

JAARVERSLAG

2020



Inhoudsopgave

Wij zijn RSG	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Organisatie	6
1.2 Profiel	11
1.3 Dialoog	15
2. Verantwoording beleid	19
2.1 Onderwijs & kwaliteit	20
2.2 Personeel & professionalisering	26
2.3 Duurzaamheid	29
2.4 Huisvesting en facilitair	29
2.5 Inrichting ICT	30
2.6 Financieel beleid	31
2.7 Risico's en risicobeheersing	33
3. Verantwoording financiën	35
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
3.2 Staat van baten en lasten en balans	38
3.3 Financiële positie	42
4. Jaarrekening	45
Bijlage 1 Aanwending gemeentelijke subsidie huisvesting Harderwijk	63
Bijlage 2 Verslag Raad van Toezicht	64
Bijlage 3 Verslag Medezeggenschapsraad	68

Wij zijn RSG

2020 was voor iedereen een uitzonderlijk jaar. RSG Slingerbos | Levant vormt daar geen uitzondering op. Meer dan ooit hebben we moeten schakelen. Tussen thuisonderwijs en weer naar school. En op de valreep toch weer naar les vanuit huis. We bedanken alle betrokkenen. Al die ouders, medewerkers en natuurlijk de leerlingen zelf die keihard gewerkt hebben. Samen hebben we toch door kunnen draaien.

In dit jaarverslag lichten we onze onderwijskundige en bedrijfsmatige keuzes toe. We laten zien waar de beschikbare middelen op zijn ingezet. We hebben veel extra maatregelen moeten nemen ter verbetering van ons onderwijs. Die maatregelen hebben uiteraard financiële gevolgen. We zijn dan ook trots dat we financieel in control zijn gebleven. Daardoor houden we ruimte om te investeren in onderwijs, medewerkers en gebouwen.

In 2020 kregen we inspectiebezoek. Het vierjaarlijks 'onderzoek bestuur' werd gehouden. Het bestuur en de onderliggende scholen zijn op tal van aspecten doorgelicht. We zijn zeer tevreden met de voldoende die we kregen. Bestuurlijk handelen, de kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg zijn op orde. Daarnaast geeft het rapport richting om te verbeteren. Want onderwijs is nooit af.

Aurora OnderwijsGroep bestaat uit drie openbare schoolbesturen. Stichting Proo, RSG N.O.-Veluwe en wij als RSG Slingerbos | Levant. Onze gezamenlijke ambitie is om steeds inniger en op meer gebieden samen te werken. In 2020 zijn we gestart om de bedrijfsvoeringen af te stemmen en te optimaliseren. Dit jaar gaan we het omzetten naar de praktijk. Het uiteindelijke doel van de samenwerking is: nog beter onderwijs voor iedere leerling. Want daar gaat het uiteindelijk om. Openbaar onderwijs verstevigen. Met doorlopende leerlijnen van primair naar voortgezet onderwijs bijvoorbeeld.

Wij bereiden leerlingen zo goed mogelijk voor op het vervolgonderwijs. We geven ze bagage mee voor een kansrijke toekomst. Al onze medewerkers zetten zich elke dag in voor de ontwikkeling en groei van iedere leerling. Dat betekent: aansluiten bij de leerbehoefte van ieder individu. En telkens keuzes maken in de aanpak en organisatie van het leren. Continu de vraag stellen 'wat heeft iemand nodig om tot leren te komen'? Geen leerling is namelijk hetzelfde. Eigentijds onderwijs vraagt keuzevrijheid, flexibiliteit en differentiatie. Ons onderwijs ontwikkelt in deze richting mee.

Aan de hand van een helder onderwijskundig beleid zetten we onze middelen in. Zo besteden we altijd doelgericht en met een samenhangende visie. We verantwoorden onze onderwijskundige en financiële keuzes op meerdere manieren. Dus niet alleen door dit jaarverslag. We zijn continu in gesprek met ouders, leerlingen en externe partners. Zo blijven we kritisch reflecteren op ons eigen beleid.

We gaan ervan uit dat u meer inzicht krijgt in onze doelen en ambities. Maar ook in de resultaten en de verantwoording daarvan. Het kan altijd zijn dat u op- of aanmerkingen heeft. Neem dan gerust contact met ons op door te mailen naar: cvb@auroraonderwijsgroep.nl.

Nunspeet, maart 2021

H.A. (Inge) Vaatstra
D.H. (Daan) van de Voort

College van Bestuur Aurora OnderwijsGroep

1. Over RSG

In dit hoofdstuk staat veel belangrijke informatie over RSG. Waar staan we nou eigenlijk voor? En hoe ziet onze organisatie er precies uit? Belangrijke thema's als medezeggenschap, samenwerkingsverbanden en communicatie komen aan de orde. En niet te vergeten: onze visie op onderwijs.

11 Organisatie

Contactgegevens

Schoolbestuur

Aurora OnderwijsGroep
Eispeterweg 22a
8071 PA Nunspeet
0341 – 466 399
cvb@auroraonderwijsgroep.nl
<https://auroraonderwijsgroep.nl/>

Organisatie

Stichting RSG Slingerbos | Levant
bestuursnr. 13739
Eisenhowerlaan 59
3844 AS Harderwijk
0341 – 414 484
info@rsgslingerboslevant.nl
<https://rsgslingerboslevant.nl/>

Overzicht scholen

Hoofdvestiging

RSG Slingerbos
Eisenhowerlaan 59
3844 AS Harderwijk
0341 – 414 484
<https://rsgslingerboslevant.nl/>

<https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/harderwijk/534/rsg-slingerbos/>



Nevenvestiging

RSG Levant
Horsterweg 192
3891 EV Zeewolde
036 - 52 18 170
<https://rsgslingerboslevant.nl/>

<https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/zeewolde/535/rsg-levant/>



Juridische en organisatiestructuur

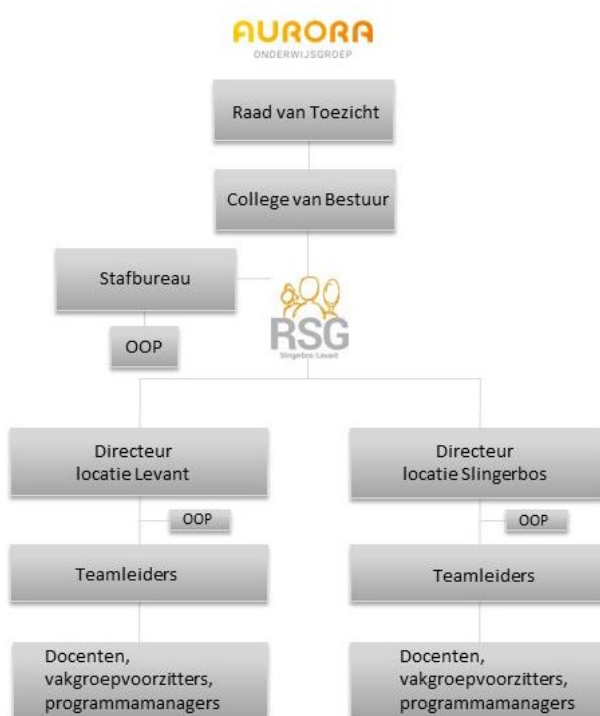
Het bevoegd gezag van Stichting RSG Slingerbos | Levant is sinds 1 april 2019 ondergebracht in Stichting Aurora OnderwijsGroep (holdingstichting). Aurora is statutair gevestigd in de gemeente Nunspeet en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 74466410.

Aurora is opgericht om het openbaar onderwijs op de Noord-Veluwe te versterken. De drie openbare schoolbesturen van de Stichtingen RSG Slingerbos | Levant (KvK: 08081581), Proo (KvK: 08111837) en RSG N.O.-Veluwe (KvK: 08226403) zijn ondergebracht in de holdingstichting Aurora OnderwijsGroep. De drie afzonderlijke onderwijsbesturen (stichtingen) blijven autonoom.

In de statuten van de deelnemende stichtingen staat dat het bestuur uit één bestuurder bestaat. Dat is de holding Stichting Aurora OnderwijsGroep. Binnen Aurora is een Raad van Toezicht (RvT) ingesteld. Intern toezicht is daardoor bij Aurora (de holdingstichting) belegd. Dit betekent dat de afzonderlijke stichtingen geen toezichthoudende organen meer hebben.

Het College van Bestuur (CvB) van Aurora stuurt de drie stichtingen aan. Het CvB functioneert als de enige statutair bestuurder van de drie stichtingen. Aurora OnderwijsGroep voert een eigen administratie, maar daar gaat geen geld in om. Bestuur en toezicht worden naar rato verdeeld over de drie stichtingen.

Organisatiestructuur RSG Slingerbos | Levant



*OOP staat voor 'onderwijs ondersteunend personeel'

Governance Code

Het voortgezet onderwijs kent een code voor *good governance*. De 'Code Goed Onderwijsbestuur VO' garandeert een goede bestuurscultuur. Het gaat dan over de wijze waarop de leden van de VO-raad invulling willen geven aan het bestuur van hun instellingen.

Als lid van de VO-raad conformeren wij ons aan deze code. Wij zien het als een aanvulling op de geldende wet- en regelgeving voor het voortgezet onderwijs. De code vormt de basis voor goed bestuur. En dat leidt weer tot verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Onderdelen van de code zijn 'transparantie' en 'openheid'. Om daaraan te voldoen hebben wij het jaarverslag, de klachten- en klokkenluidersregeling en verschillende statuten op de site van de stichting gezet.

Door de bestuurlijke samenwerking per 1 april 2019 zijn de statuten van Stichting regionale scholengemeenschap (RSG) gewijzigd. Dat geldt ook voor het managementstatuut. Het bestuursreglement is in de transitiefase (die is verlengd tot 2022) aangepast en door de RvT in de vergadering van 5 oktober 2020 vastgesteld. In 2021 ronden we de ontwikkeling van het professioneel statuut af.

[Bekijk hier de code Goed bestuur VO](#)



Funcitiescheiding

Het schoolbestuur van RSG Slingerbos | Levant geeft de scheiding tussen bestuur en toezicht vorm door het two-tier model toe te passen. De functies van bestuur en intern toezicht zijn in aparte organen georganiseerd. De Raad van Toezicht (RvT) heeft een toezichthoudende taak ten opzichte van het CvB. Het CvB wordt in 2020 gevormd door:

Bestuur

Samenstelling College van Bestuur Aurora OnderwijsGroep

H.A. (Inge) Vaatstra | Voorzitter College van Bestuur

Nevenfuncties: *Geen*

B.J.R. (Berend) Redder | Lid College van Bestuur (t/m 31-09-2020)

Nevenfuncties: *Voorzitter Stichting Vrienden van Het Hospice in Dalfsen;
Hoofd van Dienst Theater de Stoomfabriek*

R.D. (Ron) Dorreboom | Lid College van Bestuur (t/m 31-05-2020)

Nevenfuncties: *Geen*

D.H. (Daan) van de Voort | Lid College van Bestuur (vanaf 01-12-2020)

Nevenfuncties: *Geen*

Intern toezichtsorgaan

Samenstelling van het intern toezichtsorgaan van Aurora OnderwijsGroep

F.W. (Frida) Hengeveld | Voorzitter RvT

Lid remuneratie- en onderwijskwaliteitscommissie

H.A. (Hein) van der Velde | Vice Voorzitter RvT

Lid remuneratie- en organisatiecommissie

A. (Aiske) van Aalsum-Jongen | Lid RvT

Voorzitter auditcommissie

F.G.A.M. (Frans) Berntsen | Lid RvT

Lid remuneratie- en auditcommissie

E.L.M. (Eduard) de Bruijn | Lid RvT

W.H. (Wil) Ellenbroek | Lid RvT
Lid onderwijskwaliteitscommissie

H.A. (Henk) Jansen | Lid RvT
Lid organisatiecommissie

Hierin vindt u ook alle betaalde functies en (on)betaalde nevenfuncties van de leden terug.

De dagelijkse leiding van de twee locaties van RSG Slingerbos | Levant is ondergebracht bij de directie. In de loop van 2019 is de samenstelling van het directieteam gewijzigd. Het directieteam bestond uit drie leden:

- Na het vertrek van de heer E. de Vries per 1 september 2020, hebben we besloten de directievoering bij twee directeuren onder te brengen:

- Per 1 augustus 2019 is de heer R. Brink benoemd als directeur van RSG Levant. Hij volgt daar mevrouw Leeuwenburgh op. De heer Brink en de heer Veenenbos zijn verantwoordelijk voor de gehele directievoering van RSG Slingerbos | Levant. Naast de dagelijkse leiding van de locaties, hebben zij de verantwoording over het onderwijskundig beleid van RSG.

De afdelingen brugklas, mavo, havo en vwo zijn opgesplitst in kleinere docententeams. Deze teams worden aangestuurd door teamleiders. Samen met de directie vormen zij het managementteam. Leerlingcoördinatoren werken als schakels tussen de teamleiders en mentoren.

Het College van Bestuur stuurt de scholen aan op gebied van financiën, HR, ICT, kwaliteitszorg en facilitaire dienstverlening. Ondersteuning van de directeuren is centraal geregeld en vindt grotendeels op de scholen zelf plaats.

Medezeggenschapsraad

RSG Slingerbos | Levant heeft een medezeggenschapsraad (MR). Daarin zijn personeel, ouders en leerlingen vertegenwoordigd. Zo kunnen alle betrokkenen meepraten over het beleid van de school. De directie is gesprekspartner van de MR. Met de oprichting van Aurora heeft het CvB een aantal zaken gemandateerd naar de directie. Dit staat beschreven in het MR- en managementstatuut. RSG heeft een leerlingenraad op beide locaties. De raad overlegt met de directie of MR over thema's waar leerlingen mee te maken hebben.

Artikel 20 van het MR-reglement schrijft voor dat de medezeggenschapsraad aan alle betrokkenen verslag doet van zijn werkzaamheden. Het MR-verslag van 2020 is opgenomen als 'bijlage 3' van dit verslag.

Boven Bestuurlijke Medezeggenschapsraad

Aurora is de overkoepelende holdingstichting van drie onderwijsstichtingen. Die stichtingen hebben allemaal hun eigen medezeggenschapsorganen. De nieuwe holding vraagt om een Boven Bestuurlijke Medezeggenschapsraad (BBMR). Die is per 1 april 2019 operationeel. In de BBMR zitten acht leden die een afvaardiging zijn van de medezeggenschapsraden van de drie stichtingen. Vanuit RSG Slingerbos | Levant zitten drie leden in de BBMR. Waar de schoolleiding de gesprekspartner is voor de MR, is het CvB dat voor de BBMR.

De BBMR neemt een aantal bevoegdheden over van de medezeggenschapsorganen van de stichtingen. Dit staat beschrijven in het BBMR-reglement. Het gaat dan om benoeming/ontslag van een lid van het CvB en het vaststellen van profielen voor bestuurders en toezichthouders. Daarnaast worden alle (in onderwijswetten bepaalde) zaken over voordrachtsrechten voor de toezichthouder uitgeoefend door de BBMR. Voor overige zaken komt de bevoegdheid van de BBMR niet in plaats van die van de afzonderlijke medezeggenschapsraden. In die gevallen wordt aan beiden een oordeel gevraagd. Het BBMR-oordeel geldt dan als een advies aan de afzonderlijke raden.

Ook de BBMR doet jaarlijks verslag van zijn werkzaamheden. Artikel 15 uit het BBMR-reglement schrijft dit voor. Het verslag wordt naar de CvB, de RvT, de schoolleiding en de (G)MR verstuurd.

[Bijlage 3 - jaarverslag van de MR](#)

1.2 Profiel

Missie

Wij zijn een openbare school. Een plek waar ieder kind welkom is. Iedere levensovertuiging wordt hier gerespecteerd. Onze missie verwoordt waar wij elke dag keihard voor werken:

Wij willen een school zijn waarin iedereen het beste onderwijs kan volgen. Excellent onderwijs voor iedereen dus. Onze hoogste opdracht is om leerlingen, leraren en ondersteunend personeel te binden en te boeien. Zo zijn wij een gemeenschap die iedereen laat groeien als mens. Groeien in alle facetten om kansrijk te zijn in de samenleving."

We willen binden, boeien en groeien. In onze schoolgemeenschap ligt de nadruk op 'gemeenschap'. Leerlingen, ouders en medewerkers vormen die gemeenschap samen. Wij willen ons dus samen binden. Leren met elkaar en van elkaar. Want alleen dan ontstaat zingeving. We dagen iedereen in onze gemeenschap uit tot excellente prestaties. Ieder op zijn eigen niveau. Daarvoor willen we leerlingen en medewerkers boeien.

Samen deel uitmaken van de gemeenschap moet voor ieder lid toegevoegde waarde hebben. Want dan ontstaat groei. We willen een school zijn die draait om 'binden', 'boeien' en 'groeien'.



Visie

RSG Slingerbos | Levant ontwikkelt zich continu als lerende organisatie. Essentieel in dit proces is een blik gericht naar buiten. Externe gerichtheid noemen we dat. Wat gebeurt er buiten en wat betekent dat voor ons onderwijs? Een lerende school verzorgt onderwijs dat ertoe doet in deze tijd. We bereiden de leerlingen voor op de toekomst. Veranderingen in de samenleving zijn daarmee van grote betekenis voor de ontwikkelingen in onze school.

Deze onderwijskundige koers gaan we de komende jaren verder uitwerken. Zo blijft het niet alleen bij mooie woorden. In elke afdeling op elk niveau moet deze koers terug te zien zijn. Niet af en toe maar altijd in de dagelijkse praktijk. Daar gaan we voor.

In ons onderwijs is 'de groep' niet de norm. Leerlingen zijn namelijk niet standaard. Een groepsgemiddelde als uitgangspunt nemen, is te kort door de bocht. Het gaat erom wat iedere leerling zelf kan. Wij geven leerlingen alle ruimte om in hun eigen tempo te leren. We zijn flexibel in tijd en plaats. Daarnaast geven we iedereen de kans om een eigen leerstijl te vinden. Leren zoals je zelf fijn vindt dus. Dit doen we door ruimte te maken voor individuele en gepersonaliseerde leertrajecten. Leerlingen kunnen kiezen uit verschillende werkvormen. Maar een gepersonaliseerd leertraject betekent uiteraard niet dat je het alleen doet. Integendeel. Samenwerken en samen leren blijft voor ons heel belangrijk.

Motivatie om te leren en actieve betrokkenheid. Dat zijn de uitgangspunten voor onze visie op onderwijs. Door leerlingen meer maatwerk te bieden, stijgt hun motivatie en betrokkenheid. Ze kunnen zelf keuzes maken in hun leerproces. De mentor, coach of docent ondersteunt hen daarbij. Dit proces van kiezen en reflecteren is van groot belang om de motivatie en de leerprestaties te verbeteren. Deze koers hebben we enkele jaren geleden al ingezet. We zijn toen gestart met het aanbieden van een gepersonaliseerde leerroute. Zo hebben we ervaring opgedaan met het ontwikkelen van meer eigenaarschap bij de leerlingen. Ook binnen de reguliere leerroutes proberen we de actieve betrokkenheid van de leerling continu te verhogen. Bijvoorbeeld door steeds meer gedifferentieerd te werken. De komende jaren willen we nóg meer rechttoe doen aan de verschillen tussen leerlingen. Het tempo waarin we dit doen, passen we aan per locatie en afdeling.

Samen leren wordt wat ons betreft steeds belangrijker. De samenleving beweegt zich juist de andere kant op. Toenemende individualisering is al jaren de trend in onze maatschappij. Daarom stemmen wij onze leeromgeving en de ontwikkeling van onze medewerkers af om 'samen onderwijs' mogelijk te maken. Voor goed onderwijs is er een cultuur nodig waarin mensen kunnen groeien. Het maximale uit iedereen halen, ongeacht komaf of levensovertuiging. Dat geldt voor onze leerlingen, maar ook voor alle docenten. Want ook zij kunnen alleen groeien in een omgeving die erop gericht is om mensen beter te maken. Wij willen verantwoordelijkheid en vertrouwen geven aan al onze medewerkers. We maken duidelijk dat fouten maken mag. Daar leren we allemaal van.

