



Bestuursverslag 2022

*Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs
Oost-Nederland te Zwolle*



greijdanus

Index

Voorwoord	4	Sterk Techniek	6.2.2	Werkdrukmiddelen	
1. Algemene instellinggegevens	5	MBO2	6.3	Leiderschap	
1.1 Doelstelling		De Nieuwe Leerweg	6.4	Doelgerichte inzet van functiemix	
1.2 Missie en onderwijsvisie		3.3 Strategisch doel: vorming	6.5	Professionalisering van docenten en overige medewerkers	
1.3 Beleid		3.4 Strategisch doel: de school als leefgemeenschap	6.6.1	Gesprekscyclus	
1.4 Kernactiviteiten		3.4.1 Internationalisering en Actief wereldburgerschap	6.6.2	Deskundigheidsbevordering	
1.5 Statistieken		3.4.2 Maatschappelijke inbedding	6.6	Opleiden in de school	
1.5.1 Aantal leerlingen		3.4.3 Maatschappelijke stage / Maatschappelijke Diensttijd Onderwijs	6.7	Arbeidsomstandigheden	
1.5.2 Verdeling havo/vwo en vmbo		3.4.4 Bureau van Waarden	6.9.1	Verzuimbeleid en re-integratie van medewerkers uit dienst	
1.6 Juridische structuur		3.4.5 Invloed van de coronacrisis op het onderwijs	6.9.2	BHV	
1.6.1 Organigram		4. Kwaliteit	6.9.3	EHBO	
1.6.2 Samenstelling College van Bestuur		22	6.9.4	Schoolveiligheid	
1.7 Verslag van de Raad van Toezicht		4.1 Algemeen	6.8	Statistieken	
1.7.1 Samenstelling Raad van Toezicht		4.2 Strategisch doel: basis op orde	7. Randvoorwaarden	37	
1.8 Code good governance		4.2.1 Onderwijs resultaten (examenresultaten)	7.1	MR	
1.9 Klachten en procedures		4.2.2 Onderwijstijd	7.2	Communicatie, markering en PR	
2. Identiteit	12	4.3 Strategisch doel: realisatie van de ambitie	7.3	ICT en Privacy	
2.1 Algemeen		4.3.1 Lerende organisatie	7.3.1	ICT beleid	
2.2 Strategisch doel: schoolconcept geloof in ontwikkeling		4.3.2 Kwaliteitsindicatoren onderwijs	7.3.2	Privacy	
2.3 Strategisch doel: publieke identiteit		4.3.3 Onderzoek	7.4	Huisvesting	
2.3.1 Marktaandeel Communicati		5. Onderwijs in ...	7.5	Vriendenstichting	
2.3.2 Toelatingsbeleid en toegankelijkheid		25		Vrienden van Greijdanus	
2.3.3 GO ON		5.1 Enschede	8. Blik vooruit – de toekomst	41	
2.3.4. Andere partners		5.2 Hardenberg	9. Financiën	42	
3. Onderwijs	16	5.3 Meppel	10. Controle verklaring	84	
3.1 Algemeen		5.4 Zwolle	Bijlage 1 Placemat 0.07		
3.2 Strategisch doel: persoonlijk onderwijsvisie		6. Personeel			
3.2.1 Vormgeving persoonlijk onderwijs		30			
3.2.2 Inclusief onderwijs		6.1 Personeel algemeen			
3.2.3 Samenwerking jeugdzorg en gemeente		6.2 Strategisch doel: persoonlijke professionaliteit			
3.2.4 Samenwerkingsverbanden		6.2.1 Professie en Passie in uitvoering			
3.2.5 Onderwijsaanbod vernieuwen en verbreden					

Gegevens

Greijdanus met vestigingen in Enschede, Hardenberg, Meppel en Zwolle gaat uit van de 'Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland' te Zwolle.

Centraal adres

Campus 5, 8017 CB Zwolle
Postbus 393, 8000 AJ Zwolle
T 038 - 469 8620
E secretariaat@greijdanus.nl

Adres vestiging Enschede

Deppenbroekstraat 4, 7523 PB Enschede
Postbus 282, 7500 AG Enschede
T 038 - 4 698 530
E enschede@greijdanus.nl

Adres vestiging Hardenberg

Burg. Schuitemstraat 7a, 7772 BS Hardenberg
Postbus 61, 7770 AB Hardenberg
T 038 - 4 698 500
E hardenberg@greijdanus.nl

Adres vestiging Meppel

Schoolstraat 5, 7941 CA Meppel
Postbus 248, 7940 AE Meppel
T 038 - 4 698 550
E meppel@greijdanus.nl

Adres vestiging Zwolle

Campus 5, 8017 CB Zwolle
Postbus 393, 8000 AJ Zwolle
T 038 - 4 698 698
E [zwolle@greijdanus.nl](mailto: zwolle@greijdanus.nl)



Voorwoord

Met dit jaarverslag wil Greijdanus zich verantwoorden over de manier waarop dagelijks gewerkt wordt aan bijzonder en goed onderwijs. Greijdanus heeft zich ook in 2022 willen onderscheiden door te werken vanuit de missie “Schitteren in Zijn licht”, wat een vertaling vond in de visie “Geloof in ontwikkeling”. Greijdanus laat hiermee zien een school te zijn waar jongeren worden voorbereid op het leven vanuit een vertrouwen op de God van de Bijbel. Zij mogen daarin een diploma halen dat past bij hun mogelijkheden. Met als doel om vol vertrouwen een plek van betekenis te kunnen innemen in de maatschappij.

