sept. 2022)
Dhr. S. Huisson (secretaris; vanaf sept 2022)
Mw. J. Krieger
Dhr. W. Stiksma (vanaf september 2022)
Mw. S. Lijkwan (vanaf september 2022)
Mw. I. Swart-van der Meer (tot juli 2022)
Dhr. F.A.M. Benjaminsen (tot juli 2022)
Dhr. A. Keur
Mw. J. Dominicus
Dhr. W. Mingelen (vanaf september 2022)

Oudergeleding:

Dhr. B. Faasse (tot juli 2022)
Dhr. R. Hildenbrand (tot juli 2022)
Mw. V. Pieters (vanaf september 2022)
Mw. M. Meijers-Lindenberg
Dhr. R. Geevers
Dhr. L.T. de Baan

Leerlinggeleding:

Dhr. M van Woercom (tot juli 2022)
Dhr. T. de Vries (tot juli 2022)
Dhr. S van de Putte
Dhr. J. Lindhout (vanaf september 2022)

Jaarrekening

Balans per 31-12-2022

Staat van baten en lasten over 2022

Kasstroomoverzicht over 2022

Toelichting op de jaarrekening

Gebeurtenissen na balansdatum

Overzicht verbonden partijen

Verantwoording subsidies

WNT / bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg

A.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (Na verwerking resultaatbestemming)

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<i>VASTE ACTIVA</i>		
1.1.2 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	1.164.107	1.313.287
Inventaris en apparatuur	1.034.760	997.425
Overige materiële vaste activa	39.389	52.023
In uitvoering en vooruitbetalingen	-	92.143
	2.238.256	2.454.878
1.1.3 Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	-	-
	-	-
Totaal vaste activa	2.238.256	2.454.878
 <i>VLOTTENDE ACTIVA</i>		
1.2.1 Voorraden	406	224
1.2.2 Vorderingen		
Debiteuren	154.381	41.005
Rekeningen-courant verbonden partijen	43.271	59.255
Overige vorderingen	752.744	399.771
Overlopende activa	405.736	342.368
Totaal vorderingen	1.356.132	842.399
1.2.4 Liquide middelen	7.923.289	6.185.212
Totaal vlottende activa	9.279.827	7.027.835
	11.518.083	9.482.713

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
2.1 EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	2.251.753	2.106.535
Bestemmingsreserves (publiek)	2.011.371	2.441.523
Bestemmingsreserves (privaat)	9.900	13.100
Statutaire reserve	<u>204.201</u>	<u>204.201</u>
	4.477.225	4.765.359
2.2 VOORZIENINGEN		
Personele voorzieningen	1.386.112	1.140.977
Onderhoudsvoorziening	<u>560.673</u>	<u>498.842</u>
	1.946.785	1.639.819
2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN		
Rekeningen-courant verbonden partijen	1.374.325	29.200
Crediteuren	309.471	307.696
Belastingen en premies sociale verzekeringen	873.800	927.307
Schulden terzake van pensioenen	265.545	263.163
Overige schulden	771.249	274.297
Overlopende passiva	<u>1.499.683</u>	<u>1.275.872</u>
	5.094.073	3.077.535
	<u><u>11.518.083</u></u>	<u><u>9.482.713</u></u>

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
	€	€	€
3 BATEN			
3.1 Rijksbijdragen	25.970.954	22.607.532	23.526.221
3.2 Overige Overheidsbijdragen en -subsidies	64.944	7.210	72.689
3.5 Overige baten	<u>1.703.824</u>	<u>1.384.892</u>	<u>1.426.636</u>
Totaal baten	27.739.722	23.999.634	25.025.546
4 LASTEN			
4.1 Personeelslasten	19.733.241	17.929.771	17.936.273
4.2 Afschrijvingen	517.803	536.621	536.303
4.3 Huisvestingslasten	1.111.839	969.572	937.870
4.4 Overige lasten	<u>6.684.484</u>	<u>4.345.114</u>	<u>3.526.369</u>
Totaal lasten	<u>28.047.367</u>	<u>23.781.078</u>	<u>22.936.815</u>
Saldo baten en lasten	307.645-	218.556	2.088.731
6.1 Financiële baten	26.222	25	4.005-
6.2 Financiële lasten	<u>6.711</u>	<u>4.000</u>	<u>7.917</u>
6 Saldo financiële baten en lasten	19.511	3.975-	11.922-
Resultaat	<u><u>288.134-</u></u>	<u><u>214.581</u></u>	<u><u>2.076.809</u></u>

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg

A.1.3 Kasstroomoverzicht 2022

	2022	2021
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	307.645-	2.088.731
Aanpassingen voor:		
Overname activiteiten CSW Structuurgroepen	-	46.549-
Afschrijvingen	517.803	536.303
Mutaties voorzieningen	306.966	31.341-
	824.769	458.413
Veranderingen in vlottende middelen		
- Voorraden	182-	-
- Vorderingen	513.733-	766.276
- Schulden	2.016.538	307.057-
	1.502.623	459.219
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.019.747	3.006.363
Ontvangen interest	26.222	4.005-
Betaalde interest	6.711	7.917
	19.511	11.922-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.039.258	2.994.441
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	301.181-	368.221-
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	-
Investerings financiële vaste activa	-	10.900
Overige desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	301.181-	357.321-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
	-	-
Mutatie liquide middelen	1.738.077	2.637.120
Beginstand liquide middelen	6.185.212	3.548.092
Mutatie liquide middelen	1.738.077	2.637.120
Eindstand liquide middelen	7.923.289	6.185.212

A 1.4 Toelichting op de jaarrekening

Algemeen

Activiteiten

De activiteiten van de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg bestaan uit het verzorgen van christelijk voortgezet onderwijs op Walcheren.

Het KvK-nummer van de Stichting is 40311143.

Verbonden partijen

De Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren en Stichting ISK Walcheren zijn verbonden partijen.

Er is geen sprake van beleidsbepalende invloed door de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren.

Consolidatie heeft om deze reden niet plaatsgevonden. Een overzicht van de benodigde toelichting om verbonden partijen is in model E opgenomen.

De Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren realiseert een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen alle scholen op Walcheren, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en dat leerlingen die (extra) ondersteuning behoeven een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen.

De Stichting ISK Walcheren is een samenwerkingsverband welke onderwijs verstrekt aan asielzoekers en niet-Nederlands-taligen. De leerlingen stonden ingeschreven aan één van de deelnemende scholen. Met ingang van schooljaar 2021-2022 worden alle leerlingen ingeschreven bij CSW.

De school vergoed de samenwerkingsverbanden de van het Rijk ontvangen bekostiging voor de ingeschreven leerlingen en eventuele bekostiging van vergoedingen waarvoor de school als kassierschool optreedt.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2022 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Covid-19

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling. Hoewel de financiële impact van de uitbraak van het coronavirus op de kasstromen beperkt is, zijn wij van mening dat op basis van de momenteel beschikbare informatie, de inmiddels genomen maatregelen en bestaande liquiditeitsbuffer, de bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerde continuïteitsveronderstelling niet geraakt wordt.

Rapporteringsvaluta

De bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in euro's.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken. De wijziging van de presentatie heeft geen invloed op het eigen vermogen en het resultaat.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Indien belangrijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwachte gebruikspatroon, worden deze afzonderlijk afgeschreven.

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden.

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de Stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Voorzieningen

De voorzieningen worden, tenzij anders vermeld, gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting nodig zijn om de desbetreffende verplichting af te wikkelen. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is en betrouwbaar kan worden berekend, zijn de voorzieningen opgenomen tegen de contante waarde van de verplichting.

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

Pensioenen

De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. De regeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regelingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst- en verliesrekening verantwoord.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waar onder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de Stichting en worden in de balans opgenomen in een voorziening.

ABP

Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan de Stichting Pensioenfonds ABP. De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren is verplicht aangesloten bij het ABP.

De opbouw van de pensioenaanspraken wordt steeds in het betreffende kalenderjaar gefinancierd door middel van (tenminste) kostendekkende premiebetalingen. De pensioenregeling is een middelloonregeling met - voor zowel actieve als inactieve deelnemers (slapers en gepensioneerden) - voorwaardelijke toeslagverlening. De toeslagverlening is afhankelijk van het beleggingsrendement.

De jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken in 2022 was, evenals in 2021, gedifferentieerd, op basis van het ABP Pensioenreglement. De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt tenminste 12,67% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en de verwachte rendementen.

Sinds begin 2015 spreken we van de beleidsdekkingsgraad, zijnde het gemiddelde van de laatste 12 dekkingsgraden. De dekkingsgraad van het ABP was, volgens de nieuwe regels, op 31 december 2022 volgens opgave van het fonds 110,9% en de beleidsdekkingsgraad was 118,6%. Het ABP zit hiermee onder de minimaal vereiste dekkingsgraad van 128%. Op basis van het uitvoeringsreglement heeft de Stichting bij een tekort in het fonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies. Volgens het herstelplan van het ABP, welke is ingediend bij De Nederlandsche Bank voor 1 juli 2015 wordt verwacht dat er geen maatregelen genomen hoeven te worden die de werkgevers of deelnemers raken. Volgens dit plan zou ABP binnen 12 jaar boven de vereiste ratio van 128% zitten.

Onderhoudsvoorziening

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. De onderhoudsvoorziening wordt opgenomen tegen nominale waarde.

Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren 60 klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen. De voorziening spaarverlof wordt opgenomen tegen nominale waarde.