Kernwaarden

Wij zijn een openbare en algemeen toegankelijke school. Er is plek voor iedereen. De identiteit van het openbaar onderwijs is gebouwd op drie pijlers: vrijheid, relatie en diversiteit. Samen vormen zij het fundament waarop ons handelen is gebaseerd:

- **Vrijheid** betekent dat iedereen zichzelf mag zijn in een vertrouwde omgeving.
- Vanuit de **Relatie** werken en leren we in verbinding met elkaar en onze omgeving.
- **Diversiteit** waarbij we de verschillen tussen elkaar erkennen en waarderen.

Het erkennen van verschillen en omgaan met diversiteit speelt op school een grote rol. Helemaal op een openbare school. Op RSG telt iedereen mee. Ongeacht achtergrond of levensovertuiging. We zijn een afspiegeling van de samenleving. Daar zijn we ons zeker bewust van. Ieder mens is uniek en verdient het om zich op eigen wijze te ontplooiën. De grenzen die wij daaraan stellen, staan verwoord in heldere schoolafspraken. Want: de vrijheid van de een, mag nooit een belemmering voor de ander betekenen.



Daarnaast hebben we als school een aantal kernwaarden. Dit zijn onze basisprincipes. Hier wijken we nooit van af.

- **Verbindend**: ons onderwijs is inhoudelijk sterk en zinvol. We kunnen veel voor elkaar betekenen. Maar ook voor de wereld om ons heen. We ondersteunen iedere leerling om waarde toe te voegen aan de wereld om hem heen.
- **Uitdagend**: de RSG is een gemeenschap van leerlingen, ouders, medewerkers en partners in de regio. Samen werken we aan een uitdagend aanbod. Onderwijs dat ertoe doet. Samen, als gemeenschap, maken we het verschil;
- **Betekenisvol**: wij dagen mensen uit om het beste uit zichzelf te halen. Ieder op zijn eigen niveau. Dat geldt voor leerlingen en voor medewerkers. We creëren daarvoor een stimulerende leer- en werkomgeving.

De kernwaarden raken onze normen en waarden. Dat wat wij belangrijk vinden. Ook ons leerproces richt zich daar op. Samenwerking is gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid en onderling vertrouwen en respect. Iedereen die deel uitmaakt van onze gemeenschap zorgt dat hij waardevol handelt. En dat niet alleen. Hij brengt die normen en waarden ook over op de omgeving.

Kernactiviteit

Onze kernactiviteit is het verzorgen van openbaar voortgezet onderwijs. In de onderstaande tabellen laten we ons opleidingsaanbod per locatie zien.

RSG Slingerbos Harderwijk

opleiding	1	2	3	4	5	6
VMBO - theoretische leerweg	✓	✓	✓	✓		
HAVO	✓	✓	✓	✓	✓	
VWO	✓	✓	✓	✓	✓	✓

RSG Levant Zeewolde

opleiding	1	2	3	4	5	6
VMBO - theoretische leerweg	✓	✓	✓	✓		
HAVO	✓	✓	✓	✗	✗	
VWO	✓	✓	✓	✗	✗	✗

(t)havo- en (t)vwo-leerlingen van RSG Levant zetten na drie jaar onderbouw hun studie voort bij RSG Slingerbos in Harderwijk

Opleidingen en leerroutes

Leren komt bij ons op de allereerste plaats. Als school willen we zoveel mogelijk maatwerk bieden. Leerlingen krijgen daarom ruimte om op hun eigen manier te leren. Zo dagen we ze uit om het maximale uit zichzelf te halen.

Bij RSG Slingerbos in Harderwijk konden de brugklasleerlingen in 2020 starten in twee leerroutes. De reguliere, of de route voor gepersonaliseerd leren (gpl). In die laatste route bepaalt een leerling zelf op welke manier en op welk niveau of tempo hij zijn eigen doelen haalt. Een coach helpt daarbij. Zo borgen we dat er voldoende progressie wordt gemaakt. Schooljaar 2020-2021 gebruiken we om de beide leerroutes samen te voegen. Zo kunnen we steeds meer maatwerk aan alle leerlingen bieden.

Bij RSG Levant starten brugklasleerlingen vanaf schooljaar 2019-2020 al in dezelfde leerroute. Hier zijn de krachtigste elementen uit beide routes samengevoegd.

Opleidingen

Onze school heeft een breed onderwijsaanbod. Iedere leerroute heeft verschillende opleidingen naast de reguliere [RSG Breed opleiding](#). Binnen de leerroutes zijn er dus veel verschillende opleidingen te kiezen. We bieden de volgende mogelijkheden: [Technasium](#) (h/v), [sportklas](#) (m/h/v), [tweetalig havo/vwo en tweetalig vwo](#). Een mavoleerling kan na de brugklas kiezen voor de wereldklas. Hier krijgt hij extra Engels en doet hij tal van activiteiten in het Engels. KUNSTbreed is een project voor leerlingen met interesse in kunst, cultuur, muziek, dans en drama. Voor iedereen die het leuk vindt om creatief bezig te zijn. In de onderbouw kunnen leerlingen zich voor KUNSTbreed aanmelden. Ook kijken we met een internationale blik naar de buitenwereld. Daarom organiseren we veel activiteiten met een internationaal karakter.

Strategisch beleidsplan

Opdracht sector 2018–2020 (7 ambities)

In 2014 heeft de VO-sector het sectorakkoord 2014-2017 afgesloten. Het sectorakkoord kreeg de naam: 'Klaar voor de toekomst! Samen werken aan onderwijskwaliteit'. De ambities uit dit plan staan nog steeds als een huis. Daarom hebben we als sector besloten geen nieuw akkoord te sluiten. In plaats daarvan hebben we het bestaande akkoord geactualiseerd. Zo kunnen we de ingezette beweging met nog meer kracht voortzetten. We formuleren de 7 ambities uit het sectorakkoord:

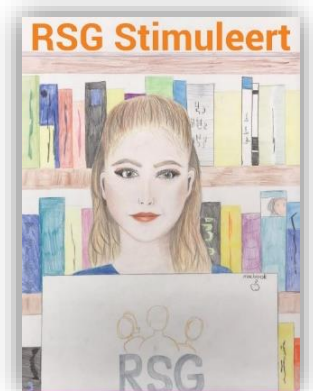
1. Uitdagend onderwijs voor elke leerling,
2. Eigentijdse voorzieningen,
3. Brede vorming voor alle leerlingen,
4. Partnerschap in de regio,
5. Scholen als lerende organisaties,
6. Toekomstbestendigheid organiseren: koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling,
7. Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht.

De opdracht vanuit de sector hebben wij vertaald naar onze eigen ambities. Jaarlijks evalueren we in welke mate de ambities zijn gerealiseerd.

[Bekijk hier onze strategische meerjarenvisie](#)

De RSG wil investeren in docenten. Zo kunnen ze zich continu blijven ontwikkelen en professionaliseren. Enkele belangrijke speerpunten uit de strategische meerjarenvisie hebben we daarom in de afgelopen jaren aangescherpt:

1. Ons onderwijs is van hoge kwaliteit en leidt tot een optimale doorstroom van leerlingen, (leeropbrengst en onderwijsresultaten);
2. We hebben de kwaliteiten van onze docenten goed in beeld. We maken optimaal gebruik van elkaars kwaliteiten;
3. Leerlingen en docenten zijn actief betrokken bij het leerproces. Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces.



We willen ons ontwikkelen tot een excellente school. Het begrip 'excellent' is op veel manieren uit te leggen. Wij zien 'excellent' als de belangrijkste opdracht om al die verschillende talenten optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Zowel die van onze leerlingen als van de medewerkers. We willen dat iedereen het beste uit zichzelf haalt. Een optimaal rendement dus. Dat doen ze in een omgeving waar leren en leeropbrengsten centraal staan. Daar zorgen we dan ook voor. De docent heeft in dit alles een sleutelrol. Hij heeft de meeste directe invloed in het primaire proces en is daardoor de sleutel tot goed onderwijs. We gaan de betrokkenheid van de leerlingen nog verder vergroten. Onder andere door meer ruimte te bieden voor maatwerk en flexibilisering.

Toegankelijkheid & toelating

Voor toelating op RSG Slingerbos | Levant is het advies van de leerkracht op de basisschool belangrijk. Iedere leerling wordt in principe in de leerroute geplaatst die de basisschool adviseert. Toch gaan we altijd in gesprek. Daarom kunnen ouders bij twijfel over het advies contact opnemen met een van de brugklas teamleiders.

Leerlingen die zich aanmelden voor de sportklas doen een aanvullende sporttest. Je hoeft de test niet te halen om in te mogen stromen. Wel kunnen we aan de hand van de test samen nagaan of de sportklas inderdaad een goede keus is.

13 Dialoog

Belanghebbenden

Leerlingen, ouders, medewerkers

School is een van de belangrijkste vormers van kinderen en jongvolwassenen. De betrokkenheid van alle stakeholders is hoog. Logisch dus dat belanghebbenden vaak en veelvuldig zaken willen bespreken. Hier staan we altijd voor open. Op verschillende manieren zijn wij met al onze stakeholders in gesprek. Natuurlijk in eerste plaats met ouders, medewerkers en leerlingen. We leggen zo verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs. 'Horizontale verantwoording', noemen we dat. Dit doen we via enquêtes onder ouders en leerlingen, door panels van ouders te vormen, in de leerlingenraad, in teambijeenkomsten met docenten en in gesprek met de MR.



Tijdens de kennismakingsgesprekken spreken we met de ouders. Daarnaast houden we informatie- en contactavonden met mentoren en vakdocenten. We onderhouden het contact via onze actuele website, Schoolpost, e-mails, nieuwsbrieven en social media. We zorgen dat iedere ouder continu op de hoogte is.

Veel fysieke bijeenkomsten konden in 2020 vanwege Covid-19 niet doorgaan. Deze bijeenkomsten hebben we online georganiseerd. Want onze informatieverstrekking moet altijd doorgaan.

Het contact met ouders en leerlingen van groep 8 vinden wij heel belangrijk. Daarom zoeken we actief de dialoog op. We houden masterclasses voor basisschoolleerlingen. We organiseren proefflessen op locatie Levant. Op Slingerbos kunnen groep 8 leerlingen met hun leerkracht lessen bezoeken op de kieldagen. Zo krijgen toekomstige leerlingen een gevoel bij onze school. Daarnaast organiseren we informatieavonden en een Open Huis waarbij het accent op informatieverstrekking ligt.

Gemeenten

RSG Slingerbos | Levant legt op een aantal manieren verantwoording af. Onder andere door het jaarverslag. Dit verslag publiceren we op onze website. Daarnaast sturen we het naar de RvT, de gemeenten Harderwijk en Zeewolde, de (BB)MR en de Onderwijsinspectie. Sinds de oprichting van Aurora op 1 april 2019, bieden we het jaarverslag en de meerjarenbegroting ook ter informatie aan bij de gemeenten Ermelo, Putten, Nunspeet, Oldebroek, Elburg, Epe en Heerde.

De Wet passend onderwijs schrijft voor dat gemeenten en samenwerkingsverbanden een 'Op Overeenstemming Gericht Overleg' (OOGO) moeten voeren. In dit overleg trekken gemeenten en het onderwijsveld gezamenlijk op om inhoudelijke verandering te realiseren. De partijen leggen plannen aan elkaar voor en gaan in gesprek over gemeenschappelijke thema's. Zo wordt voorkomen dat er langs elkaar heen wordt gewerkt. RSG doet samen met andere scholen en gemeenten mee in twee van deze overleggen. Het Onderwijsplatform in Harderwijk. En het OOGO in Zeewolde.

Samenwerkingen

Duurzaam onderwijs maak je samen. We willen maatschappelijke betrokkenheid tonen en dit besef aan de leerlingen meegeven. Daarvoor werken we intensief samen met de omgeving. Denk aan basisscholen, vo-scholen, vervolgonderwijs, bedrijven en gemeenten. Deze samenwerking wordt alleen maar intensiever. Vooral om de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs te borgen is afstemming en verbinding met alle stakeholders een must.

Oriënt Zeewolde

Met Oriënt Zeewolde heeft RSG Levant een unieke samenwerking. Samen bieden we alle niveaus aan van basis/kader beroeps tot vwo. Zo is er binnen Zeewolde keuze uit alle niveaus VO-opleidingen.

LOCT

Het Leer- en Ontdekcentrum Techniek (LOCT) in Zeewolde is er voor alle leerlingen van de basisschool en onderbouw VO. Hier kunnen ze kennismaken met nieuwe techniek en technologie. RSG, Oriënt Zeewolde, andere basisscholen in Zeewolde en het bedrijfsleven van Zeewolde werken hierin samen. De gemeente Zeewolde ondersteunt het LOCT. Daarnaast stellen Oriënt en de RSG technieklokalen beschikbaar.

RSG werkt in Harderwijk nauw samen met het Platform Techniek. Dit om techniek in de regio en het technisch onderwijs in Harderwijk verder te versterken en positioneren. In dit platform participeren gemeenten, scholen (PO, VO en mbo) en het bedrijfsleven.

Samenwerkingsverband leerlingenzorg

De wet passend onderwijs verplicht scholen om alle leerlingen een passende onderwijsplek te bieden. Scholen hebben een zorgplicht. Daarom verbinden schoolbesturen zich in samenwerkingsverbanden en organiseren ondersteuning. RSG is aangesloten bij het samenwerkingsverband Stichting Leerlingenzorg NW-Veluwe. In deze stichting werken VO-scholen en het VSO uit de regio samen om onderwijs en ondersteuning voor leerlingen met een speciale onderwijs- of ondersteuningsbehoefte te realiseren. Doelen achter deze samenwerking: de leerlingen een ononderbroken ontwikkeling door laten maken. Daarnaast: vroegtijdig schoolverlaten voorkomen en de instroom in het VSO beperken.

We nemen ook deel aan het samenwerkingsverband VSV. In dit verband zijn VO-scholen, het mbo, het RBL en gemeenten actief. De doelstelling is om het aantal voortijdige schoolverlaters in de regio te verkleinen. Om dit te bereiken heeft het VSV gerichte maatregelen genomen. Bijvoorbeeld de plusvoorziening voor overbelaste jongeren, Toekomsttraject en doorstroomactiviteiten VO-mbo

Maatschappelijke stage

De maatschappelijke stage is niet langer verplicht. Vrijwilligerswerk hoeft niet meer als schoolvak gegeven te worden. Wij vinden de ervaringen die het oplevert zo belangrijk dat we er toch mee doorgaan. De gemeenten en de steun-/servicepunten voor vrijwilligerswerk en maatschappelijke stage in de regio Noord-Veluwe en Zeewolde denken er net zo over. Daarom hebben we in maart 2018 een nieuwe samenwerkingsovereenkomst ondertekend. Dus de maatschappelijke stages in Noord-Veluwe en Zeewolde worden in de periode 2018-2022 doorgezet.

Samenwerkingsverbanden profileringen

RSG denkt goed na over de profilering van de school. Ook hier zoeken we de samenwerking op. Zo nemen we deel aan het Nuffic tto en zijn we deelnemer aan de Technasium-regio Flevoland. In dat verband ontwikkelen we deze vorm van onderwijs, samen met andere Technasium scholen, verder door.

Samen opleiden, Partnerschap-7

Vanuit stichting Aurora werken we samen met stichting OOO en Windesheim aan het Convenant Samen Opleiden. Het doel van samen opleiden in Partnerschap-7 is om de opleiding van leraren verder te professionaliseren. We streven naar een community of practice waarin opleiden en professionaliseren van leraren een interactief proces wordt. Een dynamisch geheel tussen aankomende en zittende, en tussen ervaren en minder ervaren leerkrachten. Vakinhoudelijk maar ook vakoverstijgend. Onze gezamenlijke ambitie is om erkend te worden als officiële Opleidingsschool die voldoet aan de toetsingscriteria. Zo creëren we voor een vast aantal studenten een leerzame werkplek. En dat in alle onderdelen van de school. In 2020 is bij de RSG een schoolopleider benoemd om, samen met een andere collega, Partnerschap-7 te trekken. We onderzoeken momenteel bij welke projecten op het gebied van zijinstroom we kunnen aansluiten.

Regionale aanpak personeelstekort

Voor RSG Slingerbos | Levant wordt het personeelstekort meer en meer voelbaar. De oplopende tekorten in de regio voor alle typen onderwijs vragen om een gezamenlijke en regionale aanpak. Vanuit Stichting Aurora OnderwijsGroep werken we als RSG in de regio Zwolle e.o. duurzaam samen met schoolbesturen en lerarenopleidingen om de arbeidsmarktfricties aan te pakken. Er is subsidie toegekend voor onze gezamenlijke aanpak van het personeelstekort. De subsidieregeling is een vervolg op de regionale aanpak lerarentekort uit 2019. Schoolbesturen moeten hiervoor samen met één of meerdere lerarenopleidingen een plan van aanpak schrijven. In dit plan staat beschreven wat zij in hun regio gaan doen in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 om het lerarentekort aan te pakken.

Overige

Leerlingen die alsnog hun diploma willen halen, kunnen dat doen via het voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo). Om invulling te geven aan vavo werken we samen met ROC's.

Ten slotte zitten we in verschillende regionale en landelijke leernetwerken in verschillende rollen. We nemen deel als bestuur, directie, programmamanagers, teamleiders, vakgroep voorzitters, docenten, stafleden en onderwijsondersteuners.

Klachtenbehandeling

We hebben als RSG Slingerbos | Levant een uitgebreide klachtenregeling. Als iemand een klacht heeft over de gang van zaken op school, of het niet eens is met een beslissing, proberen wij dit altijd op te lossen. Tevredenheid van alle partijen is daarbij ons uitgangspunt. Voor de duidelijkheid werken we met een standaardroute: mentor -> teamleider -> directeur. Deze volgorde wordt bij een klacht doorlopen. De volgende schakel komt in beeld als de klacht door de huidige schakel niet naar volle tevredenheid is afgerond.

Als deze route door de aard van de klacht niet passend is. Of als de klacht na het volgen van deze route niet naar tevredenheid is opgelost, kan er gemaild worden naar: klachtenmelding@auroraonderwijsgroep.nl. De contactpersoon legt de klacht dan voor aan het CvB om de vervolgroute te bepalen. Als het CvB de klacht niet zelf in behandeling neemt, wordt een onafhankelijke externe klachtencommissie ingeschakeld.

Als de indiener van de klacht geen gebruik wil maken van de externe commissie, kan hij een beroep doen op de landelijke klachtenregeling. Kleine kanttekening: deze commissie behandelt geen zaken die al zijn behandeld door de externe klachtencommissie. Ze doen dus geen hoger beroep. De landelijke klachtencommissie is op de site [onderwijsgeschillen](https://onderwijsgeschillen.nl) te bereiken.

[Bekijk hier onze klachtenregeling.](#)

Vertrouwenspersonen

Om zorgvuldig en vertrouwelijk met iedere klacht om te gaan hebben we vertrouwenspersonen aangesteld. Zo kan de klager altijd zijn verhaal kwijt. Uiteraard gaat de vertrouwenspersoon hier vertrouwelijk mee om. In eerste instantie is de vertrouwenspersoon er om de klager emotioneel op te vangen en te begeleiden. Daarmee heeft hij dus een ondersteunende en informerende rol. Het belang van de klager is altijd leidend voor de vertrouwenspersoon. Alles gebeurt in gezamenlijk overleg. Als de klager ervoor openstaat, kan de vertrouwenspersoon hem bijstaan in het traject. Voor beide locaties van RSG zijn er vertrouwenspersonen aangesteld. Naast de interne vertrouwenspersoon, zijn er externe vertrouwenspersonen van de IJsselgroep beschikbaar die benaderd kunnen worden.