Het schooljaar stond in het teken van een verdere doorvertaling van deze visie naar concrete vormen van onderwijs. Om deze doorvertaling concreet richting te geven zijn indicatoren opgesteld en is een kwaliteitsstructuur ingericht. Greijdanus is daarmee gegroeid als lerende organisatie. Ondanks het feit dat we de maatregelen vanwege de corona pandemie meer en meer achter ons konden laten, is er nog bijzondere aandacht nodig gebleken voor jongeren die de gevolgen van deze pandemie nog ondervinden. Tegelijk is het een zegen gebleken dat veel activiteiten weer in gezamenlijkheid doorgang konden vinden.

Het werken aan een geïntegreerd curriculum en nieuwe vormen van onderwijs vraagt iets van het innovatieve vermogen van de professional. Het is inspirerend om in dit jaarverslag terug te lezen in welke breedte er werk gemaakt wordt van professio-

naliserings. Dat is gegaan langs vormen van formeel leren via masters of ander soortige opleidingen. Het is ook gegaan langs vormen van informeel leren, voortvloeiend uit het herintroduceren van kwaliteitsdenken dat zich richt op het lerende gesprek. Tot slot hebben we vormen van netwerklernen kunnen optekenen, waarbij de rijkdom van sterke samenwerkingspartners zichtbaar wordt.

Met dit jaarverslag kan in dankbaarheid geconstateerd worden dat er een jaar vol ontwikkeling en groei kon plaatsvinden. De middelen zijn daartoe steeds toereikend geweest. Ook stemt het tot dankbaarheid dat er voor een school als Greijdanus alle ruimte en vrijheid is om voor een brede doelgroep onderwijs te verzorgen van goede kwaliteit. Binnen die ruimte mocht steeds het Woord van onze God het fundament en uitgangspunt zijn. Aan Hem de dank en de eer voor wat Hij gaf.

Dat u geïnspireerd mag raken met het lezen van dit verslag,

Ton Sebens
Voorzitter College van Bestuur.

1. Algemene instellingsgegevens

1.1 Doelstelling

We geloven in de God van de Bijbel en dat we mogen 'schitteren in Zijn licht'. Dat kunnen we alleen als we ontdekken wie we zijn en mogen worden. Dan zien we onze tekortkomingen en onze afhankelijkheid, met aan de andere kant unieke gaven en talenten die ons door God gegeven zijn.

Op school gebruiken we een set van waarden die richting geven: Christus volgen, groeien, verschil, samen, dienstbaar, verantwoordelijk en genieten. Zo vertalen we onze identiteit en geven we ons onderwijs vorm. In de spiegeling van het Licht geloven we dat jongeren en medewerkers zich kunnen ontwikkelen en leren hoe we voor en dankzij andere mensen, binnen en buiten de school, steeds meer kunnen schitteren.

De visie 'geloof in ontwikkeling' komt tot uiting in de onderwijspraktijken die we leren (persoonlijk onderwijs), geloven (brede vorming) en leven (leren samenleven) noemen. De school is een leergemeenschap waar we werken aan persoonlijk onderwijs, maar is ook een geloofsgemeenschap waarin we werken aan brede vorming en een leefgemeenschap waarin jongeren en medewerkers leren samen leven. Daarom werken we met professionals met passie. Ons doel is onderwijs te bieden aan een zo groot mogelijke verscheidenheid van jongeren die met ons willen werken aan onze missie.

1.2 Missie en onderwijsvisie

Missie Schitteren in Zijn Licht

Greijdanus is een gereformeerde school voor voortgezet onderwijs die de ontvangen talenten en mogelijkheden van de jongeren wil ontwikkelen, zodat zij Christus kunnen volgen en zich dienstbaar inzetten. Schitteren in Zijn licht is dan ook Gods belofte aan ons en ons antwoord aan onze Vader, die naar ons omziet.

Onderwijsvisie Geloof in ontwikkeling

Onze onderwijsvisie vatten we samen met 'geloof in ontwikkeling', vertaalt naar leren, geloven en leven. Om jongeren te laten schitteren in Zijn licht, geven we persoonlijk onderwijs dat we samen als christenen vormgeven. Hierbij leggen we het accent op:

- (zelf)verantwoordelijkheid;
- verschil;
- samenhang;
- (christelijke) vorming.