Jubilea

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet (0,5%). De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening jubilea is opgenomen tegen contante waarde.

Werkloosheidsuitkeringen

Deze voorziening is gevormd ter dekking van toekomstige verplichtingen inzake werkloosheidsuitkeringen van oud-werknemers. De voorziening is tegen nominale waarde opgenomen.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is in 2018 gevormd ter dekking van toekomstige doorbetaling van beloningen aan personeelsleden die naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Met ingang van 1 januari 2021 is CSW eigen risicodragers voor de WGA. Dit betekent dat de kosten van uitkeringen op grond van deze wet volledig ten laste van CSW komen.

Jaarlijks wordt op individueel niveau de hoogte van de benodigde voorziening bepaald. Dotatie of vrijval vindt plaats ten laste c.q. ten gunste van de exploitatie. De voorziening langdurig zieken is opgenomen tegen nominale waarde.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid is gevormd in verband met verplichtingen die samenhangen met de mogelijkheid om jaarlijks toegekende uren persoonlijk budget te sparen en op te nemen. De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid is opgenomen tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: lasten (en baten) zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

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

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen/waarin de opbrengsten zijn gederfd/waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Giften

Giften worden gewaardeerd tegen de reële waarde (voor zover bepaalbaar) in de staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen gemiddelde koersen. Koersverschillen inzake geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

Ontvangen interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1.1.2 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn als volgt nader te specificeren:

	1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.1.2.5 In uitvoering en voorstelbetalingen	Materiële vaste activa
	€	€	€	€	€
Aanschafprijs op 01-01-2022	8.173.792	4.367.159	149.884	92.143	12.782.978
Afschrijvingen cumulatief 01-01-2022	6.860.505	3.369.734	97.861	-	10.328.100
Boekwaarde per 01-01-2022	1.313.287	997.425	52.023	92.143	2.454.878
Mutaties:					
Investerings 2022	14.768	358.479	20.077	-	393.324
Afschrijvingen 2022	163.948	321.144	32.711	-	517.803
Desinvesteringen 2022	-	179.166	47.283	-	226.449
Afschrijvingen over desinvesteringen	-	179.166-	47.283-	-	226.449-
Gereedgemaakte investeringen	-	-	-	92.143-	92.143-
	149.180-	37.335	12.634-	92.143-	216.622-
Aanschafprijs op 31-12-2022	8.188.560	4.546.472	122.678	-	12.857.710
Afschrijvingen cumulatief 31-12-2022	7.024.453	3.511.712	83.289	-	10.619.454
Boekwaarde per 31-12-2022	1.164.107	1.034.760	39.389	-	2.238.256

De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn:

- *Gebouwen en terreinen*
 - Grond 0%
 - Uitbreidingen/Verbouwingen 4-10%
 - Nieuwbouw 2,5%
- *Inventaris en apparatuur*
 - Kantoor-, praktijk- en theoriemeubelen 5%
 - Technische apparatuur en machines 10%
 - Verzorgingsmaterialen 10%
 - Hardware 20%-33%
 - Telefooninstallatie 10%
 - Huurboeken 25%

1.1.3.8 Overige vorderingen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
- Compensatie transitievergoedingen	-	-
Totaal overige vorderingen	<u>-</u>	<u>-</u>

1.2.1 Voorraden

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
- werkboeken	224	224
- emballage	182	-
	<u>406</u>	<u>224</u>

1.2.2 Vorderingen

1.2.2.1 Debiteuren

Het saldo van de debiteuren kan als volgt worden gespecificeerd:

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Huren en detacheringen	141.242	36.841
Vordering op leerlingen	41.170	26.688
Dubieuze vorderingen op leerlingen	-	1.909
	<u>182.412</u>	<u>65.438</u>
Af: voorziening voor dubieuze vorderingen op leerlingen	<u>28.031</u>	<u>24.433</u>
	<u>154.381</u>	<u>41.005</u>

Het verloop van de voorziening voor dubieuze vorderingen op leerlingen is als volgt:

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Saldo per 1 januari	24.433	25.959
Onttrekking	1.138	387
Dotatie	4.736	-
Vrijval	-	1.139
Stand per 31 december	<u>28.031</u>	<u>24.433</u>

1.2.2.5 Rekening-courant verbonden partijen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren	43.271	59.255
	<u>43.271</u>	<u>59.255</u>

Dit betreft een vordering op de Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren. Dit is een samenwerkingsverband tussen Christelijke Scholengemeenschap Walcheren, Mondia Scholengroep en Stichting OZEO.

1.2.2.10 Overige vorderingen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Compensatie transitievergoedingen	23.386	104.600
Rekening-courant Stichting Ozeo	81.693	41.373
Rekening-courant Scheldemond College	4.419	-
Overige vorderingen	643.246	253.798
Totaal nog te ontvangen bedragen	<u><u>752.744</u></u>	<u><u>399.771</u></u>

Overlopende activa

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	381.673	342.359
1.2.2.14 Te ontvangen interest	24.063	9
	<u><u>405.736</u></u>	<u><u>342.368</u></u>

Alle onder 1.2 Vorderingen opgenomen bedragen hebben een looptijd van < 1 jaar.

1.2.4 Liquide middelen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
1.2.4.1 Kasmiddelen:		
Kas Centrale Administratie	8.588	2.558
Kas Eisenhowerlaan	413	408
Kas Coortelaan	1.502	642
	<u><u>10.503</u></u>	<u><u>3.608</u></u>

1.2.4.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen:

RABOBANK rekening-courant	-	-
RABOBANK rekening-courant inzake ouderbijdragen	45.256	36.873
RABOBANK rekening-courant Structuurgroepen	-	2.840
RABOBANK rekening-courant Structuurgroepen ouderbijdragen	-	7.592
Kruisposten	102	2.023
	<u><u>45.358</u></u>	<u><u>49.328</u></u>

1.2.4.3 Depositerekeningen:

RABOBANK Bedrijfspaarrekening Structuurgroepen	-	87.221
	<u><u>-</u></u>	<u><u>87.221</u></u>

1.2.4.4 Schatkistbankieren:

Ministerie van Financiën rekening-courant	<u><u>7.867.428</u></u>	<u><u>6.045.055</u></u>
Totaal liquide middelen	<u><u>7.923.289</u></u>	<u><u>6.185.212</u></u>

Alle liquide middelen staan ter vrije beschikking aan de Stichting.

2.1 Eigen vermogen

	Saldo per 1-1-2022	Bestemming resultaat boekjaar	Overige mutaties 2022	Saldo per 31-12-2022
	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	2.106.535	288.134-	433.352	2.251.753
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	2.441.523	-	430.152-	2.011.371
2.1.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	13.100	-	3.200-	9.900
2.1.1.8 Statutaire reserve	204.201	-	-	204.201
	<u>4.765.359</u>	<u>288.134-</u>	<u>-</u>	<u>4.477.225</u>

De posten van het eigen vermogen zijn als volgt te specificeren:

2.1.1.1 Algemene reserve

De algemene reserve betreft de exploitatiereserve.

Deze reserve is gevormd door middelen verkregen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de school. Het is formeel een schuld aan het rijk, die bij beëindiging van de exploitatie van de school moet worden terugbetaald aan het rijk.

Het verloop van de exploitatiereserve kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u>
	€
Saldo per 01-01-2022	2.106.535
Af: resultaat boekjaar	288.134-
Overige mutaties:	
Resultaatbestemming:	
- overboeking naar de reserve fluctuaties personeel	13.750-
- overboeking van de reserve afschrijvingen investeringen als gevolg van gerealiseerde afschrijvingen	39.591
- overboeking van de reserve BAPO-spaarverlof	1.843
- overboeking van de reserve NPO	536.068
- overboeking naar de reserve Goede Doelen	100-
- overboeking naar de reserve Structuurgroepen	51.276-
- overboeking naar de reserve Via-Bit	76.435-
- overboeking naar de reserve Zeeprof	5.789-
- overboeking van de reserve boekenfonds	3.200
	<u>433.352</u>
Saldo per 31 december	<u>2.251.753</u>

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

De publieke bestemmingsreserves betreffen de reserve fluctuaties personeel, de reserve afschrijving investeringen, de reserve vernieuwingen V.O., de reserve BAPO-spaarverlof, de reserve Passend Onderwijs, de reserve goede doelen, de reserve NPO, de reserve Structuurgroepen, de reserve Via-Bit en de reserve Zeeprof.

Reserve fluctuaties personeel

Tal van interne en externe factoren spelen een rol bij het opstellen van prognoses voor het leerlingenaantal. Teneinde fluctuaties op te vangen wordt hiervoor gereserveerd tot een saldo ter hoogte van 4% van de rijksvergoeding.

Het verloop van de reserve fluctuaties personeel kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	635.572
Resultaatbestemming:	
- overboeking ten laste van de exploitatiereserve	13.750
	<hr/>
Saldo per 31 december	<u><u>649.322</u></u>

Reserve afschrijvingen investeringen

Deze reserve is ter dekking van de afschrijvingskosten investeringen gedaan met eigen middelen.

Het verloop van de reserve investeringen kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	296.268
Resultaatbestemming:	
- overboeking ten gunste van de exploitatiereserve als gevolg van gerealiseerde afschrijvingen	39.591-
	<hr/>
Saldo per 31 december	<u><u>256.677</u></u>

Reserve vernieuwingen V.O.

Deze gelden worden ingezet voor het toekennen van extra taakuren c.q. onderwijsvernieuwende aanpassingen.