Ontvangen (vermeende) klachten in 2020

Jaarlijks brengen de contactpersoon, de voorzitter van de externe klachten-/integriteitscommissie en de in- en externe vertrouwenspersonen schriftelijk verslag uit aan het bevoegd gezag. Ze zetten uiteen hoeveel klachten ze hebben gehad en wat de aard van die klachten zijn.

In 2020 zijn negen meldingen binnengekomen bij het CvB. Een gedeelte van die klachten is door de directie in behandeling genomen, een ander deel is intern afgewikkeld.

Het CvB heeft in 2020 één melding behandeld die gaat over een vermoeden van integriteitsschending. De externe klachten-/integriteitscommissie hoefde in 2020 geen klachten te behandelen.



De interne vertrouwenspersonen zijn in 2020 viermaal benaderd door medewerkers en tweemaal door ouders. De vertrouwenspersonen hebben geluisterd, gespard, advies gegeven en doorverwezen. Twee keer zijn op verzoek van mentoren gesprekken met leerlingen gevoerd. Na dit gesprek zijn betreffende leerlingen doorverwezen naar het Zorgteam. De externe vertrouwenspersoon is in 2020 eenmaal betrokken geweest bij een klacht.

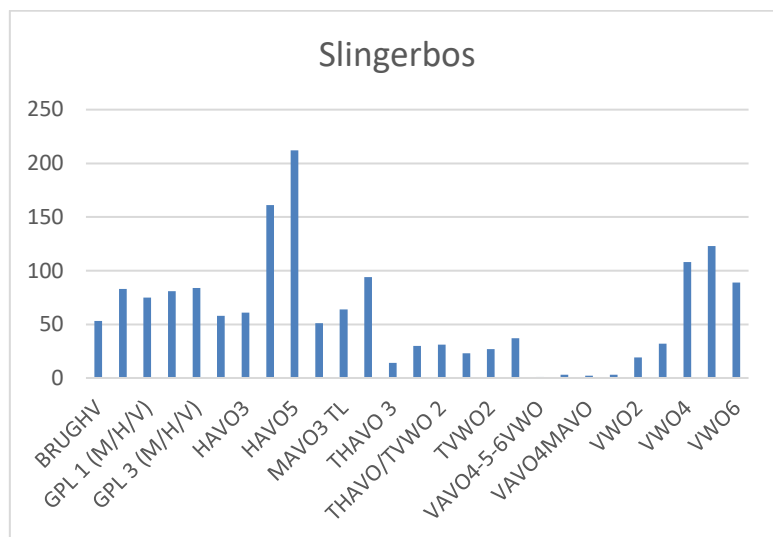
2. Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk leggen we verantwoording af over ons beleid. We beschrijven zes verschillende beleidsterreinen: onderwijs & kwaliteit, personeel & professionalisering, duurzaamheid, huisvesting & facilitaire zaken, ICT en financieel beleid. Het hart van dit hoofdstuk is onze verantwoording van de gestelde doelen, behaalde resultaten en mogelijke vervolgstappen. Tenslotte analyseren we de risico's en lichten we onze beheersmaatregelen toe.

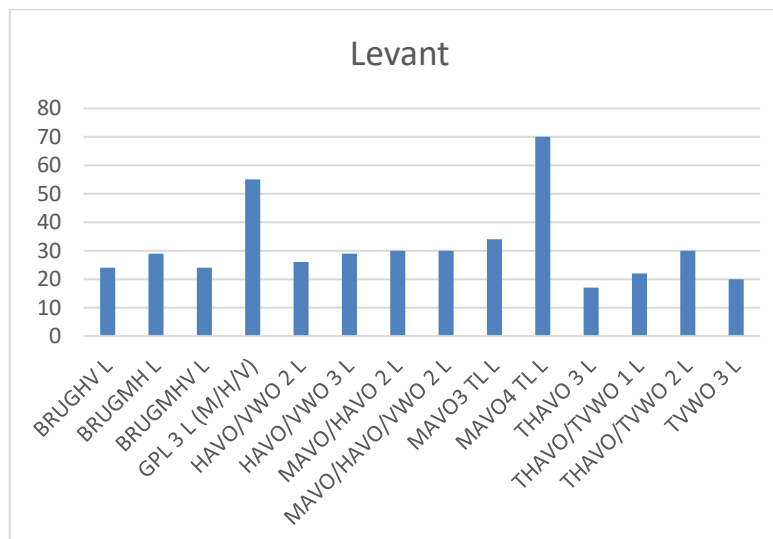
2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

RSG Slingerbos Harderwijk had op teldatum 01-10-2020 een leerlingenaantal van 1.619 (inclusief vavo), waarvan 49,3% jongens en 50,7% meisjes.



RSG Levant Zeewolde had op teldatum 01-10-2020 een leerlingenaantal van 440, waarvan 53,6% jongens en 46,4% meisjes.



Het aantal leerlingen is in het schooljaar 2019-2020 gedaald. Van 2.329 leerlingen in 2018-2019 naar 2.153 in 2019-2020. In de onderstaande tabel geven we de leerlingaantallen en de verdeling over de jaarlagen in 2019-2020 weer. Daarnaast geeft de tabel aan waar de leerlingen vandaan komen.

	2020	Uitst.	brugMH	brugHV	GPL 1	GPL 2	GPL 3	Havo 2	Havo 3	Havo 4	Havo 5	Mavo 2	Mavo 3	Mavo 4	THavo/TVwo 1	TVwo 1	THavo/TVwo 2	TVwo 2	THavo 3	TVwo 3	Vwo 2	Vwo 3	Vwo 4	Vwo 5	Vwo 6	Vavo	2e leerjaar Levant	3e leerjaar Levant	Mavo 4 L	1e leerjaar Levant	
	2019		83	53	75	81	84	58	61	161	212	51	64	94	30	23	31	27	14	37	19	32	108	123	89	9	86	29	70	77	
		VU.																													
elders	2153	500	82	50	75	3				10		6	1	5	30	22	1	1			1	1	4	4			8	2		75	
leerjaar 1 Slingerbos																															
brugMH	74	3	1					32				38																			
brugHV	42	1		1				21				2									17										
leerjaar 1 Levant																															
1e leerjaar Levant	79																									77			2		
Tweetalig onderbouw																															
THavo/TVwo 1	62	3															58	1													
TVwo 1	28			1												1		25			1										
THavo 2	36	1				2						1				1			31												
TVwo 2	62							2								1			1	56		2									
TVwo 3	56	5							6														45								
GPL																															
GPL 1	79	2				76						1																			
GPL 2	152	8				2	127					3	9														1	2			
GPL 3	72	3					9		1	28			1	17									13								
Havo																															
Havo 2	60					1	4	52					3																		
Havo 3	91							2	74				1	13														1			
Havo 4	224	5							11	206													1		1						
Havo 5	218	207									4												6		1						
leerjaar 2 Levant																															
Havo/Vwo 2 L	27	2										2																23			
Mavo																															
Mavo 2	81	3						3				1	73																1		
Mavo 3	140	3											8	129																	
Mavo 4	169	148							18					2												1					
Vwo																															
Vwo 2	29																					29									
Vwo 3	52							1	11														39					1			
Vwo 4	125	4							3	1														7	110						
Vwo 5	96	4									2														2	88					
Vwo 6	98	97																								1					
Vavo	41																									6					

doorstroom
afstroom
doublure
opstroom
gezakt
diploma

Het CvB van onze school heeft een eigen definitie voor onderwijskwaliteit: *hoge en merkbare opbrengsten*. De minimale eis die het CvB stelt is het vereiste inspectieniveau. Het liefst zitten we daar ruim boven. Onze kwaliteitszorg borgt dat we deze doelen realiseren. Daarnaast maken we veel ruimte voor vernieuwing. We willen ook doelen realiseren die minder overzichtelijk zijn. Daardoor kunnen we die niet direct normeren. Maar dat maakt ze niet minder belangrijk.

Het CvB houdt op een aantal manieren zicht op de onderwijskwaliteit. Zo gaat het CvB regelmatig in gesprek met de directeuren. Alle ontwikkelingen worden cijfermatig gevolgd door gebruik van het dashboard. Daarnaast ontvangt het CvB rapportages van de afdeling kwaliteitszorg waarin de voortgang en de ontwikkelingen beschreven staan. School- en teamplannen zijn leidend in de ontwikkelingen en voortgangsmetingen. Teamleiders en docenten zijn continu over hun plannen in gesprek. Jaarlijks worden er afspraken vastgelegd, nageleefd, geëvalueerd en bijgesteld.

Op elke niveau wordt aan kwaliteit gewerkt. Onderwijskwaliteit is continu onderwerp van gesprek in de overleggen. Zowel tussen CvB en directeur, als tussen directeur en docent. Maar ook natuurlijk tussen docent en leerling. We spreken ambities en verwachtingen naar elkaar uit. Daaropvolgend leggen we verantwoording af. Welke doelen hebben we gehaald? Welke niet? Wat zijn mogelijk oorzaken?

Verantwoordingsinstrumenten

Binnen RSG Slingerbos | Levant hebben we verschillende middelen om de onderwijskwaliteit te meten en borgen. Het CvB zet de volgende instrumenten in:

Dashboard (trimesterrapportages):

- Financiële kengetallen,
- Verzuimpercentages,
- Gesprekscyclus (bekwaamheid),
- Instroom (marktaandeel),
- Kwaliteit van onderwijs:
 - opbrengsten,
 - doorstroomgegevens,
 - examenresultaten,
- Tevredenheidsonderzoeken.

Onderwijs	Freq	Norm	Gerealiseerd	Afwijking	bandbreedtes		
Onderwijsresultaten					<=	>=	>=
Onderbouwsnelheid Slingerbos	jr	96%	97,7%	1,7%	95,3%	95,4%	96,0%
Onderbouwsnelheid Levant	jr	96%	99,0%	3,0%	95,3%	95,4%	96,0%
Positie leerjaar 3 Slingerbos	jr	0,00%	9,4%	9,4%	-0,56%	-0,55%	0,0%
Positie leerjaar 3 Levant	jr	0,00%	26,6%	26,6%	-0,56%	-0,55%	0,0%
Bovenbouwsucces Mavo Slingerbos	jr	91,2%	90,8%	-0,4%	86,4%	86,5%	91,2%
Bovenbouwsucces Mavo Levant	jr	91,2%	96,8%	5,6%	86,4%	86,5%	91,2%
Bovenbouwsucces Havo	jr	83,9%	87,9%	4,0%	79,1%	79,2%	83,9%
Bovenbouwsucces VWO	jr	86,0%	90,1%	4,1%	81,2%	81,3%	86,0%
Slagingspercentage Mavo Slingerbos	jr	93,9%	96,0%	2,1%	90,6%	90,7%	93,9%
Slagingspercentage Mavo Levant	jr	93,9%	97,0%	3,1%	90,6%	90,7%	93,9%
Slagingspercentage Havo	jr	87,8%	98,0%	10,2%	84,5%	84,6%	87,8%
Slagingspercentage Vwo	jr	91,2%	100,0%	8,8%	95,3%	95,4%	91,2%
Examencijfer Mavo Slingerbos	jr	6,50	6,4	-0,1	6,18	6,19	6,50
Examencijfer Mavo Levant	jr	6,50	6,6	0,1	6,18	6,19	6,50
Examencijfer Havo	jr	6,58	6,3	-0,3	6,26	6,27	6,58
Examencijfer VWO	jr	6,62	6,5	-0,1	6,30	6,31	6,62
Tevredenheid							
Leerlingen	jr	6,60	6,6	-	5,90	6,00	6,60
Ouders	jr	8,00	7,4	-0,6	6,90	7,00	8,00
Schoolklimaat en veiligheid	jr	9,00	8,9	-0,1	8,30	8,40	9,00

Voorbeeld dashboard; onderdeel Onderwijsresultaten en tevredenheidsonderzoeken

Toelichting Dashboard

Het dashboard geeft inzicht in belangrijke indicatoren. Dit zijn meetbare punten die iets zeggen over het beleid op school en de kwaliteit van onderwijs. Door de visuele 'stoplichtweergave' is in een oogopslag duidelijk op welke punten we aan de norm voldoen. Groen staat daarbij voor 'voldoet aan de norm', oranje voor 'voldoet niet geheel aan de norm, en rood 'voldoet niet aan de norm'. Bij een rode score wordt een toelichting gegeven. Dit moet uiterlijk het eerst volgende trimester gebeurd zijn. Zo leggen we verantwoording aan elkaar af. Om het dashboard overzichtelijk te houden, tonen we alleen het huidige trimester. Uiteraard presenteren we alleen kengetallen die beschikbaar zijn.

Overige verantwoordingsinstrumenten:

- Vensters voor verantwoording,
- Magister – leerlingvolgsysteem,
- Kwaliteitsscholen,
- Externe verantwoording d.m.v. jaarverslagen,
- Evaluatie jaar- en teamplannen PDCA,
- Lesbezoeken / intervisie,
- Dialoog.

Doelen en resultaten

Onze minimale eis aan het rendement van de opleidingen die we aanbieden, is het behalen van de doelstellingen op basis van de inspectienormen. We sturen op doorstroom van leerlingen. Daarnaast stellen we eisen aan de examenresultaten. We willen bij alle opleidingen dat 96% op of boven onze doelstelling scoort. De doelstellingen om minimaal aan de eisen van de inspectie te voldoen, hebben we ruimschoots gehaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Doordat de scholen de afgelopen maanden dicht zijn geweest, zijn we extra alert. We zetten vol in op achterstanden wegwerken en extra begeleiding. Daarvoor doen we veel onderzoek. Waar nodig zetten we maatwerkoplossingen in. In de komende jaren gaan we doelstellingen voor kwaliteitsbeleid formuleren. Schooleigen doelstellingen die passen bij de koers van de school. Deze gaan verder dan de minimale prestatie-eisen van de inspectie. Daarnaast willen we onze kwaliteitszorgsystemen nog beter inrichten. Zo kunnen we alle doelstellingen op de voet volgen en direct bijsturen als het nodig is. Naast alle meetbare doelstellingen, gaan we ook innovatieve niet-meetbare doelen formuleren.

Onderwijsresultaten

Op de website: Scholen op de kaart zijn de onderwijsresultaten van onze scholen opgenomen. De onderwijsresultaten van RSG Slingerbos Harderwijk zijn te vinden op: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/harderwijk/534/rsg-slingerbos/>

De onderwijsresultaten van RSG Levant Zeewolde staan op:

<https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/zeewolde/535/rsg-levant/>

Door de coronapandemie zijn in 2019-2020 geen centrale examens afgenomen. Daardoor zijn er alleen gegevens beschikbaar over de slaagpercentages en de percentielen van de verschillende afdelingen. Die percentages waren door het ontbreken van het CE erg hoog. Op de mavo van RSG Slingerbos was het slagingspercentage 98,0%, op de havo 99,1% en op het vwo 100%. Op de mavo van RSG Levant bedroeg het percentage 98,5%.

Toetsing en examinering

Schooljaar 2019-2020 was een bijzonder schooljaar waarin de leerlingen, vanwege de Covid-19 uitbraak, geen centraal eindexamen hebben afgelegd. Door het online onderwijs zijn er een aantal aanpassingen in het PTA doorgevoerd. Bij al die aanpassingen hebben we instemming gehad van de MR. Vervolgens hebben we elke aanpassing uitvoerig gecommuniceerd met de ouders, leerlingen en inspectie. Op basis van de schoolexamens is door het ministerie een aparte slaag-zak regeling opgesteld. Die regeling is specifiek voor dit schooljaar. De slagingspercentages waren voor alle opleidingen hoger dan in voorgaande jaren. Ze kwamen overeen met de landelijke cijfers.

Internationalisering

Verdere Europese integratie en globalisering gaan de komende jaren doorzetten. Goed dus om leerlingen daar op voor te bereiden. Wij willen voor alle leerlingen een toekomst zonder grenzen. We maken duidelijk wat de kansen van de groei van Europa zijn. Tegelijkertijd wijzen we ook op de gevaren. In ons internationaliseringsprogramma halen we Europa binnen de school. Leerlingen maken kennis met leeftijdsgenoten in het buitenland en werken met hen samen. Ze gebruiken hun vreemde talen in de praktijk. Zo leer je immers het best. Daarnaast ontwikkelen ze begrip, respect en tolerantie voor andere landen en culturen. Onze leerlingen treden de wereld open-minded tegemoet. Zo verbreden ze hun horizon en investeren in zichzelf waardoor ze hun kansen voor later vergroten. Dat bedoelen we met: 'wij richten onze blik naar buiten.'

Wij zijn een trouwe deelnemer aan de Erasmus+ projecten. Dit zijn gesubsidieerde samenwerkingen met partnerscholen uit verschillende Europese landen. Op een bepaald onderwerp werken de leerlingen van die scholen in projectvorm samen. Tijdens projectbijeenkomsten in alle betrokken landen worden de resultaten gepresenteerd en uitgewerkt. Daarna krijgen alle betrokken klassen een terugkoppeling. Een erg inventieve en vooral leuke manier om leerlingen internationaal te laten samenwerken.

In 2020 heeft het HIVEMIND project gedraaid. Helaas door de coronapandemie niet in de normale vorm. Veel hebben we digitaal vormgeven. Alle internationale reizen en projecten liggen stil. Uiteraard door alle restricties en beperkte reismogelijkheden.

De nadruk die we op internationalisering leggen, sluit naadloos aan bij de missie en visie van de RSG. Met alle verschillende reizen, uitwisselingen en projecten willen we leerlingen en docenten binden en boeien. Daardoor willen we ze nóg meer motiveren. Internationalisering biedt kansen om te groeien buiten de schoolbanken. Als persoon dus. Leerlingen en docenten doen vaardigheden op om te functioneren als wereldburger in de 21e eeuw. Zo zijn ze goed voorbereid op de snel veranderende, globaliserende wereld.



We werken hard aan een doorlopende leerlijn internationalisering. Vanaf de brugklas tot aan het eindexamen. Naast de wereldklas, tweetalig havo en tweetalig vwo, waar de nadruk op het gebruik van de Engelse taal ligt, speelt ook de ervaring in het buitenland van leerlingen bij internationalisering een belangrijke rol. We streven ernaar om alle reguliere leerlingen een mogelijkheid te bieden voor buitenlandervaring. Dat kan met een uitwisseling of een buitenlandreis in klas 3 of 4. Ook hier gooide Corona roet in het eten in 2020.

Een aantal internationaliseringsactiviteiten wordt gesubsidieerd door het EP-Nuffic. Het ontwikkelen van nieuwe initiatieven voor een blijvend innovatief internationaliseringsprogramma is een continu proces. Jaarlijks analyseren en evalueren we ons programma en passen het waar nodig aan.

Inspectie

Op 26 oktober 2020 is het 4JOB (4 Jaarlijks Onderzoek Bestuur) gehouden bij Aurora en de onderliggende stichtingen. In dit onderzoek stonden de volgende vier vragen centraal:

- Onderwijskwaliteit: Is er voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en wordt er gestuurd op verbetering van de onderwijskwaliteit?
- Kwaliteitscultuur: Is er een professionele kwaliteitscultuur (lerende organisatie) en functioneert het bestuur transparant en integer?
- Verantwoording en dialoog: Wordt er actief gecommuniceerd over de eigen prestaties en ontwikkelingen van het bestuur en die van de scholen?
- Voldoet het financieel beheer aan de wettelijke vereisten?

De eerste bevindingen zijn door de Onderwijsinspectie op 3 december 2020 mondeling aan het CvB teruggekoppeld. De inspectie heeft geconstateerd dat het CvB voldoende zicht heeft op de onderwijskwaliteit. Daarom is het oordeel 'voldoende' afgegeven. Daarmee valt RSG onder het basistoezicht.