Daardoor kunnen jongeren groeien als verantwoordelijke christenen om, in en voor de wereld, Christus te volgen.

1.3 Beleid

Het strategisch beleid van Greijdanus is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan 2022-2026 en is gericht op een verdere vertaling van de onderwijsvisie naar beoogde vormen van onderwijs.

De doelen zijn weergegeven in vier pijlers:

1. Identiteit

2. Onderwijs

3. Kwaliteit

4. Personeel en randvoorwaarden

Deze indeling is ook terug te vinden in dit bestuursverslag. Per pijler zijn de te behalen en de behaalde uitkomsten vermeld.

1.4 Kernactiviteiten

Onze kernactiviteit bestaat uit het verzorgen van goed onderwijs, dat mogelijk is gemaakt binnen een veilig leerklimaat en vanuit een goede relatie plaatsvindt. We geloven bovendien dat daarvan een sterke preventieve werking uitgaat, als het gaat om thema's die op het snijvlak onderwijs en jeugdhulp liggen.

In Enschede gaan dagelijks 163 jongeren naar school voor vmbo tl-onderwijs of de eerste drie jaar van de havo/vwo. In Hardenberg gaan 900 jongeren naar school met examinering op vmbo, havo en vwo niveau. Ditzelfde geldt voor 559 jongeren in Meppel. De vestiging in Zwolle verzorgt onderwijs aan 2344 jongeren in alle richtingen. Op alle vestigingen wordt loopbaan-, huiswerk- en andere vormen van leerlingbegeleiding geboden. Er is veel aandacht voor talentontwikkeling, op elk niveau. Ook zijn er speciale onderwijsprogramma's voor jongeren met bijvoorbeeld dyslexie, dyscalculie en hoogbegaafdheid. In totaal werken er 578 medewerkers bij Greijdanus.

Al deze kernactiviteiten worden ondersteund door de activiteiten zoals die door de stafdiensten worden ingezet.

1.5 Statistieken

1.5.1 Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen van Greijdanus is in 2022 ten opzichte van 2021 met 100 leerlingen gedaald, van 4066 naar 3966 leerlingen.

Dit beeld geeft reden om erg dankbaar te zijn, gelet op de demografische ontwikkelingen. De statistieken (onderwijsincijfers.nl) geven namelijk aan dat in navolging van het primair onderwijs het leerlingaantal in het voortgezet onderwijs al enkele jaren dalende is.

Vestiging	2022/2023			2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal
Hardenberg	459	441	900	461	477	938	464	451	915	448	453	901
Enschede	19	144	163	28	147	175	33	175	208	34	158	192
Meppel	308	251	559	313	239	552	280	247	527	256	260	516
Zwolle	1390	954	2344	1404	997	2401	1400	963	2363	1396	936	2332
Totaal	2176	1790	3966	2206	1860	4066	2177	1836	4013	2134	1807	3941

Leerlingaantallen per vestiging in de afgelopen jaren

Vestiging	Prognose	Werkelijk	%
Enschede	47	52	110,64%
Hardenberg	174	164	94,25%
Meppel	127	126	99,21%
Zwolle	443	459	103,61%
Totaal	791	801	101,26%

Nieuwe instroom leerjaar 1 - cursusjaar 2021/2022

De instroomgegevens tonen aan dat de werving activiteiten die zijn opgezet lonend zijn, maar ook van belang is om de instroom op pijl te houden

Naar de toekomst lijkt het aantal leerlingen op basis van de prognoses licht te dalen. Het totale leerlingenaantal laat een redelijk stabiel beeld zien van het totaal aantal leerlingen. Over alle vestigingen heen is het toekomstbeeld voor Greijdanus gezond te noemen, gegeven het krimpvraagstuk in de regio's Meppel en Hardenberg.

1.5.2 Verdeling havo/vwo en vmbo

Greijdanus volgt de landelijke trend van een groeiend aandeel leerlingen in het havo/vwo. In het verleden is actiever gaan sturen op een realistische instroom. Daarmee steeg het aandeel vmbo weer. Als gevolg van de afspraak het basisschooladvies te volgen is dat het aandeel havo/vwo gestegen.

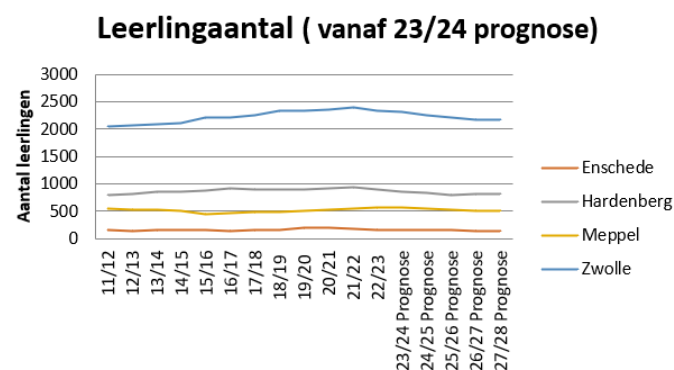
1.6 Juridische structuur

De stichting kent twee organen:

1. College van Bestuur
2. Raad van Toezicht

Telling	Enschede	Hardenberg	Meppel	Zwolle	Totaal
11/12	151	804	547	2041	3543
12/13	140	819	526	2078	3563
13/14	153	853	519	2094	3619
14/15	150	862	509	2099	3620
15/16	149	877	452	2202	3680
16/17	141	919	469	2210	3739
17/18	153	894	480	2249	3776
18/19	153	904	480	2345	3882
19/20	192	901	516	2332	3941
20/21	208	915	527	2363	4013
21/22	175	938	552	2401	4066
22/23	163	900	559	2344	3966
23/24 Prognose	161	864	560	2312	3897
24/25 Prognose	153	844	551	2255	3803
25/26 Prognose	149	804	520	2211	3684
26/27 Prognose	144	807	507	2177	3635
27/28 Prognose	140	807	506	2170	3623

Prognose leerlingaantal tot en met schooljaar 2027/2028



Aantal	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017
HV	2176	2206	2177	2134	2073	1978	1878
VMBO	1790	1860	1836	1807	1809	1798	1861
Totaal	3966	4066	4013	3941	3882	3776	3739

1.6.2 Samenstelling College van Bestuur

Greijdanus kent een eenhoofdig College van Bestuur, in de persoon van de heer T.A. Sebens. Zijn onbezoldigde (neven)functies zijn:

- Voorzitter bestuur Stichting Vrienden van Greijdanus
- Bestuurder Exploitatiestichting prof. Dr. S. Greijdanus
- Lid samenwerkingsverband GOION
- Voorzitter CFA
- Lid Kring Noord
- Voorzitter DB SWV VO22.03
- Penningmeester DB SWV Klasse
- Lid BLOZ (bestuurlijk platform Onderwijs Zwolle)
- Lid AB SVW VO23.05 IJssel-Vecht
- Lid AB SWV VO23.02 Twente
- Voorzitter Stuurgroep IJsselveluwe (Consortium Samen Opleiden Windesheim/Nuborgh/Greijdanus)
- Secretaris Vereniging Toerschaatsen NW Overijssel
- Voorzitter WBE (Wild Beheer Eenheid) NW Overijssel

1.7 Verslag van de Raad van Toezicht

De governance is vormgegeven via het Raad van Toezichtmodel. Daarin onderscheiden we twee organen:

- het College van Bestuur (CvB);
- de Raad van Toezicht (RvT).

Deze twee organen vormen samen de stichting Gere-

formeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland.

Volgens de statuten van de stichting heeft de RvT de volgende taak (artikel 8):

1. De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen de stichting. De RvT kan het CvB gevraagd en ongevraagd adviseren. Bij zijn taakuitoefening richt de RvT zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden onderwijsinstellingen.
2. De RvT ziet toe op de naleving van de wettelijke verplichtingen van het CvB en de navolging van de fungerende governance code voor het voortgezet onderwijs. Tevens houdt de raad toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de stichting en de met haar verbonden onderwijsinstellingen.

Volgens de statuten van de stichting worden de leden van de Raad van Toezicht voor vier jaar benoemd met de mogelijkheid om die periode voor vier jaar te verlengen.

In 2022 heeft de Raad van Toezicht zes keer vergaderd, waarvan één keer een heidag was. De RvT evalueert haar eigen functioneren tijdens de heidagen. De RvT ziet erop toe dat nevenfuncties geen tegenstrijdige of verstrengelde belangen opleveren.

De RvT-leden ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding die aansluit bij het advies van de Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in Onderwijsinstellingen van 2022. De bedragen worden verantwoord in de jaarrekening. In 2022 is mevrouw

G. Rots afgetreden als voorzitter en per 1 oktober is de heer A. Slob door de Raad benoemd als nieuwe voorzitter. De heer J. van Buuren herbenoemd voor een tweede termijn.

Onderwerpen

De RvT heeft in 2022 aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- Ontwikkeling van onderwijs op basis van ‘Geloof in ontwikkeling’: de onderwijsvisie heeft een doorvertaling naar didactische principes en implementatie in de praktijk gekregen. De wijze waarop het CvB hieraan invulling geeft, de projectorganisatie-structuur, realisatie en de fasering in tijd is een voortdurend punt van aandacht. Ook het onderdeel ‘vorming’, mede vanuit het Auctoraat, heeft daarbij de warme aandacht gehad.
- Identiteitsdocument: het identiteitsdocument is geactualiseerd in 2022. De wijziging betreft met name de werkbare omgang met de vereiste van ‘volwaardig lidmaatschap’ van een kerkelijke gemeente voor vooral jonge medewerkers. Inhoudelijk zijn de vereisten niet aangepast.
- Omgang met seksualiteit. In de RvT is nadrukkelijk aandacht gegeven aan de rol van seksualiteit en gender in het kader van de identiteit van Greijdanus.
- Corona: De nasleep van de Corona-periode is punt van aandacht geweest. In de RvT-vergaderingen is stilgestaan bij de voorgaande impact hiervan op de leerlingen en de medewerkers en de besteding van de beschikbare NPO middelen.

