

# JAARVERSLAG 2022

Goedgekeurd door bestuur en  
vastgesteld door de Raad van Toezicht op 13 juni 2023.



**Postadres**

Postbus 224, 4000 AE Tiel

**Telefoon**

0344 - 64 09 12

**E-mail**

[info@lingecollege.nl](mailto:info@lingecollege.nl)

**Website**

[www.lingecollege.nl](http://www.lingecollege.nl)

**KVK**

110455151

© Lingecollege

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Lingecollege.



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
<b>A: Bestuursverslag</b>	<b>9</b>
<b>1 Visie en besturing</b>	<b>9</b>
1.1 Profiel van Het Lingecollege	9
1.2 Missie en visie	9
1.3 Organisatiestructuur	10
1.4 Locaties	11
<b>2 Strategische koers</b>	<b>13</b>
2.1 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)	13
2.2 Samenwerking	14
2.2.1 Ambities en doelstellingen	14
2.2.2 Terugblik en vooruitblik	14
2.3 Leiderschap	15
2.3.1 Ambities en doelstellingen	15
2.3.2 Terugblik en vooruitblik	15
2.4 Onderwijs en leren	16
2.4.1 Leerlingen leren	16
2.4.2 Medewerkers leren	16
2.4.3 Terugblik en vooruitblik	17
2.5 Positionering en profilering	17
2.5.1 Ambities en doelstellingen	17
2.5.2 Terugblik en vooruitblik	18
2.6 Sterke interne organisatie	18
2.6.1 Ambities en doelstellingen	18
2.6.2 Terugblik en vooruitblik	19
<b>3 Governance</b>	<b>20</b>
3.1 Raad van Toezicht	20
3.2 Medezeggenschapsraad	20
3.3 Ontwikkelingen governance	20
3.4 Verantwoording	21
3.5 Afhandeling klachten	21
<b>4 Onderwijs</b>	<b>22</b>



<b>Inleiding</b>	<b>22</b>
4.1 Onderwijsontwikkelingen	22
4.1.1 Schoolplan en afdelingsplannen	22
4.1.2 Basisvaardigheden	23
4.1.3 Onderwijskundige samenwerking	24
4.2 Passend onderwijs	25
4.2.1 Basisondersteuning	25
4.2.2 Extra ondersteuning	26
4.2.3 Samenwerkingsverband Rivierenland	26
4.3 Toetsing en examinering	26
4.4 Resultaten	27
4.4.1 Tevredenheidsonderzoeken	27
4.4.2 Onderwijsresultaten - indicatoren	28
4.5 NPO	32
4.5.1 Procedure	32
4.5.2 Onderwijsachterstanden en interventies	33
<b>5 Onderwijsondersteunende dienst</b>	<b>36</b>
5.1 HR	37
5.1.1 Afdeling HR	37
5.1.2 Ontwikkelingen kerngetallen	37
5.1.3 Ontwikkelingen HR	37
5.2 Kwaliteitszorg	42
5.2.1 Afdeling kwaliteitszorg	42
5.2.2 Werkwijze	43
5.2.3 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	43
5.2.4 Vooruitblik	44
5.3 Facilitair, huisvesting en ICT	45
5.3.1 Afdeling facilitair, huisvesting en ICT	45
5.3.2 Huisvesting	45
5.3.3 Ontwikkelingen afdeling	45
5.3.4 Vooruitblik	46
5.4 Financiën & control	47
5.4.1 Treasurybeleid	47
5.4.2 Risicomanagement	47
5.4.3 Investeringsbeleid	47
5.4.4 Bijzonderheden verslagjaar	48
<b>Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht 2022</b>	<b>50</b>



<b>1</b>	<b>Continuïteitsparagraaf</b>	<b>56</b>
1.1	Inleiding	56
1.2	Gegevensset	56
1.2.1	Leerlingprognose	56
1.2.2	Formatieve inzet	57
1.3	Meerjarenbegroting	58
1.4	Financiële positie	59
1.5	Overige rapportages	60
1.5.1	Interne risicobeheersings- en controlesysteem	60
1.5.2	Risicoanalyse	60
<b>2</b>	<b>Financiële overzichten</b>	<b>63</b>
2.1	Balans per 31 december 2022	63
2.2	Staat van baten en lasten	64
2.3	Kasstroomoverzicht	65
<b>3</b>	<b>Toelichting op financiële overzichten</b>	<b>66</b>
3.1	Toelichting op de balans per 31 december 2022	66
3.1.1	Algemeen	66
3.1.2	Materiële vaste activa: gebouwen en terreinen	66
3.1.3	Materiële vaste activa: inventaris en apparatuur	66
3.1.4	Vorderingen	66
3.1.5	Overige activa en passiva	67
3.1.6	Voorzieningen	67
3.1.7	Resultaatbepaling	68
3.1.8	Kasstroomoverzicht	68
3.1.9	Cijfermatige toelichting	68
3.2	Toelichting op Staat van Baten en Lasten	77
3.2.1	Algemeen	77
3.2.2	Cijfermatige toelichting	80
<b>C</b>	<b>Overige gegevens</b>	<b>91</b>
<b>1</b>	<b>Afkortingen</b>	<b>91</b>

## Voorwoord

Beste lezer,

2022, het jaar waarin Nederland na een onrustige periode van COVID-19, weer enigszins begon te lijken op het Nederland dat we kenden van voor de pandemie. Alhoewel, als we wat beter kijken, dan zien we dat de leerlingen waarvoor we ons iedere dag inzetten nog behoorlijk wat naweeën hebben van deze turbulente periode. Op sociaal emotioneel én op het vlak van de onderwijsprestaties is er nog behoorlijk wat werk aan de winkel.

In het jaarverslag dat voor u ligt blikken wij terug op dit jaar en kijken wij voorzichtig vooruit naar 2023.

Inmiddels is dit alweer mijn vierde verslagjaar als bestuurder van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel. De eerste periode stond in het teken van het ontwikkelen van een nieuw Strategisch beleidskader en het uitwerken van de strategische doelstellingen zoals weergegeven in dit Strategisch beleidskader. In 2021 heeft er een evaluatieronde van deze doelstellingen plaatsgevonden en zijn de uitvoeringsagenda's van 2022 en 2023 hierop bijgesteld. Verder is er in 2022 gekozen voor focus op de ontwikkeling van leiderschap en HR.

Waar we in 2021 vooral hebben ingezet op gespreid leiderschap voor het complete management, is in de loop van 2022 besloten de focus meer te verleggen naar het sturen van de leiderschapsontwikkeling op de locaties. De belangrijkste reden hiervoor is dat ik verwacht dat deze ontwikkeling sneller effect zal laten zien.

In schooljaar 2021-2022 is de pilot 10-14 De Overstap, op het Lingecollege van start gegaan. We zijn deze ontwikkeling gezamenlijk met de besturen van het primair onderwijs (po) in Tiel en met de gemeente als partner begonnen. Met deze nieuwe onderwijsvorm zetten we in op het verruimen van de opleidingskansen van de leerlingen die instromen vanuit het primair onderwijs.

In 2022 is een imago-onderzoek uitgezet bij leerlingen, ouders en medewerkers. De resultaten hiervan zullen in 2023 verbonden worden aan de onderzoeken naar de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Naar aanleiding van deze onderzoeken gaan we planmatig aan de slag met het, daar waar nodig verbeteren van de resultaten.



Wij geloven erin dat wij met elkaar de maatschappelijke uitdagingen waar wij voor staan kunnen bereiken, dit doen wij enerzijds door het vergroten van eigenaarschap van onze medewerkers en anderzijds door het versterken van de onderlinge netwerken.

Het Lingecollege staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat onvoorwaardelijk is en toegankelijk is voor iedereen uit Tiel en omgeving. Ook in 2023 werken wij verder aan het behalen van onze doelstellingen, zodat wij de gestelde ambities waar kunnen maken.

Toine Schinkel



## Inleiding

Het jaarverslag 2022 is een verantwoordingsdocument van het afgelopen kalenderjaar voor interne en externe belanghebbenden, zoals medewerkers, ouders, leerlingen, samenwerkingspartners, gemeenten, het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) en de Inspectie van het Onderwijs (hierna te noemen: inspectie).

Het jaarverslag bestaat uit drie delen:

A Bestuursverslag

B Financieel verslag

C Overige gegevens

Het strategisch beleidskader 2020-2023, het schoolplan 2021-2025 en het financieel beleidsplan vormen de basis voor deel A, het bestuursverslag. Het bestuursverslag beschrijft de missie en visie, de organisatiestructuur, strategische doelstellingen, ontwikkelingen op het gebied van governance, governance, onderwijsontwikkelingen, onderwijsresultaten, personeelsbeleid en bedrijfsvoering.

In deel B, het financieel verslag, wordt de continuïteitsparagraaf gepresenteerd. Ook zijn overige financiële overzichten en een toelichting daarop in dit verslag opgenomen.

In deel C zijn een afkortingenlijst, gegevens van de rechtspersoon en het colofon opgenomen.





## A: Bestuursverslag

### 1 Visie en besturing

#### 1.1 Profiel van Het Lingecollege

Het Lingecollege is dé middelbare school voor iedereen uit Tiel en omgeving. Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel (hierna te noemen: de stichting) is de overkoepelende stichting van het Lingecollege.

Op het Lingecollege zijn alle leerlingen en personeelsleden welkom, ongeacht hun sociale, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond. Wij leren onze leerlingen waardering te hebben voor elkaars meningen en overtuigingen. Ons onderwijs is waarde(n)vol. Er wordt actief aandacht besteed aan overeenkomsten en verschillen tussen mensen zonder een voorkeur voor een opvatting uit te spreken. Ons onderwijs is onvoorwaardelijk en voor iedereen.

We leren onze leerlingen duurzaam te handelen. Het bewust omgaan met onze leefomgeving, onze planeet, draagt bij aan een toekomstbestendige leefomgeving voor de leerling. In een wereld waarin tegenstellingen soms uitvergroot worden en waarbij het recht tot vrijheid van meningsuiting bijdraagt aan polarisatie en de vrijheid van de ander kan begrenzen, wil het Lingecollege een school zijn die samen met de leerlingen appelleert aan wederzijdse verdraagzaamheid. Hierbij doen we een beroep op de leerlingen om niet alleen naar hun eigen belang te kijken, maar ook naar dat van de ander en vanuit deze blik te werken en bouwen aan een inclusieve samenleving.

#### 1.2 Missie en visie

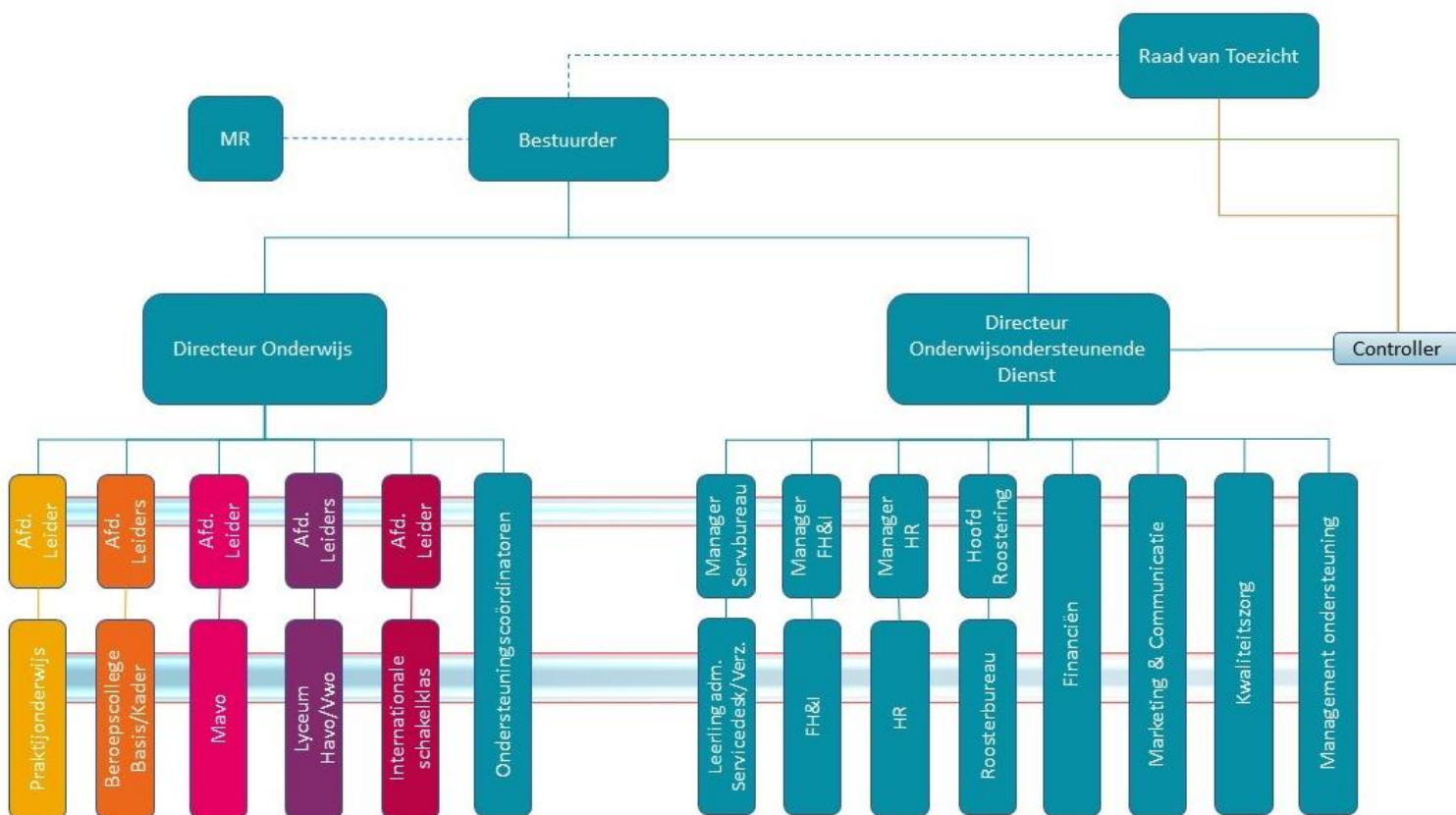
Op het Lingecollege vinden we dat onderwijs verder gaat dan kennis overbrengen. Het gaat ook over persoonlijke groei. Het is onze missie om jongeren te begeleiden om op zelfverzekerde en eigen wijze betekenis te kunnen geven aan hun toekomstige rol in de maatschappij. Het gaat ons naast gehaalde toetsen en slagingspercentages ook om de ontdekkingsreis zelf. Een reis die moet leiden tot nieuwe kennis, maar ook zeker tot veel enthousiasme, plezier, vriendschap en inspiratie. Daarom geven we iedereen, zowel leerlingen als medewerkers, de ruimte om eigen keuzes te maken, met plezier te experimenteren en daarvan te leren. Door oog te hebben voor mensen, en verschillen te omarmen, ontdekken wij interesses en talenten van leerlingen. We doen dit binnen



de vertrouwde omgeving van het Lingecollege, waar iedereen zichzelf kan zijn, we altijd uitgaan van het positieve en we respect hebben voor elkaar. Met aandacht ondersteunen we die ontdekkingstocht, want elke reis is uniek.

### 1.3 Organisatiestructuur

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel is ingericht volgens het two-tiermodel. Het bestuur vormt het bevoegd gezag. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het beleid en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Bovendien fungeert de RvT als klankbord voor de bestuurder. De dagelijkse leiding is in handen van de directeur onderwijs, de directeur onderwijsondersteunende dienst en de afdelingsleiders. In bovenstaand organigram hebben wij onze organisatiestructuur weergegeven.



## 1.4 Locaties

Het Lingecollege verzorgde in 2022 onderwijs aan 2.204 leerlingen verspreid over vier locaties. Op deze locaties worden binnen afdelingen verschillende opleidingen aangeboden.

Locatie	Opleidingen
praktijkonderwijs	praktijkonderwijs
beroepscollege	vmbo basis vmbo kader internationale schakelklas (onderwijsvoorziening nieuwkomers)
mavo	theoretische leerweg
lyceum	havo vwo

### Praktijkonderwijs

Het praktijkonderwijs (pro) is erop gericht leerlingen uit te laten stromen naar werk of naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) niveau 1 of niveau 2.

### Beroepscollege

Op de locatie beroepscollege verzorgen we vmbo-onderwijs. Leerlingen ontdekken in leerjaar 1 welk profiel het beste bij hen past. Met ingang van schooljaar 2021-2022 is de Internationale Schakelklas (ISK) gehuisvest op deze locatie.

### VMBO

We bieden op het beroepscollege de basisberoepsgerichte leerweg (bbi) en de kaderberoepsgerichte leerweg (kbi) aan. Vanaf leerjaar 2 volgen leerlingen hun onderwijs in een van de volgende profielen: Horeca, bakkerij en recreatie (hbr), Produceren, installeren en energie (pie), Logistiek, economie en ondernemen (leo) of Zorg en Welzijn (zw). Leerlingen hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan de sportklas.



Met een diploma basis krijgt de leerling toegang tot het mbo niveau 2 en met een diploma kader tot niveau 3 of niveau 4. Het beroepscollege is in 2021 gestart aan een traject gericht op nieuwbouw op het Veilingterrein in Tiel.

### **Internationale schakelklas**

De ISK is een voorziening voor nieuwkomers waar we onderwijs verzorgen dat aansluit bij het niveau en de behoeften van de leerling. De ISK-leerlingen volgen onderwijs binnen hun eigen, kleinschalige afdeling. Het Lingecollege draagt eraan bij dat nieuwkomersleerlingen na de ISK in een bij hen passende onderwijssoort terecht komen, zodat zij hun talenten verder kunnen ontwikkelen.

Het Lingecollege heeft ten aanzien van deze doelgroep een verantwoordelijkheid op regionaal niveau, aangezien de ISK op het Lingecollege de enige voorziening is in de regio Rivierenland.

### **Mavo**

Op de mavo-locatie verzorgen we de theoretische leerweg. We bieden daarnaast de mogelijkheid aan tot het volgen van talentroutes. Zo kunnen leerlingen deelnemen aan de sportklas. Ook biedt de mavo de mogelijkheid aan leerlingen om Cambridge English te volgen. Hiervoor hanteren we een procedure. Na het behalen van een diploma stromen leerlingen door naar het mbo niveau 4 of havo 4.

### **Lyceum**

Het lyceum verzorgt onderwijs op havo- en vwo-niveau. Het Lingecollege heeft een van de oudste gymnasia van Nederland. Ook biedt het lyceum leerlingen de mogelijkheid om technasiumonderwijs en Cambridge English te volgen. Na het havo kan een leerling doorstromen naar het vwo of het hoger beroepsonderwijs. Na het vwo stroomt een leerling door naar het hoger beroepsonderwijs of het wetenschappelijk onderwijs. Bij de start van schooljaar 2021-2022 hebben leerlingen en medewerkers het vernieuwde, moderne gebouw in gebruik genomen.



## 2 Strategische koers

Het bestuur heeft in 2020 een strategische koers uitgezet. Met het strategisch beleidskader 2020-2023 hebben we een solide basis gelegd voor de toekomst van het Lingecollege. Het strategisch beleidskader zorgt ervoor dat we voorbereid zijn en blijven op wat de toekomst van ons vraagt. Het geeft ons richting en beschrijft uitgangspunten waarmee we vorm geven aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Het managementteam (MT) heeft zich verbonden aan de uitgangspunten en de afspraken die in het strategisch beleidskader staan beschreven. De strategische doelstellingen beslaan de volgende thema's: samenwerking, leiderschap, onderwijs en leren, professionele organisatie, positionering en profilering en een sterke interne organisatie. De ambities en doelstellingen uit het strategisch beleidskader hebben een plek gekregen in de uitvoeringsagenda's van kalenderjaar 2021, 2022 en 2023. De eerste twee uitvoeringsjaren van het strategisch beleidskader liggen inmiddels achter ons. We hebben de uitvoeringsagenda's van 2022 en 2023 bijgesteld na de evaluatieronde van 2021. Onze strategische doelstellingen op onderwijs en leren hebben we in 2021 vertaald naar planvorming op tactisch niveau. Dat heeft ruimte gecreëerd in onze uitvoeringsagenda's van 2022 en 2023. We hebben in 2022 gekozen voor focus op leiderschap en HR.

In dit hoofdstuk blikken we terug op uitvoeringsjaar 2022 en kijken we vooruit naar 2023 en de komende planperiode. Wij beschouwen het strategisch beleidskader niet als een statisch beleidsdocument dat 'afloopt' eind 2023. In 2023 herijken we met interne en externe belanghebbenden ons strategisch beleid voor de planperiode 2024-2026, zodat we met elkaar de maatschappelijke opgaven waar we voor staan kunnen bereiken.

### 2.1 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Uitgangspunt hierbij is dat de organisatie zich bewust is van de impact op mens en milieu en daarbij de goede balans zoekt tussen people, planet en profit. Hierbij wordt gekeken naar duurzaamheid, circulariteit en social return.

Het Lingecollege probeert bij inkoop en aanbestedingstrajecten altijd te letten op duurzaamheidsaspecten en criteria in de vorm van technische en functionele specificaties, bij geschiktheidseisen, selectiecriteria, gunningscriteria of contractvoorwaarden.

De voorkeur hierbij is om met potentiële inschrijvers altijd het gesprek aan te gaan over ideeën en mogelijkheden die zij hebben ten aanzien van duurzaamheid.



In het kader van circulariteit is het altijd een zoektocht naar hoe hiermee om te gaan. Als voorbeeld wordt nu binnen het Lingecollege gezocht naar wat de mogelijkheden zijn in het kader van vervanging van inrichting, bijvoorbeeld leerling sets. Hierbij kunnen partijen worden uitgedaagd om niet alleen een offerte voor vervanging uit te brengen maar ook om te kijken hoe het oude afgeschreven meubilair een upgrade kan krijgen.

In het kader van social return heeft het Lingecollege ook een maatschappelijk opdracht om binnen de wet banenafpraak aan haar verplichtingen te voldoen. Hoewel Lingecollege nog niet voldoet aan het quotum, staat het onderwerp wel op de agenda. Recent is Lingecollege met Werkzaak Rivierenland gestart met een functiecreatie-traject. Samen met hen wordt onderzocht hoe taken samengevoegd kunnen worden, die niet door gekwalificeerd personeel gedaan hoeven te worden. Op deze manier moeten er functies gecreëerd worden voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## 2.2 Samenwerking

### 2.2.1 Ambities en doelstellingen

Samenwerken met onze maatschappelijke partners, het bedrijfsleven, primair en vervolgonderwijs en ouders staat in het strategisch beleidskader centraal. We hebben een maatschappelijke opgave. We geloven erin dat we alleen met elkaar de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan kunnen bereiken. Het Lingecollege is initiatiefrijk als maatschappelijk partner en daarin herkenbaar en benaderbaar voor en door belanghebbenden. We willen de beste zijn voor onszelf maar mogelijk nóg meer voor de ander.