Voor het 4JOB onderzoek heeft de Onderwijsinspectie op 3 november 2020 RSG Slingerbos in Harderwijk bezocht. Omdat RSG Slingerbos | Levant op alle inspectie-indicatoren boven de norm scoorde, is alleen een verificatieonderzoek uitgevoerd. Er werd vooral gekeken naar de PTA's en het examenreglement. Daarnaast voerde de inspectie gesprekken met bovenbouwleerlingen, docenten van de havo en het vwo en een gesprek met de schoolleiding. De RSG heeft het oordeel 'voldoende' gekregen.

De conceptrapportages per stichting verwachten we in januari 2021. Vervolgens maken we ze in april openbaar.

Visitatie

In 2019 heeft het CvB aangegeven deel te nemen aan tranche 5 van het bestuurlijke visitatietraject. Parallel aan de oprichting van Aurora. Eind december 2019 bleek het visitatiebezoek op 9 januari 2020 niet haalbaar door de bestuurlijk dynamiek. In goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie is het bezoek geannuleerd. Zo heeft het CvB meer tijd om in een zelfevaluatie de juiste leervragen te stellen. Participatie door het CvB in de visitatiecommissie van tranche 5 is gecontinueerd. De voorzitter van het CvB heeft hiervoor een aantal scholen voor voortgezet onderwijs bezocht. Daarnaast heeft een CvB-lid deelgenomen aan bestuurlijke visitaties bij een aantal basisscholen.

Passend onderwijs

Elke leerling moet een passende en uitdagende onderwijsroute kunnen volgen op onze school. Dát is voor ons passend onderwijs. Het uiteindelijke doel is dat elke leerling een diploma haalt op zijn eigen niveau. Minimaal, dus het liefst hoger. We willen een ononderbroken ontwikkeling voor iedere leerling. Daarom doen we alles om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. We proberen om die reden ook de instroom in het VSO te beperken.

Ons onderwijs is ingericht op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We hebben tal van specialismen en gerichte arrangementen om leerlingen extra te ondersteunen. Denk aan de inzet van een orthopedagoog, intern begeleiders en begeleiding en training op het gebied van dyslexie en dyscalculie. Daarnaast hebben we gerichte arrangementen aangevraagd en ingezet voor leerlingen. Bijvoorbeeld: NT2 onderwijs. Maar ook de 'Karwei Klas', die als doel heeft om thuiszitters langer op school te houden of terug laten keren in het reguliere onderwijs. We bieden een arrangement klasdynamiek aan voor klassen waar de groepsdynamiek belemmerend werkt voor het leerproces. In 2020 zijn gelden ontvangen voor nieuwkomers. Onderwijskundig volgen zij het reguliere bestaande onderwijstraject.

We streven naar goede en adequate leerlingbegeleiding in alle geledingen van onze school. Dat doen we door een afgestemde leerlingondersteuning waarbij verschillen tussen leerlingen vanzelfsprekend zijn. Natuurlijk bieden we een leerling het liefst regulier onderwijs. Maar we ondersteunen waar we kunnen en dat nodig is. Steeds vaker zullen we daarvoor kennis en expertise gebruiken die binnen Aurora voor handen is. Zo zetten we experts vanuit Aurora in op het gebied van hoogbegaafdheid bij ons op school. Samen slaan we binnen Aurora de handen ineen om kennis en expertise op dit gebied in de scholen te implementeren. In ons schoolondersteuningsprofiel lichten we toe hoe we leerlingbegeleiding vormgeven.

Wij zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband Stichting Leerlingenzorg NW-Veluwe. In dit verband werken VO-scholen en het VSO uit de regio samen om onderwijs en ondersteuning voor elke leerling met een speciale onderwijs- of ondersteuningsbehoefte te realiseren.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

De kwaliteiten van onze docenten hebben we goed in beeld. Zo maken we optimaal gebruik van elkaars kwaliteiten.

We creëren een professionele cultuur van werken. Daarvoor is het reflecteren op eigen handelen essentieel. Ook voor het voeren van het goede gesprek, is het belangrijk om aan zelfreflectie te doen. In 2020 zijn alle schoolleiders meegenomen in dit gedachtegoed. Door diverse presentaties en scholing proberen we bij iedereen dezelfde mindset te krijgen. In 2021 gaan we hier mee door. Zo creëren we meer regie en eigenaarschap bij al onze medewerkers. Dit ligt precies in lijn met onze onderwijsvisie. Met het overgrote deel van de medewerkers is in 2020 een start-, eindejaar- en beoordelingsgesprek gevoerd.

We stimuleren de samenwerking binnen onze teams en vakgroepen. Onze professionaliseringsagenda is gekoppeld aan de onderwijskundige doelen van de organisatie.

In 2020 is er scholing gevolgd op het terrein van:

- Onderwijskundig leiderschap,
- Coaching,
- Didactisch coachen,
- Vakkennis,
- Activerende didactiek.

Talenten van medewerkers benutten we optimaal. We stimuleren mogelijkheden in loopbaanontwikkeling. Insights-profielen geven ons inzicht in de vaardigheden en drijfveren van een medewerker. Daarnaast vinden wij het essentieel om elkaars kwaliteiten te gebruiken.

Werving en selectie van medewerkers, waaronder schoolleiders, voeren we in eigen beheer uit. Vooralsnog doen we dit met succes. Alle vacatures waren bij aanvang van het schooljaar vervuld.

Bevoegde docenten

In 2020 was het gemiddeld percentage onbevoegde docenten 7,74%. Alle docenten die voor de klas staan, zijn in ieder geval in opleiding tot docent. Daarmee tonen we aan te willen investeren in de ontwikkeling van docenten. We ondersteunen ze bij het behalen van hun bevoegdheid.

Toekomstige ontwikkelingen

Als onderdeel van Aurora, kunnen we als RSG ons opleidingsaanbod vergroten. We kunnen samen met andere scholen binnen Aurora elkaars opleidingen aanbieden. En we werken op steeds meer vlakken samen. Bijvoorbeeld op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting. We digitaliseren veel HR-werkzaamheden door de toepassing van HR2day. Zo komt de regie op eigen ontwikkeling steeds meer bij de medewerker te liggen. Op deze manier wordt de toegevoegde waarde van Aurora ook voor de individuele medewerker zichtbaar. Om de regie en eigenaarschap van de medewerkers nog meer te vergroten, wordt HR2day verder geïmplementeerd bij de drie onderliggende stichtingen. De impact van Corona zal ook komend jaar effect hebben. De digitalisering vraagt extra vaardigheden van onze medewerkers. Online werken zal veel meer deel uitmaken van een reguliere werkweek. Daarom gaan we extra aandacht besteden aan de vitaliteit van de medewerkers.

Om te anticiperen op krimp en het lerarentekort werken we in de regio samen met diverse scholen. In 2020 zijn we gestart met een aantal wervende activiteiten. Het doel hierachter was om de aantrekkelijkheid van het beroep naar een breed publiek uit te dragen. De coronapandemie zorgde voor een tijdelijk stop van deze activiteiten.

Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag bedroegen in 2020 €26.307,01.
De transitievergoedingen die in 2020 zijn uitbetaald bedroegen €21.484.

De kosten van de eigen bijdrage aan de uitkeringen blijven jaarlijks nagenoeg constant. Om de uitkeringen te beheersen, spannen we ons al aan de voorkant in. Door tijdens het werving- en selectieproces bepaalde afwegingen te maken, proberen we de slagingskans zo groot mogelijk te maken. Anders gezegd: de kans dat een nieuwe medewerker goed in zijn functie past. We doen er dan ook alles aan om nieuwe medewerkers adequaat en zorgvuldig te introduceren en te begeleiden in hun werk. Als we toch afscheid moeten nemen, gaan we tijdig het gesprek aan. Samen met de medewerker en HR-adviseur verkennen we kansen voor nieuw werk. Als het kan bieden we ons netwerk aan. Zo kunnen we veel mogelijkheden verkennen op de arbeidsmarkt.

Aanpak werkdruk

We voeren een levensfasebewust personeelsbeleid. In samenspraak met de MR hebben we flexibiliteit gecreëerd voor de inzet van werkdrukmiddelen. We hebben de klokuren dat een docent voor de klas staat gemaximeerd tot 700 uur. In de cao is dit 720.

We hebben veel aandacht voor de beleving van de werkdruk onder de medewerkers. We zijn hier continu over in gesprek. Door Corona zijn we dit nog intensiever gaan doen. We voeren tevredenheidsonderzoeken uit en bieden waar het nodig is maatwerkoplossingen. Voor wie het nodig heeft hebben we individuele begeleiding. Die bestaat uit bedrijfsmaatschappelijk werk en preventieve gesprekken met de bedrijfsarts.

Na de zomervakantie zetten we een onderzoek uit in het kader van psychosociale arbeidsbelasting. Het onderdeel 'werkdrukbeleving' is hier expliciet in opgenomen. Het onderzoek wordt door arbodienst Zorg van de Zaak in januari 2021 uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek, stellen we een plan van aanpak op. We volgen de (niet-financiële) maatregelen en aanbevelingen uit dit onderzoek op. In samenspraak met de MR bepalen we de extra inzet van de werkdrukmiddelen.

Convenantsmiddelen

De convenantsmiddelen die in 2019 zijn ontvangen, hebben we op diverse manieren ingezet in 2020. Voor scholing bijvoorbeeld. Maar ook voor werkdrukvermindering door bijvoorbeeld de klassengrootte niet op te laten lopen. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in extra formatie en een plan van aanpak om een te hoge werkdruk te voorkomen. Voor dit onderdeel is €100.000 gereserveerd. In 2021 zullen we, na een zorgvuldige afstemming met de MR, dit budget gaan inzetten.

Verantwoording prestatiebox

In de kwaliteitsagenda Voortgezet Onderwijs staan landelijke beleidsprioriteiten en ambities genoemd voor de hele sector. Elke school draagt hieraan bij. De prestatiebox vanuit het ministerie biedt scholen extra financiële middelen om de afspraken en doelen van het bestuursakkoord te realiseren. We willen een lerende organisatie zijn. Hierin zijn professionalisering en opbrengstgericht werken belangrijke onderdelen. In dit kader hebben we een aantal initiatieven genomen. Zo kunnen medewerkers zich ontwikkelen en verder professionaliseren. Alles om de onderwijskwaliteit naar een hoger niveau te brengen.

- De RSG werkt met Kwaliteitscholen. Medewerkers kunnen met deze tool zelf vragenlijsten genereren en uitzetten. Zo brengen ze hun eigen functioneren in kaart. Op eenvoudige wijze kunnen docenten aan de hand van feedback hun lessen aanscherpen. Op deze manier komen ze tot meer kwaliteit in de les;
- Door collegiale visitatie leren medewerkers van elkaar. Ook in 2020 hebben docenten lessen van collega's bijgewoond (interview);
- Op individueel en teamniveau zijn opleidingen of cursussen gevolgd om competenties te versterken. In 2020 is er weer een toename geweest van de inzet van het scholingsbudget. De gevolgde scholing is met name gericht op het ontwikkelen van coachende vaardigheden van de docent en het vergroten van vakkennis.

Op het punt 'omgaan met verschillen' zijn er grote stappen gezet. Een aantal voorbeelden:

- Docenten en coaches hebben deelgenomen aan verschillende trainingen, waaronder coaching en gespreksvaardigheden;
- Daarnaast zijn er intern verschillende trainingen gegeven over didactisch coachen en pedagogisch didactische principes;
- Docenten kunnen op beide locaties gebruik maken van onderwijsondersteuning voor het versterken van het primaire proces;
- Er is veel geïnvesteerd in onderwijskundig leiderschap (teamleiders en directie) in de school.

Voor de bovenstaande activiteiten hebben we in 2020 een bedrag van € 739.288 ontvangen. Dit bedrag is volledig besteed.

Strategisch personeelsbeleid

HR en onderwijskwaliteit: hand in hand

De visie op de gewenste kwaliteit van het onderwijs heeft direct invloed op de kwaliteit van de medewerkers binnen onze school. We willen eigentijds onderwijs aanbieden. Dat doen we in een schoolcultuur waarin groei en ontwikkeling van leerlingen centraal staat. Dat goede en eigentijdse onderwijs waar we samen voor staan, wordt uitgedragen door onze docenten en medewerkers. Dat doen ze in een cultuur waar groei en ontwikkeling centraal staat. Voor alle medewerkers. Dus zowel docenten als OOP-medewerkers.

De ontwikkeling van onderwijs naar meer maatwerk, gepersonaliseerde leerroutes en regie voor de leerling, vraagt wat van onze medewerkers. Een open en onderzoekende houding tegenover onderwijskundige veranderingen is heel belangrijk. Van docenten vragen we nieuwe onderwijsprincipes te verkennen. We verwachten dat ze samen leren en gerichte stappen te zetten in hun eigen ontwikkeling. Maar ook in die van het hele team. Dit vraagt om een professionele cultuur waar docenten het onderwijs bediscussiëren, evalueren en bijstellen.

Het strategische HR-beleid draagt bij aan een cultuur waarin het juiste professionele gesprek wordt gevoerd. Door bijvoorbeeld een adequate gesprekscyclus én passende opleiding en training voor zowel medewerkers als leiding te faciliteren. Daarnaast sluit HR aan bij de filosofie van meer maatwerk en regie voor medewerkers. Dat doen we door een platform voor HR- selfservice in te richten en waar nodig maatwerkafspraken mogelijk te maken. De kwaliteit en ontwikkeling van medewerkers bepalen immers de kwaliteit van het onderwijs van onze school. HR en onderwijskwaliteit gaan binnen de RSG dan ook hand in hand.

Monitoring en bijstelling gebeurt door het toepassen van de gesprekscyclus en de inzet van verantwoordingsinstrumenten waaronder tevredenheidsonderzoeken en kwaliteitsmetingen. Dialoog en verantwoording vindt zowel formeel als informeel plaats. Verticaal, maar ook horizontaal.

2.3 Duurzaamheid

Wij hebben een levensfasebewust personeelsbeleid. Daarin is ruimte voor werknemers om zelf keuzes te maken. Beslissingen over hun eigen gewenste inzetbaarheid.

Er zijn volop mogelijkheden tot scholing, professionalisering en loopbaanbegeleiding. Het uitgangspunt bij ons beleid is: een leven lang leren. We stimuleren vitaliteit en gezondheid. Onze kantine is gezond. Daarnaast organiseren we allerlei bewegingsactiviteiten. Voor leerlingen én personeel. De investeringen in de schoolomgeving en het werkklimaat doen we duurzaam. Onze gedrags- en integriteitscode helpt ons daarbij. Zo werken we samen aan een veilige werkomgeving.

We hebben oog voor elkaar en erkennen onderlinge verschillen.

2.4 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Scholen hebben de taak te verduurzamen. Wij zetten daar vol op in. Bij de verbouw van beide schoolgebouwen zijn duurzame materialen gebruikt en energiebesparende voorzieningen getroffen. Ook de komende jaren maken wij steeds nieuwe afwegingen om te zorgen voor duurzame en toekomstbestendige schoolgebouwen.

In 2020 is voor RSG Slingerbos | Levant een nieuw energiecontract afgesloten met een looptijd van drie jaar. We hebben daarin bewust gekozen voor levering van groene energie.

Bij RSG Levant zijn we in 2020 gestart met een onderzoek naar de mogelijkheid om zonnepanelen op het dak te plaatsen. Dit in combinatie met een nieuwe verwarmingsinstallatie. Zo beïnvloeden we het energieverbruik op een duurzamere manier. In 2021 ondernemen we op basis van dit onderzoek verdere stappen.

In 2019 zijn op het dak van RSG Slingerbos in Harderwijk zonnepanelen geplaatst. In 2020 hebben de panelen 61% van de totaal verbruikte elektriciteit geleverd.

De gebouwen van de RSG worden goed onderhouden. Daardoor zijn ze duurzaam functioneel. In 2020 is vanwege lekkage een deel van het dak van RSG Slingerbos vervangen. Daarnaast werd de vloer van een van de KUBV-lokalen vervangen.

Toekomstige ontwikkelingen

Landelijk is er veel aandacht voor verduurzaming van schoolgebouwen en voor het verbeteren van het binnenklimaat. Dit kan bijvoorbeeld door de ventilatie in de schoolgebouwen te verbeteren. Daarnaast vragen de steeds oplopende temperaturen om aandacht. Niet alleen het verwarmen, maar ook juist het koelen van lokalen en andere ruimten wordt belangrijker. In 2021 gaan we onderzoeken of het voor RSG Slingerbos mogelijk is om delen van het gebouw te koelen. Zo realiseren we een optimaal binnenklimaat. In de investeringsbegroting van 2021 is hiervoor een bedrag opgenomen.

2.5 ICT & Innovatie

Voor schooljaar 2020-2021 heeft de ICT-afdeling de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Een duidelijk verdere uitwerking van het protocol: hoe moet personeel omgaan met data van de RSG? De Homedirectory is in 2019 deels uitgefaseerd en door medewerkers naar OneDrive verplaatst. Door beperkingen met Magister is deze uitfasering nog niet compleet. Hierin zijn nog stappen te maken. Daarnaast hebben afdelingen nog gedeelde shares staan die wellicht naar Teams kunnen. Enkele shares moeten blijven door de koppeling naar pakketten die alleen met deze shares werken.
- Privacy en Veiligheid blijft een aandachtspunt. We blijven kritisch kijken naar toegang tot RSG-systemen en werken vanuit huis. Inmiddels staat er een nieuwe thuiswerkomgeving en is Microsoft Teams ingericht voor communicatie met personeel en leerlingen. Daarnaast gebruiken we enkele andere systemen zoals Zoom. Toch blijven we kritisch kijken wat nodig is en stellen bij waar nodig.
- WAN-verbinding vernieuwen en optimaliseren voor een betere internetomgeving (inclusief anti ddos). En voor een redundante verbinding naar Zeewolde voor RSG-systemen zoals back-up en RSG-servers.
- Het vernieuwen van het serverpark staat gepland voor 2021. De hardware servers die op de locaties staan worden vervangen, inclusief de dataopslag (SAN). Hierdoor wordt de stabiliteit en dataopslag weer optimaler en up-to-date gemaakt. Zo blijft de betrouwbaarheid van de systemen gegarandeerd.

Punt 3 en 4 zijn in 2020 voorbereid en worden in 2021 uitgevoerd.

In 2020 is er vanwege Corona veel afstandsonderwijs geweest. Hierdoor is meer gebruik gemaakt van de communicatieplatformen. We zijn begonnen met It's Learning / Kunskapskolan en andere media om leerlingen te bereiken. In zeer korte tijd is een Teams/Zoom-omgeving ingericht. Hierdoor konden we ook op deze wijze met leerlingen communiceren. De kennis en kunde over al deze IT-systemen is bij alle medewerkers toegenomen.

Voor de tweede lockdown zijn veel zaken verder uitgewerkt en geautomatiseerd. Zo hebben we Zoom geïntegreerd in Teams om makkelijker lessen te plannen. Daarnaast is Teams ingericht met een koppeling naar Magister. Op deze manier worden klassen/lesgroepen automatisch gevuld met de juiste leerlingen, en ook nog eens up-to-date gehouden. We hebben handleidingen en werkinstructies ontwikkeld voor afstandsonderwijs, zodat RSG-medewerkers deze kennis altijd tot hun beschikking hebben.

Systeembeheer heeft in 2020 een nieuwe helpdeskomgeving ingericht. Vragen, mailtjes en ICT-afdelingstaken kunnen zo beter gemanaged worden. De communicatie, centralisatie, werkverdeling en het inzicht in werkuren is hierdoor verbeterd. De projecten voor vervanging van het serverpark en internetconnectie, waarvoor eind 2020 de eerste aanzet/go is gegeven, staan nu in de kinderschoenen. Er is materiaal besteld en internet is aangevraagd. Nadat het internet is aangesloten krijgen we ook een darkfiber-lijn tussen locatie Slingerbos en Levant. Hierdoor ontstaan er meer redundantiemogelijkheden om belangrijke servers/services/back-ups efficiënter en nog beter in te richten. Daarnaast hebben we een start gemaakt met de vervanging van het serverpark. Servers worden weer up-to-date gemaakt en de dataopslag nog efficiënter ingedeeld. Zo kunnen we de betrouwbaarheid en werking van de RSG-systemen blijvend garanderen.