- Financieel beleid: er is gesproken over het weerstandsvermogen, de aanbesteding voor leermiddelen, continuïteit in de meerjarenbegroting en de financiële risico's met betrekking tot de samenwerkingsverbanden, de subsidie voor techniekonderwijs en ontwikkelingen op vestigingen. Ook is gesproken over het thema 'beleidsrijk begroten' n.a.v. een recent gevolgde leergang bij de VO-academie
- Strategisch beleid: de onderwijsvisie en de doorvertaling daarvan in de onderwijspraktijk op de vier locaties inclusief de rol van het thema Vorming daarbij.
- Onderwijs: sterk techniekonderwijs, digitalisering van het onderwijs, onderwijs in coronatijd, examenresultaten, kwaliteit en onderlinge consultatie.
- Organisatie: leerlingaantallen per vestiging, leerlingenzorg, jaarverslag vertrouwenspersoon, de wijze waarop medewerkers worden betrokken bij de doorvoering van de onderwijsvisie.
- Tijdens de heidag van 2022 is gereflecteerd op het in 2019 vastgestelde toezichtskader. Punt van aandacht waren ijkpunten bij de vertaling van de onderwijsvisie naar de onderwijspraktijk.

Remuneratiecommissie

De remuneratie stond in 2022 in het teken van reflectie over het eerste jaar van voorzitterschap van het College van Bestuur en de voornemens voor het nieuwe jaar. In de voorbereiding is aan verschillende functionarissen binnen Greijdanus, waaronder vertegenwoordigers van de MR, gevraagd om feed-

back. Mede op basis hiervan is een constructief remuneratiegesprek gevoerd.

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2022 driemaal bij elkaar gekomen in aanwezigheid van College van Bestuur en de Controller. Er is gesproken over de gang van zaken met betrekking tot de financiën en of de school financieel in control is.

In 2022 zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: in het bijzijn van de accountant zijn besproken de jaarrekening en het accountantsverslag, zowel over het kalenderjaar 2021 als over het schooljaar 2021-2022. Daarnaast zijn besproken de begroting 2022-2023, voortgangsrapportages, risicoanalyse en prognose versus realisatie.

Ook zijn een aantal financieel gerelateerde onderwerpen onder de aandacht geweest zoals de uitkomsten van de benchmark van centrale kosten, voorziening groot onderhoud, de begrotingssystematiek op basis van een nieuw concept 'beleidsrijk begroten' en de financiële impact bij scenario's van daling in het aantal leerlingen. Ook is gesproken over de bekostigbaarheid van de implementatie van nieuwe onderwijsconcepten.

Als externe accountant is benoemd Van Ree Accountants.

De auditcommissie heeft geconstateerd dat de solvabiliteit en de liquiditeit boven de norm zijn en dat de risico's goed in beeld en beheersbaar zijn. Op advies van de commissie heeft de Raad van Toezicht de kaderbrief, de begroting en de jaarrekeningen goedgekeurd. De Raad van Toezicht is van oordeel

dat, voor zover voor haar controleerbaar, Greijdanus werkt binnen de wettelijke kaders en dat er sprake is van een rechtmatige verwerving en rechtmatige en voldoende doelmatige besteding van middelen. Greijdanus is financieel gezien een gezonde school.

1.8 Code good governance

De code good governance is jaarlijks onderdeel van de evaluatie van de RvT met het CvB. Statuten, reglementen van de RvT en zijn commissies, het managementstatuut, open communicatielijnen, ontmoetingen van de RvT met verschillende personen en geledingen in de organisatie, rechtstreekse toegang van de controller tot de RvT, regelmatige rapportages, het organiseren van tegenmacht en publieke verantwoording naar stakeholders in periodieke berichten en jaarverslagen zorgen voor een context waarin good governance vorm krijgt.

1.9 Klachten en procedures

Greijdanus kent een algemene klachtenregeling en een klokkenluidersregeling. Voor beide regelingen is een vertrouwenspersoon aangesteld. Dat is voor beide regelingen de heer mr. J.R. Bügel. Jaarlijks is er een contactmoment in de driehoek vertrouwenspersoon, bestuurder en hoofd P&O. In het korte verslag naar aanleiding van het contactmoment van 6 januari 2023 is ons gebleken dat er een aantal kleine meldingen zijn geweest die na het contact met de vertrouwenspersoon naar tevredenheid zijn afgehandeld. Een ouder heeft een klacht ingediend t.a.v. communicatie over de coronamaatregelen en die klacht is in behandeling. We

hebben kunnen vaststellen dat zowel de regelingen als de vertrouwenspersoon voldoende bekend zijn. Beide regelingen zijn goed gepositioneerd binnen de organisatie en goed vindbaar voor medewerkers, leerlingen en ouders. Daarmee voldoet Greijdanus aan de wettelijke eisen.