Het verloop van de reserve vernieuwingen V.O. kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u> €
Saldo per 31 december conform 1 januari	<u><u>143.638</u></u>

Reserve Bapo-spaarverlof

Deze reserve dient ter egalisatie van de salariskosten van vervanging, als gevolg van opname van uitgesteld Bapo-verlof. De hoogte van de reserve wordt bepaald door reeds opgebouwde rechten.

Het verloop van de reserve Bapo-spaarverlof kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2021</u> €
Saldo per 1 januari	7.902
Resultaatbestemming:	
-overboeking naar de exploitatiereserve	1.843-
	<hr/>
Saldo per 31 december	<u><u>6.059</u></u>

Volgens de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is het niet toegestaan om een voorziening voor toekomstige BAPO-kosten en spaar-BAPO aan te houden. De jaarlijkse kosten van BAPO-gebruik dienen als periodelasten in de jaarrekening verwerkt te worden.

Reserve Passend Onderwijs

Deze reserve dient ter dekking van tekorten die ontstaan bij de Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren als gevolg van teruglopende bekostiging. De eenmalige uitkering uit het eigen vermogen van Stichting Bovenschoolse Voorzieningen Walcheren (voorheen Stichting Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Walcheren) wordt hiervoor gereserveerd.

Het verloop van de reserve Passend Onderwijs kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u>
	€
Saldo per 31 december conform 1 januari	<u><u>71.373</u></u>

Reserve goede doelen

Deze reserve kan worden gebruikt ter aanvulling van de opbrengsten van goede doelen acties .

Het verloop van de reserve investeringen kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	17.833
Resultaatbestemming:	
-overboeking van de exploitatiereserve	100
Saldo per 31 december	<u><u>17.933</u></u>

Reserve Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 en 2022 zijn middelen ontvangen vanuit de Regeling Nationaal Programma Onderwijs. De reserve wordt gevormd voor de op balansdatum niet bestede NPO-gelden.

Het verloop van de reserve NPO kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	1.131.935
Resultaatbestemming:	
-overboeking naar de exploitatiereserve	536.068-
Saldo per 31 december	<u><u>595.867</u></u>

Reserve Structuurgroepen

Met ingang van 1 januari 2021 is de Stichting Bovenschoolse Voorzieningen Walcheren opgeheven en zijn de activiteiten van deze stichting overgenomen door de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren. De verantwoordelijkheid voor de activiteiten wordt gedeeld met de Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs op Walcheren. De reserve wordt gebruikt voor de egalistatie van de financiële resultaten op de activiteiten van CSW Structuurgroepen.

Het verloop van de reserve Structuurgroepen kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	69.475
Resultaatbestemming:	
-overboeking van de exploitatiereserve	51.276
Saldo per 31 december	<u><u>120.751</u></u>

Reserve Via-Bit

In 2021 is in samenwerking met de Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs op Walcheren een nieuw onderwijszorgarrangement ViaBit gestart. De reserve dient ter egalisatie van de financiële resultaten op dit zorgarrangement.

Het verloop van de reserve Via-Bit kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	47.226
Resultaatbestemming: -overboeking van de exploitatiereserve	76.435
Saldo per 31 december	<u><u>123.661</u></u>

Reserve Zeeprof

Deze reserve dient ter egalisatie van de financiële resultaten op de activiteiten van het scholingsplatform voor Zeeuwse docenten en onderwijsondersteunende medewerkers in het Voortgezet Onderwijs.

Het verloop van de reserve Zeeprof kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	20.301
Resultaatbestemming: -overboeking van de exploitatiereserve	5.789
Saldo per 31 december	<u><u>26.090</u></u>

2.1.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)

De private bestemmingsreserve betreft de reserve boekenfonds.

Reserve boekenfonds

Deze reserve is gevormd voor exploitatierisico's verbonden aan het boekenfonds. Het saldo van deze reserve dient 25% van de waarde van de boekenvoorraad te bedragen

Het verloop van de reserve boekenfonds kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	13.100
Resultaatbestemming: - overboeking naar de exploitatiereserve	3.200-
Saldo per 31 december	<u><u>9.900</u></u>

2.1.1.8 Statutaire reserve

De statutaire reserve betreft het Stichtingskapitaal.

Een specificatie van het Stichtingskapitaal kan als volgt worden gegeven:

Stichtingskapitaal

	<u>2022</u> €	<u>2021</u> €
Saldo per 31 december conform 1 januari	<u><u>204.201</u></u>	<u><u>204.201</u></u>

Bij akte van fusie in 1992 is bepaald dat de drie fuserende schoolbesturen elk f 150.000,- (=€ 68.067,03) aan eigen vermogen zouden inbrengen.

Resultaatbestemming

Het voorstel is om het resultaat over 2022 ad € 288.134,- negatief als volgt te bestemmen, dit is als zodanig verwerkt in de jaarrekening.

	<u>2022</u>
	€
Onttrekking aan de exploitatiereserve	288.134-
	<u>288.134-</u>
Overige mutaties bij de resultaatbestemming:	
	<u>2022</u>
	€
<u>Exploitatiereserve:</u>	
Overboeking naar de reserve fluctuaties personeel	13.750-
Overboeking van de reserve afschrijvingen investeringen wegens gerealiseerde afschrijvingen	39.591
Overboeking van de reserve BAPO-spaarverlof	1.843
Overboeking van de reserve NPO	536.068
Overboeking naar de reserve Goede Doelen	100-
Overboeking naar de reserve Structuurgroepen	51.276-
Overboeking naar de reserve Via-Bit	76.435-
Overboeking naar de reserve Zeeprof	5.789-
Overboeking van de reserve boekenfonds	3.200
	<u>433.352</u>
<u>Reserve fluctuaties personeel:</u>	
Overboeking van de exploitatiereserve	13.750
	<u>13.750</u>
<u>Reserve afschrijvingen investeringen</u>	
Overboeking naar de exploitatiereserve wegens gerealiseerde afschrijvingen	39.591-
	<u>39.591-</u>
<u>Reserve BAPO-spaarverlof</u>	
Overboeking naar de exploitatiereserve	1.843-
	<u>1.843-</u>
<u>Reserve NPO:</u>	
Overboeking naar de exploitatiereserve	536.068-
	<u>536.068-</u>
<u>Reserve Goede Doelen</u>	
Overboeking van de exploitatiereserve	100
	<u>100</u>
<u>Reserve Structuurgroepen</u>	
Overboeking van de exploitatiereserve	51.276
	<u>51.276</u>
<u>Reserve Via-Bit</u>	
Overboeking van de exploitatiereserve	76.435
	<u>76.435</u>
<u>Reserve Zeeprof</u>	
Overboeking van de exploitatiereserve	5.789
	<u>5.789</u>
<u>Reserve boekenfonds</u>	
Overboeking naar de exploitatiereserve	3.200-
	<u>3.200-</u>

Resultaatbestemming 2021

De jaarrekening 2021 is door het bestuur vastgesteld in de vergadering van 22-06-2022. Het bestuur heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31-12-2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1 Personele voorzieningen:						
Voorziening spaarverlof	112.937	8.815	30.582-	91.170	19.543	71.627
Levensfasebewust personeelsbeleid	507.600	172.445	30.311-	649.734	547.533	102.201
Voorziening jubilea	278.003	71.024	43.037-	305.990	16.841	289.149
Voorziening werkloosheidsuitkeringen	83.637	5.552	47.674-	41.515	25.009	16.506
Voorziening langdurig zieken	158.800	309.530	170.627-	297.703	105.376	192.327
	<u>1.140.977</u>	<u>567.366</u>	<u>322.231-</u>	<u>1.386.112</u>	<u>714.302</u>	<u>671.810</u>
2.2.3 Onderhoudsvoorziening						
Onderhoudsvoorziening	498.842	61.831	-	560.673	79.814	480.859
	<u>498.842</u>	<u>61.831</u>	<u>-</u>	<u>560.673</u>	<u>79.814</u>	<u>480.859</u>
Totaal	<u>1.639.819</u>	<u>629.197</u>	<u>322.231-</u>	<u>1.946.785</u>	<u>794.116</u>	<u>1.152.669</u>

2.2.1 Personele voorzieningen

2.2.1.2 Voorziening spaarverlof

Het personeel kan opteren voor deelname aan de regeling spaarverlof. Ter bekostiging van de vervanging gedurende de periode van opname van spaarverlof worden middelen gereserveerd.

Het verloop van de voorziening spaarverlof kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	112.937
Onttrekking wegens opname spaarverlof	30.582-
Dotatie	8.815
Saldo per 31 december	<u>91.170</u>

2.2.1.2 Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid is gevormd in verband met verplichtingen die samenhangen met de mogelijkheid om jaarlijks toegekende uren persoonlijk budget te sparen en op te nemen.

Het verloop van de voorziening levensfasebewust personeelsbeleid kan als volgt worden weergegeven:

	<u>2022</u> €
Saldo per 1 januari	507.600
Onttrekking wegens opname verlof	13.389-
Dotatie	172.445
Vrijval	16.922-
Saldo per 31 december	<u>649.734</u>

2.2.1.4 Voorziening jubilea

Het personeel heeft bij een 25-jarig en 40-jarig overheidsdienstverband recht op een jubileumgratificatie. Ter bekostiging van deze uitgestelde personeelsbeloning worden middelen gereserveerd.