2.6 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De beschikbare middelen worden ingezet voor onze maatschappelijke taak. Randvoorwaarde is dat de continuïteit niet in gevaar komt. Om dit te realiseren worden financiële kaders geschapen.

Het financieel management richt het financiële beleid in. Door het vaststellen van financiële signaleringsgrenzen en het definiëren van streefwaarden, ontstaan er ken- en stuurgetallen. Belangrijke instrumenten om het financieel beleid uit te voeren zijn ingezet. Denk hierbij aan: de planning en control cyclus, risicomanagement, treasurymanagement en administratieve organisatie/interne controle.

Een toelichting op het risicobeheersingssysteem wordt gegeven in paragraaf 2.7. De signaleringsgrenzen/streefwaarden worden vermeld in paragraaf 3.3.

Planning en control houdt zich bezig met het proces van richting geven en koers houden. Het doel van deze afdeling is het beheersen van de schoolorganisatie. Zowel inhoudelijk als op financieel vlak. Door de doelstellingen te bewaken en bij te sturen waar nodig. De volgende stappen komen aan bod de P&C-cyclus: planning, uitvoering, verantwoording/ rapportering en bijstelling van beleid. Hier komt de PDCA-cyclus, die we door de hele school inzetten, weer terug. (Plan-do-check-act).

Voor het ingaan van de verslagperiode stellen we op financieel gebied een exploitatiebegroting (baten en lasten), een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting op. De horizon van deze begrotingen is een aantal jaren (middellange termijn). Door een gedegen functiescheiding vindt registratie plaats door verschillende functionarissen. Er worden financiële trimesterrapportages met inhoudelijke toelichting opgesteld voor het CvB, de toezichthouders en directeurs. Onderdeel van deze rapportages is het signaleren en constateren van afwijkingen. Zo blijven we als organisatie in staat om tijdig bij te sturen.

Treasury

In het treasury-proces hebben we een treasury-statuuut opgezet. Uiteraard binnen de kaders van de regeling 'beleggen en belening' van het Ministerie van OC&W. Aan de hand van vooraf vastgestelde normen wordt het treasury-beleid vormgegeven. Uitgangspunt hierbij is dat we opereren als niet-professionele partij en daarom niet participeren in risicovolle beleggingen.

In 2020 voldeden we aan alle normen van het treasury-statuuut. Er zijn dus geen risicovolle beleggingen gedaan. Eventuele tijdelijk overtollige tegoeden worden uitgezet op spaarrekeningen. Ultimo 2020 had de stichting € 4.184.136 op direct opvraagbare spaarrekeningen staan. Ultimo 2019 was dit € 4.012.464.

Voor de financiering van het schoolgebouw in Harderwijk had de stichting een hypothecaire lening afgesloten. Deze is in 2020 in zijn geheel afgelost.

Coronacrisis

In 2020 heeft de coronacrisis een negatieve invloed gehad op het resultaat. Naast hogere vervangingskosten, zijn extra kosten gemaakt op het gebied van huisvesting. Denk bijvoorbeeld aan het coronaproof maken van de schoolgebouwen, extra schoonmaak om besmetting te voorkomen, de aanschaf van co2-meters en persoonlijke beschermingsmiddelen. Ook het niet doorgaan van geplande excursies heeft geleid tot extra kosten. Wat de gestegen uitgaven door Corona precies zijn is moeilijk te kwantificeren. Onze administratie is niet op zo'n uitzonderlijke gebeurtenis ingericht.

In 2021 is in de begroting in beperkte mate rekening gehouden met extra kosten door de coronapandemie. Bij het opstellen van de begroting (september/oktober 2020) gingen we uit dat de gevolgen van de pandemie in het eerste kwartaal waren uitgewerkt. Helaas is dit alweer achterhaald. Naast een beperkte verhoging van de schoonmaakkosten, zijn er in de begroting onder meer posten meegenomen om de ventilatie te verbeteren. Ook hebben we posten opgenomen om de voorzieningen voor het thuiswerken te verbeteren.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Om de opgelopen leerachterstanden door de coronacrisis tegen te gaan en kansenongelijkheid te voorkomen, maken we gebruik van subsidies. Met deze gelden kunnen we de achterstanden wegwerken. De subsidies zijn ingezet voor:

- Extra momenten van verlengde instructie voor klassen uit alle leerjaren. Uitgevoerd door eigen personeel, zodat een optimale kwaliteit gewaarborgd is. De docenten hebben hiervoor overuren gedraaid;
- Inzet van herfstschool en kerstschool op locatie Slingerbos in Harderwijk;
- Inzet van extra handen in de klas, waardoor de docent meer ruimte heeft voor verlengde instructie met kleine groepen leerlingen;
- Inzet van een extra toezichthouder voor surveillance bij lessen die noodgedwongen door de docent online gegeven moeten worden (bijvoorbeeld vanwege quarantaine), terwijl de leerlingen op school aanwezig zijn.

Door het inzetten van deze extra capaciteit, hebben we in de praktijk meer leerlingen kunnen ondersteunen. Zelfs meer dan het vastgestelde aantal leerlingen.

Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

Alle onderwijsmiddelen komen ten goede aan de twee locaties, waarbij de verdeling is gebaseerd op de aanwezige leerlingen in combinatie met het benodigde personeel en de kosten van de accommodaties. Betrokkenen bij de besluitvorming zijn directies, MR en CVB. De kosten van de ondersteunende diensten bedragen ongeveer € 2.770.000, inclusief bestuur ad. € 161.000.

2.7 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Model

RSG Slingerbos | Levant hanteert een model voor het in kaart brengen van de risico's. Dit bestaat uit een risicomatrix waarbij de voornaamste risico's voor de komende 4-5 jaar worden benoemd. Het model is ontwikkeld door de VO-raad. Voor elk risico worden oorzaken, gevolgen en eventueel beheersmaatregelen benoemd. Daarnaast krijgt elk risico een kansscore (hoe groot is de kans dat het risico zich voordoet?) en een gevolgscore (hoe groot is het financiële gevolg als het risico zich voordoet?) gekoppeld.

De scoretabellen zien er als volgt uit:

Kansscoretabel

Klasse	Referentiebeeld	Percentage
1	<1 of 1x per 10 jaar	10%
2	1x per 5-10 jaar	30%
3	1x per 2-5 jaar	50%
4	1x per 1-2 jaar	70%
5	1x per jaar of >	90%

Gevolgscoretabel

Klasse	Financieel gevolg
1	<100.000
2	100.000 <x< 400.000
3	400.000 <x< 800.000
4	800.000 <x< 1.700.000
5	>1.700.000

De hoogste klasse is afgeleid van de totale baten. Hierbij wordt, conform het advies van de VO-raad, uitgegaan van ongeveer 10% van de totale baten. De overige klassen zijn hier vervolgens van afgeleid.

Organisatie

De rol van risicomanagementcoördinator wordt vervuld door de controller. De taken van de coördinator zijn hoofdzakelijk: het invoeren van de risicomanagementsystematiek, het toezien op de gemaakte afspraken en het ondersteunen bij eventuele vragen.

Naast de controller bestaat het risicobeheersingsteam uit directie, CvB, HR-manager en kwaliteits-coördinator. Deze functionarissen zijn verantwoordelijk voor het in kaart brengen van de risico's, het signaleren van nieuwe risico's en het uitvoeren van de beheersmaatregelen. Daarnaast is er een rol weggelegd voor de RvT die vanuit hun toezichthoudende taak het risicomanagement monitort.

Inbedding in planning en control cyclus

Minimaal één keer per jaar wordt de risicomatrix geactualiseerd. De vermelde risico's en de genomen beheersmaatregelen worden daarbij geëvalueerd. Acute risico's met een kansscore van 4 of 5 en een gevolgscore van 4 of 5 worden opgenomen in de trimesterrapportage.

In 2020 heeft het risicobeheersingsteam in twee sessies de risico's en geformuleerde beheersmaatregelen tegen het licht gehouden. Daarbij schonken ze aandacht aan de strategische, operationele, financiële, verslagleggings- en wetgevingsrisico's.

Belangrijkste risico's

Het resultaat van de risicosessies is in onderstaande tabel opgenomen. Het betreft hier de top 4 van risico's, met de voorgenomen beheersmaatregelen:

<i>Leerlingen</i>	Kans	Gevolg	Voorgenomen beheersmaatregelen 2021
Negatieve ontwikkeling leerlingenaantallen (lange termijn)	4	4	1. Verdere verhoging kwaliteit PR plan: gerichtere instrumenten met nadruk op moderne media. Contacten met basisscholen behouden.* 3. Implementatie toetsbeleid. 3 C. Handhaven flexibele schil. 5. Uitbouw beleid meerbegaafdheid.* 1+2+3+5. Inzet op hogere motivatie leerlingen, dmv keuzevrijheid leerlijnen, differentiatie, etc.
Onzekere financiering leerlingenstromen (lagere bekostiging per leerling doordat het ministerie bekostigingsvoorwaarden aanscherpt of delen uit de bekostiging bezuinigt)	3	3	1. Invloed uitoefenen via VO-Raad. 2 B + 3 C. Hanteren flexibele schil 8 tot 10% 3 C. Herziening taakbeleid. Onderzoeken hoe het onderwijs anders te organiseren.*
<i>Organisatie en personeel</i>	Kans	Gevolg	Voorgenomen beheersmaatregelen 2021
Werkdruk wordt als hoog ervaren (medewerkers geven aan moeite te hebben om te kunnen voldoen aan de eisen van het werk binnen de daarvoor gestelde tijd).	5	2	1A+4E+5E+6F: Continuering promotie PB. Voortdurende aandacht voor leidinggeven. Schooleigen generatiepact wordt ingezet, 1+2+4+5+1A+2B+4D+5E. Uitvoering werkdrukonderzoek.
<i>ICT</i>	Kans	Gevolg	Voorgenomen beheersmaatregelen 2021
Datatek	4	2	1A+2B+4E: Scholing intranet/office 365.

Hoogte risico vs. weerstandsvermogen

Op basis van de kans- en gevolgscores is de hoogte van het risico bepaald. Hierbij zijn we uitgegaan van de hoogste grenswaarde binnen de gevolgklasse. Het gecalculeerde bruto risicobedrag bedraagt € 3.630.000. Niet alle risico's gaan tegelijk voorkomen. Daarom is het bruto risicobedrag vermenigvuldigd met een samenlooperpercentage van 50%. Dit percentage is in lijn met het model van de VO-raad. Hierdoor komen we uit op een netto risicobedrag van € 1.815.000.

Dit netto bedrag is afgezet tegen de aanwezige weerstandscapaciteit. Deze wordt gevormd door de algemene reserve. De bestemmingsreserves worden niet meegenomen, omdat zij een duidelijk bestedingsdoel hebben. De algemene reserve bedraagt in 2020 € 6.659.000. Dat betekent dat het 'ratio weerstandsvermogen' 367% bedraagt.

3. Verantwoording financiën

In dit hoofdstuk verantwoorden we de financiële staat van RSG Slingerbos | Levant. We geven de belangrijkste financiële resultaten weer. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief. In de tweede paragraaf laten we een analyse zien van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Leerlingenaantallen Bekostiging in het jaar II-telling per 01-10-	Realisatie 2019 2018	Realisatie 2020 2019	Begroot 2021 2020	Begroot 2022 2021	Begroot 2023 2022	Begroot 2024 2023	Begroot 2025 2024
Locatie Slingerbos	1.741	1.711	1.609	1.622	1.583	1.583	1.586
Locatie Levant	546	477	444	379	355	361	362
<i>totaal</i>	<i>2.287</i>	<i>2.188</i>	<i>2.053</i>	<i>2.001</i>	<i>1.938</i>	<i>1.944</i>	<i>1.948</i>

Voor de prognose van de leerlingenaantallen is een vergelijking gemaakt met een tweetal modellen. Deze zijn afkomstig van de VOION (via de VO-raad verstrekt) en OC&W. Ook is een vergelijking gemaakt met cijfers die door de gemeente Harderwijk en Zeewolde zijn verstrekt. Daarnaast hebben we een statistische doorberekening gedaan met Foleta. Dit programma prognosticeert de verwachte leerlingenaantallen op basis van het huidig aantal leerlingen. Daarbij houdt het rekening met een aantal bewegingen: instroom, determinatie, doorstroom onderbouw, doorstroom bouwenbouw, afstroom (b.v. van vwo naar havo), examenresultaten en opstroom (b.v. na havo-examen naar vwo). De modellen zijn niet eenduidig, maar laten wel allemaal een daling in leerlingaantal zien. Vanuit die trend hebben we voor RSG een prognose gemaakt. Daarin verwachten we de komende jaren een daling. Vanaf schooljaar 2023-2024 verwachten we weer een stijging.

FTE

functiecategorie	2020 fte	2021 fte	2022 fte	2023 fte	2024 fte	2025 fte
Directie	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
OP	126,7	119,0	112,0	107,1	108,2	109,8
OOP	41,3	39,6	39,6	39,6	39,4	38,6
Totaal	172,0	162,6	155,6	150,7	151,6	152,4

Voor de formatiebepaling van het OP werken we met een ratio om de exploitatie op een gezond niveau te houden. Om dit te kunnen doen, hanteren we een flexibele schil van 10% van de formatie. Uitgangspunten daarvoor zijn de leerlingenaantallen, waarbij schooljaren worden toegerekend aan kalenderjaren.

Als gevolg van de verwachte daling van de leerlingenaantallen zijn we genoodzaakt om de ratio te verhogen. Vanuit de huidige inschattingen zal de ratio in 2021 18,6 leerlingen per fte OP bedragen. Die zal dan op moeten lopen tot 19,8 in 2023. Door de dan verwachte lichte stijging in leerlingenaantallen, kan de ratio weer iets dalen naar een niveau van 19,5 in 2025. Dit betekent dus dat de ratio in de periode 2021 t/m 2023 stijgt met 6,5%. Natuurlijk is dat sterk afhankelijk van het daadwerkelijke verloop van de leerlingenaantallen. Maar ook van ontwikkelingen op politiek niveau. Beide kunnen zowel voor- als nadelig inwerken op deze ratio. In aanvulling hierop hebben we in totaal 3 fte meegenomen voor vervanging en arbeidsongeschiktheid. Uit bovenstaande tabel blijkt dat we in de komende jaren onze formatie fors moeten bijstellen.

Voor de OOP-formatie (inclusief directie en CvB) is voor de komende jaren uitgegaan van de aanwezige formatie. Daarbij keken we kritisch naar welke posities in de toekomst niet meer ingevuld worden. Dit leidt ertoe dat ook de OOP-formatie naar verwachting zal dalen. Daarnaast hebben we 1 fte opgenomen voor vervanging en arbeidsongeschiktheid.

Detacheringen

Binnen de formatie is bijna 5 fte gedetacheerd. Hier staan inkomsten tegenover (zie de overige baten).

Bapo, verlofregelingen

Voor de komende jaren wordt, voor wat betreft bapo, ouderschapsverlof e.d. uitgegaan van het peil van medio september 2020.

Flexibele schil

Door het handhaven van een relatief grote flexibele schil kan er eenvoudig ingegrepen worden in de formatie. De totale flexibele schil bedraagt medio september 2020 14%.

Onderverdeeld naar OP en OOP bedraagt de flexibele schil respectievelijk 16% en 7%.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Resultaat 2020

Het resultaat in 2020 bedroeg € 52.000 positief. Daarmee voldoet het aan de minimale norm van de RSG. In het volgende overzicht wordt de resultatenrekening op hoofdlijnen weergegeven. Het resultaat van 2020 wordt vergeleken met de begroting 2020 en het resultaat van 2019.

Afwijking totaal

De totale baten liggen ten opzichte van de begroting € 601.000 hoger, terwijl de totale lasten een overschrijding van € 569.000 laten zien. Er is sprake van een positiever resultaat op het saldo van de financiële baten en lasten van € 16.000. De totale afwijking op de begroting komt daarmee op € 48.000 positief.

Exploitatierekening (x €1.000)	Werkelijk 2020	Begroot 2020	Vershil	Werkelijk 2019
BATEN				
3.1-Rijksbijdragen	17.034	16.273	761	17.620
3.2-Overige overheidsbijdragen	709	687	22	717
3.5-Overige baten	847	1.029	-182	1.152
<i>Totaal baten</i>	<i>18.590</i>	<i>17.989</i>	<i>601</i>	<i>19.489</i>
LASTEN				
4.1-Personeelslasten	14.776	13.825	951	14.956
4.2-Afschrijvingen	957	1.011	-54	973
4.3-Huisvestingslasten	1.124	1.079	45	1.119
4.4-Overige lasten	1.671	2.044	-373	2.166
<i>Totaal lasten</i>	<i>18.528</i>	<i>17.959</i>	<i>569</i>	<i>19.214</i>
SALDO BATEN EN LASTEN	62	30	32	275
5.1-Financiële baten	-1	-	-1	1
5.5-Financiële lasten	-9	-26	17	-22
SALDO FINANCIËEL	-10	-26	16	-21
EXPLOITATIERESULTAAT	52	4	48	254

Ten opzichte van 2019 liggen de baten € 899.000 lager, terwijl de lasten € 685.000 lager zijn. Het saldo van financiële baten en lasten is € 11.000 positiever.

In onderstaande tabel geven we een toelichting op de significante afwijkingen, (bedragen x €1.000):

Categorie	Begroot	Werkelijk	Verschil	Toelichting
3.1 Rijksbijdragen	16.273	17.034	-761	- €448 vnl. tgv CAO-stijging; - €212 hogere ontvangsten samenwerkingsverband vnl. t.g.v. toekenning eenmalige middelen i.v.m. arrangementen.
3.5 Overige baten	1.029	847	182	- €360 lagere ontvangsten vnl. opbrengsten excursies t.g.v. annulering i.v.m. corona; - €210 hogere detacheringen, vnl. intern binnen Aurora;
4.1 Personeelslasten	13.825	14.776	-951	- €877 t.g.v. CAO stijging en groter dan verwachte stijging van pensioenlasten/soc. premies - €105 t.g.v. inhuur externen via externe bureaus (vervangingen zieke medewerkers en moeilijk vervulbare functies);
4.2 Afschrijvingen	1.011	957	54	- Ongeveer helft Investeringsbegroting gerealiseerd. Dit heeft een drukkend effect op de afschrijvingen.
4.3 Huisvestingslasten	1.079	1.124	-45	- €42 hogere schoonmaakkosten vnl. t.g.v. corona;
4.4 Overige lasten	2.044	1.671	373	- €302 vnl. t.g.v. lagere kosten excursies als gevolg van annulering i.v.m. corona; - €81 lagere doorbelasting bestuurskosten; vanwege WNT restricties mochten bestuurskosten niet doorbelast worden.

Staat van baten en lasten meerjarig

	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
Exploitatierkening (x €1.000)					
BATEN					
Rijksbijdragen OC&W	16.131	15.687	15.271	15.360	15.434
Overige overheidsbijdragen	673	667	651	651	652
Overige baten	1.327	1.327	1.308	1.308	1.323
<i>Totaal baten</i>	<i>18.130</i>	<i>17.681</i>	<i>17.230</i>	<i>17.319</i>	<i>17.409</i>
LASTEN					
Personeelslasten	14.092	13.469	13.034	13.123	13.214
Afschrijvingen	992	1.046	1.046	1.046	1.046
Huisvestingslasten	1.116	1.090	1.079	1.079	1.079
Overige lasten	2.090	2.067	2.062	2.063	2.062
<i>Totaal lasten</i>	<i>18.289</i>	<i>17.672</i>	<i>17.221</i>	<i>17.310</i>	<i>17.400</i>
SALDO BATEN EN LASTEN	-159	9	9	9	9
Financiële baten	-	-	-	-	-
Financiële lasten	-9	-9	-9	-9	-9
SALDO FINANCIËEL	-9	-9	-9	-9	-9
EXPLOITATIERESULTAAT	-168	0	0	0	0

In de resultatenrekening is voor wat betreft de doorberekening rekening gehouden met de eerder vermelde leerlingenaantallen, zowel voor wat betreft de baten als de lasten. Door het hanteren van een flexibele schil is de RSG in staat om relatief snel haar personeelsomvang aan te passen aan de gewijzigde leerlingenaantallen.