### 2.2.2 Terugblik en vooruitblik

In schooljaar 2021-2022 is de pilot 10-14 De Overstap op het Lingecollege gestart. Met deze vorm van onderwijs zetten we in samenwerking met de gemeente en het primair onderwijs in op het verruimen van kansen van onze leerlingen. De eerste resultaten hiervan zijn positief. We werken ook met onze partners samen op het gebied van techniekonderwijs, taal, sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen. In hoofdstuk 4 *Onderwijs* lichten we deze onderwijskundige samenwerking toe.



## 2.3 Leiderschap

### 2.3.1 Ambities en doelstellingen

Om in de huidige maatschappelijke en onderwijskundige context effectief een organisatie te besturen zijn er andere invullingen van leiderschap nodig dan voorheen. Iedereen in een organisatie kan de leiding nemen, om bijvoorbeeld samenwerking te verbeteren, innovaties te starten, veranderingen te realiseren en resultaten te boeken. De ambitie die in het strategisch beleidskader 2020-2023 wordt verwoord, voorziet in een veranderslag naar een meer fluïde structuur waarin leiderschap niet zo zeer hiërarchisch bepaald wordt, maar veel meer op basis van de te behalen resultaten. Dit om op een effectief en kwalitatief hoogstaand niveau in te spelen op de ontwikkelingen en vragen in de maatschappij, in het onderwijs en binnen het Lingecollege in het bijzonder. De vorm die we nastreven is die van gespreid leiderschap. Gespreid leiderschap is een andere manier van kijken naar leiderschap. Niet alleen naar leiderschap als gedragseigenschap van de formele leider, maar vooral ook naar leiderschap als rol, als proces, dat zich voordoet in samenwerking tussen mensen in een organisatie. Welke persoon dat leiderschap 'neemt' en 'verwerft', kan verschillen van situatie tot situatie. Professionele ruimte is de andere kant van gespreid leiderschap. Bij de professionele ruimte gaat het doorgaans om de mate waarin mensen zeggenschap hebben over of invloed kunnen uitoefenen op hun eigen werkprocessen. Dit is belangrijk voor het vergroten van de waardering, het vergroten van het eigenaarschap, het versterken van de onderlinge netwerken en voor de motivatie en professionalisering van medewerkers

### 2.3.2 Terugblik en vooruitblik

Het MT is in 2021 gestart met een traject *Gespreid leiderschap* onder begeleiding van *Getting the Picture (vanaf 2022 Clarify)*. De bedoeling was dat dit traject zou voortduren in kalenderjaar 2022 en 2023. In 2022 heeft Clarify de opdracht teruggegeven. Op individueel niveau zette Clarify stappen met het MT, maar op teamniveau sorteerde het traject volgens Clarify onvoldoende resultaat. Dat betekende voor ons niet dat wij onze strategische doelen op leiderschap loslaten. Het betekende wel dat we de weg naar die doelen toe hebben moeten bijstellen. Dat hebben we gedaan door nadrukkelijker te sturen op leiderschap op locatieniveau en door tegelijkertijd vast te houden aan de weg die we zijn ingeslagen ten aanzien van het werken aan onderwijskundige ontwikkelingen vanuit werkgroepen. De processen schoolplan, afdelingsplannen, vakwerkplannen, taalbeleid en burgerschap benaderen we vanuit onze visie op gespreid leiderschap. Daarvan zijn positieve resultaten merkbaar en bespreekbaar. Ook heeft een werkgroep op de mavo in samenwerking



hun afdelingsleider in 2022 een pilotplan gespreid leiderschap opgeleverd. Dit plan wordt in 2023 tot uitvoering gebracht.

## 2.4 Onderwijs en leren

### 2.4.1 Leerlingen leren

Onderwijs is het scheppen van voorwaarden om tot leren te komen. De behoefte van de leerling is daarbij ons vertrekpunt. Onze directe invloed op de ontwikkeling van onze leerlingen eindigt zodra ze onze school verlaten. Maar onze doelstellingen reiken verder; we bereiden leerling voor op een leven lang leren, te beginnen met de fase direct na het voortgezet onderwijs.

We zijn erin geslaagd om een aantal strategische doelstellingen op onderwijs en leren te vertalen naar tactisch niveau. De uitwerking van deze doelstellingen heeft een plek gekregen in het schoolplan en de afdelingsplannen. In 2022 zijn we gestart met de uitvoering van deze plannen.

### 2.4.2 Medewerkers leren

Groei en ontwikkeling van medewerkers zijn belangrijk voor de kwaliteit van ons onderwijs. Als werkgever zijn we daarvoor medeverantwoordelijk. Voor leren van medewerkers is een veilige en solide basis een voorwaarde. Het leren wordt ondersteund door een cultuur waarin we elkaar vertrouwen en we fouten kunnen (en gaan) maken. We leren voor onszelf en van en met elkaar. We leren zowel individueel als collectief. Onze medewerkers zijn bevlogen en betrokken. Zij hebben hart voor hun werk en de organisatie en streven continu naar verbetering. Ze versterken elkaar in een open, veilige en ambitieuze cultuur en voeren hier regie op hun eigen professionele ontwikkeling. Vanuit de eigen verantwoordelijkheid bij medewerkers, staat het eigenaarschap van de eigen ontwikkeling en daarmee het voeren van gesprekken hierover centraal. Al onze medewerkers zijn deskundig. Alle medewerkers werken continu aan de ontwikkeling van hun vakbekwaamheid binnen een team. De vakbekwaamheid wordt mede beïnvloed door scholing; iedere medewerker voorziet in zijn eigen scholingsplan. Dit betekent dat hij op de hoogte is van de ontwikkelingen binnen zijn eigen functie en zich zo nodig bijschoolt om de ontbrekende vaardigheden of kennis op peil te brengen. Daarnaast ontwikkelen we op afdelingsniveau een scholingsplan; hierin zijn korte en middellange termijnafspraken over scholing vastgelegd.





### 2.4.3 Terugblik en vooruitblik

Naast leiderschap vormt ook HR een belangrijk aandachtspunt in de uitvoeringsjaren 2022 en 2023. We hebben onze doelen op HR in 2021 onvoldoende behaald en daarom hebben we bijgestuurd in 2022. Op het beroepscollege hebben we in 2022 een doorstart gemaakt met de pilot gesprekscyclus waarbij de regie op de ontwikkeling bij de medewerker ligt. Deze pilot is geëvalueerd en dat heeft geleid tot het besluit om deze vorm van gesprekscyclus te implementeren in de gehele organisatie. We hebben medewerkers en de MR actief bij dit proces betrokken. We streven ernaar deze pilot succesvol te implementeren op de andere locaties van het Lingecollege in schooljaar 2023-2024. De scholingsplannen van medewerkers en afdelingen zullen op basis daarvan en in het licht van de afdelingsplannen ontwikkeld worden. Synchroon aan deze ontwikkelingen loopt het proces van de strategische personeelsplanning dat we in 2022 hebben opgestart.

De doelstellingen die gericht zijn op onderwijs binnen dit strategisch thema (buitenschools en contextrijk leren, de rollen van de leraar, leerlingondersteuning) zijn vertaald naar het schoolplan en de afdelingsplannen. In deze plannen hebben we doelstellingen geformuleerd die in lijn zijn met het strategisch beleidskader én met de kwaliteitsgebieden en standaarden van het *Onderzoekskader 2021* van de *Inspectie van het Onderwijs* (hierna te noemen: onderzoekskader).

## 2.5 Positionering en profilering

### 2.5.1 Ambities en doelstellingen

Het Lingecollege heeft een duidelijk profiel en is onderscheidend. Onze communicatiestrategie gaat uit van waar wij goed in zijn. We weten waar we goed in zijn en dragen dit nadrukkelijk uit. Onze boodschappen sluiten aan bij de behoefte van (potentiële) leerlingen en hun ouders. Onze communicatie is persoonlijk en toegankelijk. Zowel in aanspreekvorm als in de gekozen middelen. We gebruiken daarom communicatiemiddelen die aansluiten bij de belevingswereld van de verschillende doelgroepen. We zetten in op een groeiend marktaandeel van het aantal leerlingen dat uit de regio naar de scholen van het Lingecollege in Tiel gaat. Onze maatschappelijke positie en ons onderwijsprofiel zijn bepalend voor het feit dat Lingecollege een school is voor alle leerlingen in de regio. Bij de groei richten we ons op kleinschalige gebieden, zoals wijken en dorpen.



## 2.5.2 Terugblik en vooruitblik

Het Lingecollege treedt in communicatie en PR als één scholengemeenschap naar buiten waarbinnen ruimte is voor eigenheid en profilering van locaties. We hebben ook in 2022 ingezet op het voorbereiden en uitvoeren van een aantrekkelijke wervingscampagne die tegemoetkomt aan de behoeften en wensen van potentiële nieuwe leerlingen en hun ouders. In 2022 heeft de afdeling marketing en communicatie een imago-onderzoek uitgezet bij medewerkers, leerlingen en ouders. De resultaten daarvan verbinden we in 2023 aan de resultaten van de onderzoeken naar leerlingtevredenheid, oudertevredenheid en medewerkerstevredenheid. De afdeling marketing en communicatie heeft een start gemaakt met het uitwerken van een marketing- en communicatiestrategie voor de komende planperiode én van de inrichting van de afdeling. De verwachting is dat we dit traject halverwege 2023 afronden.

## 2.6 Sterke interne organisatie

### 2.6.1 Ambities en doelstellingen

De onderwijsondersteunende dienst (OD) verzorgt de dienstverlening aan de organisatie als geheel. De medewerkers ondersteunen onze interne belanghebbenden in het primaire proces en leveren diensten ten behoeve van de interne en externe verantwoording. Bedrijfsvoering staat ten dienste van het primair proces en gaat over de manier waarop bedrijfsprocessen in het onderwijs worden gestuurd, ondersteund en uitgevoerd. Een sterke bedrijfsvoering sluit aan op het onderwijsproces en draagt bij aan de doelstellingen daarvan. Voor het inrichten van een adequate ondersteuning van de bedrijfsvoering hanteren we een aantal uitgangspunten. In doen en denken staat ketenbenadering voorop. De “reis” van onze leerlingen en medewerkers gedurende hun verblijf bij het Lingecollege staat voorop. De OD handelt als één entiteit richting de verschillende doelgroepen. We kennen elkaar, snappen elkaar, werken met elkaar samen en zijn hierdoor in staat de verschillende doelgroepen te bedienen en integrale oplossingen te creëren, te leveren en te beheren. De dienstverlening wordt zoveel mogelijk hetzelfde georganiseerd binnen de hele organisatie. We doen dit om schaalvoordeel te kunnen realiseren én om de kwaliteit van de dienstverlening te kunnen garanderen. Binnen de geboden ondersteuning is er zowel op strategisch en tactisch als op operationeel niveau voor de verschillende doelgroepen zo veel mogelijk één ingang of aanspreekpunt. In voorkomende gevallen kan het zijn dat de ondersteuning dicht bij het onderwijs wordt georganiseerd. We richten een organisatie



in die het Lingecollege voldoende ruimte biedt te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen binnen en buiten het Lingecollege. Onze dienstverlening beweegt mee met de ontwikkelingen binnen het onderwijs, wet- en regelgeving en onze gezamenlijke ambities.

### 2.6.2 Terugblik en vooruitblik

De onderwijsondersteunende dienst op het Lingecollege heeft zich in kalenderjaar 2021 ontwikkeld tot een dienst waarbinnen een aantal afdelingen (opnieuw) vorm heeft gekregen met een vaste bezetting medewerkers: financiën & control, HR, kwaliteitszorg, communicatie, managementassistentie, het servicebureau, facilitair, huisvesting en ICT en het roosterbureau. In 2022 hebben deze afdelingen het strategisch beleid verder vertaald naar beleid op tactisch niveau. De managers van de onderwijsondersteunende dienst sturen hun teams aan en de beleidsadviseurs adviseren de bestuurder, directie en het MT. De afdeling kwaliteitszorg stimuleert het cyclisch werken aan kwaliteit en het creëren van samenhang tussen de beleidsterreinen.

Een sterke bedrijfsvoering sluit aan op het onderwijsproces en draagt bij aan het behalen van onderwijskundige doelstellingen.

De afdelingen van de OD hebben in 2022 een start gemaakt met het formuleren van doelstellingen op hun beleidsterreinen voor de komende kalenderjaren. We merkten dat deze benadering onvoldoende aansloot bij onze ambities én dat de niveaus waarop doelstellingen werden geformuleerd sterk uiteenliepen. Om te voorzien in een gezamenlijk vertrekpunt en in samenhang en structuur ontwikkelen we na evaluatie van de geboden dienstverlening een plandocument dat leidend wordt voor de gehele OD en op basis waarvan we de vertaalslag naar tactisch en operationeel niveau maken.



## 3 Governance

### 3.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de rechtmatige verwerving van middelen en de rechtmatige en doelmatige besteding van deze middelen. Daarnaast houdt de RvT integraal toezicht op de besturing en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Tevens vervult de RvT een klankbordfunctie voor de bestuurder. De RvT heeft zichzelf tot doel gesteld om toezicht te houden met inachtneming van de *Code goed onderwijsbestuur VO 2019* en de *Code goed Toezicht..* De RvT legt in haar verslag dat is opgenomen in Bijlage 1 verantwoording af over haar handelen in kalenderjaar 2022.

De RvT bestond bij aanvang van 2022 uit vijf leden: de heer Van Tuijl (voorzitter), de heer Van Velthoven, mevrouw Zanen-Krijger, mevrouw Go-Hippe en de heer Brink. In 2022 is de samenstelling van de RvT gewijzigd. Per oktober 2022 trad de heer Brink terug uit de RvT. Conform de statuten van de stichting worden er door de gemeente twee van de vijf leden benoemd op bindende voordracht van de oudergeleding van de MR. De benoemingsadviescommissie is op basis van gesprekken met een drietal kandidaten unaniem tot het oordeel gekomen dat mevrouw Rook voldeed aan het profiel. De RvT heeft mevrouw Rook per 1 juni 2022 benoemd als lid van de RvT en heeft haar gevraagd om deel te nemen aan de vergaderingen met ingang van 12 april 2022.

### 3.2 Medezeggenschapsraad

In 2020 kende het Lingecollege een medezeggenschapsraad (MR) en twee deelraden (DMR) die elk een aantal locaties vertegenwoordigden. In lijn met andere ontwikkelingen en onze ambities is met ingang van schooljaar 2020-2021 een Lingecollegebrede MR actief. De bestuurder informeert de MR ter kennisgeving ook over besluitvorming en beleid waarbij geen instemming of advies van de MR nodig is. Dit draagt eraan bij dat alle locaties en geledingen van het Lingecollege aangesloten blijven bij ontwikkelingen op verschillende (beleids)terreinen. Met enige regelmaat schuiven kennisdragers uit de organisatie aan om processen en plannen toe te lichten in MR-vergaderingen.

### 3.3 Ontwikkelingen governance

Het Lingecollege onderschrijft de *Code goed onderwijsbestuur VO 2019* en de *Code goed toezicht* als lid van de brancheorganisatie VO-raad. Deze code stimuleert de



bestuurder en de RvT om de maatschappelijke opgave waar het Lingecollege voor staat te realiseren. Bovendien is de code bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waardengedreven handelen van het bestuur en de RvT te stimuleren. Verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid zijn de vier principes die in deze code centraal staan.

### 3.4 Verantwoording

Horizontale verantwoording naar belanghebbenden van het Lingecollege vinden we van groot belang. De dialoog aangaan met belanghebbenden draagt bij aan reflectie en aan kwaliteitsverbetering. Gesprekken over processen en beleid kunnen tot nieuwe, waardevolle inzichten leiden. Daarom plannen wij bijeenkomsten met belanghebbenden waarin we feedback op beleid organiseren. De animo daarvoor is wisselend. We blijven hierop inzetten. Daarnaast verantwoordt het Lingecollege zich via beleids- en overlegorganen zoals de RvT, de MR, de ouderplatforms en de leerlingenraden. Op de website van het Lingecollege worden belangstellenden doorgelinkt naar Scholen op de kaart. Ook wordt jaarlijks het jaarverslag gepubliceerd op onze website. Onze verantwoording is toegankelijk en begrijpelijk. Ons doel is om belanghebbenden vroegtijdig te betrekken bij planvorming, om betrokkenheid, eigenaarschap en transparantie te bevorderen. Bij de ontwikkeling van planvorming op de basisvaardigheden taal en burgerschap zijn werkgroepen actief.

### 3.5 Afhandeling klachten

Het Lingecollege heeft een klachtenregeling. Met deze klachtenregeling heeft de MR 7 mei 2019 ingestemd en de klachtenregeling is per 1 juli in werking getreden. Doel van deze klachtenregeling is dat eventuele klachten zorgvuldig worden behandeld. Het Lingecollege is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Het Lingecollege beschikt over twee vertrouwenspersonen vanuit de Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD) Gelderland-Zuid. Ook beschikt Het Lingecollege over interne vertrouwenspersonen die verbonden zijn aan verschillende locaties.

In 2022 zijn er 7 meldingen geweest over ongewenste omgangsvormen op het gebied van (homo)seksuele intimidatie en agressie en geweld. Hiervan zijn 5 meldingen gedaan vanuit de personeelsgeleding en 2 vanuit ouders. Vanuit de GGD is hier actie op ondernomen door middel van telefonische ondersteuning en door advies en informatie te geven. In 4 gevallen hebben begeleidingsgesprekken plaatsgevonden.



## 4 Onderwijs

### Inleiding

Het Lingecollege werkt continu aan de kwaliteit van het onderwijs en aan de verbetering ervan. Jaarlijks doen we over de diverse opleidingen en het gehele onderwijs van het Lingecollege verslag van de behaalde kwaliteit in het onderwijsjaarverslag. Het onderwijsjaarverslag van schooljaar 2021-2022 vormt voor ons een belangrijk verantwoordingsdocument om tot verslaglegging over kalenderjaar 2022 te komen in dit bestuursverslag. De onderwijskwaliteit wordt in de eerste plaats bepaald op basis van de indicatoren zoals omschreven in de waarderingskaders van het onderzoekskader van de inspectie. In dit onderzoekskader staat beschreven aan welke wettelijke vereisten besturen en scholen moeten voldoen om de gestelde basiskwaliteit te leveren. Daarnaast hanteren wij normen die voortvloeien uit de eigen ambities van het Lingecollege. Deze ambities zijn op stichtingsniveau vastgelegd in het strategisch beleidskader 2020-2023.

#### 4.1 Onderwijsontwikkelingen

In deze paragraaf lichten we een aantal onderwijskundige ontwikkelingen toe die bijdragen aan het bestendigen en verbeteren van de kwaliteit van onderwijs. We richten ons daarbij op het schoolplan en de afdelingsplannen, de basisvaardigheden en onderwijskundige samenwerking.

##### 4.1.1 Schoolplan en afdelingsplannen

In schooljaar 2021-2022 hebben we het schoolplan 2021-2025 en de afdelingsplannen vastgesteld. Werkgroepen op alle locaties en afdelingen hebben met elkaar, hun afdelingsleiders, de teams en de afdeling kwaliteitszorg samengewerkt aan het opleveren van deze plannen. Op de verschillende kwaliteitsgebieden en standaarden van het onderzoekskader 2021 van de inspectie hebben we doelen en indicatoren geformuleerd. We hebben een start gemaakt met de uitvoering van deze plannen in 2022. Daarbij hebben we geconstateerd op basis van meetbare en merkbare resultaten dat dit uitvoeringsproces om ondersteuning vraagt, zodat we gericht en in samenwerking met belanghebbenden werken aan het bestendigen en verbeteren van onze kwaliteit. In 2023 zal aan dit proces met ondersteuning van de afdeling kwaliteitszorg verder vorm worden gegeven.



### 4.1.2 Basisvaardigheden

We hebben ons in 2022 gefocust op de basisvaardigheden taal en burgerschap. In deze paragraaf lichten we toe welke stappen we hebben gezet om deze vaardigheden te versterken.

#### Taalbeleid

De werkgroep taalbeleid is op stichtingsniveau actief en is in schooljaar 2021-2022 gestart met de ontwikkeling van een breed taalbeleidsplan waarmee we systematisch en cyclisch aan het structureel verbeteren van de taalvaardigheid van alle leerlingen van het Lingecollege werken.

Met dit plan spelen we in op onze maatschappelijke opgave en op de resultaten, ontwikkelingen en ambities van het Lingecollege. We ontwikkelen het taalbeleidsplan in het licht van het strategisch beleidskader 2020-2023, het schoolplan 2021-2025, het *Referentiekader taal en rekenen* en het onderzoekskader van de inspectie. Daardoor dragen we er zorg voor dat we aan de basiskwaliteit voldoen en dat we het plan verbinden aan onze eigen doelen en ambities. De werkgroep heeft in februari 2022 een procesplan opgeleverd waarin is beschreven hoe we tot een breed taalbeleidsplan komen. Voordat we onze doelen kunnen bepalen, is het van belang om de beginsituatie in kaart te brengen. De werkgroep is daarom gestart met de voorbereidingen voor een nulmeting bij leerlingen en docenten. Na analyse daarvan werkt de werkgroep het taalbeleidsplan verder uit. Het streven is om het taalbeleidsplan in juli 2023 op te leveren.

#### Burgerschap

In de *Wet op het voortgezet onderwijs* is in juni 2021 een wijziging gekomen op het gebied van het burgerschapsonderwijs. Alle scholen worden vanaf augustus 2021 geacht aan nieuwe eisen te voldoen. Hiervoor geldt ook een nieuw waarderingskader dat is opgenomen in het onderzoekskader van de inspectie. Burgerschapsonderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale cohesie. Het onderwijs richt zich allereerst op het bijbrengen van respect voor en kennis over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en op het handelen naar deze basiswaarden op school. Daarnaast gaat het om het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving. Ten derde moet het onderwijs kennis bijbrengen over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.



Evenals voor taalbeleid is ook voor burgerschap in 2022 een werkgroep op stichtingsniveau actief. Eind schooljaar 2021-2022 is deze werkgroep gestart met een quickscan met als doel het bestaande aanbod te inventariseren. De conclusie daarvan was we voor een grote opdracht staan. Inmiddels zijn er op de verschillende locaties acties uitgezet. Zo is burgerschap opgenomen in het curriculum van de ISK en pro en zijn activiteiten in Lingeweken (projectweken op alle locaties) ingevuld in het licht van het thema burgerschap. Komend jaar zal het ontwikkelen van het burgerschapsplan en het integreren van burgerschapsonderwijs in de afdelingsplannen en de kwaliteitscyclus verder vorm krijgen.