Greijdanus kent ook een regeling ten aanzien van ongewenst gedrag voor zowel leerlingen als medewerkers. Deze regeling kent eigen vertrouwenspersonen voor leerlingen en hun ouders. Voor medewerkers is een externe vertrouwenspersoon.

Samenstelling RvT

Drs. A. Slob;	Voorzitter, remuneratiecommissie
Hoofd functie:	Eigenaar Floran Advies
Nevenfunctie:	Voorzitter RvT Trias Jeugdhulp
Prof. dr. J.P. van Buuren RA;	Auditcommissie (plaatsvervangend voorzitter)
Hoofd functie:	Professor Nyenrode Business Universiteit
Nevenfunctie:	Bestuurder Ludus Serious Gaming Infrastructures Eigenaar Van Buuren Advies en Ontwikkeling
Prof. dr. J. Dekker;	Remuneratiecommissie
Hoofd functie:	Opleidingsdirecteur van de Theologische Universiteit Kampen Bijz. hoogleraar Henk de Jong-leerstoel Bijbelonderzoek en identiteit Theologische Universiteit Kampen
Nevenfunctie:	Gastdocent Faculté de Théologie Evangélique 'Shalom' Ndjamena (Tsjaad)
Mw. G. Groen-Baas MSc;	Auditcommissie
Hoofd functie:	Directeur bedrijfsvoering Leger des Heils Oost
Drs. L. van Hoorn	Algemeen bestuurslid
Hoofd functie:	Hoofddocent Christelijke Hogeschool Ede Zelfstandig adviseur organisatieontwikkeling
Nevenfunctie:	Ambtsdrager

2. Identiteit

2.1 Algemeen

Als school voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs ligt ons bestaansrecht in de levensbeschouwelijke identiteit. Vanuit die rijke identiteit willen we in onze school leven en werken en de jongeren leren leven. Dat doen we vanuit de visie 'Geloof in ontwikkeling'. De formele identiteit van Greijdanus is beschreven in ons identiteitsdocument. Een brede uitwerking hiervan is zichtbaar in ons strategisch beleidsplan en wordt herkenbaar gemaakt in ons onderwijs.

2.2 Strategisch doel: schoolconcept geloof in ontwikkeling

Speerpunt voor het strategisch beleid is de focus op de verdere ontwikkeling van identiteit in het onderwijs. Het identiteitsdocument en de daarin verwoorde waarden missie 'Schitteren in Zijn licht' zijn ingeburgerd in de school. In heel veel aspecten in de school komt het belang van identiteit terug, zoals waarderingsgesprekken met personeel, de uitvoering van CV-GO (scholingsprogramma voor medewerkers), kennismakingsgesprekken met nieuwe ouders, vormingscurriculum (met als uitkomst voor de jongere een vormingsportfolio), in dagopeningen en vieringen. Maar ook in het onderwijs is een mooi proces op gang gebracht, dat we aan de hand van indicatoren (die in 2022 zijn opgesteld) sturen en monitoren.

In alle tevredenheidsonderzoeken komt identiteit terug als belangrijkste reden voor ouders om voor Greijdanus te kiezen, wat ook herkenbaar is in een enorm voedingsgebied. We investeren via de

Vriendenstichting in de ondersteuning van vervoerskosten en de bereikbaarheid van ons onderwijs. Het blijft ons streven om waar mogelijk om jongeren dichterbij van onderwijs vanuit Greijdanus te voorzien.

We zien het als onze opdracht om ons onderwijs blijvend te ontwikkelen op basis van onze identiteit. Dat uit zich in een geïntegreerd curriculum waarin de vormingsdoelen zijn opgenomen. Er zijn indicatoren opgesteld vanuit de visie Geloof in ontwikkeling en geordend onder de thema's: Leren (persoonlijk onderwijs), Geloven (brede vorming) en Leven (leren samenleven).

Het is noodzakelijk (voor ouders en overheid) om als school de gereformeerde identiteit te duiden en zichtbaar te maken in de schoolpraktijk en ons onderwijs (in pedagogiek, didactiek en onderwijsinhoud, in gedrag en vormende ervaringen). Om dat te bereiken is een start gemaakt met het ontwikkelen van een geïntegreerd curriculum, waarbij kern-doelen en vormingsdoelen elkaar versterken.

Met het gereformeerd primair onderwijs – Hannah en Florion – werken we in GOLION (Gereformeerd Onderwijs Oost-Nederland) aan de ontwikkeling van 'herkenbaar gereformeerd onderwijs'. Dat betekent dat we met elkaar op zoek zijn naar de manier waarop we als gereformeerd onderwijs ten aanzien van vorming onderscheidend zijn. In 2022 hebben we o.a. samen opgetrokken rond vorming, zodat vorming een integraal thema zal zijn in onze curricula en er sprake is van gezamenlijke taalontwikkeling. Dit 'samen optrekken kreeg onder andere vorm

in gezamenlijke miniconferenties rond dit bthema.