Voor wat betreft de bekostiging is rekening gehouden met de aangekondigde vereenvoudiging, De CAO is per 01-01-2020 afgelopen, Voor 2021 e.v. is rekening gehouden met een stijging van sociale lasten/pensioenpremies van 1%, welke zowel in de bekostiging als in de personeelslasten is meegenomen.

Het pand in Harderwijk is in eigendom, waarvoor de RSG een doordecentralisatievergoeding ontvangt.

Voor wat betreft de personeelslasten is een doorrekening gemaakt op basis van de gemiddelde personeelslast van vorig jaar, rekening houdende met periodieken en de eerder vermelde stijging van sociale lasten.

Voor wat betreft de overige kosten is een inschatting gemaakt op basis van historisch verloop.

Het negatieve resultaat in begrotingsjaar 2021 wordt vooral veroorzaakt door de personele kosten. De verwachting is dat de formatie in 2021 niet tijdig genoeg bijgesteld kan zijn, om tegemoet te komen aan de voorziene daling van de leerlingenaantallen.

Balans in meerjarig perspectief

In deze paragraaf vindt u een weergave van de balans ultimo 2019 en 2020.

Balans (x €1.000)		31/12/2020		31/12/2019
Vaste activa		8.892		9.544
- Materiele vaste activa	8.892		9.544	
Vlottende activa		4.542		4.292
- Vorderingen	356		277	
- Liquide middelen	4.186		4.015	-
Totaal Activa		13.434		13.836
Eigen vermogen		8.085		8.033
Voorzieningen		3.695		3.468
Langlopende schulden		-		572
Kortlopende schulden		1.654		1.763
Totaal passiva		13.434		13.836

Korte toelichting bij de balans ultimo 2020

Toelichting vlottende activa

In vergelijking tot vorig jaar zijn de vlottende activa toegenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de doorbelasting van detacheringen en overige kosten eind 2020, binnen Auroraverband. Met name de doorbelaste opbrengsten van detacheringen zijn aanzienlijk gestegen.

Toelichting eigen vermogen

Het totale eigen vermogen is (afgerond) € 52 duizend toegenomen. Dit is het gevolg van het positieve resultaat in 2020. Een toelichting op de reservepositie wordt gegeven in paragraaf 3.3.2.

Toelichting voorzieningen

De voorzieningen hebben betrekking op reeds aangegane verplichtingen die in de nabije toekomst tot een uitgave zullen leiden. De RSG kent de volgende voorzieningen:

Voorziening jubilea-gratificaties

De voorziening 'jubilea-gratificaties' is gevormd ter dekking van toekomstig te verwachten uitkeringen voor een 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum. De berekening van de voorziening op balansdatum vindt naar rato van het verstrijken van het aantal jaren diensttijd bij het onderwijs plaats.

Voorziening regeling spaarverlof

De voorziening 'spaarverlof' is gevormd ter dekking van toekomstig te verwachten personele lasten betreffende de regeling spaarverlof (cao Voortgezet Onderwijs).

Voorziening groot onderhoud

De voorziening 'groot onderhoud' bouwt een bedrag op om de kosten voor planmatig groot onderhoud aan de twee gebouwen te dragen. De dotaties aan deze voorziening zijn gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) voor de komende 15 jaar. Dit plan is in 2019 geactualiseerd.

Voorziening persoonlijk budget

De voorziening 'persoonlijk budget' is gevormd voor het in de cao VO opgenomen levensfasebewust personeelsbeleid. Op grond van de cao heeft elk personeelslid recht op een persoonlijk budget van 50 uur per fte. Dit budget kan worden aangewend voor diverse doelen binnen het levensfasebewust personeelsbeleid.

Voorziening wachtgeld/werkloosheidsbijdragen

Deze voorziening is gevormd voor de financiering van de uitkeringskosten van de wachtgelduitkeringen.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening is gevormd vanwege het eigen risicodragerschap van de organisatie t.a.v. de uitkeringen wegens ziekte. De verwachte loonkosten van personeel langer dan één jaar ziek, zijn hierin opgenomen.

Toelichting langlopende schulden

De langlopende schuld, die was afgesloten t.b.v. het gebouw in Harderwijk, is in 2020 in zijn geheel afgelost.

MEERJARENBALANS

Balans (x €1000)	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
Vaste activa					
1.2-Materiële vast activa	8.542	7.893	7.237	6.582	5.926
<i>totaal</i>	<i>8.542</i>	<i>7.893</i>	<i>7.237</i>	<i>6.582</i>	<i>5.926</i>
Vlottende activa					
1.5-Vorderingen	163	163	163	163	163
1.7-Liquide middelen	4.527	5.022	6.045	6.879	7.822
<i>totaal</i>	<i>4.690</i>	<i>5.185</i>	<i>6.209</i>	<i>7.043</i>	<i>7.985</i>
TOTAAL ACTIVA	13.233	13.079	13.446	13.624	13.911
2.1-Eigen vermogen	7.642	7.642	7.642	7.642	7.642
2.2-Voorzieningen	3.949	3.795	4.162	4.340	4.627
2.3-Langlopende schulden	-	-	-	-	-
2.4-Kortlopende schulden	1.642	1.642	1.642	1.642	1.642
TOTAAL PASSIVA	13.233	13.079	13.446	13.624	13.911

Tabel voorzieningen in meerjarenperspectief

De voorzieningen hebben betrekking op reeds aangegane verplichtingen die in de nabije toekomst tot een uitgave zullen leiden. Voor een definitie van de voorzieningen wordt verwezen naar voorgaande alinea's.

Voorzieningen (x €1000)	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
Personeel spaarverlof	218	230	242	254	266
Personeel jubilea	190	202	214	226	238
Voorziening persoonlijk budget	756	849	943	1.037	1.131
Voorziening wachtgeld	112	124	136	148	160
Onderhoud	2.673	2.390	2.627	2.676	2.833
Totaal voorzieningen	3.949	3.795	4.162	4.340	4.627

Investerings

Voor de komende jaren worden de volgende investeringen voorzien:

Investerings (x €1000)	2021	2022	2023	2024	2025
Gebouwen en terreinen	3	50	50	50	50
Inventaris en apparatuur	446	197	190	190	190
Overige materiele vaste activa	151	150	150	150	150
Totaal investeringen	600	397	390	390	390

Jaarlijks wordt er een investeringsbegroting vastgesteld met een doorkijk van vijf jaren. Deze wordt jaarlijks aangepast en herzien naar de meest actuele ontwikkelingen.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

In onderstaande tabel is een overzicht opgesteld met een aantal indicatoren die een indicatie geven van de financiële positie. Deze indicatoren zijn gekoppeld aan normen. Door een kleur en een tekstuele waardering, geven we aan in hoeverre de indicator zich verhoudt tot de norm. Daarbij is inzichtelijk gemaakt in hoeverre de waardering van de indicatoren zich verhoudt tot het risicoprofiel. Het overzicht stelt ons in staat om snel een idee te krijgen van de stand van zaken met betrekking tot de financiële positie van de RSG. Ter indicatie is ook 2019 meegenomen.

Voor de financiële positie is gekozen voor onderstaande indicatoren. Een viertal indicatoren wordt ook gebruikt door de inspectie voor het financieel toezicht. Dit zijn: solvabiliteit, current ratio, signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen en rentabiliteit. De signaleringswaarde bovenmatige reserves is een nieuwe indicator die in 2020 is geïntroduceerd.

2019

INDICATOR/RISICOPROFIEL	Zeet laag	Laag	Neutraal	Hoog	Zeet hoog	SW OI
Solvabiliteit			58,1%			
Current ratio					2,4	<0,75
Rentabiliteit			1,3%			<-10%
Weerstandsvermogen				41,2%		<5%
Ratio weerstandsvermogen					365,1%	
Signaleringswaarde bovenmatige reserves			86,0%			>100%
RISICOPROFIEL	Groot	Gemiddeld			Klein	

2020

INDICATOR/RISICOPROFIEL	Zeet laag	Laag	Neutraal	Hoog	Zeet hoog	SW OI
Solvabiliteit			60,2%			
Current ratio					2,7	<0,75
Rentabiliteit			0,3%			<-10%
Weerstandsvermogen				43,5%		<5%
Ratio weerstandsvermogen					366,9%	
Signaleringswaarde bovenmatige reserves			90,0%			>100%
RISICOPROFIEL	Groot	Gemiddeld			Klein	

Legenda

INDICATOR/RISICOPROFIEL	Zeet laag	Laag	Norm		
			Neutraal	Hoog	Zeet hoog
Solvabiliteit	0-30%	31-40%	41-80%	81-90%	>90%
Current ratio	<0,5	0,5-0,9	0,9-1,1	1,1-1,5	>1,5
Rentabiliteit	<-5%	-5 - 0%	0-5%	5-10%	>10%
Weerstandsvermogen	0-10%	10-20%	20-40%	40-60%	>60%
Ratio weerstandsvermogen	0-59%	60-100%	100-140%	140-200%	>200%
Signaleringswaarde bovenmatige reserves	0-45%	46-55%	56-130%	131-150%	>150%
RISICOPROFIEL	Groot	Gemiddeld			Klein

De gehanteerde normen zijn voor een deel afgeleid van de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie. De grenzen van de onderwijsinspectie zijn ter referentie toegevoegd in de tabellen. Bij elke indicator streven we naar een waarde die minimaal in de categorie neutraal ligt. De norm is hierbij gelijk aan de onderkant van de neutrale schaal.

Bij de RSG Slingerbos Levant zijn de huisvestingsgelden van de locatie in Harderwijk doorgedecentraliseerd. Hierdoor is RSG eigenaar van het gebouw en verantwoordelijk voor alle huisvestingskosten, inclusief verbouwingen en eventuele nieuwbouw. Dit brengt een bovengemiddelde kapitaalsbehoefte met zich mee. Daarnaast staan de leerlingenaantallen onder druk, waardoor inkomsten dalen. Om de continuïteit te waarborgen is het noodzakelijk om structurele kosten, in de vorm van b.v. rentelasten, te vermijden. Dit streven zien we terug in de bovengemiddelde score op solvabiliteit en bij de signaleringswaarde bovenmatige reserves. Hier is bij de bepaling van de normen rekening mee gehouden.

Algemeen oordeel financiële positie

De financiële positie van de RSG is in 2020 gezond. Alle indicatoren scoren minimaal op de norm.

Dashboard in meerjarenperspectief

	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
INDICATOR/RISICOPROFIEL					
Solvabiliteit	57,8%	58,4%	56,8%	56,1%	54,9%
Current ratio	2,9	3,2	3,8	4,3	4,9
Rentabiliteit	-0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Weerstandsvermogen	42,2%	43,2%	44,4%	44,1%	43,9%
Ratio weerstandsvermogen	361,8%	364,9%	368,7%	372,2%	375,4%
Signaleringswaarde bovenmatige reserves	81,2%	82,8%	84,6%	86,2%	87,8%

De tabel laat duidelijk zien dat de verwachte financiële positie van de RSG een vrij stabiel verloop kent. Hoewel de verwachte rentabiliteit in 2021 negatief is, blijven de indicatoren solvabiliteit, rentabiliteit en weerstandsvermogen vrij constant. De ratio weerstandsvermogen en de signaleringswaarde bovenmatige reserves stijgen zelfs licht.

De liquiditeit laat ook een stijgende trend zien. Gezien de investeringen die nodig zijn in de toekomst (onder meer gebouw/groot onderhoud) is dit ook noodzakelijk.

Algemeen oordeel

De verwachte financiële positie van de RSG blijft ook op langere termijn gezond.

Reservepositie

Het eigen vermogen is opgebouwd uit een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves hebben betrekking op een specifiek gereserveerd deel van het vermogen dat in de nabije toekomst wordt aangewend. Alle reserves zijn publiek vermogen.

Reserves (x €1000)	Realisatie 2020	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
Algemene reserve	6.659	6.567	6.624	6.692	6.756	6.814
Bestemmingsreserves						
Ontwikkeling en professionalisering	769	441	391	341	291	241
Onderwijsleermiddelen	-	-	-	-	-	-
Huisvesting Slingerbos	656	634	627	609	595	587
Totaal reserves	8.085	7.642	7.642	7.642	7.642	7.642

In de bestemmingsreserve 'ontwikkeling en professionalisering' is een aantal doelen opgenomen. Voor specifieke scholingsdoeleinden wordt jaarlijks een aanwending van € 50.000 voorzien. In 2020 is het scholingsbudget niet geheel uitgenut. Het resterende budget van € 18.000 is toegevoegd aan de reserve. Daarnaast zal de reserve worden aangewend voor verrijking van het lesaanbod (onderzoekend leren, maatwerk en gepersonaliseerde leerroutes voor iedere leerling) en het opvangen van fricties in de personeelssamenstelling. In de reserve is € 100.000 gereserveerd t.b.v. werkdrukmiddelen. Dit in overleg met de MR. Daarnaast wordt gedurende 10 jaar een groot deel van de reserve aangewend voor de investering in machines/installaties voor het Technasium (gerealiseerd in 2012 en afschrijving in 10 jaar).

De reserve 'onderwijsleermiddelen' is bestemd voor de ontwikkeling van vernieuwende leermiddelen. In 2020 is hier € 25.000 aan onttrokken. Aangezien er enige overlap is met de reserve ontwikkeling en reservering, zal de reserve in 2021 heroverwogen worden.

De mutatie op de bestemmingsreserve 'huisvesting' is gebaseerd op het saldo van de huisvestingsbijdrage en de huisvestingskosten (inclusief afschrijvingen) die aan de bijdrage kunnen worden toegerekend. De opgebouwde middelen zijn bedoeld voor toekomstige investeringen op locatie Slingerbos te Harderwijk. Deze locatie is doorgedecentraliseerd, waardoor de eigendom van het gebouw bij de school ligt.

4. Jaarrekening 2020

4.1 Balans per 31 december 2020 (na resultaatverdeling)

Balans (x €1.000)		31/12/2020		31/12/2019
Vaste activa		8.892		9.544
- Materiele vaste activa	8.892		9.544	
Vlottende activa		4.542		4.292
- Vorderingen	356		277	
- Liquide middelen	4.186		4.015	-
Totaal Activa		13.434		13.836
Eigen vermogen		8.085		8.033
Voorzieningen		3.695		3.468
Langlopende schulden		-		572
Kortlopende schulden		1.654		1.763
Totaal passiva		13.434		13.836

4.2 Staat van baten en lasten over 2020

Exploitatierekening (x €1.000)	Werkelijk 2020	Begroot 2020	Verschil	Werkelijk 2019
BATEN				
3.1-Rijksbijdragen	17.034	16.273	761	17.620
3.2-Overige overheidsbijdragen	709	687	22	717
3.5-Overige baten	847	1.029	-182	1.152
<i>Totaal baten</i>	<i>18.590</i>	<i>17.989</i>	<i>601</i>	<i>19.489</i>
LASTEN				
4.1-Personeelslasten	14.776	13.825	951	14.956
4.2-Afschrijvingen	957	1.011	-54	973
4.3-Huisvestingslasten	1.124	1.079	45	1.119
4.4-Overige lasten	1.671	2.044	-373	2.166
<i>Totaal lasten</i>	<i>18.528</i>	<i>17.959</i>	<i>569</i>	<i>19.214</i>
SALDO BATEN EN LASTEN	62	30	32	275
5.1-Financiële baten	-1	-	-1	1
5.5-Financiële lasten	-9	-26	17	-22
SALDO FINANCIËEL	-10	-26	16	-21
EXPLOITATIERESULTAAT	52	4	48	254

4.3 Kasstroomoverzicht 2020

Kasstroomoverzicht (x €1.000)		2020		2019
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		52		254
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	957		973	
- mutaties voorzieningen	227		440	
Totaal aanpassingen		1.184		1.413
Veranderingen in vlottende activa				
-vorderingen	-79		151	
-schulden	-109		-8	
Totaal veranderingen in vlot.activa		-188		143
Totaal kasstroom uit bedrijfsactiviteiten		1.048		1.810
Interest				
- Ontvangen interest	-1		1	
- Betaalde interest	-9		-22	
Totaal interest		-9		-21
Totaal kasstroom uit operationele activ.		1.039		1.789
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
- Investeringsmat. vaste activa	-296		-994	
Totaal investeringsactiviteiten		-296		-994
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
- Aflossingen opgenomen leningen	-572		-37	
Totaal financieringsactiviteiten		-572		-37
Totaal kasstroom uit investeringsactiv.		-868		-1.032
Mutatie liquide middelen		171		778
Beginstand liquide middelen		4.015		3.237
Mutatie liquide middelen		171		778
Eindstand liquide middelen		4.186		4.015

4.4 Grondslagen

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de regeling 'jaarverslaggeving onderwijs' en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd. De vergelijkende cijfers zijn aangepast.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Consolidatie verbonden partijen

Er zijn geen verbonden partijen geconsolideerd.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het desbetreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen, wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is een overzicht van geldmiddelen die in het boekjaar beschikbaar zijn gekomen en van het gebruik dat van deze geldmiddelen is gemaakt. Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

Grondslagen voor de waardering van de activa en passiva

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

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 eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het jaar van ingebruikname.

Investeringssubsidies worden in mindering gebracht op de vaste activa. De activeringsgrens voor inventaris en apparatuur bedraagt € 1.000.

De vaste activa worden als volgt afgeschreven:

Gebouwen	20/30 jaar	Installaties/machines/vaste inrichting	10 jaar
Terreinvoorzieningen	40 jaar	Audiovisuele middelen	10 jaar
Schoolinventaris	10/15 jaar	Hardware en software	4 jaar
Kantoorinventaris	15 jaar	Boekenfonds	4 jaar
Inventaris kantine	10/15 jaar	Mediatheek	10 jaar
Leer- en hulpmiddelen	10 jaar		

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen zijn gewaardeerd tegen reële waarde en voor zover van toepassing op de geamortiseerde kostprijs. Een voorziening kan worden getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid. De voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen. Uitgangspunten zijn hierbij de hoogte van het uitstaande bedrag in combinatie met de ouderdom van de vordering en de risico's die worden gelopen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekeningcourantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen van RSG Slingerbos | Levant bestaat uit de componenten algemene reserve en bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves zijn publiek vermogen.

Algemene reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

Bestemmingsreserves

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Om die reden is er door het CvB een beperkte bestedingsmogelijkheid aangebracht. De aanwezige bestemmingsreserves worden hieronder kort toegelicht:

- *Bestemmingsreserve huisvesting Harderwijk*: de bestemmingsreserve huisvesting is na de doordecentralisatie gevormd voor gewenste huisvestingsaanpassingen, passend bij onderwijskundige ontwikkelingen;
- *Bestemmingsreserve ontwikkeling & professionalisering*: de reserve ontwikkeling & professionalisering is gevormd ter bevordering van verdere professionalisering van personeel en verbreding van het onderwijsaanbod;
- *Bestemmingsreserve onderwijsleermiddelen*: de reserve is gevormd ten behoeve van het faciliteren van allerlei leermiddelen;

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan. Hierbij is het waarschijnlijk dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is. De omvang is op betrouwbare wijze te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorziening jubilea wordt gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. Wanneer verplichtingen naar verwachting door een derde zullen worden vergoed, wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen, als het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is, conform voorgaande verslagjaren, gebaseerd op het werkelijk gespaarde spaarverlof van collega's, in dienst op balansdatum. Voor de kosten is uitgegaan van het huidige salarisniveau. Er wordt geen rekening gehouden met toekomstige periodieken/salarisstijgingen en contante waarden van toekomstige beloningen.