### 4.1.3 Onderwijskundige samenwerking

Het Lingecollege heeft in het strategisch beleidskader en in het schoolplan de ambitie geformuleerd om een 10-14-college op te zetten. Deze ambitie wordt ondersteund door het Lingecollege, de drie basisschoolbesturen in Tiel en de gemeente Tiel in het kader van de Gelijke Kansen Alliantie. In oktober 2021 startte de eerste groep leerlingen uit groep 8 vanuit verschillende Tielse basisscholen. Deze speciaal geselecteerde groep van 18 leerlingen kreeg op het Lingecollege elke maandagmiddag na schooltijd twee uur intensief les in taal, wereldoriëntatie en executieve vaardigheden. Uit de verschillende evaluaties bleek deze groep niet alleen een flinke boost te krijgen in het zelfvertrouwen, maar dat deze leerlingen bij de eindtoets van het primair onderwijs beter scoorden dan bij een meting in groep 7. Ook de ouders van deze leerlingen bleken enthousiast. We hebben het vervolgproces voorbereid in samenwerking met de schoolbesturen en de gemeente Tiel, zodat we dit traject konden voortzetten als brede brugklas op het Lingecollege. De betreffende groep leerlingen is bij de start van schooljaar 2022-2023 in een brede brugklas gestart op het Lingecollege. De bedoeling hiervan is dat de leerlingen een jaar langer de tijd krijgen alvorens het instroomniveau VO wordt bepaald.

Op het gebied van *Sterk Techniek Onderwijs* is de samenwerking met het onderwijs in de keten van primair onderwijs tot en met het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de regio Rivierland geïntensiveerd in het project Riverland Tech Explorers. In het kader daarvan werken we samen met het ROC Rivor en het bedrijfsleven. Dat geldt ook voor het project Circuleren van Zorg en Welzijn en Horeca, bakkerij en recreatie op het beroepscollege. In 2023 leveren we het taalbeleidsplan van het Lingecollege op. In het licht daarvan gaan we de samenwerking met Bibliotheek Rivierenland aan.





## 4.2 Passend onderwijs

Passend Onderwijs was en is bedoeld om zoveel mogelijk leerlingen regulier onderwijs te bieden. Deze doelstelling gericht op inclusie wordt de laatste jaren in de regio Rivierenland onvoldoende behaald, met name waar het gaat om leerlingen in de zogenoemde cluster 4, waar gedragskenmerken een sterk appèl doen op de ondersteuning door de school. Het Lingecollege heeft met twee scholen voor voortgezet speciaal onderwijs, de Sonnewijser en de Cambier, op verschillende niveaus de krachten gebundeld. Het doel van deze samenwerking is dat het Lingecollege meer leerlingen succesvol begeleidt, behoudt voor- respectievelijk laat instromen in het reguliere onderwijs en minder leerlingen laat uitstromen naar speciaal onderwijs. De samenwerking heeft verschillende kenmerken: afstemming op personeel, bekostiging, huisvesting en inschrijving vindt plaats tussen de schoolbesturen, projecten worden opgesteld door de schoolleidingen en de onderwijsteams werken samen op de inhoud en de begeleiding. Vanaf augustus 2021 is de samenwerking op alle locaties verder gegroeid. In het algemeen kunnen we stellen dat de effecten hiervan op de onderwijsroute van individuele leerlingen in 2022 nog beperkt zijn gebleven. Door toegenomen uitwisseling van kennis en afstemming op de aanpak in de klas tussen docenten van regulier en speciaal onderwijs zien wij de mogelijkheden voor leerlingen geleidelijk groeien.

Ons voornemen was om het schoolondersteuningsprofiel in 2022 bij te stellen. Dat is een complex proces dat vraagt om het betrekken van belanghebbenden, afstemming tussen die belanghebbenden en afstemming in planvorming en beleid. In 2023 gaan we hiermee aan de slag.

### 4.2.1 Basisondersteuning

De basisondersteuning van het Lingecollege is erop gericht dat leerlingen met een ondersteuningsbehoefte kunnen deelnemen aan het onderwijs in de klas. De basisondersteuning wordt in en om de klas geboden door vakdocenten, mentoren, onderwijsassistenten en onderwijsondersteunend personeel. Zij creëren gezamenlijk een zo optimaal mogelijk leer- en leefklimaat. Dit betekent voor ons dat medewerkers leer- en gedragsproblemen kunnen signaleren. Zij kunnen deze problemen duiden en stellen in overleg een passende aanpak vast. We evalueren de effectiviteit van deze aanpak in leerlingbesprekingen en stellen en sturen indien nodig bij.



#### 4.2.2 Extra ondersteuning

Indien de basisondersteuning onvoldoende tegemoetkomt aan de ondersteuningsbehoefte(n) van de leerling, kunnen wij extra ondersteuning bieden. Een leerling kan, na overleg met ouders, door de mentor worden aangemeld in het Zorg Intern Team (ZIT). In dit ZIT bespreken experts binnen het Lingecollege welke ondersteuning passend is voor de betreffende leerling. Indien expertise vanuit een breder perspectief gewenst is, kan een leerling na toestemming van ouders, aangemeld worden bij het Zorg Advies Team (ZAT). In het ZAT vindt multidisciplinair overleg plaats en worden adviezen geformuleerd.

#### 4.2.3 Samenwerkingsverband Rivierenland

Het Lingecollege is lid van het Samenwerkingsverband Rivierenland (SWV Rivierenland). SWV Rivierenland streeft ernaar een passende onderwijsplek te vinden voor elke leerling. Als wij ondanks onze basisondersteuning en extra ondersteuning niet kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van een leerling, kunnen wij de leerling aanmelden bij SWV Rivierenland. SWV Rivierenland wordt ingeschakeld voor ondersteuning, advies en een eventuele plaatsing van een leerling bij het ondersteuningscentrum. De toelaatbaarheidscommissie van het samenwerkingsverband wordt ingeschakeld voor advies of bij de aanvraag van een toelaatbaarheidsverklaring voor aanmelding bij het voortgezet speciaal onderwijs.

### 4.3 Toetsing en examinering

De examencommissie is in het schooljaar 2021-2022 gestart als commissie op stichtingsniveau en groeit in haar rol. Deze rol kan toetsend en signalerend zijn, adviserend en initiërend waar nodig. Deze rolinvullingen staan beschreven in het jaarplan van de commissie. De examencommissie werkt volgens de principes van de PDCA-cyclus. Dat betekent dat de commissie een jaarplan opstelt met doelen voor het komende schooljaar. Dit jaarplan beschrijft in ieder geval de wettelijk verplichte taken van de commissie en bevat verder de taken die door het bevoegd gezag zijn geformuleerd of door de examencommissie zelf zijn gesteld.

In de uitvoering van het jaarplan houdt de examencommissie zicht op de schoolexaminering, zowel op de inhoud als het proces. De uitvoering ligt in handen van de examensecretaris, de schoolleiding en de examinatoren. In dat schema staat beschreven wie zorgt en wie borgt voor de kwaliteit van schoolexaminering. De check op het functioneren van de examencommissie is in dit document uitgebreid gedaan aan de hand van een reflectie op de schoolexaminering. De evaluatie van de



schoolexaminering levert een advies op aan het bevoegd gezag en de directeur onderwijs. De bevindingen worden verwerkt in een nieuw voorstel voor een examenreglement en PTA en het nieuwe jaarplan van de examencommissie.

In 2022 heeft de examencommissie zich ten doel gesteld om de kwaliteit van de schoolexaminering te borgen en waar nodig te verbeteren door deel te nemen aan een scholingsprogramma “Taken en verantwoordelijkheden van de examencommissie”. Ook is een eerste begin gemaakt met de voorbereiding van collegiale consultatie met collega-scholen. Het gemeenschappelijke doel is om te werken aan versterking van de kwaliteitsborging schoolexaminering op conceptueel, procesmatig en inhoudelijk gebied. De examensecretaris draagt vanuit zijn rol bij aan de kwaliteitsborging en zorgt voor een correcte en effectieve uitvoering van alle examenprocessen.

In datzelfde jaar heeft de examencommissie een verslag over 2021-2022 en een jaarplan 2022-2023 opgeleverd. In dit verslag heeft de examencommissie gereflecteerd op de kwaliteit van de schoolexaminering en op het eigen functioneren. Dit is een wettelijke taak die is vastgelegd in het *Wet op het voortgezet onderwijs 2020*. De uitkomst van de reflectie heeft de basis gevormd voor het jaarplan 2022-2023. Het jaarplan is vertaald naar een jaargenda; een globaal overzicht van de taken van de examensecretaris en de examencommissie. In het *Draaiboek examinering* staan deze taken uitgewerkt.

## 4.4 Resultaten

### 4.4.1 Tevredenheidsonderzoeken

Het waarmaken van onze ambities, vraagt om het systematisch en cyclisch werken aan het bestendigen en continu verbeteren van onze onderwijskwaliteit. In het licht daarvan onderzoeken we jaarlijks de tevredenheid van onze leerlingen. De resultaten van deze onderzoeken bieden ons waardevolle informatie over de kwaliteit van ons onderwijs en de ervaren veiligheid op onze scholen. In het leerlingtevredenheidsonderzoek worden leerlingen bevraagd over hun algemene tevredenheid over het Lingecollege en ons onderwijs. Daarin staan de thema's uitdagend onderwijs, brede vorming en eigentijds onderwijs centraal. Daarnaast worden zij specifiek bevraagd over de sfeer en veiligheid op het Lingecollege. Op het praktijkonderwijs en op de ISK hebben we vragenlijsten gebruikt die zijn afgestemd op de doelgroep. De resultaten van het leerlingtevredenheidsonderzoek gebruiken we om het behalen van onze doelen te evalueren. Onze doelen op onderwijs en sfeer en veiligheid zijn geformuleerd in ons schoolplan en in de afdelingsplannen. Op basis van de uitkomst van de evaluatie stellen en sturen we indien nodig bij. Het leerlingtevredenheidsonderzoek van schooljaar 2021/2022 heeft plaatsgevonden in



maart 2022. Op alle locaties zijn leerlingen bevestigd. Kwaliteitszorg heeft een notitie opgesteld over de resultaten van dit tevredenheidsonderzoek.

Het Lingecollege staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. We streven het doel na dat alle leerlingen in (sociale) veiligheid kunnen leren. In ons schoolplan 2021-2025 en in de afdelingsplannen hebben we doelen en indicatoren geformuleerd op onder andere de kwaliteitsgebieden *Onderwijsproces* en *Veiligheid en schoolklimaat*. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek gebruiken we om onze doelen te evalueren. De scores van de opleiding mavo vallen ten opzichte van de overige opleidingen positief op. Op basis van de beschreven resultaten kunnen we echter concluderen dat er in algemene zin sprake is van een dalende trend in de leerlingtevredenheid op het beroepscollege, de mavo en het lyceum. Deze trend zou (deels) verklaard kunnen worden vanuit de werkwijze ten aanzien van het uitzetten van tevredenheidsonderzoeken voor 2022. In 2022 hebben we een zo breed mogelijke respondentengroep bevestigd. Op het praktijkonderwijs zijn de resultaten onvoldoende verbeterd ten opzichte van schooljaar 2020-2021 en op de ISK scores we rond, of net onder de landelijke benchmark op alle domeinen. De resultaten van de afgenomen leerlingtevredenheidsonderzoeken zijn reden tot zorg en het verbeteren hiervan vraagt om een gerichte aanpak. We staan voor een opgave om op deze kwaliteitsgebieden een verbeteringslag te maken. De afdeling kwaliteitszorg formuleert in 2023 een procesvoorstel dat erop gericht is om tot de tot doel gestelde kwaliteitsverbetering te komen.

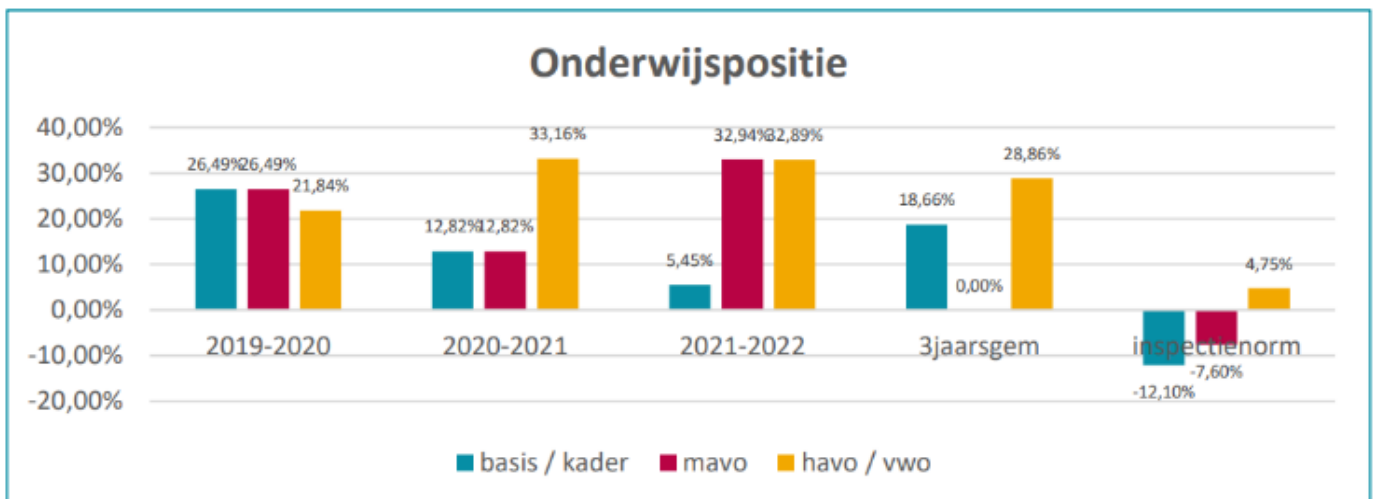
#### 4.4.2 Onderwijsresultaten - indicatoren

Onderwijsresultaten worden door de inspectie per vestiging berekend. De resultaten van de onderbouwpositie ten opzichte van het advies PO en de onderbouwsnelheid worden op vestigingsniveau bepaald. De resultaten van het bovenbouwsucces en de examenresultaten worden op opleidingsniveau bepaald. Het verschil tussen het schoolexamencijfer (SE) en het Centraal Schriftelijk (Praktisch) Examen CS(P)E is niet langer onderdeel van de berekening van de onderwijsresultaten. De inspectie berekent het verschil nog wel aangezien deze indicator nog wel onderdeel is van handhaving op artikel 2.62 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs 2020 (WVO). Wij vinden het verschil tussen het SE en CS(P)E relevant en gebruiken dit gegeven voor het bijstellen van onze onderwijs- en toetsingsprogramma's en doorlopende leerlijnen.



#### 4.4.2.1 Onderwijspositie ten opzichte van advies PO

Deze indicator zet de onderwijspositie van een leerling in leerjaar 3 af tegen het advies van het primair onderwijs in groep 8. Het doel van deze indicator is om zichtbaar te maken of we in staat zijn om leerlingen in de eerste jaren op onze school tot het niveau te brengen dat op basis van het advies mag worden verwacht. Dus kijken we in leerjaar 3 of de leerling op het niveau zit van het basisschooladvies, of misschien op een hoger of lager niveau. De indicator geldt voor een vestiging als geheel: dus beroepscollege, mavo en lyceum. De berekening is op basis van de gegevens van alle leerlingen die op de betreffende vestiging onderwijs in leerjaar 1 én leerjaar 2 hebben gevolgd en voor het eerst in leerjaar 3 zitten. We stellen vast dat we op alle vestigingen boven de norm scoren (zie figuur 1). Er zitten relatief veel leerlingen in klas 3 op het niveau van het basisschooladvies of zelfs hoger.



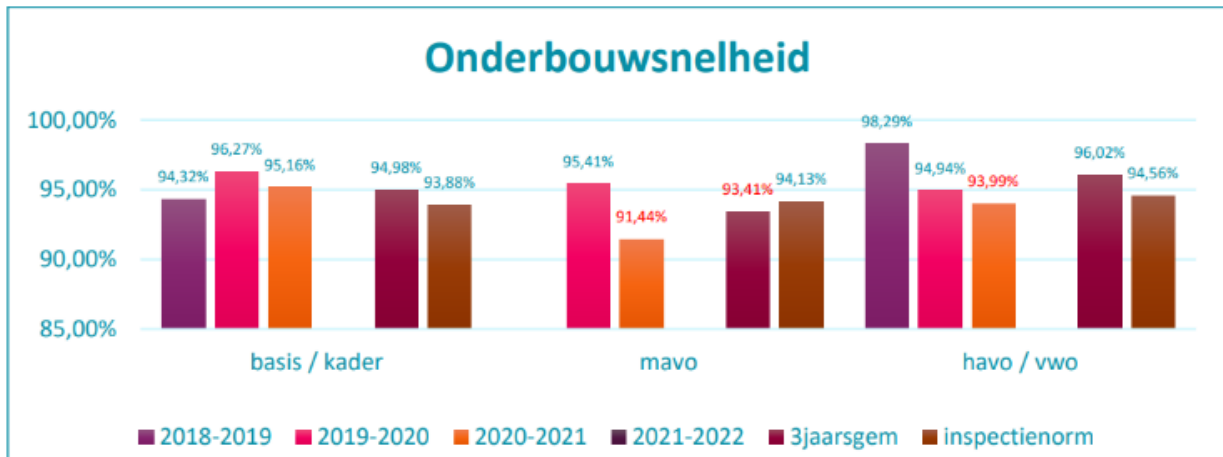
Figuur 1

#### 4.4.2.2 Onderbouwsnelheid

Deze indicator geeft weer hoeveel leerlingen in de onderbouw onvertraagd naar het volgend leerjaar gaan (leerjaar 1 naar leerjaar 2, leerjaar 2 naar leerjaar 3). Ook deze indicator geldt voor de gehele vestiging (zie figuur 2). Op het beroepscollege zijn er in de drie schooljaren vanaf 2018-2019 relatief meer leerlingen blijven zitten dan gemiddeld, op mavo is het percentage leerlingen dat zonder vertraging doorstroomt in schooljaar 2020-2021 aan de lage kant waardoor het driejaarsgemiddelde (over twee jaar gemeten) laag is en zelfs onder de inspectienorm ligt. Ook op het lyceum lijkt een trend ingezet waarbij het aantal doubleurs is toegenomen. Op de hele school scoren we in vergelijking met andere scholen beneden het gemiddelde. Wel voldoen het



beroepscollege en het lyceum nog aan de door de inspectie gehanteerde norm van het driejaarsgemiddelde. Toch is deze indicator reden tot zorg op de drie vestigingen.



Figuur 2

#### 4.4.2.3 Bovenbouwsucces

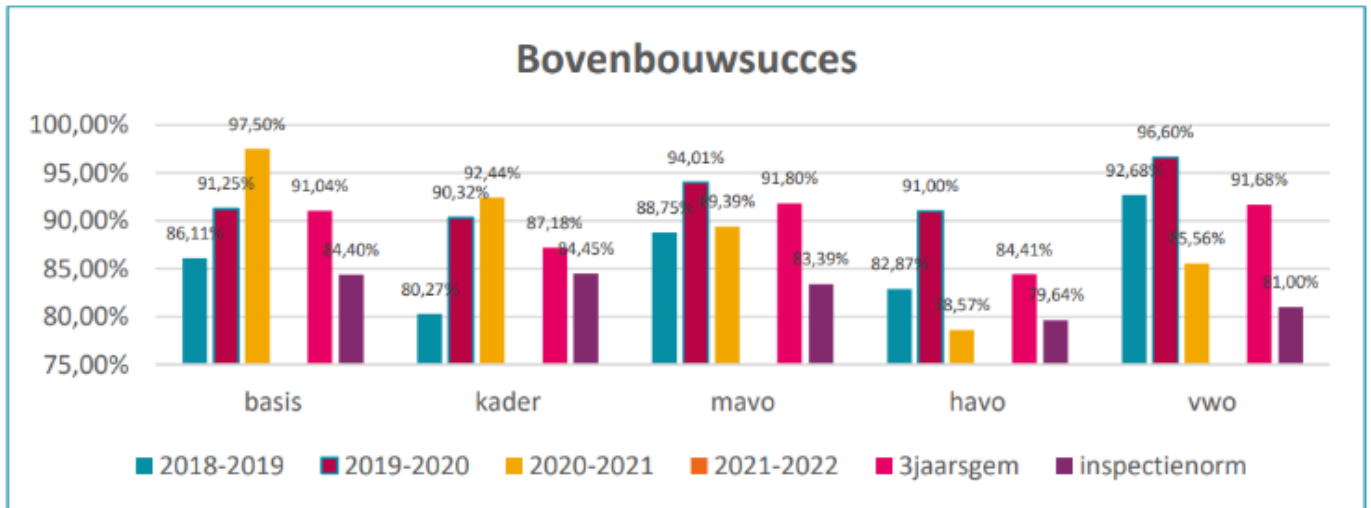
Deze indicator bepaalt voor elke leerling in de bovenbouw vanaf leerjaar 3 of de overgang naar het volgend schooljaar al dan niet succesvol is. Deze indicator wordt berekend aan de hand van de hoeveelheid zittenblijvers, het slagingspercentage en de hoeveelheid leerlingen die opstroomt naar een hoger niveau. De indicator drukt het percentage leerlingen in de bovenbouw uit dat een schooljaar succesvol afrondt.

Succesvol zijn dus de leerlingen die:

- een diploma halen;
- overgaan naar een hoger leerjaar van dezelfde onderwijssoort;
- opstromen naar een hogere onderwijssoort, in hetzelfde of een hoger leerjaar.



Op onze school scoren alle opleidingen boven de norm die over drie schooljaren (vanaf 2018-2019) wordt berekend (zie figuur 3).