Het verloop van de voorziening jubilea kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	278.003
Onttrekking wegens jubileumgratificaties	31.147-
Dotatie	71.024
Vrijval	<u>11.890-</u>
Saldo per 31 december	<u><u>305.990</u></u>

In de dotatie is begrepen een bedrag van € 1.390,- voor oprenting van de voorziening. De disconteringsvoet bedraagt 0,5%.

2.2.1.5 Voorziening werkloosheidsuitkeringen

Deze voorziening is gevormd ter dekking van toekomstige verplichtingen inzake werkloosheidsuitkeringen van oud-werknemers.

Het verloop van de voorziening werkloosheidsuitkeringen kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	83.637
Onttrekking	47.674-
Dotatie	<u>5.552</u>
Saldo per 31 december	<u><u>41.515</u></u>

2.2.1.6 Voorziening langdurig zieken

Deze voorziening is gevormd ter dekking van voorziene kosten inzake langdurig zieke medewerkers, die niet meer terugkeren. De hoogte van de voorziening wordt jaarlijks op individueel niveau bepaald en er wordt naast de verwachte loondoorbetaling rekening gehouden met een te betalen (wettelijke) transitievergoeding waar medewerkers na ontslag bij 2 jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid recht op hebben.

Met ingang van 1 januari 2021 is CSW eigen risicodragers voor de WGA. Dit betekent dat de kosten van uitkeringen op grond van deze wet volledig ten laste van CSW komen.

Het verloop van de voorziening langdurig zieken kan als volgt worden weergegeven:	<u>2022</u>
	€
Saldo per 1 januari	158.800
Onttrekking	170.627-
Dotatie	<u>309.530</u>
Saldo per 31 december	<u><u>297.703</u></u>

2.2.3 Onderhoudsvoorziening

Deze voorziening wordt gevormd ter egalisatie van de kosten verbonden aan meerjarig onderhoud aan materiële vaste activa.

Het verloop van de onderhoudsvoorziening kan als volgt worden gegeven:

	Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
Gebouw							
Elzenlaan 4	207.222	14.731	-	-	221.953	45.155	176.798
Elzenlaan 2	18.626	1.753	-	-	20.379	7.361	13.018
Gen. Eisenhowerlaan 25	133.794	-	-	-	133.794	-	133.794
Bossenburghpad 10	139.200	45.347	-	-	184.547	27.298	157.249
	<u>498.842</u>	<u>61.831</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>560.673</u>	<u>79.814</u>	<u>480.859</u>

2.4 Kortlopende schulden

2.4.2 Rekening-courant verbonden partijen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Stichting ISK Walcheren	1.374.325	29.200
	<u>1.374.325</u>	<u>29.200</u>

2.4.8 Crediteuren

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Saldo per 31 december	<u>309.471</u>	<u>307.696</u>

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Loonheffing december en 13e maand	873.438	926.531
Omzetbelasting	362	776
	<u>873.800</u>	<u>927.307</u>

2.4.10 Schulden terzake van pensioenen

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Pensioenpremie december en 13e maand	265.545	263.163
	<u>265.545</u>	<u>263.163</u>

2.4.12 Overige schulden (kortlopend)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Overige schulden (kortlopend)	771.249	274.297
	<u>771.249</u>	<u>274.297</u>

Overlopende passiva

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies O,C en W	257.140	133.608
2.4.16 Vooruitontvangen bedragen	392.419	266.345
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	705.250	719.894
2.4.19 Overige overlopende passiva	144.874	156.025
	<u>1.499.683</u>	<u>1.275.872</u>

De onder 2.4 Kortlopende schulden opgenomen bedragen hebben een looptijd van < 1 jaar.

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Christelijke Scholengemeenschap Walcheren neemt samen met een andere school voor Voortgezet Onderwijs deel in de Stichting ISK Walcheren (voorheen Stichting Neveninstroomproject "Het Molenwater". Het voortbestaan van de Stichting is afhankelijk van politieke beslissingen. De samenwerkende partners stellen zich garant om de nodige financiële middelen te verstrekken voor het betalen van de schulden op het moment dat deze opeisbaar zijn tot op zijn minst 31 december 2022

De Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren, Stichting Ozeo en de Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs op Walcheren hebben in 2021 met de Stichting Passend Voortgezet onderwijs Walcheren (PVOW) een samenwerkingsovereenkomst gesloten. De overeenkomst is bedoeld om een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen in de regio Walcheren te realiseren. In deze overeenkomst is een bepaling opgenomen dat indien en voor zover de Rijksbekostiging ten behoeve van het passend onderwijs niet toereikend is om de activiteiten van Stichting PVOW te financieren, bespreken de verbonden partijen gezamenlijk in hoeverre de Onderwijsorganisaties gehouden zijn een aanvullende bijdrage te doen aan Stichting PVOW. Een besluit tot het doen van een aanvullende bijdrage kan slechts unaniem worden genomen.

In 2011 heeft Christelijke Scholengemeenschap Walcheren samen met Nehalennia Stedelijke Scholengemeenschap een gebruiksovereenkomst afgesloten voor 10 jaar inzake de sportaccommodatie "De Sprong", die is ingegaan met de oplevering in mei 2012. Dit contract is in 2022 stilzwijgend met 5 jaar verlengd.

De totale jaarlijkse vergoeding die beide scholen betalen is € 162.627,- en zal jaarlijks worden geïndexeerd met de consumentenprijsindex. Er wordt voor de verdeling van de huur over beide scholen een verdeelsleutel gehanteerd, gebaseerd op de verhouding leerlingen HAVO/VWO van beide scholen.

In 2015 heeft CSW een contract afgesloten voor het onderhoud op de software van de leerlingenadministratie. Deze overeenkomst kende een looptijd van 1 jaar en is steeds met 1 optiejaar verlengd. De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 86.600,- (totaalbedrag resterende looptijd € 86.600,-).

In 2018 heeft CSW een nieuw contract afgesloten voor glasvezelverbindingen met een onbepaalde looptijd (minimaal 5 jaar). De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 53.600,- per jaar en is ingegaan met oplevering van de nieuwe express-route per medio juni 2019 (totaalbedrag resterende looptijd € 76.000,-).

In 2019 heeft CSW een nieuw contract afgesloten voor de meetinrichtingen elektriciteit voor de 3 vestigingen met een looptijd van 10 jaar. De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 2.550,- per jaar (totaalbedrag resterende looptijd € 17.700,-).

In 2020 heeft CSW een 10-jarig huurcontract voor het Technum afgesloten. De jaarlijkse huurvergoeding bedraagt ca € 118.600,- (totaalbedrag resterende looptijd € 899.700,-).

In 2020 heeft CSW een 5-jarig contract voor tuinonderhoud afgesloten. De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 34.900,- (totaalbedrag resterende looptijd € 69.800,-).

In 2021 heeft CSW een 4-jarig contract voor het beheer van het (W)Lan netwerk afgesloten. De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 29.500,- per jaar (totaalbedrag resterende looptijd € 49.100,-).

In 2021 heeft CSW een 4-jarig contract voor afvalverwerking afgesloten. De jaarlijkse vergoeding bedraagt ca € 14.000,- per jaar (totaalbedrag resterende looptijd € 28.000,-).

In 2022 heeft CSW een 3-jarig schoonmaakcontract afgesloten tegen een jaarlijkse vergoeding van ca. € 230.000,-. Dit contract start op 1 januari 2023 (Totaalbedrag resterende looptijd € 690.800,-).

In 2022 heeft CSW een 5-jarig leasecontract voor multifunctionals afgesloten tegen een jaarlijkse vergoeding van ca. € 19.700,-. Dit contract start op 1 januari 2023 (Totaalbedrag resterende looptijd € 98.600,-).

In 2022 heeft CSW een 3-jarig contract voor dienstverlening inzake digitale werkplekken en identity management afgesloten tegen een jaarlijkse vergoeding van ca. € 130.900,-. Dit contract start op 1 januari 2023. (Totaalbedrag resterende looptijd € 392.800,-).

Sinds de overgang van schooljaar- naar kalenderjaarbekostiging (in 2006) konden scholen een vordering op OCW van 7,5% van de personele bekostiging opnemen op de balans. Per 1 januari 2020 heeft CSW deze balanspost middels stelselwijziging laten vervallen en rechtstreeks ten laste van de algemene reserve afgeboekt. Het gaat om een bedrag van ca € 1.100.000,- dat niet meer uit de balans blijkt.

TOELICHTING OP DE AFZONDERLIJKE POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3.1 Rijksbijdragen

		2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
3.1.1 Rijksbijdragen O,C en W				
Bekostiging personeelskosten 2021	1098962-2	-	-	15.889.304
Bekostiging exploitatiekosten 2021	1099588-2	-	-	2.112.764
Basisbekostiging 2022	1187344-2	18.879.776	18.346.883	-
Overgangsbekostiging 2022	1190789-4	285.574	270.191	-
		<u>19.165.350</u>	<u>18.617.074</u>	<u>18.002.068</u>

In 2022 is de vereenvoudiging van de bekostiging ingevoerd. In 2022 is de basisbekostiging verhoogd met 3,43% op basis van de kabinetsbijdrage voor de loon- en prijsontwikkeling. Dit verklaart tevens de afwijkingen ten opzichte van de begroting.