Voorziening jubileumgratificaties

De jubileumvoorziening is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileum-uitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De disconteringsvoet bedraagt 0,5%.

Voorziening persoonlijk budget

De voorziening persoonlijk budget is gevormd om het persoonlijk levens-fasebewust budget, opgenomen in de cao, uit te voeren. Voor de berekening is uitgegaan van 50 uur per fte tegen de gemiddelde personeelslast OP c.q. OOP.

Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening is gevormd ten behoeve van het deel van de werkloosheidsuitkeringen die ten laste van de organisatie komen.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening is gevormd vanwege het eigen risicodragerschap van de organisatie t.a.v. de uitkeringen wegens ziekte. De verwachte loonkosten van personeel langer dan één jaar ziek, zijn hier opgenomen.

Voorziening onderhoud

De voorziening groot onderhoud wordt gevormd voor verwachte kosten over een reeks van jaren voor periodiek onderhoud van panden, installaties e.d. gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan, uitgebracht door een extern adviesbureau. Als basis voor deze voorziening wordt het lange termijn onderhoudsplan gebruikt dat periodiek wordt aangepast aan de actualiteit. De voorziening is gebaseerd op nominale waarde. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. Er wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling.

Langlopende schulden

Dit betreft schulden met een looptijd langer dan een jaar. Langlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Kortlopende schulden

Dit zijn schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde en voor zover van toepassing op de geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva

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

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar. Met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord als deze voorzienbaar zijn, baten worden verantwoord als deze gerealiseerd zijn.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen en de niet geoormerkte OC&W-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

OC&W-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.

Geoormerkte OC&W-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar 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 waarin de inkomsten zijn gederfd of waarvan de gesubsidieerde lasten komen.

Pensioenen

De Stichting RSG heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij het bedrijfstak pensioenfonds ABP.

De Stichting RSG heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De Stichting RSG heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

De per balansdatum van toepassing zijnde dekkingsgraad bij het pensioenfonds ABP bedraagt 93,2%, de beleidsdekkingsgraad bedraagt 87,6%. (bron: website www.abp.nl kwartaalberichten: 4^e kwartaal 2020)

4.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1.2 Materiele vaste activa (VA) (bedragen x €1.000)	1.2.1-Gebouwen en terreinen	1.2.2-Inventaris en apparatuur	1.2.3-Andere vaste bedrijfs- middelen	Totaal
Aanschafwaarde per 31/12/2019	9.532	6.258	3.499	19.289
Waardevermind. en afschrijvingen	-2.231	-4.382	-3.130	-9.743
Boekwaarde per 1/01/2020	7.301	1.876	369	9.546
Investeringen	17	179	100	296
Afschrijvingen	-365	-402	-180	-947
Desinvesteringen				
	-348	-223	-80	-651
Boekwaarde per 31/12/2020	6.954	1.651	288	8.893
Cumulatieve afschrijvingen	-2.596	-4.784	-3.310	-10.690

De investeringen in 2020 lagen € 350.000 beneden de begroting. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de coronapandemie, waardoor investeringen veelal niet geïnitieerd zijn.

Het schoolgebouw in Harderwijk is in eigen beheer. De WOZ-waarde van dit pand bedroeg in 2020 € 9.459.000 (waardepeildatum 1 januari 2019). Hierop rusten geen financiële verplichtingen. Het gebouw in Zeewolde is in juridisch eigendom van de Gemeente Zeewolde.

De verzekerde waarde van het gebouw en de inventaris bedragen (polis 2020):

<i>Harderwijk</i>	Gebouw	€ 24.489.700	
	Inventaris	€ 3.802.600	
<i>Zeewolde</i>	Gebouw	€ 12.624.095	Inventaris € 2.133.564



Balans (x €1.000)		31/12/2020		31/12/2019
Vlottende activa (model VV)				
<i>1.5-Vorderingen</i>				
1.5.1-Debiteuren		71		169
1.5.2-Ministerie van OCenW		-		-
1.5.3-Debiteuren groepsmaatschappijen		243		-
1.5.7-Overige vorderingen		13		19
1.5.7.1-Personeel	13		17	
1.5.7.2-Overige	-		2	
1.5.8-Overlopende activa		28		89
1.5.8.3-Overige overlopende activa	28		89	
<i>Totaal vorderingen</i>		355		277
<i>1.7-Liquide middelen</i>				
1.7.1-Kasmiddelen		2		2
1.7.2-Tegoeden op bank- en girorekeningen		4.184		4.012
<i>Totaal liquide middelen</i>		4.186		4.014
Totaal vlottende activa		4.541		4.291

De post debiteuren groepsmaatschappijen betreft de, eind december, gefactureerde interne doorbelasting van detacheringen naar de stichting Proo en st. NOV, binnen de Auroragroep. De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

In de overige vorderingen is een vordering van €160,- op de bestuurder opgenomen, wegens overschrijding van de WNT-norm in 2019. Abusievelijk is de terugbetaling in 2020 meegenomen bij de bepaling van het WNT-maximum in 2020, waardoor de terugbetaling feitelijk werd geneutraliseerd.

2.1 Eigen vermogen	Stand 01/01/2020	Resultaat	Ov.mutaties	Stand 31/12/2020
2.1.1-Algemene Reserve	6.626	32		6.659
2.1.2-Bestemmingsreserve				-
- Bestemmingsreserve huisvesting	615	41		656
- Bestemmingsreserve ontwikkeling en professionalisering	766	3		769
- Bestemmingsreserve onderwijsleermiddelen	25	-25		-
- Bestemmingsreserve vernieuwing Levant	-	-		-
<i>Totaal eigen vermogen</i>	8.032	52	-	8.085
Balans (x €1.000)		31/12/2020		31/12/2019
2.2 Voorzieningen				
2.2.1-Personeelsvoorzieningen		1.165		1.130
2.2.1.1-Spaarverlof	193		194	
2.2.1.2-Jubileumgratificaties	166		166	
2.2.1.3-Persoonlijk budget	658		532	
2.2.1.4-Werkloosheidsbijdragen	112		98	
2.2.1.5-Langdurig zieken	36		140	
2.2.3-Onderhoudsvoorziening		2.530		2.338
<i>Totaal Voorzieningen</i>		3.695		3.468
<i>Onderverdeling naar looptijd</i>	< 1 jr.	> 1 jr.		
- Personeelsvoorzieningen	35	1.130		
- Overige voorzieningen	192	2.338		

Mutaties verloop voorzieningen	Stand 01/01/2020	Dotaties	Ontrek- kingen	Vrijval	Stand 31/12/2020
- Personeelsvoorzieningen	1.130	375	340		1.165
- Overige voorzieningen	2.338	270	78		2.530

Balans (x €1.000)		31/12/2020		31/12/2019
2.3 Langlopende schulden				
2.3.3-Kredietinstellingen		-		572
2.4 Kortlopende schulden				
2.4.1-Kredietinstellingen		-		-
2.4.2 Schulden groepsmaatschappijen		56		
2.4.3-Crediteuren		169		210
2.4.4-Ministerie van OCenW		97		-
2.4.7-Belastingen en premies soc. Verzek.		623		623
2.4.7.1-Loonheffing	621		617	
2.4.7.2-Omzetbelasting	2		6	
2.4.8-Schulden terzake van pensioenen		188		196
2.4.9-Overige kortlopende schulden		-		-
2.4.9.2-Overige	-		-	
2.4.10-Overlopende passiva		521		734
2.4.10.2-Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	12		28	
2.4.10.5-Vakantiegeld en -dagen	413		432	
2.4.10.8-Overige	96		274	
Totaal Kortlopende schulden		1.654		1.763

De schulden aan groepsmaatschappijen hebben betrekking op de St. Proo, onderdeel van de Auroragroep. De langlopende lening is in 2020 in zijn geheel afgelost. Tot het moment van aflossing is € 1.541,32 rente betaald.

4.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa

Vordering op Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen

De school heeft een 'eeuwigdurende' vordering op het Ministerie van OC&W. Deze vordering is ontstaan door een wijziging in het betalingsritme veroorzaakt door de overgang van schooljaar- naar kalenderjaarbekostiging in 2006. De vordering bedraagt ultimo 2020 € 993.525. Deze wordt alleen bij opheffing van de school, anders dan bij fusie, ontvangen. De onderliggende wettelijke regeling komt 01 januari 2023 te vervallen.

Fiscale eenheid

Met de stichtingen Aurora OnderwijsGroep, Proo en RSG N.O.-Veluwe is een fiscale eenheid gevormd t.b.v. de btw.

4.7 Toelichting op de posten van de staat van baten en lasten

Exploitatierekening (x €1.000)	Werkelijk 2020		Begroot 2020		Werkelijk 2019	
BATEN						
3.1-Rijksbijdragen						
3.1.1-Rijksbijdragen OCW		14.931		14.482		15.488
- Rijksbijdrage personele kosten	13.247		12.836		13.755	
- Rijksbijdrage materiële kosten	1.677		1.646		1.723	
- Rijksbijdrage nieuwkomers	7		-		10	
3.1.2-Overige subsidies OCW		1.567		1.465		1.635
- Niet-geoordeelde subsidies	1.534		1.400		1.556	
- Geoordeelde subsidies	33		65		79	
3.1.3-Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV		537		325		496
3.1-Rijksbijdragen		17.034		16.273		17.620
3.2-Overige overheidsbijdragen						
3.2.2-Overige overheidsbijdragen en subsidies		709		687		717
3.2-Overige overheidsbijdragen		709		687		717
3.5-Overige baten						
3.5.1-Verhuur		86		75		116
3.5.2-Detachering personeel		400		187		222
3.5.5-Onderbijdragen		73		82		88
3.5.6-Overige baten		288		685		725
- Bijdragen richtingen/stromen	85		124		114	
- Kantine	93		132		140	
- Kampen, excursies en buitenlandse reizen	29		330		285	
- Overige baten	81		99		186	
3.5-Overige baten		847		1.029		1.152
TOTAAL BATEN		18.589		17.989		19.489
LASTEN						
4.1-Personeelslasten						
4.1.1-Lonen en salarissen		13.683		13.146		14.134
- Salarissen	10.518				10.846	
- Sociale lasten	1.463				1.514	
- Pensioenpremies	1.702				1.774	
4.1.2-Overige personele lasten		1.109		729		1.121
- Dotaties personele voorzieningen	375		155		412	
- Personeel niet in loondienst	220		108		238	
- Overig	514		466		471	
4.1.3-Af: uitkeringen		-16		-50		-159
4.1-Personeelslasten		14.776		13.824		14.956
Gem. aantal fte	172				182	
4.2-Afschrijvingen						
4.2.2-Materiele vaste activa		957		1.010		973
- Gebouwen en terreinen	363		356		360	
- Inventaris en apparatuur	414		443		404	
- Overige materiele vaste activa	180		211		209	
4.2-Afschrijvingen		957		1.011		973

4.3-Huisvestingslasten					
4.3.1-Huur		100		125	97
4.3.2-Verzekeringen		16		18	25
4.3.3-Onderhoud		75		54	49
4.3.4-Energie en water		198		170	191
4.3.5-Schoonmaakkosten		322		280	308
4.3.6-Heffingen		58		60	60
4.3.7-Overige huisvestingslasten		85		80	96
4.3.8-Dotatie voorziening onderhoud		270		293	293
4.3-Huisvestingslasten		1.124		1.079	1.119
4.4-Overige lasten					
4.4.1-Administratie- en beheerslasten		681		768	790
4.4.2-Inventaris, apparatuur en leermiddelen		622		605	700
4.4.4-Overige		369		672	677
- PR en advieskosten	69		50		82
- Kosten VAVO	115		100		136
- Kosten activiteiten en reizen	98		330		292
- Kosten Kantine	69		142		128
- Overig	18		50		39
4.4-Overige lasten		1.671		2.044	2.166
Specificatie honorarium accountant					
1. Onderzoek jaarrekening	25		19		20
2. Andere controle opdrachten	3		2		1
3. Fiscale adviezen	-		3		-
totaal accountant	28		24		21
TOTAAL LASTEN		18.528		17.959	19.214
SALDO BATEN EN LASTEN		61		30	275
5.1+5.5-Financiële baten en lasten					
5.1.1-Financiële baten		1		-	-1
5.4.1-Overige opbrengsten fin. vaste activa en effecten		-		-	-
5.5.1-Financiële lasten		9		26	22
5.1+5.5-Financiële baten en lasten		9		26	21
EXPLOITATIERESULTAAT		52		4	254

4.8 Overzicht verbonden partijen (bedragen x € 1.000)

Naam	Juridische vorm	Statuair zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31/12/2020	Resultaat jaar 2020	Art. 2:403 BW Ja/Nee	Eenheid van bestuur %	Consolidatie
Stichting leerlingenzorg NW Veluwe	Stichting	Harderwijk	4	nmb	nmb	nee	7%	Nee
Stichting Proo	Stichting	Harderwijk	4	-	-	-	-	-
Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe	Stichting	Epe	4	-	-	-	-	-
Stichting Aurora Onderswijs Groep	Stichting	Nunspeet	4	-	-	-	-	-
Stichting samenwerking Oriënt en Levant	Stichting	Zeewolde	4	-	-	-	-	-
Stichting Scola van Kinsbergen	Stichting	Elburg	4	-	-	-	-	-

4.9 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

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

Het WNT-maximum is gebaseerd op bezoldigingsklasse D. Het vermelde WNT-maximum is hiervan afgeleid op basis van de weging van leerlingenaantallen van de stichtingen Proo en Openbaar Onderwijs N.O. Veluwe.

Bedragen x € 1	H.A. Vaatstra
Gegevens 2020	
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband(als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 128.028
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.619
<i>Subtotaal</i>	€ 148.647
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 148.648
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging	€ 148.647
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	<i>Overschrijding niet toegestaan</i>
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	<i>Calculatiefout in WNT max. 2019</i>
Gegevens 2019	
Functiegegevens	
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband(als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 125.546
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.229
<i>Subtotaal</i>	€ 145.775
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 145.775
Totaal bezoldiging	€ 145.775

Onder de overige vorderingen is een vordering opgenomen van €160,--. Zie de toelichting bij de overige vorderingen.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	H.A. van der Velde	A. van Aalsum-Jongen	H.A. Jansen
Gegevens 2020			
Functie	LID	LID	LID
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150
Individueel toepasselijk WNT-maximum	€ 14.865	€ 14.865	€ 14.865
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	nvt	nvt	nvt
Totaal bezoldiging	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	<i>nvt</i>	<i>nvt</i>	<i>nvt</i>
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	<i>nvt</i>	<i>nvt</i>	<i>nvt</i>
Gegevens 2019			
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	€ 5.951	€ 4.475	€ 4.475
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 21.866	€ 14.578	€ 14.578
Totaal bezoldiging	€ 5.951	€ 4.475	€ 4.475

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

Gegevens 2020	
Naam topfunctionaris	Functie
F.W. Hengeveld	Voorzitter RVT
F.G.A.M. Berntsen	Lid RVT
E.L.M. de Bruijn	Lid RVT
W.H. Ellenbroek	Lid RVT
M. Horowitz	Lid RVT
D.H. v.d. Voort	lid CVB
R.D. Dorreboom	lid CVB
B.J.R. Redder	lid CVB

De beide CVB-leden R.D. Dorreboom en B.J.R. Redder waren in 2020 deels bestuurder bij respectievelijk de St. Openbaar Onderwijs N.O.-Veluwe en St. Proo en werden daar bezoldigd. De functies zijn overgenomen door dhr. D.H. v/d Voort die deels in dienst is bij de St. Proo en St. N.O.-Veluwe.

4.10 Verantwoording model G (x €1,-)

G1: Subsidies zonder verrekeningsclausules					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond? Ja/Nee
Lerarenbeurs	9/595/31176	23-9-2019	€ 1.671,54	€ 1.671,54	ja
Lerarenbeurs	9/6/48/35190	23-7-2019	€ 8.229,12	€ 8.229,12	ja
Lerarenbeurs	9/592/30406	23-7-2019	€ 10.286,40	€ 10.286,40	ja
Lerarenbeurs	9/607/32386	23-7-2019	€ 10.282,40	€ 10.282,40	ja
Lerarenbeurs	9/628/33590	23-7-2019	€ 10.286,40	€ 10.286,40	ja
Lerarenbeurs	9/679/37411	21-10-2019	€ 3.428,80	€ 3.428,80	ja
Lerarenbeurs	ABLT INS-265093	16-9-2020	€ 5.143,20	€ 5.143,20	nee
Lerarenbeurs	ABLT INS-263279	23-7-2020	€ 4.671,74	€ 4.671,74	nee
Lerarenbeurs	ABLT INS-261993	23-7-2020	€ 10.286,40	€ 10.286,40	nee
IOP	IOP-13739-VO	10-7-2020	€ 124.200,00	€ 124.200,00	nee
Totaal			€ 188.486,00	€ 188.486,00	

G2: Subsidies met verrekeningsclausules						
G2A: Aflopend per ultimo verslagjaar						
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen
						€ -
Totaal			€ -	€ -	€ -	€ -

G2: Subsidies met verrekeningsclausules								
G2B: Doorlopend tot in volgend verslagjaar								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Saldo 01/01/2019	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verlag jaar	Totale kosten 31/12/2019	Saldo nog te besteden 31/12/2019
							€ -	€ -
Totaal			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

4.11 Gebeurtenissen na balansdatum

4.12 Opmaken en goedkeuren van de jaarrekening 2020

De jaarrekening 2020 is opgemaakt en goedgekeurd door het CvB

d.d. 2021

Mw. H.A. Vaatstra
voorzitter CvB

Dhr. D.H. van de Voort
lid CvB

De Raad van Toezicht van Stichting RSG Slingerbos | Levant heeft de jaarrekening 2020

goedgekeurd op 2021 te Nunspeet:

Mw. F.W. Hengeveld (voorzitter)

Dhr. H.A. van der Velde (vice voorzitter)

Dhr. F.G.A.M. Berntsen

Dhr. E.L.M. de Bruijn

Dhr. W.H. Ellenbroek

Mw. M. Horowitz

Dhr. H.A. Jansen

Overige gegevens

5.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Bijlage 1: Aanwending gemeentelijke subsidie huisvesting Harderwijk

Omschrijving (x €1.000)	Stand per 01/01/2020	lasten	baten	ov. mutaties	Stand per 31/12/2020
Bestemmingsreserve huisvesting	€ 615				
<i>Gemeentelijke subsidie</i>			€ 709		
<i>Afschrijvingen gebouw en 1e inrichting</i>					
Afschrijving gebouwen		€ 329			
		€ 329	€ -	€ -	
<i>Huisvestingskosten</i>					
Heffingen		€ 50			
Verzekeringen		€ 16			
Tijdelijke huisvestingskosten		€ 65			
		€ 131	€ -	€ -	
<i>Overige instellinglasten</i>					
Projectmanagement		€ 20			
Diverse kosten					
		€ 20	€ -	€ -	
<i>Rentelasten</i>					
Rentelasten vreemd/eigen vermogen		€ 188			
		€ 188	€ -	€ -	
Stand bestemmingsreserve huisvesting 31/12/2020	€ 615	€ 668	€ 709	€ -	€ 656

Bijlage 2: verslag Raad van Toezicht

De RvT houdt statutair toezicht op het CvB. De RvT werkt conform een door haarzelf opgesteld reglement dat de bepalingen rond de Code Goed Onderwijsbestuur volgt. De RvT houdt toezicht op Aurora OnderwijsGroep; Stichting Proo Noord-Veluwe, Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe (RSG N.O.-Veluwe) en Stichting RSG Slingerbos | Levant. De RvT heeft geconstateerd dat in de diverse onderdelen van Aurora de regels uit de code worden nageleefd.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2020