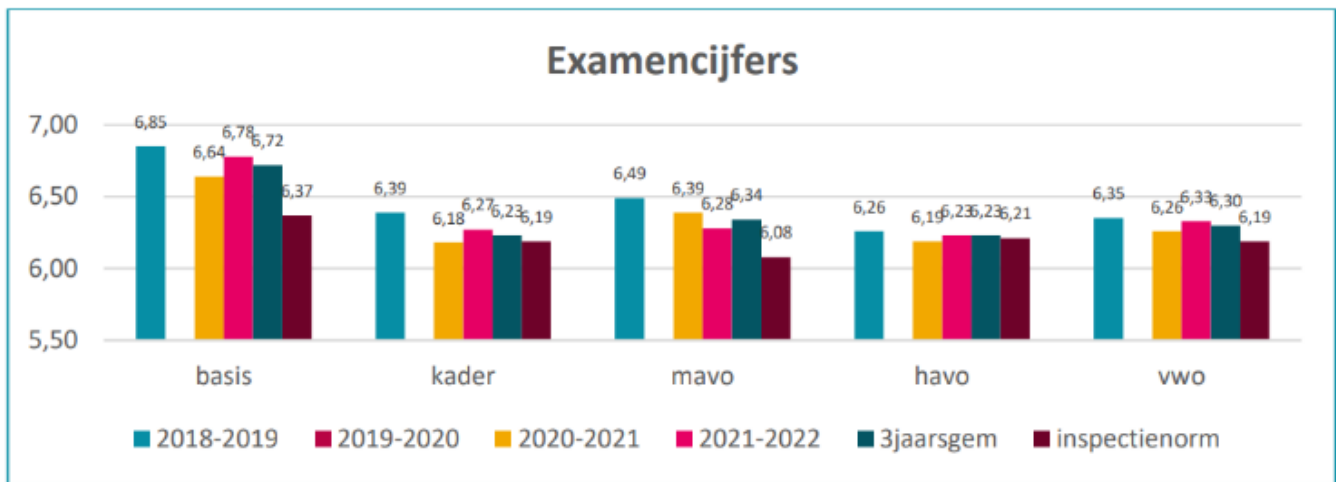


Figuur 3

#### 4.4.2.4 Examencijfers

De indicator examencijfers gaat over het gemiddelde cijfer van het centraal examen van alle vakken in een bepaalde opleiding. Alle vakken met een centraal examencijfer die meetellen in de uitslagbepaling worden meegenomen bij de bepaling van het gemiddelde. Door de coronamaatregelen zijn er in het jaar 2019-2020 geen centrale examens afgenomen en zijn de centrale examens van 2020-2021 en 2021-2022 Hierdoor is deze indicator niet te beoordelen en speelt deze indicator geen rol bij het berekende eindoordeel in 2022. Toch kijken we zelf wel hoe onze leerlingen hebben gescoord. In het algemeen liggen de gemiddelde examencijfers in alle opleidingen boven de inspectienorm (zie figuur 4).





Figuur 4

## 4.5 NPO

### 4.5.1 Procedure

We zijn erop gericht onze leerlingen de kansen te bieden zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. We vinden het van belang dat alle afdelingen van Lingecollege plannen ontwikkelen waarin passende, kansrijke interventies werden en worden opgenomen die zo veel mogelijk renderen op de lange termijn. Met ingang van juli 2021 werkten we daarom met een aanvraagformulier voor interventies. Een toetsingscommissie bestaande uit de directeur onderwijs, de controller en de beleidsmedewerker kwaliteitszorg beoordeelde de aanvragen. Deze toetsingscommissie toetste de aanvragen van afdelingen en bewaakte samenhang tussen aanvragen en beleidsterreinen. Deze procedure hebben we in 2022 gewijzigd. Besloten is dat het resterende deel van NPO-middelen semi-structureel aanvullend wordt toegewezen aan de schooljaarbegrotingen voor de komende vier jaar. Om gewenning aan deze middelen enigszins te voorkomen zal dit met een afbouwende omvang zijn. Op deze manier kan er beter planmatig en bestendig omgegaan worden met de geboden speelruimte.





#### 4.5.2 Onderwijsachterstanden en interventies

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft als doel achterstanden in te lopen en te zorgen voor een structurele verbetering van het onderwijs. Het NPO biedt het Lingecollege de mogelijkheid te experimenteren binnen ons onderwijs. Het aan te durven om voor ons nieuwe, andere vormen van onderwijs in te zetten. Bij te sturen als blijkt dat een interventie niet rendeert en een aanpak vast te houden wanneer een interventie tot het beoogde effect leidt. Wij hebben het NPO aangegrepen om onszelf de ruimte te geven met en van elkaar te leren.

In maart 2021 is het proces NPO op het Lingecollege opgestart door een werkgroep binnen het managementteam. Deze werkgroep heeft allereerst de analysefase voorbereid en ingericht. We hebben er op het Lingecollege voor gekozen om naast de landelijke schoolscan van The Implementation Group (TIG) secties en mentoren een schoolscan uit te laten voeren. Zij hebben hiervoor gebruikgemaakt van gegevens in het leerlingvolgsysteem Magister (resultaten, verzuimgegevens, logboek, kwadrant) en van de opbrengsten van de leerlingbesprekingen.

De scans *Leerlingen leren* en *Leerlingen leven* zijn door mentoren op leerlingniveau uitgevoerd. De scan *Onderwijsprogramma-jaarlagen* is uitgevoerd door secties. Deze scans hebben plaatsgevonden in april 2021. De resultaten van deze scans zijn in april en mei 2021 opgeleverd.

De resultaten van de landelijke schoolscan van TIG zijn in april 2021 opgeleverd in rapportages. In deze rapportages zijn de onderwijsresultaten geanalyseerd tot en met 31 maart 2021 op basis van de toetsresultaten van de leerlingen van het Lingecollege. In tabel 1 hebben we deze resultaten verwerkt op hoofdlijnen. De rapportages van deze scan laten de resultaten van onze leerlingen zien ten opzichte van de coronacijferbenchmark. Ook is beschreven in hoeverre de resultaten van onze leerlingen afwijken ten opzichte van de voorgaande jaren. De informatie in dit rapport heeft ons geholpen om onderwijsvertraging en onderwijsversnelling in beeld te brengen. Dit rapport is uitsluitend gericht op de cognitieve ontwikkeling. De sociaal-emotionele ontwikkeling, het welbevinden en de ontwikkeling van de executieve functies zijn in deze rapportages niet beschreven.



Resultaten TIG-scan schooljaar 2020-2021 tot april 2021 op hoofdlijnen:			
Onderdeel	Beroepscollege	Mavo	Lyceum
<b>Aantal toetsen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal toetsen is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is hoger dan landelijke benchmark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal toetsen is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is hoger dan landelijke benchmark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal toetsen is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is lager dan landelijke benchmark.</li> </ul>
<b>Herkansingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal herkansingen is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is lager dan landelijke benchmark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal herkansingen is gedaald t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is lager dan landelijke benchmark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal herkansingen is gestegen t.o.v. 2019-2020 en is hoger dan landelijke benchmark.</li> </ul>
<b>Aantal onvoldoendes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percentage onvoldoendes is gedaald t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is lager dan de landelijke benchmark.</li> </ul> <p><i>In schooljaar 2020-2021 is een brugklas kader-mavo gestart op de locatie beroepscollege.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percentage onvoldoendes is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is hoger dan landelijke benchmark.</li> </ul> <p><i>In schooljaar 2020-2021 is een brugklas mavo-havo gestart op de locatie mavo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percentage onvoldoendes is gestegen t.o.v. schooljaar 2019-2020 en is hoger dan de landelijke benchmark</li> </ul>

De resultaten van de TIG-scan zijn geanalyseerd door het MT en zijn vergeleken met de resultaten van de scans door mentoren en secties. Vergelijking van de resultaten van de verschillende scans heeft geleid tot dialoog over verklaringen, mogelijke gevolgen voor de ontwikkeling van onze leerlingen en het trekken van (voorlopige) conclusies.



Op Lingecollegebreed niveau heeft dat geleid tot de volgende aandachtsgebieden:

- executieve vaardigheden
- sociaal-emotionele ontwikkeling
- vakvaardigheden
- formatief en summatief toetsen

Na de analysefase hebben we in aanloop naar schooljaar 2021-2022 een aantal interventies ingezet die van start gingen bij aanvang van dat schooljaar. We hebben ingezet op behoud van de kwaliteit van de ondersteuning door middelen in te zetten voor leerlingbegeleiding, een orthopedagoog en onderwijsassistentie. Ook is er een aantal afdelingsspecifieke interventies ingezet, zoals bijvoorbeeld leergebiedondersteuning en leren leren. Zo is er bijvoorbeeld ingezet op scholing voor docenten op het thema formatief evalueren.

In 2022 hebben we in aanloop naar schooljaar 2022-2023 de effectiviteit van de interventies geëvalueerd. Die evaluatie heeft geleid tot het stoppen of continueren van interventies. We hebben de MR in 2022 periodiek geïnformeerd over de besteding van NPO-middelen en ingezette interventies.



## 5 Onderwijsondersteunende dienst

### Inleiding

In juli 2020 hebben we een start gemaakt met het vormgeven van de onderwijsondersteunende dienst (OD). De OD verzorgt de dienstverlening aan de organisatie als geheel. Het Lingecollege onderscheidt hierin twee soorten ondersteuning: de ondersteuning die direct onderwijsgerelateerd is en de ondersteuning die zich laat duiden als bedrijfsvoering.

De OD staat ten dienste van het primair proces en gaat over de manier waarop bedrijfsprocessen en onderwijsprocessen worden gestuurd, ondersteund en uitgevoerd. Een sterke OD sluit aan op het onderwijs en draagt bij aan de doelstellingen daarvan. Om die doelstellingen te behalen is het nodig dat we systematisch en cyclisch aan onze kwaliteit van onderwijs werken. In het licht daarvan heeft in februari 2021 de afdeling kwaliteitszorg gestalte gekregen

De OD streeft naar het ontwikkelen en leveren van passende ondersteuning. In 2021 zijn de ondersteunende diensten gecentraliseerd, zodat werkprocessen beter op elkaar afgestemd kunnen worden. De afdelingen binnen de OD zijn het afgelopen kalenderjaar verstevigd. De OD kent de volgende afdelingen: roosterbureau, managementassistentie, servicebureau, kwaliteitszorg, communicatie, HR, facilitair, huisvesting en ICT, financiën en control

We hebben een organisatie ingericht die het Lingecollege ruimte biedt te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen binnen en buiten Het Lingecollege. In de volgende paragrafen gaan we nader in op ontwikkelingen en ambities op de afdelingen HR, kwaliteitszorg, facilitair, huisvesting en ICT en financiën en control.



## 5.1 HR

### 5.1.1 Afdeling HR

De afdeling HR bestaat uit een medewerker personeelszaken, een stafmedewerker personeel en salarisadministratie (PSA) en de manager HR. Naast advisering en administratieve verwerking is in 2022 ook ruimte geweest voor beleidsmatige ontwikkeling.

### 5.1.2 Ontwikkelingen kerngetallen

In 2022 waren 257 medewerkers werkzaam op het Lingecollege. In 2021 waren er 242 medewerkers werkzaam, in 2020 waren dit 269 medewerkers en in 2019 waren er 289 medewerkers op het Lingecollege.

Het aantal medewerkers is in 2022 gestegen ten opzichte van 2021. Het totaal aantal fte is gelijk gebleven ten opzichte van 2021. De inzet van Directie & Management is gestegen, doordat de keuze is gemaakt om zowel voor ISK als voor PRO een afdelingsleider voor 0,8 fte in te zetten. De daling van het onderwijzend personeel (OP) is verklaarbaar doordat een aantal vacatures niet is ingevuld en met inzet van externen is ingevuld. In 2022 zijn er 50 medewerkers vertrokken en 30 medewerkers in dienst gekomen bij het Lingecollege.

Medewerkers per 31-12-2022	Aantal	Fte
	257	193,7
Bestuurder	1	1
Directie & Management	11	9,9
OP (inclusief zorg, decanaat etc.)	166	123,8
OOP	79	59,0

### 5.1.3 Ontwikkelingen HR

#### Verzuimpercentage

Het gemiddelde verzuimpercentage is in 2022 gestegen naar 6,8% ten opzichte van 5,5% in 2021. De verschillen per locatie zijn groot, variërend van 5,2 % tot 10,8% in 2022. We kunnen bij het opstellen van dit verslag nog niet meten of we de doelstelling om dit percentage op het niveau benchmark VO te krijgen hebben behaald.

De oorzaken van het hoge(re) verzuimpercentage verschillen per locatie. Met Perspectief Insight wordt ieder kwartaal ingezoomd op het verzuim per locatie en de mogelijke oorzaken en trends per locatie en voor het gehele Lingecollege.



Uit deze analyse bleek dat de top drie verzuimredenen op het Lingecollege in 2022 psychische klachten, klachten aan ademhalingsorganen en klachten van hart- en vaatstelsel waren. Psychische klachten veroorzaakten 50% van het verzuim op het Lingecollege. De oorzaak van psychische klachten is divers en kan zowel door privé- als werkgerelateerde factoren veroorzaakt worden. Voor het voorkomen van psychische klachten door werk gerelateerde factoren, is het gesprek en de relatie tussen leidinggevende en medewerker zeer belangrijk. Door dit gesprek en een 'goede' relatie kan langdurig verzuim vaak beperkt of voorkomen worden en kunnen passende interventies zoals coaching, aanpassing van arbeidsomstandigheden of voorwaarden en in uitzonderlijke situaties loopbaanbegeleiding ingezet worden. Recent is met leidinggevendenden ingezoomd op het voeren van gesprekken met medewerkers.

Naast het hogere verzuimpercentage is ook het frequent verzuim, het aantal keren dat een medewerker zich in een periode van 12 maanden ziekmeldt, binnen het Lingecollege gestegen tot (meldingsfrequentie 2. De meldingsfrequentie ligt over het algemeen onder of net rond de 1 in een 'gezonde' situatie. Ook hier is het gesprek tussen leidinggevende en medewerker belangrijk. Binnen het Lingecollege voeren leidinggevende en medewerker het frequent verzuimgesprek na drie ziekmeldingen gedurende 12 maanden. Het doel van dit gesprek is om, naast bewustwording, met elkaar te onderzoeken welke acties vanuit werkgever en welke acties vanuit werknemer ingezet kunnen worden om nieuwe ziekmeldingen te voorkomen.

In 2023 zijn we gestart met de inzet van een dagdeel per maand van de verzuimconsultant op locatie. Naast training bieden we hiermee ook ondersteuning bij het voeren van gesprekken. We blijven inzetten op het verlagen van het verzuimpercentage.

### **Digitaliseren HR-processen**

In 2022 is het wervings- en selectieproces aangepast, waarbij leidinggevendenden ook de regie hebben over het arbeidsvoorwaardengesprek. Om het wervings- en selectieproces efficiënter te laten verlopen en de verantwoordelijkheid zoveel als mogelijk op locatieniveau te beleggen, worden de arbeidsvoorwaardengesprekken door de leidinggevende gevoerd. De werktijdfactor en inschaling van de functie zijn afgestemd met directie, HR en financiën, voordat de vacature is uitgezet en binnen die kaders kan de leidinggevende de procedure met de sollicitant afronden. Als de afdelingsleider niet tot afronding kan komen binnen de gestelde kaders, dan treedt deze in overleg met de directie. Daarna voert de leidinggevende de nieuwe medewerker in HR2Day in en worden via een gedigitaliseerd proces de benodigde acties door de leerlingenadministratie, ICT, Facilitair en HR in gang gezet. Alle



wijzigingen in aanstellingen bij de medewerker verlopen nu digitaal. Het komende schooljaar wordt gestart met de implementatie van een nieuw softwareprogramma voor de personeels- en salarisadministratie, waarbij het doel is dat dit per 1-1-2024 operationeel is. Dit zal een verdere digitalisering van de HR-processen geven.

### Strategische personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid gaat over leiderschap, cultuur en HR-instrumenten. Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de organisatie en hoe ziet ons menselijk kapitaal eruit, nu en in de toekomst? Hoe zorgen we ervoor dat we op de toekomst voorbereid zijn en blijven? Daarvoor is, na een grondige analyse de (door)ontwikkeling van HR-beleid en de strategische personeelsplanning om het kwalitatief en kwantitatief gewenste personeelsbestand te realiseren nodig. Leeuwendaal ondersteunt ons bij dit traject van de ontwikkeling van de strategische personeelsplanning (SPP). In het derde kwartaal van 2023 heeft iedere locatie een ontwikkelplan en is er een centraal ontwikkelplan opgesteld, dat inzicht geeft en de basis vormt voor prioritering en verdere ontwikkeling van HR-beleid. Deze ontwikkelplannen komen tot stand in samenwerking met het team en de leidinggevende. De plannen omvatten een uitwerking op het gebied van de ontwikkelingen, opgaven, kennis, vaardigheden en gedrag (SOL). De plannen beschrijven de gewenste kennis, vaardigheden en het gedrag dat we in de toekomst nodig hebben in relatie tot de huidige functies. De samenstelling van het personeel en het verloop (kwantitatieve analyse) worden in deze plannen meegenomen. De ontwikkelagenda bevat de acties die al op korte termijn opgestart kunnen worden, bijvoorbeeld de herijking van het HR-beleid en leerinterventies (ontwikkelplannen) die op het niveau van de organisatie nodig zijn om de gewenste ontwikkeling te realiseren. Op afdelingsniveau vinden specifieke leerinterventies plaats: opleidingen, intervisie en begeleiding per locatie. Individuele medewerkers gaan in overleg met hun leidinggevende om te bepalen welke leerinterventie op individueel niveau passend is om bij te dragen aan het realiseren van de gewenste ontwikkeling.

Op deze wijze realiseren we samenhang tussen het strategisch beleidskader, de schoolplannen, afdelingsplannen, ontwikkelplannen en de strategische personeelsplanning. Dit heeft een positief effect op de kwaliteit van ons onderwijs en op verdere ontwikkeling van de professionele cultuur.

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs en wendbaarheid van de organisatie vormen onze uitgangspunten bij de ontwikkeling van ons strategisch personeelsbeleid. Betrokkenheid, bevlogenheid, professionalisering en duurzame inzetbaarheid staan daarbij centraal. Het tonen en delen van leiderschap zijn daaraan verbonden.



In 2022 heeft er een pilot gesprekkencyclus op het beroepscollege plaatsgevonden. Hierbij is onderzocht of de software en processen van *Kwaliteitscholen* dit proces voldoende ondersteunen. De pilot is inmiddels succesvol afgerond en de nieuwe werkwijze rond de gesprekkencyclus zullen we op locatieniveau met daarbinnen ruimte voor maatwerk, implementeren.

### **Duurzame inzetbaarheid**

In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft in 2022 tweemaal een diepgaande analyse van verzuimcijfers en van de achtergronden van verzuim door Perspectief, onze arbodienst, plaats gevonden. Op basis hiervan zijn meerdere coachingstrajecten gestart en hebben we op PRO en ISK formatief ingezet op begeleiding van nieuwe docenten, mede gezien de grote groep nieuwe medewerkers. Ook hebben leidinggevenden dit jaar structureel gesprekken gevoerd met personeel dat frequent verzuimt over de oorzaak van het verzuim en mogelijke stappen die de werkgever en werknemer kunnen zetten om verzuim te voorkomen. Het ingezette beleid continueren we volgend schooljaar.

### **Beheersing uitkeringen**

Naast uitkeringen in het kader van arbeidsongeschiktheid, is ook het voorkomen of beperken van de WW-uitkeringen gewenst. We werken nauw samen met de arbodienst om daar waar mogelijk langdurig verzuim te voorkomen en ook instroom in de WIA te voorkomen. Deze instroom in een WIA uitkering is in 2022 beperkt gebleven tot 1 medewerker. Om langdurige WW uitkering te voorkomen zijn we in 2021 gestart met Activasz. Activasz begeleidt onze ex-medewerkers bij hun verdere loopbaan. Eind 2022 waren er vijf trajecten, waarbij de verwachting is dat 3 medewerkers niet meer zullen uitstromen.

### **Overige ontwikkelingen**

In 2022 had het Lingecollege, net als andere scholen, merkbaar last van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vacatures Nederlands, biologie, wiskunde en economie stonden langdurig open of werden uiteindelijk intern opgelost. Dit maakte opnieuw inzet van tijdelijke externen noodzakelijk, waarbij de kosten voor vervanging helaas ook dit jaar hoger dan gebudgetteerd waren.





### Vooruitblik

In 2022 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) afgenomen. De respons van het MTO was voor het Lingecollege 74,2%.

Uit dit onderzoek kwamen de volgende top drie trofspunten naar voren:

1. Teamdynamiek (sfeer, vertrouwen)
2. Samenwerking binnen mijn organisatie
3. Werkomgeving (condities, hulpbronnen)

Uit dit onderzoek kwamen de volgende top drie verbeterpunten naar voren:

1. Communicatie binnen mijn organisatie
2. Werkdruk binnen mijn team
3. Mijn organisatie als werkgever.

In eerste instantie zijn medewerkers in de verschillende teams onderling met elkaar in gesprek gegaan en hebben zij met elkaar besproken wat zij binnen het team willen oppakken en verbeteren. Daarna zijn de directie en de bestuurder met de teams in gesprek gegaan over de uitkomst en acties die op basis hiervan ingezet kunnen worden en ingezet zijn. De eerste focus ligt hierbij op de verbeterpunten, zonder het behouden en verstevigen van de trofspunten uit het oog te willen verliezen.

Op het vlak van communicatie waren al acties ingezet, door onder andere de verdergaande ontwikkeling en inzet van Intranet, Office365 en Teams. De resultaten van deze recent ingezette acties waren tijdens het MTO nog niet meetbaar. Ten aanzien van de werkdruk scoort het Lingecollege beter dan de landelijke benchmark. Door met elkaar het gesprek te blijven voeren over het stellen en afstemmen van prioriteiten en binnen het team de taken te verdelen, rekening houdend met taakruimte en individuele kwaliteiten en interesses, kunnen we deze trend voortzetten. Werkdruk is een breed begrip en hangt samen met een groot aantal factoren zoals betrokkenheid, verbinding en duurzame inzetbaarheid. Door gerichte inzet van instrumenten, zoals de beschikbaar gestelde werkdrukmiddelen door de overheid, wordt mede op initiatief van de MR, ernaar gestreefd de werkdruk voor medewerkers zoveel als mogelijk positief te beïnvloeden.

Waar het gaat om *mijn organisatie als werkgever* blijkt, naast communicatie, rolduidelijkheid een belangrijk thema. Met leidinggevenden is hier verder over nagedacht en op verschillende vlakken externe begeleiding of training ingezet om dit verder te ontwikkelen. Binnen het MT wordt het gesprek gevoerd over de verdeling en balans tussen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. In dat kader is onder andere het formatieproces dit jaar anders ingezet, waarbij leidinggevenden ruimte



hebben om de inzet en verdeling van OP en OOP op hun locatie zelf in te vullen op basis van opgestelde kengetallen. De directie is daarnaast meer zichtbaar op de locaties, door onder andere de MT-overleggen op de locatie zelf te voeren, aanwezig te zijn bij studiedagen en events op de locatie en de kernteams te vragen hen uit te nodigen bij onder andere kernteamoverleggen.