Vanuit onze identiteit, aanbod en kwaliteit werken we ook aan een marktgerichte communicatie.

2.3 Strategisch doel: Publieke identiteit

2.3.1 Marktaandeel Communicatie

Het aantal leerlingen van Greijdanus is in 2022 licht gedaald. In totaal zijn er 3966 leerlingen ingeschreven. Over het algemeen weten we aantal leerlingen redelijk stabiel te houden. Dat is iets om dankbaar voor te zijn. Enschede kent een terugloop van aantal leerlingen, wat leidt tot het overwegen van strategische keuzes voor deze vestiging.

Vestiging	2022/2023			2021/2022			2020/2021			2019/2020		
	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal	HV	VMBO	totaal
Hardenberg	459	441	900	461	477	938	464	451	915	448	453	901
Enschede	19	144	163	28	147	175	33	175	208	34	158	192
Meppel	308	251	559	313	239	552	280	247	527	256	260	516
Zwolle	1390	954	2344	1404	997	2401	1400	963	2363	1396	936	2332
Totaal	2176	1790	3966	2206	1860	4066	2177	1836	4013	2134	1807	3941

Totaal aantal leerlingen

Het aantal leerlingen dat van niet- gereformeerde basisscholen komt, is weer gestegen. Dit geldt voor alle vestigingen. In Enschede is 20,5% van de nieuwe leerlingen afkomstig van een gereformeerde basisschool. We merken dat instroom vanuit het gereformeerd basisonderwijs steeds minder vanzelfsprekend is. De gereformeerde scholen herkennen elkaar niet meer vanzelfsprekend als natuurlijke partner. Tegelijk is er wel een bestuurlijke samenwerking. Dit punt heeft aandacht gekregen in het nieuw opgestelde strategisch beleidsplan(2022-2026). We merken een blijvende aandacht en betrokkenheid uit kringen die niet direct tot onze doelgroep behoren. Dat leidt tot zorgvuldig hanteren van ons toelatingsbeleid op een fijngevoelige manier.

2.3.2 Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

Greijdanus kent een toelatingsbeleid waarbij met iedere nieuwe ouder die een kind aanmeldt een gesprek wordt gehouden. Tijdens dit gesprek wordt er gesproken of de identiteit van de school en van het gezin bij elkaar passen. Ook op deze manier waarborgen we de identiteit van onze school en pedagogische veiligheid voor de jongere. Ons onderwijs moet toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk jongeren die met hun ouders en ons willen werken aan het realiseren van onze missie. Dat betekent dat we juist ook voor kwetsbare jongeren onderwijs willen bieden. We streven daarom naar vormen van inclusiviteit bij de vormgeving van ons onderwijs. Het is onze ambitie om 98% (als richtinggevend percentage) van alle jongeren on-

derwijs te kunnen bieden op maat. Dat betekent veel in de school en kleurt ook onze insteek in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs en de verbindingen die we aangaan met jeugdhulp, sociale wijkteams en gemeenten. De toegankelijkheid vertaalt zich ook in ons onderwijsaanbod. Naast de wil om het persoonlijk te maken, betekent het ook dat we alle vormen van onderwijs zoveel mogelijk op alle vestigingen willen aanbieden: vormen van voortgezet speciaal onderwijs, onderwijs voor jongeren met een beschikking voor Praktijk Onderwijs en aansprekend onderwijs voor hoog- en meerbegaafde jongeren.

De toegankelijkheid vertaalt zich ook in ons onderwijsaanbod. Naast de wil om het persoonlijk te maken, betekent het ook dat we alle vormen van onderwijs zoveel mogelijk op alle vestigingen willen aanbieden: vormen van voortgezet speciaal onderwijs, onderwijs voor jongeren met een beschikking voor Praktijk Onderwijs en aansprekend onderwijs voor hoog- en meerbegaafde jongeren.

2.3.3 GO/ON

Binnen het Gereformeerd Onderwijs Oost-Nederland (GOION) werkt Greijdanus (Zwolle, Meppel, Hardenberg en Enschede) samen met twee schoolverenigingen in het primair onderwijs: Florion (regio's Zwolle en Meppel) en scholengroep Hannah (regio's Hardenberg en Enschede). De bestuurders vergaderen maandelijks over o.a. de volgende lijnen: Samenwerking op het gebied van gemeenschappelijke ondersteunende diensten, zoals FA en PSA. Dit onderwerp heeft ook in 2022 veel aandacht

Vestiging	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Enschede	36	26	35	27	19	17	11	8	11
Hardenberg	33	35	30	30	28	21	16	17	19
Meppel	79	89	83	80	75	74	59	46	53
Zwolle	247	248	238	223	250	217	178	212	154
Totaal	395	398	386	360	372	329	264	283	237

Instroom van een niet-gereformeerde basisschool

gekregen omdat processen nog niet optimaal verliepen. Er zijn blauwdrukken ontworpen op basis waarvan de diensten heringericht zijn/worden. Een externe partij (Forque) heeft de implementatie van AFAS begeleid en inmiddels kunnen de medewerkers zich er goed mee redden. Er is een stevige verbeterslag is gemaakt.