<i>Naam</i>	<i>Functie in RvT Deelname commissies</i>	<i>Betaalde functies</i>	<i>Nevenfunctie</i>
F.W. (Frida) Hengeveld	Voorzitter RvT, Lid remuneratie- en onderwijskwaliteits- commissie.	-	Voorzitter kunstenaarsvereniging Palet Zwolle, Voorzitter Adviesraad sociaal domein Elburg, Commissaris Rabo Noord Veluwe.
H.A. (Hein) van der Velde	Vice voorzitter RvT, Lid remuneratie- en organisatiecommissie.	Procurement category manager en travel manager Cap Gemini	
A. (Aiske) van Aalsum- Jongen	Lid RvT, Lid/vz auditcommissie.	Tot 01-12: Accountant KPMG Per 01-12: Financieel directeur Van der Wiel Holding B.V.	T/m juli: Penningmeester sportvereniging WIK-FTC in Heerenveen
F.G.A.M. (Frans) Berntsen	Lid RvT, Lid remuneratie- en auditcommissie.	-	Lid RvT Veilig Thuis NOG, Lid RvT Kunstcircuit, Lid beroepenveldcommissie HAN, Werkvelddeskundige NQA/NVAO.
E.L.M. (Eduard) de Bruijn	Lid RvT, Lid auditcommissie.	Directielid Actor Bureau voor sectoradvies	Lid RvT Stichting De Mare, Eigenaar De Bruijn Marketing & Management Advies BV.
W.H. (Wil) Ellenbroek	Lid RvT, Lid onderwijskwaliteits- commissie.	-	Voorzitter RvT van de Mozarthof Hilversum, Voorzitter klachtencommissie Meerwegen scholengroep, Contactpersoon klachten St. Pieters en Bloklandsgasthuis, Secretaris stichting Leergeld Amersfoort, Voorzitter RvT SKOSS, onderwijsstichting voor PO in Soest
M. (Monique) Horowitz	Lid RvT, Lid organisatie- en onderwijskwaliteits- commissie.	HR-Business Partner Gelre Ziekenhuizen Apeldoorn	Organisator Theater in de Kamer Epe
H.A. (Henk) Jansen	Lid RvT, Lid organisatiecommissie.	Project Manager Business Experts B.V.	-

Rooster van aftreden

<i>Naam</i>	<i>Datum Benoeming 1^e termijn</i>	<i>Datum aftreden</i>	<i>Datum Herbenoeming 2^e termijn</i>	<i>Datum aftreden</i>
F.W. (Frida) Hengeveld	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2024
H.A. (Hein) van der Velde	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2023
A. (Aiske) van Aalsum-Jongen	01-04-2019	31-12-2020		
F.G.A.M. (Frans) Berntsen	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2023
E.L.M. (Eduard) de Bruijn	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2025
W.H. (Wil) Ellenbroek	01-04-2019	31-12-2021		
M. (Monique) Horowitz	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2026
H.A. (Henk) Jansen	01-04-2019	31-12-2022		

Strategie en realisatie doelstellingen

Na de turbulente start van Aurora in 2019, was 2020 opnieuw een opmerkelijk jaar. Allereerst door de coronapandemie en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. Afstandsonderwijs, onduidelijkheid en gebrekkige informatie vanuit de overheid, zorgden ervoor dat het voor onze hele organisatie een zwaar jaar was. Ondertussen draaiden de reguliere zaken door. We bereidden ons voor op, en namen deel aan, het inspectieonderzoek op bestuurlijk niveau. We namen afscheid van een aantal leden van het CvB en startten de werving en selectie van nieuwe leden. Ook het inrichten van de infrastructuur binnen Aurora heeft veel energie gevraagd. Daarom stellen we dat in alle rollen en functies die we vervullen, flink gebouwd is aan de organisatie. Het fundament voor een gezonde stichting is gelegd. En daarmee de basis voor kwalitatief, goed en voor iedereen toegankelijk onderwijs.

Belangrijke zaken voor de RvT in haar rol toezichthouder waren verder:

- de uitwerking van de planning en control cyclus. Hier zorgt uniformiteit in de verslaglegging voor transparantie en handvatten om het toezicht uit te kunnen voeren;
- de aandacht voor de kwaliteit van onderwijs en de veiligheid binnen onze scholen. Daarmee hebben we de kennis en ervaring van alle geledingen binnen Aurora benut.
- Het oppakken en afsluiten van een aantal dossiers. Dit zijn zaken die nodig moesten worden afgerond. Daarnaast ging het om vragen om samenwerking met andere organisaties.

Bij de start van Aurora hebben we gezamenlijk afgesproken dat we werken met een transitieperiode. Hierin bouwen we in verschillende fasen aan de organisatie. Op alle niveaus in de organisatie wordt hard gewerkt aan het realiseren van de meerwaarde. De toegevoegde waarde van Aurora voor de aangesloten stichtingen.

Verrichte werkzaamheden en onderwerpen die aan de orde zijn geweest

Vergaderingen RvT

In 2020 heeft de RvT van Aurora in totaal tien keer vergaderd. Elke reguliere vergadering start met een kort overleg zonder aanwezigheid van een lid van het CvB.

Zelfevaluatie RvT

Op 14 september 2020 heeft de RvT een teambuildingssessie gevolgd. Deze stond onder leiding van een externe voorzitter. Zie ook de alinea: *eigen functioneren en de deskundigheidsbevordering*.

RvT en medezeggenschapsraden

In 2020 heeft de RvT tweemaal met de medezeggenschapsraden gesproken. Op 20 januari was er een bijeenkomst met de BBMR. Op 15 juni was het tweede overleg waarbij een afvaardiging van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden is aangesloten. Vanwege een aantal ontwikkelingen binnen Aurora zijn er diverse overleggen geweest buiten deze bijeenkomsten om. Dit waren overleggen tussen de voorzitters van de (G)MR en de voorzitter van de remuneratiecommissie.

Commissievergaderingen

- Auditcommissie

De auditcommissie heeft in 2020 tweemaal met het CvB en het Financieel team gesproken. Op 2 april zijn de conceptjaarverslagen 2019 van de drie stichtingen besproken. Op 5 november heeft overleg over de concept begrotingen van de drie stichtingen plaatsgevonden.

Daarnaast is er een gesprek op 16 november 2020 tussen een afvaardiging van de auditcommissie/RvT, het CvB en het Financieel Team. Onderwerp van gesprek: een aanpassing van de trimesterrapportage per 2021.

- Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft verschillende keren overlegd. Er is met het CvB gesproken over de dynamiek en ontwikkelingen binnen het CvB (januari). Daarnaast sprak de commissie met het CvB over de werving van een nieuw lid CvB (februari). Er is beloningsbeleid vastgesteld. In juni is het beoordelingsgesprek met de voorzitter van het CvB geweest. Daarnaast is de remuneratiecommissie betrokken geweest bij het wervingstraject van een nieuw bestuurslid. De commissie heeft gedurende het jaar regelmatig contact met elkaar gehad over verschillende ontwikkelingen binnen Aurora.

- Onderwijskwaliteitscommissie

Mede met het oog op de inspectiebezoeken, heeft de onderwijskwaliteitscommissie op 5 oktober en 5 november 2020 met het CvB en Kwaliteitsteam gesproken. Onderwerpen waren de onderwijskwaliteit en resultaten van de stichtingen Proo, RSG Slingerbos | Levant en RSG N.O.-Veluwe. De uitkomsten zijn zowel schriftelijk als mondeling aan de RvT teruggekoppeld.

- Organisatiecommissie

Op 5 november 2020 heeft de organisatiecommissie met het CvB gesproken over de voortgang van de transitie. Ook het daarbij behorende beleid om de infrastructuur in de komende jaren in te richten volgens plan, kwam aan de orde.

Schoolbezoeken

Op 9 maart 2020 heeft een afvaardiging van de RvT een aantal scholen bezocht. Er is een bezoek gebracht aan een VO- en PO-school in Harderwijk en een VO- en PO-school in Epe. Vanwege Corona is een tweede schoolbezoek in 2020 geannuleerd.

Informatieverstrekking

De informatie die de RvT heeft gebruikt bij haar toezichthoudende taken, was met name afkomstig van het CvB, het financieel team, het kwaliteitsteam en de directie. Daarnaast heeft de RvT informatie ontvangen via de BBMR, de accountant en rapportages van externe partijen zoals de Onderwijsinspectie en de door het CvB ingeschakelde interne en externe deskundigen.

Naast terugkerende onderwerpen zoals de periodieke rapportages, de bestuurlijke opdracht, en voortgang van de transitie waren de belangrijkste onderwerpen in de reguliere vergaderingen:

- organisatieontwikkeling en ontwikkelingen autonome stichtingen;
- onderzoek bestuurlijke dynamiek;
- vacature CvB en beloningsbeleid;
- organisatie-inrichting Aurora en koersnotitie;
- zelfevaluatie, reglement, integriteitscode, toezichtskader, rooster van aftreden RvT;
- Corona;
- geconsolideerde jaarrekening 2019;
- verbouw, cultuuronderzoek en inspectierapport RSG N.O.-Veluwe;
- samenwerkingen, o.a. intentieverklaring verdere verkenning samenwerking regio Epe / Heerde;
- doordecentralisatie-overeenkomst Proo (Horsthoekschool) en gemeente Heerde;
- jaarrekeningen en begrotingen;
- onderwijsresultaten;
- resultaten eindexamens en eindtoetsen;

Samenwerking regio Epe - Heerde

De RvT heeft op 16 november 2020 de intentieverklaring voor verdere verkenning van samenwerking tussen Aurora (RSG N.O.-Veluwe te Epe) en CC de Noordgouw in Heerde goedgekeurd. Aanleiding voor de samenwerking is de leerlingenkrimp en het in stand houden van een goed onderwijsaanbod voor alle leerlingen in deze regio. De verkenning wordt in 2021 vervolgd. Daarbij streven we naar besluitvorming in het voorjaar van 2021.

Financiën

De accountant heeft in opdracht van de RvT de jaarrekeningen 2019 van de stichtingen Proo, RSG Slingerbos | Levant en RSG N.O.-Veluwe gecontroleerd. De jaarrekeningen zijn goedgekeurd. De RvT heeft in april 2020 de drie jaarverslagen (bestuursverslagen en jaarrekeningen) goedgekeurd en kennis genomen van het bijbehorende accountantsverslag. In het voorjaar van 2020 is de begroting van Proo tussentijds bijgesteld. De RvT heeft de bijgestelde begroting in de vergadering van 15 juni goedgekeurd.

De meerjarenbegrotingen van de stichtingen RSG Slingerbos | Levant, RSG N.O.-Veluwe en Proo zijn door de RvT goedgekeurd in de vergadering van 16 november 2020.

De financiële situatie van de drie stichtingen is in 2020 onderdeel van de agenda geweest. Er werd inzicht gecreëerd door de trimesterrapportages en het bijbehorende dashboard. De RvT heeft erop toegezien dat de middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig en rechtmatig zijn besteed.

Risico-inventarisatie

Tijdens de verkenningsfase in 2018/2019 zijn voor de RvT de mogelijke risico's in kaart gebracht en besproken. De RvT heeft het vertrouwen uitgesproken dat de risico's (ook financieel) hanteerbaar zijn. Met ingang van 2021 wordt de RvT betrokken bij de jaarlijkse risicoanalyses van de drie stichtingen.

Eigen functioneren en de deskundigheidsbevordering

Ter bevordering van de professionalisering van de RvT, heeft de RvT in september 2020 een teambuildingssessie en een evaluatie georganiseerd. Deze stonden onder leiding van een externe voorzitter. Onderwerpen als het toezichtskader, rooster van aftreden, reglement, integriteitscode en de rol van de RvT zijn tijdens deze bijeenkomst aan bod gekomen. Deze zaken hebben geleid tot een vastgestelde visie op toezicht, en een toezichtagenda waaraan de leden, taakstellend, gekoppeld zijn.

Werkgeverschap

Binnen de jaarcyclus is door de voorzitter en een lid van de RvT een functioneringsgesprek gevoerd met de voorzitter van het CvB. Het beoordelingsgesprek over 2019 heeft in het voorjaar van 2020 plaatsgevonden. Onder een aantal collega's, externe relaties en een lid van de RvT is een enquête uitgezet om feedback te ontvangen. Op basis van deze uitkomsten en de notitie met de belangrijkste uitdagingen en opdrachten voor 2019 en 2020, heeft de RvT enkele vragen geformuleerd. Deze vragen zijn vervolgens in het beoordelingsgesprek met de voorzitter van het CvB besproken. De gemaakte afspraken en alles wat besproken is, wordt jaarlijks door de voorzitter tijdens een RvT-vergadering gedeeld. Daarnaast is gekeken naar de toekomst. Maar ook naar evt. nevenfuncties en tegenstrijdige belangen. In 2020 heeft de voorzitter van het CvB, mw. H.A. Vaatstra, geen (on)betaalde nevenfuncties vervuld. Ook was er geen sprake van belangenverstrengeling.

Dit geldt ook voor de leden van het CvB de heren D.H. van de Voort en R.D. Dorreboom. De heer B.J.R. Redder vervulde in 2020 de onbetaalde nevenfuncties: voorzitter Stichting Vrienden van het Hospice te Dalfsen, en hoofd van Dienst Theater de Stoomfabriek (vrijwilligersorganisatie).

Tot slot

De samenwerking tussen de RvT en het CvB verloopt op een correcte en constructieve wijze. De RvT wordt altijd tijdig geïnformeerd. Management en medewerkers van Aurora hebben zich ook in 2020 ingezet om kwalitatief goed onderwijs te bieden. De RvT complimenteert en bedankt het CvB voor de professionele en prettige samenwerking. Daarnaast bedanken we elke medewerker voor hun inzet.

Bijlage 3: Verslag Medezeggenschapsraad

Samenstelling MR

De MR bestaat uit drie geledingen (personeel, leerlingen en ouders) die op constructieve wijze met elkaar samenwerken. De samenstelling van de MR is in 2020 gewijzigd vanwege het vertrek van een lid uit de personeelsgeleding. De personeelsgeleding is aangevuld met Sander Postma. De leerling- en oudergeleding zijn in 2020 ongewijzigd gebleven.

Overleggen en vertegenwoordiging MR

In totaal heeft de MR zesmaal vergaderd (januari, maart, mei, juni, september en november).

Daarnaast heeft de MR in de afgelopen jaren in het kader van: bestuurlijke samenwerking openbaar onderwijs in de regio Harderwijk en Noord-Oost Veluwe, een aantal bijeenkomsten gehad met de (G)MR-en van de openbare stichtingen. Dit heeft uiteindelijk geleid tot het oprichten van Stichting Aurora Onderwijsgroep per 1 april 2019. Daarbij is een BBMR (Boven Bestuurlijke MR) opgericht, waarin RSG Slingerbos | Levant vertegenwoordigd is met drie zetels.

Sinds 2017 heeft de MR tweemaal per jaar een overleg met de RvT. Vanwege de oprichting van Aurora is lopende het kalenderjaar 2019 de bijeenkomst tussen MR en RvT RSG Slingerbos | Levant vervangen door een bijeenkomst tussen de BBMR en RvT Aurora Onderwijsgroep. Door de gewijzigde samenstelling van de personeelsgeleding vertegenwoordigt Mariska Abma samen met Diana Kersten en Anne-Marieke Staal de MR van RSG Slingerbos | Levant in de BBMR van Aurora.

Verder heeft een vertegenwoordiging van de MR in 2020 zitting genomen in Benoeming Advies Commissies. (Deze commissie gaat over de benoeming van de locatiedirecteur RSG Levant en benoeming van een nieuwe leden voor het CvB Aurora) Daarnaast heeft de MR een zetel bemenst in de interne klachten-/integriteitscommissie die verder gevormd wordt door externe partijen.

De personeelsgeleding heeft tweewekelijks een overleg.

Behandelde onderwerpen

Ieder jaar buigt de MR zich over stukken die jaarlijks voorbij komen. Denk hierbij aan de formatie, de meerjarenbegroting, de vakantieregeling, de jaarrekening, de schoolgids en de LBD (Lijst Belangrijke Data). De coronapandemie en alle aanverwante onderwerpen, hebben een groot deel van de agenda in 2020 bepaald. Een voorbeeld hiervan is de invoering van de mondkapjesplicht, voordat dit landelijk werd verplicht voor middelbare scholen. De MR is betrokken bij een aantal belangrijke ontwikkelingen binnen de RSG zoals:

- strategische meerjarenvisie 2019-2023; schoolplan per jaar;
- bestuurlijke samenwerking openbaar onderwijs;
- invulling BBMR als tegenmacht van het CvB Aurora;
- managementstatuut (vernieuwd);
- leerlingstatuut (vernieuwd);
- MR-reglement (aangepast);
- visie op leren Levant 2.0; evaluatie;
- visie op leren Slingerbos: samen verder in de onderwijsontwikkeling;
- toetsbeleid onderbouw;
- evaluatie gewijzigde organisatiestructuur;
- gesprekscyclus;
- cameratoezicht;
- aanpassing overgangsnormen;
- schoolbeleid van smartphones/iPad en privacy binnen het primaire proces;
- verkenning werkgroep professioneel statuut docent;
- aanmeldingen 2020-2021;
- inhaal- en ondersteuningsprogramma 'Corona';
- aangepast PTA door de lockdown/Corona.

Communicatie

In 2020 heeft de MR verder gewerkt aan het bevorderen van het contact met de achterban van de verschillende geledingen. Daarnaast is geprobeerd om de zichtbaarheid van de MR in zijn algemeenheid te verbeteren. Door het verleggen van bepaalde mandaten naar de directie van beide locaties, heeft de MR een ambitiegesprek gevoerd met beide directeuren. Hieruit is een intentieverklaring voortgekomen met tien principes rondom het gewenste gedrag van zowel MR als directie.

Vooruitlopend op het professioneel statuut, is vorig jaar RSG-breed een docentenraad opgericht. Hierin komen onderwerpen aan bod die de professionaliteit van de docent op de werkvloer raken. Opbrengsten die relevant zijn voor de (P)MR worden onder de aandacht gebracht. Ook de onderlinge communicatie tussen de geledingen blijft een aandachtspunt. De MR-supportgroep ouders is aan het werk gegaan, maar het blijft ingewikkeld om ouders actief te betrekken bij medezeggenschap in het voortgezet onderwijs.

In de leerlinggeleding zitten wederom twee leerlingen van locatie Slingerbos. Het streven blijft om ook een leerling van locatie Levant af te vaardigen. De MR heeft er actief op ingezet de begeleiders van beide locaties met elkaar te laten optrekken. Zo willen ze de verbinding tussen de leerlinggeleding van beide locaties tot stand te brengen. Dit een proces wat nog veel aandacht vraagt.

De personeelsgeleding van de MR verzorgt enkele malen per jaar een PMR-Nieuwsbrief om de achterban te informeren over actuele onderwerpen. Met het oprichten van de BBMR is er een overlegorgaan bijgekomen, waardoor de MR stuurt op een meer gestructureerde jaaragenda en een uitgeschreven activiteitenplanning. Dit om tot een betere afstemming te komen binnen de geledingen en tussen de MR/BBMR. De MR heeft hierin in 2020 een professionaliseringsslag gemaakt.

Scholing

In 2020 heeft de MR zich verdiept in een aantal grote dossiers en geïnvesteerd in samenwerking met in- en externe partijen. Vanwege Covid-19 heeft de MR geen specifieke scholing kunnen volgen. Door de omstandigheden is de MR tot een modus gekomen waarin ze snel met elkaar kunnen schakelen over actuele onderwerpen. Dit proces was (en is) een leerproces. Het vergt een grote tijdsinvestering voor alle geledingen.