In 2023 zetten we in op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, waarbij het vergroten van hun wendbaarheid en weerbaarheid centraal staat. Deze ontwikkeling zal zowel in teamverband als op individueel niveau gestimuleerd worden. De medewerker is hierbij eigenaar van zijn eigen functioneren en ontwikkeling. Het Lingecollege stimuleert en faciliteert medewerkers om eigen verantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te tonen. Onze medewerkers zijn deskundig en werken aan de ontwikkeling van hun vakbekwaamheid binnen hun afdeling. Die bekwaamheid wordt mede beïnvloed door scholing. In schooljaar 2023-2024 zullen hier verdere stappen in gezet worden, waarbij afdelingsleiders ook scholingsplannen zullen ontwikkelen voor hun afdeling. De ontwikkelplannen die in het kader van SPP zijn opgesteld, zorgen dat afdelingen hun onderwijskundige ambities waar kunnen maken en in kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen en veranderingen in het onderwijswerkveld.

Tot slot zal in 2023 het onboardingsproces van nieuwe medewerkers verder ontwikkeld worden, van de werving tot aan de begeleiding gedurende de eerste drie jaren.

## 5.2 Kwaliteitszorg

### 5.2.1 Afdeling kwaliteitszorg

Het Lingecollege staat voor het leveren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Iedere dag weer spannen medewerkers van het Lingecollege zich in om onze leerlingen op te leiden en voor te bereiden op de toekomst die voor hen ligt. Dat is onze kerntaak. De ontwikkeling en de behoeften van onze leerlingen zijn in ons onderwijs ons vertrekpunt. Het waarmaken van onze ambities, vraagt om het systematisch en cyclisch werken aan bestendiging en verbetering van onze onderwijskwaliteit. In februari 2021 is de afdeling kwaliteitszorg gestart met de komst van een beleidsmedewerker kwaliteitszorg in deze nieuwe functie. De afdeling heeft in september van datzelfde jaar versterking gekregen van een tweede beleidsmedewerker die als kernopdracht toetsing en examinering heeft.



In 2022 heeft de afdeling kwaliteitszorg stappen gezet in het bevorderen van samenhang tussen planvorming en beleid. De opbrengst van de evaluatie van de uitvoeringsagenda 2021 van het strategisch beleidskader vormde het vertrekpunt voor de afdeling in kalenderjaar 2022. Kwaliteitszorg stimuleert het cyclisch werken aan kwaliteit op het Lingecollege. De afdeling voert regie op kwaliteitsprocessen en ontwikkelt plan- en beleidsdocumenten. Daarbij creëren we samenhang en toetsen we plannen en beleid aan wet- en regelgeving. Kwaliteitszorg doet onafhankelijk onderzoek, brengt risico's in beeld en adviseert de bestuurder, directie en het MT.

### 5.2.2 Werkwijze

Wij betrekken onze medewerkers reeds in de fase van planvorming op stichtingsniveau en op locatieniveau. Medewerkers die eigenaar zijn van (onderwijs)ontwikkelingen, voelen zich meer betrokken, nemen sneller hun verantwoordelijkheid en ervaren meer werkplezier. Dit heeft een positief effect op onze kwaliteit en op onze professionele (kwaliteits)cultuur. We maken met en voor elkaar inzichtelijk wie er binnen het Lingecollege verantwoordelijk zijn voor het aansturen van onze processen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering. Medewerkers van onze locaties werken gezamenlijk aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. In onze planvorming stellen we het proces centraal. Ieder proces start met een goed uitgewerkte opdracht en een procesplan. We betrekken interne en externe belanghebbenden bij onze planvorming. In onze procesplannen beschrijven we wie we betrekken. In (tijdelijke) werkgroepen geven medewerkers met elkaar inhoud aan onze plannen. De opdracht bepaalt de samenstelling van de projectgroepen. Op deze manier geven wij in onze planvorming invulling aan onze ambities gespreid leiderschap.

### 5.2.3 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

We ervaren een toename in adviesvragen bij de afdeling kwaliteitszorg; medewerkers weten kwaliteitszorg steeds beter te vinden. Dat is een positieve ontwikkeling in onze kwaliteitscultuur. We hebben bereikt dat er sprake is van samenhang in planvorming en beleid en dat we door onderzoek te doen risico's in beeld brengen en houden. Dat stelt ons in staat om plannen bij te stellen en te sturen indien nodig. De afdeling kwaliteitszorg heeft in 2022 de tevredenheid van leerlingen en medewerkers als risico aangemerkt. De resultaten van tevredenheidsonderzoeken dienen in samenhang te worden beschouwd met de onderwijsresultaten van de inspectie in de jaarlijkse prestatie-analyse. Kwaliteitszorg heeft op de leerlingtevredenheid en op de onderwijsresultaten notities opgesteld. We hebben geconstateerd dat we onvoldoende tot uitvoering van plannen zijn gekomen in 2022. In 2023 werkt



kwaliteitszorg een procesvoorstel uit dat erop gericht is om de kwaliteit van het onderwijs op het Lingecollege gericht en doelmatig te verbeteren met belanghebbenden.

We zien dat we op het Lingecollege op verschillende niveaus steeds procesmatiger werken. We merken dat het kwaliteitsbewustzijn is vergroot. In 2023 willen we in de opmaat naar het nieuw te ontwikkelen strategisch beleidskader de werkzaamheden en de effectiviteit van de afdeling kwaliteitszorg evalueren.

Kwaliteitszorg stuurt aan op data-geïnformeerd werken. De bedoeling is om in 2023 op stichtingsniveau een datateam op te zetten dat bestaat uit een datamedewerker en datacoaches van alle locaties. Kwaliteitszorg heeft in 2022 mogelijkheden verkend en zal in 2023 inhoud geven aan een voorstel.

#### 5.2.4 Vooruitblik

De ontwikkeling van het kwaliteitshandboek is in volle gang en de verwachting is dat we dit de eerste helft van 2023 opleveren. Daarin beschrijven we onze kwaliteitsopvatting, de uitgangspunten bij het werken aan kwaliteit en de manier waarop we op kwaliteit sturen. Dit kwaliteitshandboek dient als leidraad voor alle medewerkers van het Lingecollege. In 2022 hebben we een start gemaakt met het proces ontwikkeling vakwerkplannen. Op het lyceum zijn vaksecties gestart met de ontwikkeling van hun plannen in het licht van het schoolplan en de afdelingsplannen. We zetten in om een verbreding van dit proces naar de andere locaties. We hebben in 2022 de evaluatie van de brugklassen (heterogene dakpanklassen en homogene groepen) opgestart. In 2023 trekken we conclusies over de effectiviteit van deze structuur en doen we aanbevelingen voor de toekomst. In dat proces en in de processen taalbeleid en burgerschap ontwikkelen we onze plannen en ons beleid in het licht van landelijke en regionale maatschappelijke (beleids)ontwikkelingen.



## 5.3 Facilitair, huisvesting en ICT

### 5.3.1 Afdeling facilitair, huisvesting en ICT

In 2021 zijn diverse veranderingen in gang gezet om een efficiëntere en kwalitatief hogere ondersteuning en dienstverlening te kunnen bieden. In 2021 hebben we een nieuwe functie gecreëerd om deze veranderingen te ondersteunen: manager facilitair, huisvesting en ICT. Alle hiermee samenhangende staffuncties zijn gecentraliseerd op een locatie. In 2022 is gewerkt aan een eenvoudiger en eenduidig beleid en werkwijzen om tot efficiëntere werkprocessen te komen.

### 5.3.2 Huisvesting

Goed onderwijs komt tot zijn recht in een goed geoutilleerd en veilig gebouw. Lingecollege kent anno 2022 vijf locaties. Onze gebouwen zijn duurzaam waar dat kan en zoveel mogelijk energieneutraal in gebruik en inrichting. Onze gebouwen nodigen leerlingen uit zich in een betekenisvolle omgeving en op hun eigen niveau te ontwikkelen. De huisvesting sluit aan bij de wijze waarop we ons onderwijs organiseren.

Lingecollege heeft de eerste fase van (ver)nieuwbouw in de zomer van 2019 afgesloten. In schooljaar 2019-2020 heeft de mavo haar nieuwe gebouw aan de Tielerswaardlaan in gebruik genomen. In 2020 is de (ver)nieuwbouw van het lyceum, fase 2, gestart. Dit nieuwe gebouw is in schooljaar 2021-2022 in gebruik genomen. In 2023 wordt het proces nieuwbouw beroepscollege/praktijkonderwijs aan de Papesteeg in Tiel opgestart. Oplevering hiervan zal zijn beslag in 2026 krijgen waardoor het beroepscollege en het praktijkonderwijs in schooljaar 2026-2027 een nieuw schoolgebouw betrekken. Het Lingecollege bouwt daarmee aan toekomstbestendig onderwijs voor Tiel en voor de regio. Met het verhuizen van het beroepscollege en het praktijkonderwijs zullen de oude gebouwen aan de Teisterbantlaan vrijvallen. Op het terrein van deze gebouwen zal woningontwikkeling plaatsvinden. De ISK en het Centraal bureau verhuizen naar de locatie van het praktijkonderwijs aan de Rozenstraat. Bij de nieuwbouw van de panden van het Lingecollege wordt ten minste uitgegaan van de BENG-norm. (Bijna Energie Neutraal Gebouw)

### 5.3.3 Ontwikkelingen afdeling

In 2021 zijn de facilitaire medewerkers begonnen om roulerend over alle locaties te werken, dit om de continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen en om als team samen te werken. Hiermee kennen de facilitaire medewerkers de verschillende locaties. In 2022 is met als vertrekpunt de behoefte(n) van de leerlingen weer



overgegaan tot vaste teams per locatie waarbij medewerkers wel invallen bij ziekte of andere werkzaamheden.

De ICT-omgeving van Lingecollege was verouderd. Samen met een externe partij, heeft Lingecollege zich tot doel gesteld om de gehele ICT-omgeving te moderniseren, dit betekent meer werken in de Cloud en gebruik maken van de moderne Microsoftoplossingen. Dit traject is grotendeels afgerond in 2022 en vindt zijn definitieve afronding in maart 2023.

Om ervoor te zorgen dat de locaties van het Lingecollege ook in de toekomst geschikt blijven voor het onderwijs zijn er nieuwe meerjarenonderhoudsplanningen (MJOP's) opgesteld voor de locaties lyceum, praktijkonderwijs en mavo. Voor het beroepscollege is dit niet aan de orde in verband met de aanstaande nieuwbouw. De MJOP's zorgen ervoor dat de gebouwen kwalitatief van een goed niveau blijven en dat de uitgaven een plek krijgen in de meerjarenbegroting.

#### **5.3.4 Vooruitblik**

In maart 2023 ronden we de ICT-transitie verder af en zullen alle medewerkers samen kunnen werken en communiceren via Teams. Het FMIS zal geïmplementeerd zijn. Ook zullen de medewerkers van de afdelingen ICT en Facilitair diverse opleidingen gaan volgen om de professionalisering van de onderwijsondersteunende dienst vorm te kunnen geven.



## 5.4 Financiën & control

### 5.4.1 Treasurybeleid

Het treasurybeleid van het Lingecollege heeft primair tot doel om de financiële risico's te beheren en te beheersen. Bovendien wordt getracht om eventuele financieringskosten te minimaliseren om zodoende de financiële continuïteit van het Lingecollege te waarborgen.

Het Lingecollege neemt sinds 2009 deel aan schatkistbankieren. Schatkistbankieren is bedoeld voor instellingen die een wettelijke of publieke taak uitvoeren en daarvoor gelden van het Rijk ontvangen. Dit houdt in dat zij de publieke gelden aanhouden bij het Ministerie van Financiën. De middelen verlaten de schatkist niet eerder dan noodzakelijk is voor uitvoering van de publieke taak. Het betalingsverkeer wordt geregeld via de eigen bank(en).

### 5.4.2 Risicomanagement

Jaarlijks vindt een update plaats van de risicoanalyse door een werkgroep bestaande uit de bestuurder, directie en financiën & control. Iedere drie jaar laat de werkgroep zich hierbij bijstaan door een extern deskundige. De geüpdatete risicoanalyse wordt vervolgens besproken in de auditcommissie, de RvT, de MR en het MT. Het Lingecollege zal het financieel beleid bijstellen indien daar aanleiding toe is. Het financieel beleid kent een jaarlijkse update en datzelfde geldt uiteraard ook voor de meerjarenbegroting.

Het Lingecollege werkt voortdurend aan verbetering van de bedrijfsvoering om zo het onderwijsproces nog beter te kunnen faciliteren. Daarom neemt het Lingecollege regelmatig deel aan projecten en worden er externe deskundigen ingeschakeld voor ondersteuning. In het voorjaar van 2022 zijn de risico's van het Lingecollege opnieuw in beeld gebracht door Van Ree accountants. In paragraaf 1.5.2 van het financieel verslag gaan we nader op de risico's en de financiële omvang in.

### 5.4.3 Investeringsbeleid

Sinds twee jaar werkt het Lingecollege met een investeringsbegroting. We doen een uitvraag naar alle afdelingen, zodat er op afdelingsniveau geïnventariseerd kan worden welke investeringsbehoeften bestaan. Uitgangspunt is dat de meerjarenbegroting gehandhaafd blijft. Toekomstige investeringen worden, na goedkeuring, verwerkt in de meerjarenbegroting.



#### 5.4.4 Bijzonderheden verslagjaar

##### Kasstroom

De liquide middelen laten een toename zien van ruim € 3mln en dit is met name een gevolg van de nieuwe CAO VO, de toestroom van kinderen van statushouders in de ISK-opleiding en de ontvangen NPO-middelen.

##### Controle jaarrekening 2021

Een tweetal aanpassingen als gevolg van de controle van de jaarverslagen van 2021 hebben een direct effect gehad op de exploitatie van 2022.

Vanuit het nieuwe onderhoudsplan voor het praktijkonderwijs bleek dat de voorziening fors hoger moest zijn dan dat deze in 2021 was. In eerste instantie was dit als een 'inhaaldotatie' verwerkt, om de voorziening in één keer op niveau te brengen. Volgens de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een dergelijke inhaaldotatie niet toegestaan, en moest de hogere last worden uitgesmeerd over de komende jaren, tot aan het moment van uitvoeren van het onderhoud. Het gevolg voor 2022 was dat de jaarlijkse dotatie aan de onderhoudsvoorziening is verhoogd ten opzichte van de begroting. De materiële vaste activa zijn gecorrigeerd. Dit bedrag heeft betrekking op de verwerking van de aanvullende investeringen in het lyceum. De renovatie van het lyceum is in eerste instantie door de gemeente betaald. Vanwege aanvullende eisen en wensen zijn de kosten hiervan voor rekening van het Lingecollege gekomen. Deze aanvullende eisen en wensen zaten voornamelijk op aanvullende bouwtechnische zaken. Volgens de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving dienen dergelijke uitgaven als investering te worden aangemerkt. Het effect hiervan voor 2022 is een stijging van de afschrijvingslasten ten opzichte van de begroting.

##### Toename ISK-leerlingen

De ISK helpt jongeren die nieuw zijn in Nederland met het leren van de taal en bereidt hen voor op het reguliere voortgezet onderwijs. De stroom statushouders en de vluchtelingen uit Oekraïne zorgden voor een grote extra groei in leerlingaantallen op de ISK. Vanwege deze plotselinge sterke groei is er extra tijd genomen om alle gevolgen goed in beeld te krijgen. Er werden diverse scenario's van leerlingaantallen en klassengroottes doorgerekend, en hoe deze zich verhouden tot het resultaat. Uiteindelijk zijn er bewuste keuzes gemaakt en zijn er extra klassen geformeerd. Hiervoor waren in korte tijd veel extra tijdelijke medewerkers en leermiddelen nodig. Aanvullende middelen hiervoor (veelal in de vorm van nieuwkomersbekostiging) volgden eveneens.





### CAO VO 2022

In de CAO VO 2022 is o.a. afgesproken dat alle medewerkers in het voortgezet onderwijs per 1 juli 2022 een loonsverhoging van 4,75% ontvangen. Aanvullende bekostiging vanuit het Rijk om dit te bekostigen zorgde voor een direct effect op de inkomsten. Hier staan echter wel personele lasten tegenover. Door het in april 2022 afgesloten Onderwijsakkoord zijn eveneens extra middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs. Aan de sector wordt jaarlijks €300 miljoen uitgekeerd. Hiervan wordt de helft besteed aan een collectieve aanpak op de scholen. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. De uitrol van de CAO VO 2022 met extra middelen voor werkdrukverlaging en extra middelen voor o.a. professionalisering en verzuim zorgen ervoor dat Lingecollege ruim €2 mln aan aanvullende bekostiging heeft ontvangen.

### Ontwikkeling rentetarieven

De afgelopen jaren hebben zijn de rentetarieven voor rekening-courant en deposito's nul geweest. Vanaf half september is de rente op de rekening-courant gestaag gaan stijgen.

Vanaf juni is de rente bij deposito's (1 jaar of minder) gaan stijgen. Er is besloten dat het Lingecollege vanaf oktober 2022 weer deel gaat nemen aan deposito-bankieren. Het is de verwachting dat binnen anderhalf jaar de verwachte inkomsten hieruit kunnen oplopen tot ca. €100k jaarlijks. Dit gebeurt binnen de mogelijkheid van het schatkistbankieren, en is daarmee voor Lingecollege zonder financieel risico.

### Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft momenteel veruit de grootste invloed als het gaat om tijdelijke middelen. Het NPO is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na COVID-19. Twee jaar zal er geïnvesteerd worden in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en in het inhalen van coronavertragingen. 2022 betref het jaar met de laatste ontvangsten, wederom ruim €2 mln. De komende schooljaren zal de gevormde reserve afbouwend worden uitgeput.



## Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

### Voorwoord

2022 is het tweede opeenvolgende jaar dat in het teken staat van COVID-19 en de verstrekende gevolgen op het onderwijs in Nederland, zoals het afstandsonderwijs, lock-downs, oplopende achterstanden bij leerlingen en een stevige extra belasting voor de medewerkers van het Lingecollege.

2022 is tevens het tweede uitvoeringsjaar van het Strategisch Beleidskader (SBK), dat door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in november 2020. Het is goed om te zien dat we na een periode van spreken over plannen en ze toevertrouwen aan papier nu in de fase zijn gekomen van het uitvoeren van de ideeën en het aanpakken van de benoemde probleemgebieden. Het voornemen is om medio 2023 de evaluatie van dit tweede jaar gereed te hebben.

De RvT is het afgelopen verslagjaar zeven maal bij elkaar geweest tijdens reguliere formele vergaderingen. Daarnaast zijn er meerdere vergaderingen geweest van de auditcommissie, onderwijscommissie en remuneratiecommissie waarin de raadsleden zitting hebben.

Tevens heeft de RvT buiten de geplande bijeenkomsten veel onderling overleg gevoerd en daaropvolgend ook met bestuurder en medewerkers naar aanleiding van een melding en signalen uit de organisatie. In dat opzicht was 2022 voor de RvT een zeer intensief jaar. Als RvT hebben we grondig moeten onderzoeken en ontdekken wat precies de rol van de RvT is en hoe we die rol ook helder en eenduidig invullen. Zeker daar waar het gaat om medewerkers die de RvT direct benaderen, zonder daarover leidinggevend en bestuurder te informeren. Als RvT gaan we in 2023 de protocollen hieromtrent aanscherpen en zorgen we dat deze duidelijker in de organisatie bekend zijn.

Naar aanleiding van de eerder genoemde melding is een uitgebreid onderzoek verricht door een extern bureau. Op basis van de uitkomsten van dat onderzoek is vanuit de RvT opnieuw steun uitgesproken voor de bestuurder. Daarbij is een aantal aandachtspunten geformuleerd die we de komende periode tijdens de gesprekken met de bestuurder bespreken.



### Thema's tijdens de bijeenkomsten van de RvT

In de verschillende geplande bijeenkomsten is aandacht geweest voor de volgende thema's:

- Leiderschapstraject management Lingecollege
- Gesprek RvT met de MR
- Aanbesteding en overstap naar een nieuwe accountant
- Onderwijsjaarverslag 2021-2022
- Oprichting onderwijscommissie
- Reglement onderwijscommissie
- Locatiebezoeken o.a. op praktijkonderwijs, beroepscollege, mavo en ISK
- Update en daarmee aanpassing van de statuten
- Update uitgangspunten strategische beleidskader (door bestuurder)
- Financiële jaarstukken (goedgekeurd en decharge verleend over 2021)
- Financiële kwartaalrapportages
- Bespreken managementletter
- Functioneren bestuurder
- Kaderbrief
- Risicoanalyse
- Deposito schatkistbankieren
- Examenresultaten en slagingspercentage
- WNT klassenindeling
- Bezoldiging RvT (vastgesteld)
- Meerjarenbegroting 2023-2027 (vastgesteld)
- Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)
- Werving en aanstelling nieuw RvT-lid
- Imago Lingecollege en marktaandeel

Bij al deze thema's hebben wij toegezien op de naleving van wet- en regelgeving en het volgen van de Governance Branchecode. Wij hebben daarbij gelet op een rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen. Daarnaast kent de stichting een planning- en controlcyclus waardoor de RvT per kwartaal inzicht krijgt in de financiële stand van zaken en in de toekomstige ontwikkelingen. De raad beschikt over een auditcommissie. Uit de zelfevaluatie van de RvT is naar voren gekomen dat naast de twee reeds bestaande commissies (audit- en remuneratiecommissie), er ook behoefte is aan het inrichten van een onderwijscommissie. In 2022 is de commissie onderwijs opgericht en gestart.

In de vergaderingen van de RvT in 2022 zijn met regelmaat medewerkers uit de organisatie te gast om op inhoud een bijdrage te leveren aan de vergadering van de



RvT. De bestuurder en de RvT zijn van mening dat de raad uit meerdere kanalen zijn informatie moet kunnen halen teneinde zich een beeld te kunnen vormen van het reilen en zeilen binnen de organisatie. Hiermee wordt de ingezette lijn uit 2021, het scherp en positief kritisch samenwerken tussen RvT en bestuurder in de praktijk ook vormgegeven.

De RvT heeft conform de reglementen twee maal per jaar overleg met de MR. In 2022 heeft dat éénmaal wegens Covid-maatregelen digitaal plaatsgevonden. Nadere kennismaking en inzicht in elkaars rol stonden op de agenda.