3.1.2 Overige subsidies O,C en W

Verm. verr. collectieve uitkeringskosten 2022 resp 2021	1189910-2	187.781-	199.043-	205.336-
Subsidie studieverlof 2022	diverse	19.806	27.858	-
Subsidie zij-instroom 2022	1279309-1	-	20.000	-
Afrekening uitkeringskosten 2022 resp. 2021	POR/202211/000027	37.643	-	32.170
Verm. materieel bij uitputting zware ondersteuning Swv 22	1208464-2	864-	4.068-	-
Resultaatafhankelijke bekostiging VSV VO vast 22 resp 21	1181530-1	17.500	17.378	-
Verrekening uitkeringskosten, art 96n WVO 22 resp 21	diverse	65.650-	99.000-	78.996-
Corr. maatwerkbekostiging Nieuwkomers VO 2021	diverse	45.879	-	-
Bekostiging lesmateriaal 2020 en 2021	diverse	-	-	1.148.686
Maatwerkbekostiging nieuwkomers VO 2022 resp 2021	diverse	1.876.296	899.000	623.624
Prestatiesubsidie VSV VO variabel 2022	1288565-1	13.500	14.000	-
Res.afh. bek. VSV niet uitgeputte middelen 2021	1308090-1	3.550	-	-
Extra AB eerste opvang nieuwkomers VO 2022	1254559-1	681.062	-	-
Subsidie zij-instroom 2020	178864 en 1097436	-	-	25.950
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's ondevijs	IOP2-40304-VO	-	-	93.900
Subsidie studieverlof 2020	diverse	-	-	26.802
Aanvullende bekostiging scholen NPO VO 2022	1306717-1	825.808	260.478	-
AB lln met risico onderwijsachterstand NPO VO 22	1211291-1	144.879	84.512	-
AB lln met risico onderwijsachterstand NPO VO 22-23	1307497-1	147.236	-	-
AB beroepsgericht onderwijs NPO VO 2022	1212911-1	66.260	116.568	-
AB leerlingen in de gemengde leerweg	1213524-2	53.261	48.970	-
Strat. personeelsbeleid, begeleiding en verzuim 22 resp. 21	1049610-2	1.215.898	1.318.945	1.852.827
AB wegens bijzondere omstandigheden	1283048-1	118.902	-	-
Subsidie studieverlof 2021	diverse	35.402	35.402	25.287
Subsidie zij-instroom 2021	1164729-1	25.833	-	8.333
Resultaatafhankelijke bekostiging VSV VO variabel 2021	1184103-1	3.750	-	18.385
Resultaatafhankelijke bekostiging VSV VO vast 2021	1094556-1	-	-	17.500
Verm. materieel bij uitputting zware ondersteuning Swv 21	1120532-2	-	-	28-
Aanvullende bekostiging eindexamens VO 2022	1282186-1	43.498	-	-
Aanvullende bekostiging eindexamens VO 2021	1179410-1	-	-	117.719
Aanvullende bekostiging afgelegde herkansingen VO 2021	1241120-1	7.582	-	-
Res.afh. bek. VSV niet uitgeputte middelen 2020	1188165-1	81	-	1.339
Aanv. bek. Uitv. arbeidsmarkttoelage NPO PO en VO	AMT40304VO	35.640	-	9.108
Subsidie doorstroom vmbo-mbo	DMBO21006	15.225	-	5.775
Wettelijke rente voor verlate bekostiging 2022	1216348-1	19	-	-
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's ondevijs	IOP5-40304-VO	-	-	206.100
Str. voorkomen onnodig zittenblijven VO 2021-2023	VOZ21119	15.000	-	-
Str. voorkomen onnodig zittenblijven VO 2021-2023	VOZ21226	15.000	-	3.000
Heterogene brugklassen Perre	SHB10475	43.747	-	-
Heterogene brugklassen Toorop	SHB10086	24.494	-	-
Heterogene brugklassen Bestevaër	SHB10028	45.181	-	-
Internationalisering funderend onderwijs	IFO210024	2.039	-	7.961
Subsidie extra hulp voor de klas	diverse	-	-	267.972
Sterk Techniek Onderwijs Zeeland		152.464	160.000	105.455
Totaal overige subsidies O,C en W		<u>5.478.140</u>	<u>2.701.000</u>	<u>4.313.533</u>

In 2022 zijn meer overige subsidies O,C en W ontvangen dan begroot. De hogere Maatwerkbekostiging Nieuwkomers VO heeft met name te maken met de hogere tussentijdse instroom van Oekraïners op het ISKW, tevens valt de bekostiging voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim hoger uit dan begroot, doordat de extra middelen uit het onderwijsakkoord over de nieuwe CAO niet zijn begroot. De extra aanvullende bekostiging Nieuwkomers VO in het kader van NPO is grotendeels bestemd voor ISKW en was niet begroot. Het begrote bedrag aan bekostiging Nationaal Programma Onderwijs is het verwachte bedrag voor schooljaar 2022-2023, waarbij de inschatting was dat deze bijdrage in zijn geheel in 2022 zou worden ontvangen. De werkelijke vergoeding wordt hoger vastgesteld, maar door een wijziging in betaalritme wordt in 2022 slecht 5/12 ontvangen. De aanvullende bekostiging leerlingen met risico op onderwijsachterstanden valt, eveneens door een wijziging in betaalritme, hoger uit dan begroot. De aanvullende bekostiging wegens bijzondere omstandigheden 2022 betreft de aanvulling op de nieuwkomers-regeling VO wegens de hoge tussentijdse instroom van Oekraïense vluchtelingen en is geheel bestemd voor het ISKW en was niet begroot. Tevens is de ontvangen bekostiging voor eindexamens en extra herkansingen VO niet begroot.

3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden

Ondersteuningsbekostigingen	1.327.464	1.289.458	1.210.620
Totaal ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	<u>1.327.464</u>	<u>1.289.458</u>	<u>1.210.620</u>
Totaal rijksbijdragen	<u><u>25.970.954</u></u>	<u><u>22.607.532</u></u>	<u><u>23.526.221</u></u>

De ondersteuningsbekostigingen vanuit het Samenwerkingsverband vallen door prijsbijstellingen in 2022 hoger uit dan begroot.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
3.2.2.3 <u>Overige overheden</u>			
Bijdrage huur Technum	51.750	-	51.750
SDE+subsidies zonnepanelen	1.904	7.210	7.253
WSW-uitkering	11.290	-	13.686
	<u>64.944</u>	<u>7.210</u>	<u>72.689</u>

De bijdrage van de Gemeente Vlissingen inzake de huisvestingsvergoeding voor het Technum is niet begroot voor 2022.

3.5 Overige baten	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	44.435	36.000	34.420
3.5.2 Detachering personeel	497.001	404.182	407.983
3.5.5 Ouderbijdragen	414.088	443.962	303.432
3.5.8 Verkoop (onderwijs)materialen	23.476	2.000	4.342
3.5.10 Overige	724.824	498.748	676.459
	<u>1.703.824</u>	<u>1.384.892</u>	<u>1.426.636</u>

Er is in 2022 meer aan overige baten ontvangen dan begroot wegens hogere inkomsten uit detacheringen, verkoop uit onderwijs-materialen en overige inkomsten, terwijl de ouderbijdragen lager uitvallen dan de begroting.

De ouderbijdragen vallen lager uit dan begroot, omdat er in 2022 nog steeds bijdragen uit NPO aan de excursies / reizen zijn gedaan.

De onder "overige" opgenomen opbrengsten van projecten, o.a. diverse internationaliseringsprojecten vallen, vallen hoger uit dan begroot, evenals de cursusbijdragen van Zeeprof.

4.1	Personeelslasten	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
	Brutolonen en salarissen	14.349.211	13.121.789	13.228.914
	Sociale Lasten	1.760.527	1.656.874	1.637.986
	Pensioenpremies	2.332.490	2.206.475	2.189.610
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	<u>18.442.228</u>	<u>16.985.138</u>	<u>17.056.510</u>
	Personeel niet in loondienst	326.484	222.913	382.786
	Dotatie voorziening jubilea	71.024	13.925	61.873
	Dotatie voorziening spaarverlof	8.815	-	8.359
	Dotatie voorziening levensfasebewust personeelsbeleid	172.445	237.559	167.175
	Dotatie voorziening werkloosheidsuitkeringen	5.552	-	9.874
	Dotatie voorziening langdurig zieken	297.703	-	-
	Overige	814.258	595.850	666.104
4.1.2	Overige personele lasten	<u>1.696.281</u>	<u>1.070.247</u>	<u>1.296.171</u>
	Uitkeringen	83.544-	-	56.653-
	onttrekking voorziening spaarverlof	30.582-	13.718-	27.397-
	onttrekking voorziening levensfasebewust personeelsbeleid	29.804-	45.280-	62.826-
	onttrekking voorziening jubilea	43.037-	16.840-	32.074-
	onttrekking voorziening langdurig zieken	170.627-	22.200-	181.800-
	onttrekking voorziening werkloosheidsuitkeringen	47.674-	27.576-	55.658-
4.1.3	Af: ontvangen vergoedingen	<u>405.268-</u>	<u>125.614-</u>	<u>416.408-</u>
		<u>19.733.241</u>	<u>17.929.771</u>	<u>17.936.273</u>
		<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
	Gemiddeld totaal aantal personeelsleden in fte	<u>228,7357</u>	<u>224,2032</u>	<u>218,1066</u>

Formatie 2022: directie 9,0000 fte, O.P. 177,9450 fte, O.O.P. 41,7907 fte en schoonmaak 0,0000 fte.

Formatie 2021: directie 9,0000 fte, O.P. 167,7779 fte, O.O.P. 41,3287 fte en schoonmaak 0,0000 fte.