### **Toezichtsvisie en toezichtskader**

De RvT reflecteert op algemene onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen in de regio en specifiek binnen de stichting. De voorzitter van de RvT heeft een bijzondere rol als regisseur op en bewaker van het toezichthoudend proces van de raad en als eerste aanspreekpunt en vertrouwenspersoon van de bestuurder. Ter voorbereiding op de vergaderingen van de raad hebben er vooroverleggen tussen de voorzitter van de raad van toezicht en de bestuurder plaatsgevonden. Daarnaast was er regelmatig telefonisch-, e-mail-of app-contact.

In een jaarplanning wordt aangegeven op welke momenten de RvT van de bestuurder de jaarlijks terugkerende documenten verwacht. De RvT heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden.

Een onafhankelijke accountant ondersteunt met een accountantsverslag, het afgeven van een goedkeurende accountantsverklaring en het opstellen van een managementletter. De accountant beoordeelt het concept jaarverslag waarna het verslag met de bestuurder en de auditcommissie besproken wordt. Als er geen tegenstrijdigheden meer worden geconstateerd volgt de goedkeurende accountantsverklaring. Deze wordt door de auditcommissie in de vergadering van de Raad van Toezicht toegelicht. Ook zal de Raad van Toezicht het jaarverslag vaststellen waarna de accountant deze voorziet van een goedkeurende verklaring.

### **Samenstelling Raad van Toezicht**

In 2022 is de samenstelling van de RvT veranderd. In het najaar van 2022 heeft de hr. W. Brink als gevolg van het volmaken van zijn tweede termijn afscheid nemen van de RvT van het Lingecollege en is een nieuw lid mw. B. Rook toegetreden tot de RvT tevens lid van de auditcommissie.



De RvT kent een drietal vaste commissies. Alle commissies bereiden voorafgaande aan de raadsvergaderingen onderwerpen voor, informeren de overige leden over de ontwikkelingen en de voortgang en hebben een adviserende rol naar de RvT.

- De auditcommissie bestaande uit mevrouw Zanen-Krijger en de heer Brink (voorzitter). Met het vertrek van de heer Brink is mevrouw Rook toegetreden tot deze commissie en mevrouw Zanen-Krijger voorzitter geworden;
- De commissie onderwijs bestaande uit mevrouw Hippe en de heer Van Velthoven (voorzitter).
- De remuneratiecommissie bestaande uit de heer Van Tuijl en de heer Van Velthoven (voorzitter).

De Raad van Toezicht wordt periodiek geïnformeerd over de kwaliteit van het onderwijs dat door de verschillende scholen wordt gegeven. Daartoe heeft de RvT in 2022 de onderwijscommissie ingesteld. Deze onderwijscommissie wordt gevormd door twee leden van de Raad van Toezicht. De onderwijscommissie heeft als doel het interne toezicht op de onderwijskwaliteit te borgen en te stimuleren. Het gaat in het bijzonder om kwaliteitsbeoordeling, een analyse van sterke en zwakke punten en het beleid dat leidt tot het systematisch en gestructureerd werken aan de voortdurende verbetering van onderwijskwaliteit. Ook het verkrijgen van inzicht in onderwijsinnovatie met als doel de onderwijskwaliteit te verbeteren en in te spelen op de regionale en landelijke ontwikkelingen is voor de Raad van belang. In het verslagjaar 2022 is de onderwijscommissie vijf keer bij elkaar gekomen.

In 2022 heeft de onderwijscommissie een verdere verdiepingsslag gemaakt. In het kalenderjaar 2022 stonden de thema's onderwijskwaliteit, proces in relatie tot onderwijsverbetering en de innovatie-agenda centraal. Maar ook de landelijke thema's, zoals kansengelijkheid, burgerschap en basisvaardigheden stonden centraal. Op 6 september 2022 is het reglement onderwijscommissie door de Raad van Toezicht vastgesteld.

### *Basisgegevens van de toezichthouders*

De RvT is breed samengesteld op basis van specifieke deskundigheid van leden vanuit hun professionele achtergrond en netwerken binnen de Tielse gemeenschap. Vanuit deze achtergrond is de raad zowel betrokken als kritisch volgend.



De RvT bestond in het verslagjaar 2022 uit de onderstaande leden:

Samenstelling Raad van toezicht	Functie binnen RvT	(neven)functies	Bindende voordracht
dhr. drs. P.H. van Tuijl (voorzitter)	Voorzitter RvT Lid remuneratiecommissie	Partner Hiemstra & De Vries bv	RvT
de heer drs. W. Brink (vicevoorzitter) (afgetreden op 1 juli 2022)	Vice-voorzitter RvT (tot 8 februari 2022) Voorzitter auditcommissie (tot 1 juli 2022)	Lid van de maatschap EY Belastingadviseurs, LLP Lid van de Raad van advies van Stichting Sport Helpt	oudergeleding
dhr. Ing. R.H.J.H. Van Velthoven MSc	Voorzitter remuneratiecommissie Voorzitter onderwijscommissie	Clusterdirecteur HAS University of Applied Sciences	RvT
mw. mr. J.N. Hippe	Vice-voorzitter RvT Lid onderwijscommissie	Senior General Legal Counsel, Pensioenfonds Rail & OV Bestuurslid Stichting Stadsherstel Tiel	RvT
mw. drs. R.J. Zanen-Krijger	Voorzitter auditcommissie (per 1 juli 2022)	Directeur Serviceorganisatie / bedrijfsvoering bij RIBW Nijmegen & Rivierenland	MR
mw. drs. B. Rook (aangetreden per 1 juni 2022)	Lid auditcommissie	(Adjunct) Directeur VNG Realisatie	oudergeleding

### Honorering RvT

Het Lingecollege valt in WNT classificatie E. Met de bestuurder is afgesproken voor de bezoldiging classificatie D aan te houden. De RvT volgt deze lijn voor de eigen honorering. Dat wil zeggen dat de maximale beloning voor de leden van de RvT € 16.300 per jaar en voor de voorzitter van de RvT € 24.450 per jaar zou mogen bedragen.

De RvT hanteerde in 2022 de in 2021 vastgestelde honorering van :  
35% van classificatie D voor de leden en voorzitter van de RvT per 1-1-2021.

- Voorzitter RvT: 35% van het maximum, € 8.557,50 per jaar
- Leden van de RvT: 35% van het maximum, € 5.705 per jaar



We maken dus geen onderscheid in bestede uren of aantal commissies. Hiermee doen we recht aan het vak, maar is de stijging ook niet te omvangrijk. In de handreiking van VTOI-NVTK staat verder benoemd dat ook afspraken gemaakt moeten worden over onkostenvergoedingen en opleiding van de RvT. Hiervoor stel de RvT het volgende vast:

- *Kostenvergoedingen: geen*
- *Opleidingen RvT: jaarlijks minimaal 2 dagdelen, nog vast te leggen in opleidingsagenda*

### **Professionalisering, zelfevaluatie en functioneren**

De zelfevaluatie die we als RvT dit jaar hebben gedaan, heeft ons een aantal concrete punten van inzicht opgeleverd. Allereerst hebben we in een open dialoog met de bestuurder scherp gekeken naar de rolverdeling tussen RvT en bestuurder. We willen bewaken dat de RvT niet op de stoel van de bestuurder gaat zitten en vice versa. Echter deze scheidslijn is niet altijd heel scherp te trekken en vraagt dus vooral een continue en open dialoog. Als RvT ben je betrokken bij de school en wil je inzicht in hoe het de school vergaat. Als bestuurder heb je ruimte nodig om naar eigen inzicht en met doorzettingskracht de nodige verbeteringen in de school te realiseren. We hebben de scheidslijnen langs een aantal casussen verkend en afgesproken dat we deze grenzen blijven verkennen. Op het moment dat we merken dat de goede balans in gevaar komen, hebben we direct daar het open gesprek over. De relatie tussen bestuurder en RvT kenmerkt zich door openheid, transparantie en ook scherpte. Dat willen we graag zo houden. Daaronder ligt de overtuiging dat alleen vanuit een goede relatie vraagstukken ook echt op tafel komen.

In 2022 zijn drie leden van de RvT de opleiding commissariaat van Wagner gestart. Na afronding daarvan is de gehele RvT op dit vlak extra geschoold.

Namens de gehele Raad van Toezicht,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "P. van Tuijl", with a long horizontal stroke extending to the right.

dhr. drs. P. van Tuijl  
voorzitter



## B. Financieel verslag

### 1 Continuïteitsparagraaf

#### 1.1 Inleiding

Gezien de positie van het Lingecollege als enige school voor voortgezet onderwijs in de stad is het (maatschappelijk) belang van continuïteit essentieel. De volgende interne procesonderdelen zorgen voor het borgen van deze continuïteit:

- **Auditcommissie:** De auditcommissie vormt een belangrijk onderdeel van het rapporteringsproces binnen het Lingecollege. De auditcommissie waakt namens de RvT over de werking van de financiële kolom en adviseert de RvT ten aanzien van de financieel economische vraagstukken. In de auditcommissie wordt periodiek de realisatie en jaarprognose besproken en vervolgens geagendeerd in de RvT. Eenzelfde procedure geldt voor de bespreking van de jaarlijkse kaderbrief, meerjarenbegroting en jaarrekening.
- **Financiële commissie van de MR:** In deze commissie wordt ter voorbereiding op de vergadering van de MR de jaarlijkse kaderbrief, meerjarenbegroting en jaarrekening besproken. Ook overige notities en documenten met financiële raakvlakken worden in deze commissie besproken vanuit volledige transparantie.

#### 1.2 Gegevensset

##### 1.2.1 Leerlingprognose

De prognose van leerlingaantallen geschiedt jaarlijks op basis van de door DUO voor betreffend jaar vastgestelde leerlingaantallen. Met deze leerlingaantallen kunnen wij meerdere jaren vooruitkijken. Het Lingecollege is de enige VO-school in Tiel. Mede hierdoor is de prognose betrouwbaar. De krimp van de afgelopen jaren lijkt inmiddels ver afgevlakt.

Tabel 1

	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
leerlingaantallen (incl. VAVO)	2.204	2.168	2.112	2.071	2.018	2.052





### 1.2.2 Formatieve inzet

De lumpsum wordt op stichtingsniveau ontvangen en vervolgens gealloceerd conform de volgende richtlijnen in de begroting:

1. De lumpsum wordt verdeeld over personele lasten (80%) en materiële lasten (20%);
2. Het budget voor personele lasten wordt verder verdeeld over onderwijs (76,6%) en onderwijsondersteuning (23,4%). Dit is in lijn met de benchmark overhead in het VO, waarbij rekening is gehouden met het feit dat het Lingecollege een aantal personele lasten onder onderwijsondersteuning heeft samengebracht, zoals transitievergoedingen, dotaties aan personele voorzieningen en externe advieskosten;
3. Het budget onderwijs wordt verdeeld over OP, management, en onderwijskundig OOP. Voor OP middels kengetallen gebaseerd op de leerlingaantallen, gemiddelde groeps grootte en omvang lessentabel. Op deze manier wordt een beschikbare lesvraag berekend, welke recht doet aan de verschillende typen leerlingen en onderliggende bekostiging. Deze lesvraag wordt omgerekend naar kosten op basis van de actuele gemiddelde personeelslast (GPL) per opleiding;
4. Het budget voor management en onderwijskundig OOP is gekoppeld aan een kengetal, gebaseerd op het aantal beschikbare lessen per leerling.
5. Projecten zorgen voor extra werkzaamheden en kosten voor de ondersteunende diensten. Van additionele incidentele gelden wordt 9% ingezet ten behoeve van de ondersteuning.

Tabel 2

	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
<b>personele bezetting</b>						
management	10,9	11,5	11,1	10,5	10,5	10,5
OP	123,8	132,9	118,6	114,7	112,7	114,1
OOP	59,0	63,1	58,0	55,7	55,5	55,0
<b>totaal</b>	<b>193,7</b>	<b>207,6</b>	<b>187,6</b>	<b>180,9</b>	<b>178,7</b>	<b>179,6</b>
<b>waarvan in projecten</b>						
management	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
OP	15,6	12,7	2,2	2,0	1,4	1,4
OOP	7,6	7,3	4,2	2,9	2,9	2,4
<b>totaal</b>	<b>23,5</b>	<b>20,2</b>	<b>6,4</b>	<b>5,0</b>	<b>4,4</b>	<b>3,9</b>

In de bovenstaande tabel is na 2023 een sterke afname te zien in ingezette bruto fte's. Dit komt door de begrote inzet in formatie van projectgelden. Dit betreft alleen nog



maar de inzet, waarvan inzet bekend was ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting. De werkelijke inzet in 2023 en verder zal hoger zijn dan in de tabel vermeld, omdat er nog veel extra incidentele baten zullen worden ingezet (met name vanuit bestemmingsreserve NPO).

### 1.3 Meerjarenbegroting

De vermelde cijfers zijn ontleend aan de financiële jaarstukken 2022 waar het 2022 betreft en aan de vastgestelde meerjarenbegroting 2023-2027 waar het de overige jaren betreft.

Tabel 3

Balans (x €1.000)	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
<b>activa</b>						
vaste activa	3.483	3.475	3.504	4.186	3.741	3.318
- immaterieel	0	0	0	0	0	0
- materieel: gebouwen	370	370	370	370	370	370
- materieel: overige vaste activa	3.113	3.105	3.134	3.816	3.371	2.948
- financieel	0	0	0	0	0	0
vlottende activa	11.822	11.087	9.895	8.768	8.768	9.438
<b>totaal activa</b>	<b>15.305</b>	<b>14.562</b>	<b>13.399</b>	<b>12.954</b>	<b>12.509</b>	<b>12.756</b>
<b>passiva</b>						
eigen vermogen	9.376	9.640	8.949	8.589	8.357	8.415
- algemene reserve	4.538	5.012	4.421	4.068	3.836	3.894
- bestemmingsreserve publiek	4.838	4.629	4.528	4.521	4.521	4.521
- bestemmingsfonds publiek	0	0	0	0	0	0
- bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
- bestemmingsfonds privaat	0	0	0	0	0	0
voorzieningen	2.462	2.540	2.294	1.822	1.738	1.572
langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
kortlopende schulden	3.467	2.382	2.156	2.543	2.414	2.769
<b>totaal passiva</b>	<b>15.305</b>	<b>14.562</b>	<b>13.399</b>	<b>12.954</b>	<b>12.509</b>	<b>12.756</b>



Tabel 4

Staat van Baten en Lasten (x €1.000)	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
<b>baten</b>						
Rijksbijdrage OCW	26.896	25.588	22.611	22.415	22.084	22.666
overige overheidsbijdragen	72	75	75	75	75	75
overige baten	340	631	607	574	570	572
<b>totaal baten</b>	<b>27.308</b>	<b>26.294</b>	<b>23.293</b>	<b>23.064</b>	<b>22.729</b>	<b>23.313</b>
<b>lasten</b>						
personeelslasten	19.670	20.336	18.375	17.979	17.914	18.039
afschrijvingslasten	390	465	505	518	465	422
huisvestingslasten	1.760	1.896	2.458	2.205	1.727	1.797
overige lasten	2.351	2.880	2.772	2.848	2.979	3.122
<b>totaal lasten</b>	<b>24.171</b>	<b>25.576</b>	<b>24.110</b>	<b>23.549</b>	<b>23.085</b>	<b>23.380</b>
<b>saldo baten en lasten</b>	<b>3.137</b>	<b>718</b>	<b>-817</b>	<b>-485</b>	<b>-356</b>	<b>-67</b>
financiële baten en lasten	33	100	125	125	125	125
<b>netto resultaat</b>	<b>3.170</b>	<b>818</b>	<b>-692</b>	<b>-360</b>	<b>-231</b>	<b>58</b>

Toelichting op de diverse onderdelen worden uitvoerig beschreven in hoofdstuk 3.

## 1.4 Financiële positie

Tabel 5

Kengetallen	realisatie 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
<b>I. vermogenbeheer</b>						
solvabiliteit 1	0,61	0,66	0,67	0,66	0,67	0,66
solvabiliteit 2	0,77	0,84	0,84	0,80	0,81	0,78
weerstandsvermogen	0,34	0,37	0,38	0,37	0,37	0,36
signaleringswaarde	1,93	2,01	1,92	1,61	1,71	1,88
<b>II. budget beheer</b>						
liquiditeit (current ratio)	3,41	4,65	4,59	3,45	3,63	3,41
rentabiliteit	0,12	0,03	-0,03	-0,02	-0,01	0,03

Toelichting signaleringswaarde:

Geconstateerd is dat de signaleringswaarde hoger is dan gewenst. Dit heeft te maken met de diverse bestemmingsreserves, waarvan NPO veruit de grootste is. Zoals vermeld in de meerjarenbegroting 2023-2027 zullen deze middelen worden toegewezen aan de schooljaarbegrotingen voor de komende vier jaar. Tevens zal er een reservering opgenomen worden in de volgende meerjarenbegroting ten bate van



inrichting van het nieuw te realiseren gebouw voor beroepscollege en praktijkonderwijs.

## 1.5 Overige rapportages

### 1.5.1 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem is (grotendeels) vastgelegd in het financieel beleid van school. Belangrijke elementen zijn:

- de jaarlijkse leerlingenprognose op basis van de door DUO voor het jaar vastgestelde leerlingaantallen;
- de jaarlijkse begroting van baten, lasten en balans voor de komende vijf kalenderjaren;
- de maandelijkse bewaking van de uitputting van de budgetten;
- de maandelijkse prognose van de rest van het kalenderjaar;
- het beschikbaar budget ten behoeve van formatie is kaderstellend;
- zo ver als mogelijk doorgevoerde functiescheiding en vierogenprincipe;
- alle aankopen  $\geq$  € 25k excl. btw dienen meervoudig aanbesteed te worden. Centraal wordt bewaakt of nationaal of Europees aanbesteden nodig is;
- de school maakt gebruik van schatkistbankieren en loopt hierdoor geen risico over de uitstaande (publieke) geldmiddelen.

### 1.5.2 Risicoanalyse

Het Lingecollege laat iedere 3 jaar een uitgebreide risicoanalyse uitvoeren door de accountant. Het is wenselijk om risico's die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van het Lingecollege beheersbaar te maken en te houden. Door inzicht in de risico's wordt het Lingecollege in staat gesteld om op verantwoorde wijze besluiten te nemen, zodat de risico's nu en de risico's gerelateerd aan toekomstige ontwikkelingen in verhouding staan tot de vermogenspositie van het Lingecollege.

In 2022 is er een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd, waarbij alle afdelingen en processen tegen het licht zijn gehouden. Op basis van deze risicoanalyse zijn de volgende risico's te duiden. Komende periode zal hiervoor extra aandacht zijn in beleidsvorming:



### **Personeel**

- Werving nieuw personeel: het risico dat vacatures niet worden ingevuld of worden ingevuld door medewerkers die onvoldoende functioneren.
- Binding bestaand personeel: het risico dat de arbeidsvoorwaarden tussen nieuw en bestaand personeel scheef gaan lopen ten behoeve van personeelsbinding.
- Disfunctioneren personeel: Het risico dat in een omgeving met veel verandering en ontwikkeling niet iedereen even goed mee kan.

### **Externe partijen**

- Marktaandeel ten opzichte van andere scholen: het risico dat Lingecollege marktaandeel verliest.
- Financiële situatie gemeente Tiel: het risico dat de gemeente Tiel verder moet bezuinigen op onderwijssubsidies voor leerlingen met complexe problematieken.

### **Onderwijs en kwaliteit**

- Complexiteit leerlingenproblematiek: het risico om niet te kunnen voldoen aan de zorgplicht voor leerlingen en daardoor het niet ontvangen van bekostiging.
- Leerachterstanden leerlingen: het risico de kwaliteit van onderwijs onder druk komt als gevolg maatschappelijke onderontwikkeling van leerlingen als gevolg van COVID-19.

### **ICT**

- Afhankelijkheid ten aanzien van externe IT-dienstverlener: het risico dat Lingecollege te afhankelijk blijft van externe dienstverlener Speyk.

### **Financiën**

- Achterblijven indexatie bekostiging: het risico dat de overheid cao-afspraken niet (geheel) compenseert.

### **Huisvesting en facilitair**

- Kwaliteit van de inventarisatielijst van activa: het risico dat de huidige inventarisatielijst van activa onvolledig is.

Onderstaande tabel toont de omvang van de risico's uitgedrukt in geld.