De lonen en salarissen zijn ten opzichte van 2021 sterk gestegen. Dit komt met name door de hogere formatieve inzet in 2022 o.a als gevolg van de inzet van extra personeel in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Tevens is in 2022 ingezet op het voorkomen van lerarentekorten op zgn tekortvakken. Tevens zijn de loonkosten gestegen als gevolg van de nieuwe CAO. De toevoegingen aan de personele voorzieningen zijn gestegen ten opzichte van 2021. Dit betreft met name de voorziening langdurig zieken. CSW is met ingang van 1 januari 2021 eigen risicodragers voor de WGA geworden. Dit betekent dat de kosten van uitkeringen op grond van deze wet volledig ten laste van CSW komen. In 2022 is een dotatie voor 3 oud-werknemers, waaraan in 2022 een uitkering op basis van de WGA is toegekend, aan de voorziening toegevoegd.

De overige personele lasten zijn ten opzichte van 2021 gestegen. Dit betreft met name de scholingskosten, reis-en verblijfskosten en de kosten van doorbetaling van WGA-uitkeringen, doordat CSW eigenrisicodragers voor de WGA is geworden.

De uitkeringen zijn in 2022 ten opzichte van 2021 gestegen, er zijn met name meer zwangerschapsuitkeringen ontvangen. De onttrekkingen aan de personele voorzieningen zijn ten opzichte van 2021 gedaald, ook hier betreft het met name de voorziening levensfasebewust personeelsbeleid.

Ook ten opzichte van de begroting zijn de lonen en salarissen gestegen. Dit komt met name door de hogere formatieve inzet met ingang van 01-08-2022 van extra personeel in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs en er is extra ingezet op het voorkomen van lerarentekorten op zgn tekortvakken. Ook vallen deze kosten door de nieuwe CAO hoger uit dan begroot.

De overige personeelskosten overstijgen de begroting. Dit komt met name door een hogere inzet van externen voor bijlessen, huiswerkclassen ed in het kader van NPO. Tevens wordt er meer aan scholing uitgegeven dan begroot, door o.a. studiereizen van docenten in het kader van internationalisering. De reis- en verblijfskosten vallen hoger uit dan begroot, doordat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van de uitruilregeling reiskosten. De dotaties aan de personele voorzieningen vielen hoger uit dan begroot, dit betreft met name de voorziening levensfasebewust personeelsbeleid en de voorziening jubilea.

De uitkeringen vallen in 2022 hoger uit dan begroot. Dit betreft de zwangerschapsuitkeringen, deze zijn in 2022 niet begroot. De vrijval van de voorziening langdurig zieke werknemers, de voorziening jubilea, de voorziening spaarverlof en de voorziening werkloosheidsuitkeringen vallen hoger uit dan begroot.

4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Gebouwen	163.948	174.692	164.116
Inventaris en apparatuur	321.144	315.819	332.671
Overige materiële vaste activa	32.711	46.110	39.516
	<u>517.803</u>	<u>536.621</u>	<u>536.303</u>

De afschrijvingen op overige materiële vaste activa betreffen de afschrijvingen op de voorraad leenboeken. Als gevolg van de verdere invoering van digitale lesmethoden dalen de investeringen in leenboeken en derhalve ook de afschrijvingen.

4.3 Huisvestingslasten	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
4.3.1 Huur	288.001	258.250	238.420
4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie	280.488	159.000	178.141
4.3.4 Energie en water	230.501	239.897	228.148
4.3.5 Schoonmaakkosten	233.762	248.650	232.201
4.3.6 Heffingen	17.256	18.663	17.213
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	61.831	45.112	43.747
	<u>1.111.839</u>	<u>969.572</u>	<u>937.870</u>

De huren zijn in 2022 ten opzichte van 2021 gestegen, doordat op de huur van het Technum voor schooljaar 2020-2021 nog een korting werd gegeven.

Met ingang van 2019 wordt het groot onderhoud aan de lokalenflat van CSW van de Perre en de locatie CSW Toorop niet meer voorzien, maar wordt alleen het noodzakelijke onderhoud gepland in verband met toekomstige (ver)nieuwbouw. Dit "pappen en nathouden" begint te knellen. Op beide vestigingen heeft onderhoud aan het riool plaatsgevonden, zijn radiatoren rot en vervangen.

Door een inkoopcollectief waren al vóór de grote prijsstijgingen delen van het volume voor 2022 tot en met 2025 ingekocht. Daardoor blijft de prijsstijging zeer beperkt ten opzichte van de marktprijzen die snel stegen in 2022.

4.4 Overige lasten	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
4.4.1 <u>Administratie- en beheerslasten</u>			
Automatiseringskosten	451.943	481.124	466.074
Administratie en beheer	399.704	331.525	347.348
Controlekosten jaarrekening	53.714	30.000	41.742
	<u>905.361</u>	<u>842.649</u>	<u>855.164</u>

De kosten van administratie en beheer zijn ten opzichte van 2021 gestegen door de advieskosten van externen en de pr- en communicatiekosten.

De automatiseringskosten vallen lager uit dan begroot, er was rekening gehouden met eventuele migratiekosten die gemaakt zouden worden bij een overgang naar een nieuwe aanbieder van ICT-diensten. De uitkomst van een aanbestedingsprocedure was da CSW bij dezelfde ICT-aanbieder kon blijven.

De kosten van administratie en beheer vallen tevens hoger uit dan begroot, door extra advieskosten van externen en er is meer aan pr- en communicatie uitgegeven dan er was begroot.

De controlekosten jaarrekening in 2022 en 2021 betreffen honoraria inzake controle van de jaarrekening 2022 resp. 2021.

4.4.2 <u>Inventaris en apparatuur</u>	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Inventariskosten	56.956	36.700	38.615
	<u>56.956</u>	<u>36.700</u>	<u>38.615</u>

De hogere kosten ban inventaris en apparatuur betreffen de eenmalige aanschaf van CO2-airmonitoren die niet begroot was.

4.4.3	<u>Leer- en hulpmiddelen</u>			
	Niet methodegebonden licentiekosten	46.792	45.727	35.932
	Vakbudgetten	164.772	185.757	155.764
	Overige exploitatiekosten	453.736	330.387	293.508
	Boekenfonds/leermiddelen	755.569	617.100	726.976
		<u>1.420.869</u>	<u>1.178.971</u>	<u>1.212.180</u>

De kosten van leer- en hulpmiddelen vallen hoger uit dan in 2021. Dit betreft onder andere de kosten van vakbudgetten en onderwijskundige projecten en leerlingbegeleiding, waaraan weer meer kon worden uitgegeven, na jaren van maatregelen tegen het Covid-19 virus.

De kosten van leermiddelen zijn in 2022 ten opzichte van 2021 toegenomen. Dit heeft te maken met de verdere invoering van methoden die gebruik maken van blended learning (combinatie van folio en digitaal lesmateriaal).

De kosten van leer- en hulpmiddelen vallen hoger uit dan begroot. Er is aan niet methodegebonden licentiekosten meer uitgegeven dan begroot en de uitgaven aan vakbudgetten blijven nog steeds achter op de begroting. De kosten van cursussen Zeeproof overschrijden de begroting. De kosten van leermiddelen zijn echter sterk gestegen ten opzichte van de begroting wegens de verdere invoering van methodes die gebruik maken van blended learning.

4.4.5	<u>Overige</u>			
	Kosten ten laste van ouderbijdragen	542.748	464.417	323.197
	Bijdrage St. ISK Walcheren	3.638.287	1.690.123	1.006.686
	Kosten uitbesteding leerlingen	72.642	119.100	66.169
	Overige	47.621	13.154	24.358
		<u>4.301.298</u>	<u>2.286.794</u>	<u>1.420.410</u>

De kosten ten laste van ouderbijdragen zijn in 2022 ten opzichte van 2021 toegenomen, ondanks de genomen maatregelen tegen het Covid-19 virus zijn in 2022 weer meer excursies en schoolreizen georganiseerd dan in 2021 mogelijk was.

De bijdrage aan ISK Walcheren is gestegen ten opzichte van 2021, door een stijging van het aantal ingeschreven leerlingen: in 2022 124 en in 2021 63. Tevens werden hogere vergoedingen inzake maarwerkbekostiging nieuwkomers VO, extra aanvullende bekostiging Nieuwkomers VO en de bekostiging in verband met bijzondere omstandigheden (Oekraïeners) doorbetaald.

De kosten ten laste van ouderbijdragen zijn in 2022 ten opzichte van de begroting gestegen. Als gevolg van de afgenomen maatregelen tegen het Covid-19 virus hebben er zelfs extra activiteiten plaatsgevonden.

De bijdrage aan ISK Walcheren is gestegen ten opzichte van de begroting, dit komt met name door de hogere maatwerkbekostiging Nieuwkomers hoger uit dan begroot. Tevens vallen de door te betalen bijdragen door prijscompensatie hoger uit en zijn verschillende door te betalen vergoedingen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs niet begroot.

Totaal overige lasten	<u>6.684.484</u>	<u>4.345.114</u>	<u>3.526.369</u>
-----------------------	------------------	------------------	------------------

6 Financiële baten en lasten	<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
	€	€	€
6.1 <u>Financiële baten</u>			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	26.222	25	4.005-
	<u>26.222</u>	<u>25</u>	<u>4.005-</u>
6.2 <u>Financiële lasten</u>			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke kosten	6.711	4.000	7.917
	<u>6.711</u>	<u>4.000</u>	<u>7.917</u>

In 2021 is door banken een negatieve rente gerekend voor spaartegoeden boven de€ 100.000,-. Hierdoor is in 2021 een negatief bedrag aan depositorente verantwoord. Om de gevolgen van negatieve rente tegen te gaan, is CSW in 2021 gebruik gaan maken van schatkistbankieren. Er wordt door het Ministerie van Financiën met ingang van het 3e kwartaal weer rente vergoed over de tegoeden op schatkistbankieren. Deze opbrengsten waren voor 2022 niet voorzien.