Tabel 6

<b>risico's (x €1.000)</b>	<b>2022</b>
personeel	445
externe partijen	369
onderwijs en kwaliteit	209
ict	105
financiën	66
huisvesting en facilitair	9
algemene risicobuffer	1.000
<b>totaal</b>	<b>2.203</b>



## 2 Financiële overzichten

### 2.1 Balans per 31 december 2022

Tabel 7

Activa (in €)	2022	2021
<b>1.1. vaste activa</b>		
<b>1.1.2. materiële vaste activa</b>		
1.1.2.1. gebouwen en terreinen	369.685	302.695
1.1.2.3. inventaris en apparatuur	3.113.405	2.770.963
	<u>3.483.090</u>	<u>3.073.658</u>
<b>totaal vaste activa</b>	<b><u>3.483.090</u></b>	<b><u>3.073.658</u></b>
<b>1.2. vlottende activa</b>		
<b>1.2.2. vorderingen</b>		
1.2.2.1. debiteuren algemeen	127.927	298.656
1.2.2.2. vordering op OCW / EZ	0	0
1.2.2.15. overlopende activa overige	<u>1.253.847</u>	<u>579.483</u>
	1.381.774	878.139
<b>1.2.4. liquide middelen</b>		
1.2.4. liquide middelen	<u>10.440.308</u>	<u>7.409.151</u>
	<u>10.440.308</u>	<u>7.409.151</u>
<b>totaal vlottende activa</b>	<b><u>11.822.082</u></b>	<b><u>8.287.290</u></b>
<b>totaal activa</b>	<b>15.305.172</b>	<b>11.360.948</b>
Passiva (in €)	2022	2021
<b>2.1. eigen vermogen</b>		
2.1. eigen vermogen	<u>9.376.309</u>	<u>6.206.386</u>
	<u>9.376.309</u>	<u>6.206.386</u>
<b>totaal eigen vermogen</b>	<b><u>9.376.309</u></b>	<b><u>6.206.386</u></b>
<b>2.2. voorzieningen</b>		
2.2.1. personele voorzieningen	1.617.708	1.907.964
2.2.3. voorziening Groot onderhoud	<u>844.740</u>	<u>584.019</u>
	<u>2.462.448</u>	<u>2.491.983</u>
<b>totaal voorzieningen</b>	<b><u>2.462.448</u></b>	<b><u>2.491.983</u></b>
<b>2.4. kortlopende schulden</b>		
2.4.4. schulden aan OCW / EZ	0	0
2.4.8. crediteuren	344.505	343.388
2.4.9. belastingen en premies sociale verzekeringen	1.007.744	723.918
2.4.10. pensioenen	253.224	236.722
2.4.19. overige overlopende passiva	<u>1.860.941</u>	<u>1.358.550</u>
	<u>3.466.415</u>	<u>2.662.579</u>
<b>totaal kortlopende schulden</b>	<b><u>3.466.415</u></b>	<b><u>2.662.579</u></b>
<b>totaal passiva</b>	<b>15.305.172</b>	<b>11.360.948</b>



## 2.2 Staat van baten en lasten

Tabel 8

(in €)	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
<b>3. baten</b>			
3.1. Rijksbijdragen OCW / EZ	26.896.099	21.764.434	23.684.366
3.2. overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	72.609	43.364	30.940
3.5. overige baten	339.700	465.800	282.123
<b>totaal baten</b>	<b>27.308.408</b>	<b>22.273.598</b>	<b>23.997.429</b>
<b>4. lasten</b>			
4.1. personeelslasten	19.670.009	18.073.742	18.616.337
4.2. afschrijvingen	390.248	386.384	381.490
4.3. huisvestingslasten	1.760.312	1.528.700	1.809.796
4.4. overige lasten	2.350.892	2.278.743	1.923.388
<b>totaal lasten</b>	<b>24.171.462</b>	<b>22.267.569</b>	<b>22.731.012</b>
<b>saldo baten en lasten</b>	<b>3.136.946</b>	<b>6.029</b>	<b>1.266.417</b>
<b>6. financiële baten en lasten</b>	<b>32.977</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
<b>netto resultaat</b>	<b>3.169.923</b>	<b>6.029</b>	<b>1.266.430</b>





## 2.3 Kasstroomoverzicht

Onderstaand overzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Tabel 9

(in €)	2022	2021
<b>kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
saldo baten en lasten	3.136.946	1.266.417
aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	390.248	324.696
- mutaties voorzieningen	<u>-29.535</u>	<u>612.191</u>
	360.713	936.887
veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	503.635	234.207
- kortlopende schulden	<u>803.836</u>	<u>71.271</u>
	300.201	-162.936
kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>3.797.860</u>	<u>2.040.368</u>
ontvangen interest	32.977	13
betaalde interest	0	0
buitengewoon resultaat	<u>0</u>	<u>0</u>
	32.977	13
totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>3.830.837</u>	<u>2.040.381</u>
<b>kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
investeringen in materiële vaste activa	799.679	1.166.282
desinvesteringen materiële vaste activa	<u>0</u>	<u>56.794</u>
	-799.679	-1.109.488
totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-799.679</u>	<u>-1.109.488</u>
<b>kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>		
nieuw opgenomen leningen	0	0
aflossing langlopende schulden	<u>0</u>	<u>0</u>
	0	0
totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>0</u>	<u>0</u>
<b>mutatie liquide middelen</b>	<b>3.031.158</b>	<b>930.893</b>



## 3 Toelichting op financiële overzichten

### 3.1 Toelichting op de balans per 31 december 2022

#### 3.1.1 Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling voor de jaarrekening zijn gebaseerd op titel 9 van boek 2 uit het Burgerlijk Wetboek en de Raad voor de Jaarverslaggeving. Hierbij is de Algemene regeling jaarverslaggeving onderwijs toegepast. Alle vermelde bedragen zijn in € tenzij anders vermeld.

#### 3.1.2 Materiële vaste activa: gebouwen en terreinen

De stichting is juridisch eigenaar van de gebouwen en terreinen aan de Heiligestraat, Rozenstraat, Teisterbantlaan en Tielerwaardlaan. Het economisch claimrecht ligt bij Gemeente Tiel waardoor de stichting over deze activa, behoudens de investeringen uit eigen middelen, geen risico loopt. Sinds 2021 worden alle aanpassingen aan het gebouw aangemerkt als investering.

#### 3.1.3 Materiële vaste activa: inventaris en apparatuur

Waardering vindt plaats tegen de verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. Geactiveerd worden investeringen, waarvan de stukprijs tenminste € 1.000 incl. btw is of de stukprijs lager is, maar het totale factuurbedrag groter is dan € 10.000 incl. btw. Op de verkrijgingsprijs wordt een ontvangen doelsubsidie in mindering gebracht bij de waardering. De afschrijvingstermijn bedraagt voor meubilair 20 jaar, voor machines en overige apparatuur 10 jaar en voor computer- en aanverwante apparatuur 5 jaar. De restwaarde bedraagt € 0. Afschrijving vindt lineair plaats. Computer- en aanverwante apparatuur wordt direct na volledige afschrijving vervangen.

#### 3.1.4 Vorderingen

De vordering op OCW voortvloeiende uit de vereenvoudiging van de bekostiging in 2004 en de voorziening wegens oninbaarheid ervan worden niet op de balans gepresenteerd maar in de rubriek "niet uit de balans blijvende verplichtingen en rechten". Overige vorderingen worden gewaardeerd tegen hun nominale waarde, waar nodig onder aftrek van een voorziening wegens mogelijke oninbaarheid. De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van individuele waardering van de posten op balansdatum.



### 3.1.5 Overige activa en passiva

Activa worden in beginsel gewaardeerd tegen hun nominale waarde. Indien noodzakelijk wordt een voorziening voor mogelijke incourantheid in mindering gebracht. De hoogte van deze voorziening wordt bepaald op basis van individuele waardering van de activa op balansdatum. Passiva worden gewaardeerd tegen hun nominale waarde tenzij anders vermeld.

### 3.1.6 Voorzieningen

- Voorziening Spaarverlof: de voorziening wordt gewaardeerd tegen het aantal gespaarde uren, de salarisschaal op 31 december in betreffend boekjaar en het hieraan in de vigerende cao vo gekoppelde tarief.
- Voorziening Jubileumgratificatie: de voorziening wordt gewaardeerd tegen de gemiddelde voorziening per fte en het aantal fte's per 31 december van het betreffende boekjaar.
- Voorziening Individueel keuzebudget: waardering vindt plaats op basis van het aantal gespaarde uren op balansdatum en de bijbehorende inschaling. Conform cao worden de uren uit jaar 1 "bevroren" tegen het tarief dat begin jaar 5 van toepassing is, de uren uit jaar 2 tegen dat van begin jaar 6 enzovoort.
- Voorziening WW: de voorziening wordt gewaardeerd tegen de eigen bijdrage, groot 25%, in de door UWV geprognosticeerde WW-uitkeringen na boekjaar. UWV baseert deze prognose op de einddatum van het recht op uitkering en houdt geen rekening met de mogelijkheid dat betrokkene al eerder geen aanspraak meer hoeft te doen op betreffende uitkering. Voorzien zijn ook de te verwachten verplichtingen voortvloeiende uit de vertrekregelingen getroffen in 2018 en 2019 in het kader van het sociaal plan OOP.
- Voorziening Groot onderhoud: in 2019 is voor de locaties aan de Rozenstraat en Tielerswaardlaan een voorziening gevormd op basis van een meerjarenonderhoudsplan. In 2021 is voor alle locaties met uitzondering van het beroepscollege een vernieuwd meerjarenonderhoudsplan opgesteld. De voorziening is op het niveau van dit meerjarenonderhoudsplan gebracht. Indien het nieuwe beroepscollege wordt opgeleverd zal deze onderdeel gaan vormen van de voorziening. In 2022 is het meerjarenonderhoudsplan op advies van de accountant herijkt vanwege de prijsontwikkelingen in de markt. De voorziening is hierop bijgesteld.



### 3.1.7 Resultaatbepaling

Winsten worden pas verantwoord als ze zijn gerealiseerd. Verliezen en verplichtingen worden in aanmerking genomen zodra ze voorzienbaar zijn. Winsten en verliezen worden verantwoord in het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Er wordt rekening gehouden met de ontvangsten en uitgaven welke door respectievelijk ten behoeve van leerlingen zijn gedaan. In lijn met de gedragscode schoolkosten VO die het Lingecollege onderschrijft, kan verrekening van het saldo met toekomstige ouderbijdragen plaatsvinden.

### 3.1.8 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Ontvangen en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Boekverliezen als gevolg van het buiten gebruik stellen van materiële vaste activa worden onder de kasstroom uit operationele activiteiten - afschrijvingen verantwoord.

### 3.1.9 Cijfermatige toelichting

#### 1. Activa

#### 1.1. Vaste activa

#### 1.1.2. Materiele vaste activa

#### 1.1.2.1. Gebouwen en terreinen

Specificatie WOZ- en verzekerde waarde op 31-12-2022:

Tabel 10

	WOZ-waarde	verzekerde waarde
huisvesting Lyceum aan de Heiligestraat	8.628.000	39.476.000
huisvesting Praktijkonderwijs aan de Rozenstraat	2.106.000	6.213.000
huisvesting Beroepscollege aan de Teisterbantlaan	10.884.000	33.487.000
huisvesting Mavo aan de Tielervwaardlaan	0	7.676.000
<b>totaal</b>	<b>21.618.000</b>	<b>86.852.000</b>

De Glas- en de Uitgebreide-gevarenverzekering vinden plaats door en voor rekening van Gemeente Tiel. De gemeente bekostigt dit uit het Gemeentefonds. De verzekerde waarden worden jaarlijks geïndexeerd.



### 1.1.2.3. Inventaris en apparatuur

Tabel 11

	bedrijfsgebouwen en -terreinen	machines en installaties	andere vaste bedrijfsmiddelen	bedrijfsmiddelen in uitvoering	totaal
<b>stand 1-1-2022</b>					
aanschafwaarde	307.825	3.107.237	4.504.828	0	7.919.890
afschrijvingen	5.130	2.569.158	2.271.944	0	4.846.232
<b>boekwaarden</b>	<b>302.695</b>	<b>538.079</b>	<b>2.232.884</b>	<b>0</b>	<b>3.073.658</b>
<b>mutaties</b>					
investerings	84.936	310.424	396.145	8.174	799.679
afschrijvingen	17.946	109.123	263.178	0	390.247
desinvest. aanschafwaarde	0	0	0	0	0
desinvest. cumul. afschrijvingen	0	0	0	0	0
<b>saldo</b>	<b>66.990</b>	<b>201.301</b>	<b>132.967</b>	<b>8.174</b>	<b>409.432</b>
<b>stand 31-12-2022</b>					
aanschafwaarde	392.761	3.417.661	4.900.973	8.174	8.719.569
afschrijving	23.076	2.678.281	2.535.122	0	5.236.479
desinvestering	0	0	0	0	0
<b>boekwaarden</b>	<b>369.685</b>	<b>739.380</b>	<b>2.365.851</b>	<b>8.174</b>	<b>3.483.090</b>

Specificatie verzekerde waarde inventaris en apparatuur per 31-12-2022:

Tabel 12

Lyceum	4.770.000
Praktijkonderwijs	810.000
Beroepscollege	8.196.000
Mavo	1.266.000
<b>totaal</b>	<b>15.042.000</b>

De Uitgebreide gevarenverzekering vindt plaats door en voor rekening van Gemeente Tiel.

## 1.2. Vlottende activa

### 1.2.2. Vorderingen

#### 1.2.2.1. Debiteuren algemeen

Tabel 13

	31-12-2022	31-12-2021
leerlingen (ouderbijdragen)	23.235	65.364
personeel	0	0
overige vorderingen	104.692	233.292
<b>totaal</b>	<b>127.927</b>	<b>298.656</b>



De vordering inzake de ouderbijdragen is fors afgenomen als gevolg van het feit dat er vanwege COVID-19-maatregelen geen buitenlandse reizen plaatsvonden. Daarnaast worden activiteiten pas in rekening gebracht wanneer deze hebben plaatsgevonden.

Specificatie overige vorderingen:

Tabel 14

	31-12-2022	31-12-2021
ROC Rivor	0	7.350
Lek en Linge	0	14.048
Gemeente Tiel	80.866	201.107
CPOB (project 10-14)	10.819	0
OPO-R (project 10-14)	10.819	0
overige debiteuren	2.188	10.787
<b>totaal</b>	<b>104.692</b>	<b>233.292</b>

Te ontvangen gemeente Tiel betreft de door het Lingecollege betaalde OZB betreffende gedeelte van 2020.

### 1.2.2.15. Overlopende activa overige

Tabel 15

	31-12-2022	31-12-2021
vooruitbetalingen	898.400	438.678
te ontvangen van Gemeente Tiel	0	134.262
overigen nog te ontvangen/vooruitbetaald	355.447	6.543
<b>totaal</b>	<b>1.253.847</b>	<b>579.483</b>

Tabel 16

	31-12-2022	31-12-2021
<b>totaal vorderingen</b>	<b>1.381.774</b>	<b>878.139</b>

### 1.2.4. Liquide middelen

Tabel 17

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.1. kasmiddelen	784	521
1.2.4.2. tegoeden op bankrekeningen	308.300	46.981
1.2.4.3. rekening courant tegoed Schatkistbankieren	9.131.224	7.361.649
1.2.4.4. deposito Schatkistbankieren	1.000.000	0
<b>totaal liquide middelen</b>	<b>10.440.308</b>	<b>7.409.151</b>



## 2. Passiva

### 2.1. Eigen Vermogen

Specificatie verloop in 2022:

Tabel 18

	31-12-2021	resultaat	overige mutaties	31-12-2022
<b>algemene reserve publiek</b>				
2.1.1.1. algemene reserve	3.745.592	792.943	0	4.538.535
	<b>3.745.592</b>	<b>792.943</b>	<b>0</b>	<b>4.538.535</b>
<b>bestemmingsreserves publiek</b>				
2.1.1.2.1. Onderw. ontwikkeling	138.000	0	0	138.000
2.1.1.2.2. MR	35.131	-1.527	0	33.604
2.1.1.2.5. Aanpak lerarentekort	343.731	-45.727	0	298.004
2.1.1.2.8. NPO	1.943.932	1.662.571	0	3.606.503
2.1.1.2.9. ESF	0	64.595	0	64.595
2.1.1.2.10 Werkdrukmiddelen	0	351.891	0	351.891
2.1.1.2.11 Nieuwkomers ISK	0	312.200	0	312.200
2.1.1.2.12 Garantie schoolkosten	0	32.977	0	32.977
	<b>2.460.794</b>	<b>2.376.980</b>	<b>0</b>	<b>4.837.774</b>
<b>totaal eigen vermogen</b>	<b>6.206.386</b>	<b>3.169.923</b>	<b>0</b>	<b>9.376.309</b>

Het voorstel tot bestemming van het nettoresultaat wordt gedaan in bijlage 1.

- De Algemene reserve is het vrij besteedbare eigen vermogen. De huidige onzekerheid met betrekking tot de huisvesting, de ontwikkeling van het leerlingenaantal en de kwaliteit van het onderwijs noodzaakt een hoge Algemene reserve.
- De reserve Onderwijskundige ontwikkeling moet onderwijsinnovatie stimuleren en bekostigen.
- De reserve MR is bedoeld om bij een ontoereikend budget de meerkosten van de MR te kunnen bekostigen.
- De reserve Aanpak lerarentekort vloeit voort uit de aanvullende bekostiging die ultimo 2019 ter beschikking is gesteld (convenantsmiddelen). Aanwending hiervan is in 2020 gestart en hiervan wordt de komende jaren in ieder geval de afschrijvingslasten van de in 2020 en 2021 aangeschafte laptops ten laste gebracht.
- De reserve NPO is bedoeld om onderwijsachterstanden als gevolg van de diverse corona-maatregelen te kunnen bekostigen.
- De reserve ESF is een Europese subsidie toegekend aan praktijkonderwijs ten behoeve van ondersteuning van werkgelegenheid.



- De reserve werkdrukmiddelen komt voort uit de CAO VO 2022. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. De reserve betreft de middelen uit 2022, welke nog niet hiervoor zijn ingezet.
- De reserve Nieuwkomers ISK betreft gereserveerde middelen, welke ingezet dienen te worden bij afname van de nieuwkomers (afname instroom).
- De reserve Garantie schoolkosten zijn gereserveerde rentebaten, welke beschikbaar worden gesteld om tegenvallende inkomsten ten behoeve van schoolkosten op te vangen.

## 2.2. Voorzieningen

### 2.2.1. Personeelsvoorzieningen

Specificatie verloop in 2022:

Tabel 19

	31-12-2021	toevoeging	onttrekking	31-12-2022
2.2.1.2.1 Individueel keuzebudget	642.276	118.368	141.969	618.675
2.2.1.2.2. Spaarverlof	74.052	5.160	28.291	50.921
2.2.1.4. Jubileumgratificaties	222.771	0	63.466	159.305
2.2.1.5. Werkloosheidsbijdragen	520.327	100.006	91.189	529.144
2.2.1.7. Transitievergoedingen	67.367	0	8.219	59.148
2.2.1.8. Generatiepact	381.171	13.197	193.854	200.514
<b>totaal</b>	<b>1.907.964</b>	<b>236.731</b>	<b>526.988</b>	<b>1.617.708</b>

Specificatie verwachting jaar van afwikkeling per 31-12-2022:

Tabel 20

	≤ 1 jaar	> 1 jaar	31-12-2022
Individueel keuzebudget (gespaard)	141.969	476.706	618.675
Spaarverlof	5.712	45.209	50.921
Jubileumgratificaties	23.739	135.566	159.305
Werkloosheidsbijdragen	103.215	425.929	529.144
Transitievergoedingen	59.148	0	59.148
Generatiepact	143.345	57.169	200.514
<b>totaal</b>	<b>477.128</b>	<b>1.140.579</b>	<b>1.617.708</b>

- Individueel keuzebudget: bestemd voor de bekostiging van de vervanging van de medewerker die zijn gespaarde verlof opneemt.
- Spaarverlof: bestemd voor de bekostiging van de vervanging van medewerkers die spaarverlof opnemen. Bij verwachting jaar van afwikkeling is aangenomen, dat opname van het spaarverlof plaatsvindt in het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het spaarcontract afloopt.





- Jubileumgratificaties: deze voorziening is bestemd om de gratificatie aan medewerkers bij een 25- en 40-jarig jubileum te bekostigen. Verwachting jaar van afwikkeling is gebaseerd op de jubileumdata.
- Werkloosheidsbijdragen: bestemd om de 25% eigen bijdrage aan de (B)WW-uitkering van ex-medewerkers te bekostigen. Verwachting jaar van afwikkeling is gebaseerd op de prognose door UWV.
- Transitievergoedingen: met ingang van 2020 is de Wnra van kracht. Hierdoor is ook het Lingecollege een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker als het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt. De voorziening ultimo 2022 betreft de tijdelijke dienstverbanden die in 2022 eindigen.
- Generatiepact: met ingang van augustus 2020 is het generatiepact opengesteld voor medewerkers; het bedrag in de voorziening is bestemd om de kosten hiervan te kunnen betalen.

### 2.2.3. Voorziening Groot onderhoud

Specificatie verloop in 2022:

Tabel 21

	31-12-2021	toevoeging	onttrekking	31-12-2022
Groot onderhoud	584.019	260.721	0	844.740
<b>totaal</b>	<b>584.019</b>	<b>260.721</b>	<b>0</b>	<b>844.740</b>

M.i.v. 2019 is (ook) het Lingecollege verplicht een voorziening voor groot onderhoud te vormen. In 2019 is dat voor twee huisvestingslocaties gebeurd, de mavo en het praktijkonderwijs. Na oplevering van de renovatie van het lyceum is voor alle locaties, met uitzondering het beroepscollege een nieuw MJOP opgesteld. Als gevolg hiervan is de voorziening op niveau gesteld conform het MJOP. Voor het beroepscollege zal de voorziening worden aangepast na oplevering van de nieuwbouw, welke naar verwachting per 1 augustus 2026 zal plaatsvinden.

### 2.2.3. Kortlopende schulden

#### 2.4.8. Crediteuren

Tabel 22

	31-12-2022	31-12-2021
crediteuren	344.505	343.388
<b>totaal</b>	<b>344.505</b>	<b>343.388</b>



#### 2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen

Tabel 23

	31-12-2022	31-12-2021
af te dragen loonheffing december 2022	974.184	711.177
af te dragen btw kwartaal 4 2022	33.560	12.741
<b>totaal</b>	<b>1.007.744</b>	<b>723.918</b>

#### 2.4.10. Pensioenen

Tabel 24

	31-12-2022	31-12-2021
te betalen premie OP/NP december 2022	245.452	234.945
te betalen premie AAOP december 2022	7.573	1.777
te betalen overige premies december 2022	199	0
<b>totaal</b>	<b>253.224</b>	<b>236.722</b>

#### 2.4.19. Overlopende passiva

Tabel 25

	31-12-2022	31-12-2021
personeel	831.530	680.855
subsidies OCW	538.760	188.020
diversen	490.651	489.675
<b>totaal</b>	<b>1.860.941</b>	<b>1.358.550</b>

- Personeel betreft vakantiegeld, bindingstoelage, vakantiedagen OOP en salaris.
- Ontvangen subsidies betreft eerder ontvangen subsidies die (deels) nog aangewend dienen te worden:

Tabel 26

	31-12-2022
Techniekgelden TE24	30.969
Doorstroomprogramma po-vo	107.792
Regionale Samenwerking kansengelijkheid	100.000
Brede brugklas	300.000
<b>totaal</b>	<b>538.761</b>



- Diversen kan als volgt worden gespecificeerd:

Tabel 27

	31-12-2022	31-12-2021
ouderbijdragen in de resterende maanden van het schooljaar te besteden	228.503	213.898
nog te besteden gelden Samenwerkingsverband Rivierenland (SWV)	0	105.536
individuele uitkeringskosten okt. t/m dec.	26.285	22.625
nog te ontvangen facturen ROC+Iddink	0	130.672
nog te ontvangen factuur vavo-Lyceum	0	16.793
overigen	235.863	151
<b>totaal</b>	<b>490.651</b>	<b>489.675</b>

Tabel 28

	31-12-2022	31-12-2021
<b>totaal kortlopende schulden</b>	<b>3.466.414</b>	<b>2.662.578</b>

### Niet uit de balans blijvende verplichtingen en rechten

- Het Lingecollege is met diverse leveranciers een overeenkomst aangegaan inzake de levering en afname van producten en diensten. Dit betreft onder meer juridische dienstverlening, educatieve informatiedragers, hard- en software, schoonmaak en onderhoud. De duur van deze overeenkomsten varieert van een jaar tot enkele jaren. Zonder uitzondering leiden deze overeenkomsten niet tot kosten als door het Lingecollege geen afname plaatsvindt.
- Als uitvloeisel van de vereenvoudiging van de bekostiging in 2004 bestaat een nominale vordering op OCW van €1,2 mln. Deze vordering kan alleen bij liquidatie van het Lingecollege geïnd worden. De omvang van de vordering wordt jaarlijks niet aangepast aan (de ontwikkeling van) het vakantiegeld over juni tot en met december en de loonheffing en ABP-premies over december.
- Het Lingecollege heeft in de vernieuwbouw uiteindelijk een bedrag van € 1 mln bijgedragen. Dit wordt over een periode van 50 jaar, startend in 2020, met een renteopslag van 3% in rekening gebracht door gemeente Tiel.

### Verbonden partijen

Het Lingecollege neemt deel in (het bestuur van) de Stichting Samenwerkingsverband Rivierenland (SWV), statutair gevestigd te Culemborg. Het SWV staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 11052172. Het SWV is de spil in het passend onderwijs binnen Rivierenland. Als lid van het bestuur van het SWV deelt het Lingecollege de zeggenschap over het SWV met de andere lidscholen. De vastgestelde



jaarrekening kengetallen over 2021: totale baten € 14,1 mln, nettoresultaat € -240k en eigen vermogen € 2,4 mln. De voor 2022 begrote baten en lasten bedragen € 14,2 mln resp. € 14,7 mln. Het SWV is voor de eigen financiën verantwoordelijk. Het Lingecollege is niet hoofdelijk aansprakelijk voor het handelen door het SWV. Maar wettelijk lopen de deelnemende scholen het risico, dat een eventueel tekort op het budget voor de zware of lichte ondersteuning wordt verrekend met de lumpsumbekostiging van die scholen.

### Gebeurtenissen na de balansdatum

In 2021 heeft de gemeenteraad van Tiel besloten dat er nieuwbouw zal plaatsvinden voor het beroepscollege op de hoek van de Teisterbantlaan en de Papesteeg. De verwachting is dat met de bouw in 2024 een start kan worden gemaakt zodat het schoolgebouw schooljaar 2026-2027 in gebruik kan worden genomen.



## 3.2 Toelichting op Staat van Baten en Lasten

### 3.2.1 Algemeen

In 2022 heeft een aantal ontwikkelingen geleid tot afwijken van de begroting. Alle vermelde bedragen zijn in €, tenzij anders vermeld.

#### Verklaring verschillen realisatie en begroting Rijksbijdrage OCW

De gerealiseerde baten zijn € 5.132.000 hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:

Tabel 29

	31-12-2022
hogere lumpsum (vanwege nieuwe cao)	907.000
gevolgen cao VO 2022 (o.a. werkdrukmiddelen, uitbreiding IKB)	1.147.000
aanvullende bekostiging NPO	2.180.000
hogere aanvullende bekostiging ISK (1e opvang)	545.000
hogere bijdrage Samenwerkingsverband	255.000
lagere afdracht inzake uitbestede leerlingen	133.000
hogere bekostiging inzake lerarenbeurs	36.000
lagere bekostiging diverse projecten	-60.000
diversen	-11.000
<b>totaal</b>	<b>5.132.000</b>

#### Overige overheidsbijdragen

De gerealiseerde baten zijn € 29.000 hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken hiervan zijn de bijdrage vanuit de MBO-raad inzake de Gezonde school en de ESF-subsidie ten behoeve van praktijkonderwijs.

#### Overige baten

De gerealiseerde baten zijn € 126.000 lager dan begroot. Belangrijkste oorzaken hiervan zijn:



Tabel 30

	<b>31-12-2022</b>
lagere opbrengst ouderbijdragen (a.g.v. niet plaatsvinden activiteiten)	-134.000
diversen (hogere baten)	8.000
<b>totaal</b>	<b>-126.000</b>

### Personeelslasten

De gerealiseerde lasten zijn € 1.596.000 hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:

Tabel 31

	<b>31-12-2022</b>
verhoging vanwege vernieuwde cao	771.000
uitbreiding formatie inzake projecten	415.000
formatieve aanpassingen/periodieken	36.000
lagere vervangingskosten	-38.000
hogere kosten inhuur extern personeel	516.000
lagere dotatie personele voorzieningen	-145.000
hogere overige loonkosten inzake projecten	84.000
overige loonkosten	32.000
hogere uitkering UWV	-75.000
<b>totaal</b>	<b>1.596.000</b>

### Afschrijvingslasten

De realisatie valt € 4.000 hoger uit dan begroot en is een gevolg van het feit dat in de begroting geen rekening was gehouden met afschrijvingen gebouwen vanwege aanpassing van de jaarrekening 2021.

### Huisvestingslasten

De gerealiseerde lasten zijn € 232.000 hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:



Tabel 32

	<b>31-12-2022</b>
hogere dotatie onderhoudsvoorziening	127.000
bijdrage achterstallig onderhoud jaren '30 pand	42.000
hogere huurlast zonnepanelen Lyceum	23.000
onjuiste inschatting contracten onderhoud	34.000
lagere energielasten	-25.000
diversen	31.000
<b>totaal</b>	<b>232.000</b>

### Overige lasten

De gerealiseerde lasten zijn € 72.000 hoger dan begroot. Belangrijke oorzaak hiervoor zijn:

Tabel 33

	<b>31-12-2022</b>
onjuiste inschatting kopieerkosten	58.000
lagere kosten PR	-75.000
hogere kosten aanschaf/onderhoud kleine inventaris	60.000
hogere uitgaven inzake materiaalverbruik secties	57.000
hogere uitgaven i.v.m. ICT	136.000
hogere uitgaven contracten software	46.000
lagere uitgaven leermiddelen	-26.000
lagere onvoorziene uitgaven	-197.000
diversen	13.000
<b>totaal</b>	<b>72.000</b>

### Financiële baten en lasten

De gerealiseerde rentebaten betreffen € 33.000 hoger dan begroot. Deze baten zullen worden ondergebracht in een bestemmingsreserve ten behoeve van toekomstige tegenvallende inkomsten ten behoeve van schoolkosten.

### Netto resultaat

Door voornoemde ontwikkelingen valt het nettoresultaat € 3.069.000 positiever uit dan begroot.



## 3.2.2 Cijfermatige toelichting

### 3. Baten

#### 3.1. Rijksbijdrage OCW / EZ

Tabel 34

	2022	2021
3.1.1.1. Rijksbijdragen OCW	20.206.110	20.095.664
3.1.2.1 overige subsidie OCW	5.925.089	3.083.109
3.1.3. af: inkomensoverdrachten	185.801	354.685
3.1.3.1. ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	950.701	860.278
<b>totaal Rijksbijdrage OCW</b>	<b>26.896.099</b>	<b>23.684.366</b>

De lumpsum-bekostiging is gebaseerd op het aantal leerlingen  
(Vavo = 0,5 leerling)

Gemiddelde lumpsum per leerling

Specificatie overige subsidie OCW:

Tabel 35

	2022	2021
<b>geormerkte subsidies</b>		
Lerarenbeurs	35.957	37.974
Project 10-14	20.570	18.122
<b>niet-geormerkte subsidies</b>		
Aanvullende bekostiging lgf-leerlingen	0	2.700
Aanvullende bekostiging nieuwkomers	943.056	427.067
Bestrijding voortijdig schoolverlaten	30.881	31.781
Techniekgelden RTE	227.117	195.922
Extra handen voor de klas	15.208	174.601
NPO	3.250.515	2.183.308
PO-VO	24.149	11.635
Aanvullende bekostiging geïsoleerde scholen	234.953	0
Strat.pers.beleid, begeleiding en verzuim	1.146.508	0
Diversen	-3.824	0
<b>totaal</b>	<b>5.925.089</b>	<b>3.083.110</b>





### 3.2.2. Overige overheidsbijdragen en subsidies

Tabel 36

	2022	2021
Regio Rivierenland VSV innovatiebudget	3.214	3.214
MBO-raad gezonde school	4.800	5.400
Regio Rivierenland ESF subsidie 2020-2021	64.595	0
ROV vevo-project	0	2.650
Project VSO/PRO	0	17.676
Gem. Tiel Kunst en Cultuurroute 2020	0	2.000
<b>totaal overige overheidsbijdragen en subsidies</b>	<b>72.609</b>	<b>30.940</b>

### 3.5. Overige baten

Tabel 37

	2022	2021
3.5.1. opbrengst verhuur	41.533	19.445
3.5.5. ouderbijdragen	192.448	190.998
3.5.10. overige	105.718	71.680
<b>totaal overige baten</b>	<b>339.700</b>	<b>282.123</b>

De opbrengst ouderbijdrage is lager vanwege niet plaatsvinden van diverse activiteiten inzake Covid.

De post ouderbijdragen is gebaseerd op het volgende aantal leerlingen (exclusief Vavo):

	2.158	2.184
Gemiddelde ouderbijdrage per leerling	89	87

## 4. Lasten

### 4.1. Personeelslasten

Tabel 38

	2022	2021
4.1.1.1. lonen en salarissen	13.782.719	12.715.993
4.1.1.2 sociale lasten	1.843.472	1.724.169
4.1.1.5. pensioenpremies	2.175.811	2.156.363
<b>bruto loonkosten</b>	<b>17.802.002</b>	<b>16.596.525</b>
4.1.3.3. overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	178.778	129.944
<b>netto loonkosten</b>	<b>17.623.224</b>	<b>16.466.581</b>
4.1.2 overige personeelslasten	2.046.785	2.149.756
<b>totaal personeelslasten</b>	<b>19.670.009</b>	<b>18.616.337</b>



De stijging ten opzichte van 2021 kan vooral verklaard worden uit de loonsverhoging met ruim 4,75% per 1 juli 2022, de eenmalige toelage van € 500 en de reguliere stijging vanwege de periodieken.

Specificatie netto loonkosten reguliere formatie naar functiecategorie:

Tabel 39

	2022	2021
directie/management	1.513.942	1.605.105
onderwijzend personeel (OP)	12.295.390	11.553.235
onderwijsondersteunend personeel (OOP)	3.992.670	3.438.185
<b>totaal</b>	<b>17.802.002</b>	<b>16.596.525</b>

Totaal aantal fte's gedurende het boekjaar (incl. vervangingen):	199,4	200,5
Verhouding personeelslasten : totale baten (streven ≤ 80,0%):	71,9%	77,6%

Gemiddelde bruto loonkosten per fte gedurende het boekjaar:	89.278	82.776
In de bruto loonkosten is aan vervangingen inbegrepen:	323.100	329.600

Specificatie gemiddelde omvang formatie naar functiecategorie over boekjaar (in fte's):

Tabel 40

	2022	2021
directie/management	10,9	11,3
onderwijzend personeel (OP)	123,8	126,8
onderwijsondersteunend personeel (OOP)	59,0	55,4
<b>totale formatie (incl. projectaanstellingen)</b>	<b>193,7</b>	<b>193,5</b>
vervangingen	5,7	7,0
<b>totaal</b>	<b>199,4</b>	<b>200,5</b>



Tabel 41

	2022	2021
extern ingehuurde medewerkers	796.069	392.852
extern ingehuurde deskundigen	191.905	329.768
bedrijfsgezondheidszorg en Arbo	81.375	86.147
kosten wachtgeld	149.581	194.172
scholing	178.844	172.930
wervings- en selectiekosten	32.613	5.596
dotaties aan personeelsvoorzieningen	15.961	671.320
personeelsactiviteiten e.d.	160.934	141.283
kosten Medezeggenschapsraad	11.527	10.290
kosten Raad van Toezicht	87.728	50.857
kosten NPO (zoals Huiswerkinstituut ed.)	190.577	0
overigen	149.671	94.541
<b>totaal</b>	<b>2.046.785</b>	<b>2.149.756</b>

## 4.2. Afschrijvingen

Tabel 42

	2022	2021
4.2.2.1. afschrijving gebouwen en terreinen	17.946	5.130
4.2.2.2. afschrijving meubilair	139.582	130.112
4.2.2.3. afschrijving computers	123.596	93.432
4.2.2.4. afschrijving overige inventaris en apparatuur	109.124	96.022
4.2.2.5. buitengebruik gestelde inventaris	0	56.794
<b>totaal afschrijvingen</b>	<b>390.248</b>	<b>381.490</b>

## 4.3. Huisvestingslasten

Tabel 43

	2022	2021
4.3.1. huurlasten	54.589	20.071
4.3.3. onderhoudslasten (klein onderhoud)	370.514	447.878
4.3.4. energie en water	393.082	411.963
4.3.5 schoonmaakkosten	557.614	557.280
4.3.6. belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	18.415	16.861
4.3.7. dotatie voorziening onderhoud	260.721	231.244
4.3.8. overige huisvestingslasten	105.378	124.500
<b>totaal huisvestingslasten</b>	<b>1.760.312</b>	<b>1.809.796</b>

Na oplevering van de renovatie van het lyceum is voor alle locaties, met uitzondering van het beroepscollege, een nieuw meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Als gevolg hiervan is de voorziening onderhoud op niveau gesteld conform het MJOP. Voor



het beroepscollege zal de voorziening worden aangepast na oplevering van de nieuwbouw, welke naar verwachting met ingang van 2026-2027 zal zijn gerealiseerd.

#### 4.4. Overige lasten

Tabel 44

	2022	2021
4.4.1. administratie en beheer	408.149	341.465
4.4.2. inventaris en apparatuur	136.894	88.731
4.4.3. leer- en hulpmiddelen	1.453.711	1.282.947
4.4.4. dotatie overige voorzieningen	9.496	13.847
4.4.5. overige	342.641	196.397
<b>totaal overige lasten</b>	<b>2.350.892</b>	<b>1.923.388</b>

Specificatie van het honorarium van de accountant:

Tabel 45

	2022	2021
onderzoek jaarrekening	22.163	23.474
andere controle-opdrachten	0	0
fiscale adviezen	0	0
andere niet-controlediensten	29.675	0
<b>totaal</b>	<b>51.838</b>	<b>23.474</b>

## 5. Financiële baten en lasten

### 5.1. Rentebaten

Tabel 46

	2022	2021
<b>totaal rentebaten</b>	<b>32.977</b>	<b>13</b>

Met ingang van september 2022 wordt vanuit het Ministerie van Financiën weer rente vergoed. De rente van vastgelegde deposito's voor een jaar bedroeg per 31 december 2022 2,59%. De rentevergoeding op de lopende rekening bedroeg op dat moment 1,89%

## 6. Buitengewone bedrijfsvoering

Niet van toepassing.



## Bijlage 1: Verwerking van het resultaat

Het voorstel tot verdeling van het nettoresultaat 2022 luidt als volgt:

	onttrekking	toevoeging	saldo
<b>algemeen</b>			
2.1.1.1. algemene reserve	0	792.943	792.943
<b>bestemmingsreserves publiek</b>			
2.1.1.2.1. Onderwijskundige ontwikkeling	0	0	0
2.1.1.2.2. MR	1.527	0	-1.527
2.1.1.2.5. Aanpak lerarentekort	45.727	0	-45.727
2.1.1.2.8 NPO	0	1.662.571	1.662.571
2.1.1.2.9 ESF	0	64.595	64.595
2.1.1.2.10 Werkdrukmiddelen	0	351.891	351.891
2.1.1.2.11 Nieuwkomers ISK	0	312.200	312.200
2.1.1.2.12 Garantie schoolkosten	0	32.977	32.977
<b>totaal</b>	<b>47.254</b>	<b>3.217.177</b>	<b>3.169.923</b>

Vermogensstructuur en werkkapitaal:

	2022	2021
eigen vermogen	9.376.309	6.206.386
voorzieningen	2.462.448	2.491.983
langlopende schulden	0	0
	<b>11.838.757</b>	<b>8.698.369</b>
af:		
vastgelegd in vaste activa	3.483.090	3.073.658
<b>werkkapitaal</b>	<b>8.355.667</b>	<b>5.624.711</b>



## Bijlage 2: Verbonden partijen

Stichting Samenwerkingsverband Rivierenland:

juridische vorm 2022	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen 31-12-21 (x € 1000)	batens 2021 (x € 1000)	resultaat 2021 (x € 1000)	art 2:403 BW	deelname %	consolidatie
stichting Culemborg		4	2.612	14.137	-240	nee	11	nee



## Bijlage 3: WNT-verantwoording

Op 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op het Lingecollege. Het voor het Lingecollege toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000. Dit is het bezoldigingsmaximum behorende bij (complexiteits-) klasse D.

Deze indeling is op 14 december 2021 vastgesteld door de RvT:

De totale baten 4 complexiteitspunten, het aantal leerlingen 2 en het aantal onderwijssoorten 4. Het totaal van 10 punten correspondeert met klasse D (9 tot en met 12 punten).

Bezoldiging topfunctionarissen:

### *1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking*

	A.M. Schinkel bestuurder
<b>functiegegevens</b>	
aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12
deeltijdfactor in fte	1,0000
omvang dienstverband in fte	1,0
dienstbetrekking	ja
<b>bezoldiging</b>	
beloning + belastbare onkostenvergoedingen	€ 144.859
beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.107
<b>subtotaal</b>	<b>€ 167.966</b>
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 168.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0
<b>totaal bezoldiging 2022</b>	<b>€ 167.966</b>
<b>functiegegevens 2021</b>	
aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
omvang dienstverband in fte	1,0
dienstbetrekking	ja
<b>bezoldiging</b>	
beloning + belastbare onkostenvergoedingen	€ 140.311
beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.508
<b>subtotaal</b>	<b>€ 162.819</b>
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 177.000
<b>totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€ 162.819</b>



**1c Toezichthoudende topfunctionarissen**

	P.H.van Tuijl voorzitter RvT	W. Brink lid RvT	R.J.. Krijger lid RvT
<b>functiegegevens</b>			
aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 30/06	1/1 - 31/12
<b>bezoldiging</b>			
bezoldiging	€ 8.558	€ 2.853	€ 5.705
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 25.200	€ 8.330	€ 16.800
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
<b>totaal bezoldiging 2022</b>	<b>€ 8.558</b>	<b>€ 2.853</b>	<b>€ 5.705</b>
reden waarom overschrijding (niet) is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>functiegegevens 2021</b>			
aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/7-31/12
<b>bezoldiging</b>			
bezoldiging	€ 8.558	€ 5.705	€ 5.705
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 31.350	€ 20.900	€ 20.900
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
<b>totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€ 8.558</b>	<b>€ 5.705</b>	<b>€ 5.705</b>
reden waarom overschrijding (niet) is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

	R.H.J.H.v.Velthoven lid RvT	J.N. Hippe lid RvT	B. Rook lid RvT
<b>functiegegevens</b>			
aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/6 - 31-12
<b>bezoldiging</b>			
bezoldiging	€ 5.705	€ 5.705	€ 3.328
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 16.800	€ 16.800	€ 9.850
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
<b>totaal bezoldiging 2022</b>	<b>€ 5.705</b>	<b>€ 5.705</b>	<b>€ 3.328</b>
reden waarom overschrijding (niet) is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>functiegegevens 2021</b>			
aanvang en einde functievervulling in 2021	1/7-31/12	1/1-31/12	nvt
<b>bezoldiging</b>			
bezoldiging	€ 5.705	€ 5.705	€ 0
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 20.900	€ 20.900	€ 0
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
<b>totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€ 5.705</b>	<b>€ 5.705</b>	<b>€ 0</b>
reden waarom overschrijding (niet) is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.





## Bijlage 4: Geormerkte OCW-subsidies over 2022

### .1.1.1 G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

omschrijving	toewijzing kenmerk	datum	bedrag van toewijzing	ontvangen t/m 2022	totale kosten	verrekenen ultimo 2022	uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	1278169-1	20-8-2022	34.028	34.028	34.028	0	ja
Lerarenbeurs	1279869-1	20-9-2022	1.929	1.929	1.929	0	ja
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO20199	29-10-2020	67.000	67.000	44.208	0	nee
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO21161	27-7-2021	24.000	24.000	0	0	nee
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO22270	28-7-2022	122.000	61.000	0	0	nee
Reg. Samenw. kansengelijkheid	GKO20022	8-12-2020	38.693	38.693	38.693	0	ja
Reg. Samenw. kansengelijkheid	GKO022-051	2-11-2022	100.000	100.000	0	0	nee
Brede brugklas mv	shb210297	8-2-2022	100.000	100.000	0	0	nee
Brede brugklas mv	shb210298	9-2-2022	100.000	100.000	0	0	nee
Brede brugklas mv	shb210294	10-2-2022	100.000	100.000	0	0	nee
<b>totaal</b>			<b>687.650</b>	<b>626.650</b>	<b>118.858</b>	<b>0</b>	

### .1.1.2 G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Niet van toepassing.

### .1.1.3 G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Niet van toepassing.

### .1.1.4 G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Niet van toepassing.



## Bijlage D1: Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel	
adres:	Teisterbantlaan 2 Postbus 224 4000 AE Tiel
telefoon:	0344-640150
bestuursnummer:	41152
brinnummer:	23HC
contactpersoon:	Dhr. J. van Ewijk
telefoon contactpersoon:	0344-640153
e-mail contactpersoon:	<a href="mailto:j.vanewijk@lingecollege.nl">j.vanewijk@lingecollege.nl</a>



## C Overige gegevens

### 1 Afkortingen

bbl	basisberoepsgerichte leerweg
CSPE	centraal schriftelijk (praktisch) eindexamen
DMR	deel medezeggenschapsraad
GKA	Gelijke Kansen Alliantie
havo	hoger algemeen voortgezet onderwijs
ISK	internationale schakelklas
kbl	kaderberoepsgerichte leerweg
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
MR	medezeggenschapsraad
MT	managementteam
OD	onderwijsondersteunende dienst
OOP	onderwijsondersteunend personeel
OP	onderwijzend personeel
po	primair onderwijs
P&O	personeel en organisatie
pro	praktijkonderwijs
PTA	programma van toetsing en afsluiting
RvT	Raad van Toezicht
SE	schoolexamen
SOP	schoolondersteuningsprofiel
SWV	samenwerkingsverband
vmbo	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
vwo	voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
ZIT	Zorg Intern Team
ZAT	Zorg Advies Team
vo	voortgezet onderwijs
VO-raad	brancheorganisatie voor voortgezet onderwijs
WVO 2020	Wet op het Voortgezet Onderwijs 2020



## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel

### Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel te Tiel gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tiel per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

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

#### De basis voor ons oordeel

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

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

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

#### Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

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

#### Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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



### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

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

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

### **Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regelgeving jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

#### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

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



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

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

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

- Het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



**Eshuis** REGISTERACCOUNTANTS

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

Amersfoort, 26 juni 2023

Eshuis Registeraccountants B.V.

wg drs. C.L. Willems RA