Model E

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2021 EUR	Resultaat 2021 EUR	Baten 2021 Eur	Art 2:403	Deelname %	Consolidatie
Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren	Stichting	Middelburg	Overige (4)	-181.629	436.356	7.427.815	Nee	33,33%	Nee
Stichting ISK Walcheren	Stichting	Middelburg	Overige (4)	212.394	-40.001	1.783.419	Nee	50,00%	Nee

Naam	Omschrijving doelstelling	Samenstelling van bestuur en directie
Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren	Het organiseren van zoveel mogelijk ondersteuning binnen de reguliere VO-scholen. Niettemin zal een groep leerlingen altijd aangewezen blijven op onderwijs in speciale voorzieningen. Het verstrekken van onderwijs van hoge kwaliteit, met voor alle leerlingen een bij hun mogelijkheden passende onderwijssteuning.	Bestuur: Voorzitter: Dhr. F. Neefs, Mondia Scholengroep. Vice-voorzitter: Dhr. T. Hut, Stichting Ozeo Penningmeester: Mevr M.J. Vader, CSW
Stichting ISK Walcheren	Het verstrekken van onderwijs aan asielzoekers en niet-Nederlandstaligen, die als leerling staan ingeschreven aan één van de deelnemende scholen, met als oogmerk de instroom in het reguliere onderwijs, danwel opname in de Nederlandse samenleving voor te bereiden. Het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn	Bestuur: Voorzitter: Mevr. M.J. Vader, CSW Penningmeester: Dhr. F. Neefs, Mondia Scholengroep

CSW heeft met de Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren een niet marktconforme overeenkomst gesloten tot een uitgestelde betaling. De overeenkomst is bedoeld om te voorzien in een oplossing van het liquiteitsprobleem van Stichting PVOW. CSW heeft een uitgestelde betaling ten bedrage van maximaal € 397.237,- toegestaan aan Stichting PVOW. Over de uitgestelde betaling wordt géén rente verrekend. Het totaalbedrag van de uitgestelde betaling dient uiterlijk 1 januari 2023 door Stichting PVOW te zijn voldaan.

MODEL G Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidieverplichtingen geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie zij-instroom 2020	1078864-1	15-4-2020	Ja
Subsidie zij-instroom 2021	1164729-1 116639992	20-8-2021	Ja
Subsidie zij-instroom 2021	1164729-1 116639999	20-8-2021	Nee
Subsidie zij-instroom 2022	1279309-1	22-8-2022	Nee
Subsidie studieverlof 2021	1164995-1	20-08-2021	Ja
Subsidie studieverlof 2022	1278151-1	22-08-2022	Nee
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven VO 2021-2023	VOZ21226	09-06-2021	Ja
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven VO 2021-2023	VOZ21119	21-05-2021	Ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO210024	09-03-2021	Ja
Heterogene brugklassen Perre	SHB10475	08-02-2022	Nee
Heterogene brugklassen Toorop	SHB10086	08-02-2022	Nee
Heterogene brugklassen Bestevaër	SHB10028	08-02-2022	Nee

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

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Geen									
Totaal			-	-	-	-	-	-	-

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

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Geen									
Totaal			-	-	-	-	-	-	-

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na de balansdatum geen omstandigheden voorgedaan met belangrijke financiële gevolgen die niet in de jaarrekening zijn verwerkt, of andere gebeurtenissen die een dermate grote invloed hebben dat ze hier zouden moeten worden genoemd.

Vermelding inzake WNT

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren van toepassing zijnde regelgeving: Regeling normering topinkomens OCW-sectoren. Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren is € 163.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

Complexiteitspunten

Complexiteitspunten totale baten	4
Complexiteitspunten aantal leerlingen, deelnemers of studenten	2
Complexiteitspunten aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	9
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 168.000
Afwijkende bezoldigingsklasse	n.v.t.

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

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	F.C. van der Knaap	M.J. Vader
Functiegegevens	directeur-bestuurder	directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/07	01/08 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	1,0000
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 83.216,73	€ 49.978,86
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.128,85	€ 9.382,05
<i>Subtotaal</i>	€ 96.345,58	€ 59.360,91
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 97.578,08	€ 70.421,92
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 96.345,58	€ 59.360,91
Het bedrag van de overschrijding en de 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		
bedragen x € 1	F.C. van der Knaap	M.J. Vader
Functiegegevens	directeur-bestuurder	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	n.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	n.v.t.
Dienstbetrekking?	ja	n.v.t.
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 132.238	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.970	n.v.t.
<i>Subtotaal</i>	€ 154.208	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 163.000	n.v.t.
Bezoldiging	€ 154.208	n.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022							
bedragen x € 1	A.W. Smit	J.S. de Regt	L.K. Kleinepier	A.G.C. de Fouw	H. Meijer	C.K. Wouters	
Funcctiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/02 - 31-12	
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.200,00	€ 16.800,00	€ 16.800,00	€ 16.800,00	€ 16.600,00	€ 15.373,15	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Bezoldiging	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	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.	n.v.t.	n.v.t.	
Gegevens 2021							
bedragen x € 1	A.W. Smit	J.S. de Regt	L.K. Kleinepier	A.G.C. de Fouw	H. Meijer	C.K. Wouters	G. Kunnen
Funcctiegegevens	voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	01/01 - 31-12	n.v.t.	01/01 - 31-12
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 1.500	€ -	n.v.t.	€ 1.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.450	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300	n.v.t.	€ 16.300

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Naam	WNT-Instelling	Datum aanvang dienstbetrekking	Totale bezoldiging WNT-Instelling
F.C. van der Knaap MME	Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren	1-1-2022	€ -
M.J. Vader MSc MA MEd	Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren	1-8-2022	€ -

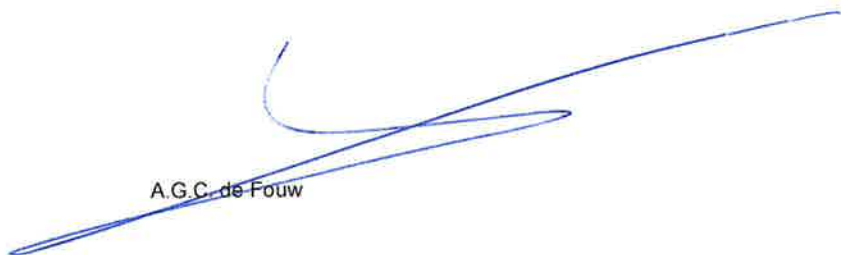
Ondertekening door bestuurder en toezichhouders

Vastgesteld door:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M.J. Vader', written over a horizontal line.

M.J. Vader MSc MA MEd
directeur bestuurder

Namens de Raad van Toezicht,

A long, sweeping handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A.G.C. de Fouw', written over a horizontal line.

A.G.C. de Fouw

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L.K. Kleinepier', written over a horizontal line.

L.K. Kleinepier

Middelburg, 21 juni 2023

Overige gegevens

Controleverklaring

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de directeur-bestuurder en de raad van toezicht van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren

A. VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren 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.
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 voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren 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.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controle-aanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de stichting en haar omgeving, de componenten van het interne-beheerssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop de directeur-bestuurder inspeelt op fraude risico's en het interne-beheersingssysteem monitort, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de gedragscode, klokkenluidersregeling, klachtenregeling en klachtenregistratie. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico is als volgt:

- Het in de controlestandaarden veronderstelde risico met betrekking tot het doorbreken van interne-beheersingsmaatregelen door de directeur-bestuurder is door ons als volgt gedefinieerd: De directeur-bestuurder bevindt zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze overzichten op te stellen door interne-beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.

De door ons uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- Een evaluatie van de opzet en implementatie van de relevante interne-beheersingsmaatregelen om het risico te beperken.
- In onze controle hebben wij een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.
- Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij de directeur-bestuurder en het management. Wij hebben tevens aanvullende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het toetsen van journaalboekingen met behulp van data-analyse, het beoordelen van schattingen op tendenties en de onderbouwing van de tijdens het opstellen van de financiële overzichten aangebrachte aanpassingen.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op de stichting door inlichtingen in te winnen bij de directeur-bestuurder en de raad van toezicht en het lezen van notulen en het raadplegen van branche-informatie.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen: EU aanbestedingsregelgeving, regelgeving voor financiële verslaggeving, als vastgelegd in Titel 9 van Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten.

Daarnaast is Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Gezien de aard van de activiteiten van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren en de complexiteit van Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme en de Algemene Verordening Gegevensbescherming bestaat het risico dat niet wordt voldaan aan de vereisten van deze wet- en regelgeving.

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een stichting, voor de mogelijkheid van een stichting om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang (bijv. het naleven van de voorwaarden van een vergunning voor het uitvoeren van een activiteit, of het naleven van regelgeving betreffende het milieu); niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten. Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot besprekingen met de directeur-bestuurder en de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens) van niet-naleving van wet- en regelgeving.

Tenslotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoedens van niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

Controle-aanpak continuïteit

De directeur-bestuurder heeft de jaarrekening opgemaakt uitgaande van de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden voor de periode van twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening. Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van de directeur-bestuurder te evalueren omvatten onder andere.

- Overwegen of de continuïteitsbeoordeling van de directeur-bestuurder alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben verkregen door het overwegen van financiële, operationele en andere omstandigheden en het bevragen van de directeur-bestuurder over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten. Wij hebben hierbij onder andere aandacht besteed aan de solvabiliteitspositie en liquiditeit van de stichting.
- Nagaan of de directeur-bestuurder gebeurtenissen of omstandigheden heeft geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de stichting om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).
- Evalueren van de meerjarenbegroting 2023 – 2027 en evalueren van de tussentijdse cijfers per juni 2023 en vaststellen of hieruit indicaties blijken dat de continuïteit niet kan worden gehandhaafd.
- Inwinnen van inlichtingen bij de directeur-bestuurder over de kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directeur-bestuurder verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van de directeur-bestuurder over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling 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 DE JAARREKENING OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De bijlagen
- De overige gegevens

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.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de 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 de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder 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 Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder 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 de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling 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 fouten of fraude 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 de directeur-bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met en 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.

Middelburg, 28 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. M.P. Robijns RA

Bijlagen

Bijlage 1

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Bevoegd gezag nummer: 40304

Statutaire naam : Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren

Juridische vorm: Stichting

KvK nummer: 40311143

Webadres: www.cswalcheren.nl

Sector: Voortgezet Onderwijs

Statutair adres: Grifioenstraat 17

Postcode/plaats: 4334 BK Middelburg

Postadres: Postbus 541

Postcode/plaats: 4330 AM Middelburg

Telefoon: 0118-652100

Fax: 0118-652109

E-mail: info@cswalcheren.nl

Contactpersoon: M.J. Vader MSc MA MEd

Telefoon: 0118-652100

Fax: 0118-652109

Brinnummer: 03XS

Naam: Christelijke Scholengemeenschap Walcheren

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg

Bijlage 2: Exploitatieoverzicht CSW Structuurgroepen 2022

	<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
	€	€	€
3 BATEN			
3.1 Rijksbijdragen	362.761	216.552	242.090
3.5 Overige baten	<u>273.871</u>	<u>529.231</u>	<u>428.966</u>
Totaal baten	636.632	745.783	671.056
4 LASTEN			
4.1 Personeelslasten	526.959	530.336	545.359
4.2 Afschrijvingen	19.466	25.880	19.002
4.3 Huisvestingslasten	13.500	15.018	12.668
4.4 Overige lasten	<u>25.278</u>	<u>117.995</u>	<u>24.319</u>
Totaal lasten	<u>585.203</u>	<u>689.229</u>	<u>601.348</u>
Saldo baten en lasten	51.429	56.554	69.708
6.1 Financiële baten	3	-	9
6.2 Financiële lasten	<u>156</u>	<u>500</u>	<u>242</u>
6 Saldo financiële baten en lasten	153-	500-	233-
Resultaat	<u><u>51.276</u></u>	<u><u>56.054</u></u>	<u><u>69.475</u></u>

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op Walcheren te Middelburg

Bijlage 3: Exploitatieoverzicht CSW ViaBit 2022

	<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
	€	€	€
3 BATEN			
3.1 Rijksbijdragen	6.070	5.143	2.143
3.5 Overige baten	<u>150.778</u>	<u>80.000</u>	<u>104.213</u>
Totaal baten	156.848	85.143	106.356
4 LASTEN			
4.1 Personeelslasten	37.377	33.308	29.731
4.2 Afschrijvingen	-	-	-
4.3 Huisvestingslasten	8.920	6.000	4.550
4.4 Overige lasten	<u>34.116</u>	<u>38.254</u>	<u>24.849</u>
Totaal lasten	<u>80.413</u>	<u>77.562</u>	<u>59.130</u>
Saldo baten en lasten	<u><u>76.435</u></u>	<u><u>7.581</u></u>	<u><u>47.226</u></u>

NPO Interventies schooljaar 2022-2023					
Interventie	Reguliere formatie	NPO-subsidie	Menukaart-code	Overige subsidie	Gerealiseerd?
BESTEVAER					
Inzet van bijlessen n.a.v. onderwijsbehoeften (flexibel)			A, B		✓
Gepersonaliseerd leren (GPL) versterken en uitbreiden. Scholing voor een nieuwe groep docenten op GPL			B, D		✓
Heterogene klassen in klas 1+2			B, D		✓
Extra coach-uren voor begeleiding van een leerling (op het proces).			B, D		✓
Verlengde schooldag			B, D		✓
Huiswerkklas			B, D		✓
Inzet van onderwijsassistenten voor bijv. het creëren van kleinere groepen, intensievere instructie etc.			E		✓
Organiseren sport- en cultuuractiviteiten			C		✓
Samenwerking met buurtteams, ontbijt/lunch op school			C, F		✓
SOVA en FRT-trainingen binnen de school: - Scholing van docenten waar nodig - Aanbod inrichten - Meenemen in leerlingbesprekingen - SOVA en FRT-trainingen binnen de school plannen en uitvoeren			C		-/+
Opzetten en uitvoeren stageplan leerjaar 1 t/m 4			B		-/+
Versterking executieve vaardigheden: -Docenten scholen in het aanleren van executieve vaardigheden. -Externe experts inzetten voor begeleiding aan leerlingen. -Methode om executieve vaardigheden aan te leren aanschaffen + implementeren.			B,D		-/+
Extra inzet in apptus (ondersteunings-lokaal)			C		✓
TOOROP					
Bijlessen vanuit klas X Extra formatie klas X Extra formatie vanuit vakdocenten/sectie Extra taken op de jaartaak bij docenten.	x		B		✓
Intensievere begeleiding en instructie van leerlingen door; - Verkleining van de groepsgrootte tijdens praktische keuzevakken. - Inzet van onderwijsassistenten.	x		B, E		✓

Vergroten sociale en culturele ontwikkeling door;	x		C		✓
- Organiseren van workshops					
- Excursies					
- Buitenschoolse activiteiten					
- Open atelier					
Sportactiviteiten			C		✓
Kennismakingslessen bij verenigingen					✓
Structuurgroepen; ontwikkeling gedragskaart en rubric met gedragsdoelen					-/+
Het schoolplein wordt uitdagender en groener ingericht.			C		-/+
Effectiviteit inhaallessen vergroten;	x		B		-/+
- De begeleiding is gericht op vakinhoud en executieve functies					
- Extra begeleiding (frequentie verhogen)					
- Externe begeleiding					
- Onderzoek naar leerlingbehoefte aan huiswerkbegeleiding op school in leerjaar 3 en 4.					
Professionalisering en uitbreiding leerlingbegeleiding;	x		C		-/+
- Leerlingen begeleiden volgens de nieuwe opzet leerlingbegeleiding					
- Creëren begeleidingsruimte					
- Werkgroep Sociaal Emotioneel Leren (SEL); creëren en borgen van een positief leerklimaat					
- Scholing van teamleden					
VAN DE PERRE					
Minder lessen voor leerlingen met goede cijfers.			B,C		-/+
Klassenverkleining			E		X
STER-uren / Bijles (op maat)			B,C		✓
Inventarisatie voorkeur keuzevakken van leerlingen.			B,C		✓
Verlengde lesdag			B,C		✓
Organiseren intro-activiteiten in alle leerjaren.			C		✓
Activiteiten vanuit Schim			C		✓
Binnenlandse reizen havo 5 en vwo 6, havo 4 en vwo 5 in het voorjaar, mavo 3 en mavo 4			C		✓
Vergroten welbevinden;			C		✓
- Samen (les)activiteiten ondernemen.					
- Extra aanbod bieden; bv filosofie, dans, mindfulness.					
- excursies					
Aantrekkelijk maken schoolplein			C		X
Registraties in SOM bijhouden	Beschikbare mentortijd; opgenomen in de formatie		F		-/+
Mentortraining	Beschikbare mentortijd;				✓

	opgenomen in de formatie			
Driehoeksgesprekken min. 2x per jaar.	Beschikbare mentortijd; opgenomen in de formatie		C	-/+
Het verzuim in beeld & contact houden met leerlingen die thuis zitten.	Beschikbare mentortijd; opgenomen in de formatie		B	✓
Elke periode een mentorgesprek voor elke leerling.	Beschikbare mentortijd; opgenomen in de formatie		C	-/+
Training executieve vaardigheden voor mentoren.			E	-/+
Training executieve vaardigheden of een andere noodzakelijke training voor leerlingen die dat nodig hebben.	x		B/C	✓
Voortzetten reguliere cyclus; om de 10 weken worden de resultaten bekeken en interventies bepaald.				
Cito screening en aanpassen van indeling Ster uren			B/C	✓
Studiecoachlessen	x		E	✓
Differentiatie op min. 2 niveaus.			B	-/+
Project 'Heterogene brugklassen'; verkenning van heterogene brugklassen.			B	-/+
Taalassistenten bij Frans en Duits			B	X
Interventies voor Wiskunde, Nederlands en Engels op basis van de bevindingen van de mentoren en de CITO uitslag voor leerjaar 1 en 2 havo/vwo.	-		B	-/+
Verkenning van een LOB-traject op maat.	-		B	✓
Examentraining			B/C	✓
Begeleiding op afroep bij het leren leren			B/C	✓
Eigenaarschap van de leerling bij het leerproces:				-/+
- Werkgroep zelfstandigheid leerlingen			D	
- Start en doorontwikkeling HavoP			A	
Leren plannen (havo)	x		B/D	-/+