'Samen optrekken rond vorming' is het thema van de GOION-miniconferenties die voor schoolleiders (PO) en teamleiders (VO) worden georganiseerd. De conferenties hebben als doel van elkaar te leren en lokale initiatieven te stimuleren. In 2021 is de eerste conferentie gehouden en in 2022 waren nummer twee en drie aan de beurt. In samenwerking met Cok Bakker (hoogleraar Levensbeschouwelijke Vorming en lector Normatieve Professionalisering) is gezocht naar een manier waarop PO- en VO-collega's met elkaar in gesprek gaan over hoe je bent gevormd, wat je heeft gevormd en wat de impact daarvan is op je werk, op leerlingen, ouders en collega's. In een verwarrend en schuivend tijdsgewricht (o.a. ontzuiling en post-covid) komt het aan op de persoon van de leerkracht/docent voor de klas. Door in gesprek te gaan en te blijven kunnen we (PO en VO) elkaar ondersteunen en inspireren in het onderwijzen en begeleiden van de leerlingen. De bedoeling is dat ook in 2023 twee conferenties gehouden worden.

Rond de vier vestigingen van Greijdanus wordt geïnvesteerd in de regionale PO-VO-samenwerking. De inhoud en intensiteit van de gesprekken verschillen per regio. De huidige samenwerking werd en wordt tegen het licht gehouden en op basis daarvan worden plannen gemaakt of bijgesteld. Ook wordt in

de overleggen gekeken op welke manier het 'Samen optrekken rond vorming' concreet gemaakt kan worden. De bedoeling is dat in 2023 overgegaan wordt tot het opstarten van onderzoek naar vormende ervaringen voor leerlingen (10-14 jaar) dat in samenwerking met het Auctorat Brede Vorming en het Expertisecentrum Onderwijs en Identiteit wordt georganiseerd.

De samenwerking tussen Florion, Greijdanus en Hannah en de bestuurders vroeg om afstemming over het Why, How en What kan beter. Dit heeft geleid tot bezinning, gesprek en aanscherping van waar GOION voor staat. Er is en wordt gesproken over de bestuursfilosofie (voorschrijvend en/of ruimtegevend leiderschap), verantwoordelijkheid (wie waarvoor) en geldstromen (kosten eerlijk verdelen). Met regelmaat komt dit onderwerp op de agenda terug omdat dit het fundament van GOION betreft. De diepe intentie is om elkaar te blijven vinden en versterken, waarbij het punt van governance nog verder wordt uitgediept en waar nodig wordt heringericht.

2.3.4. Andere partners

We werken aan de identiteit, de herkenbaarheid en de condities voor het voortbestaan van gereformeerd onderwijs. Dat doen we onder andere door periodiek met de G4 bestuurders overleg te plegen. Daarnaast is Greijdanus lid geworden van een community binnen Verus, waar de oude netwerkpartners van het opgeheven LVGS deelnemer zijn.

Bestuurlijk participeert Greijdanus in:

- De samenwerkingsverbanden Passend

Onderwijs VO in iedere regio;

- GOION (Gereformeerd Onderwijs Oost Nederland);
- Community binnen Verus;
- Het Bestuurlijk Overleg Onderwijs in Zwolle (BLOZ)
- Het onderwijs aan asielzoekers in Hardenberg samen met het Openbaar Onderwijs en Het Vechtdal;
- De opleidingsschool IJssel - Veluwe met Windesheim en Nuborgh College;
- Partnerschappen rond Sterk Techniek Onderwijs in Zwolle (penvoerder), Hardenberg en Meppel
- Kring Noord - een informeel overleg van bestuurders en schoolleiders uit het Christelijk onderwijs in Noord-Oost Nederland;
- De ontwikkeling van christelijk vormingsonderwijs samen met de GSR, Verus en de TU Kampen in de verkenningsgroep vorming, met financiële ondersteuning van het steunfonds Christelijk onderwijs.

3. Onderwijs en meer

3.1 Algemeen

We kunnen niet om het feit heen dat ook 2022 een jaar is geweest, waarin de invloed van de corona-crisis op het leren en welbevinden van leerlingen een belangrijk aandachtspunt was. Omdat de school de onderwijskwaliteit op orde heeft, is de uitgangspositie bij deze onvoorziene wijzigingen goed geweest. In paragraaf 3.2 wordt dit geëxpliciteerd. Veel ontwikkelingen in meerdere activiteiten volgens de jaarplannen konden voortgang vinden. De hoofddoelen rond het vormingscurriculum, inzetten van Learnbeat en de onderwijskundige concepten formatief handelen en leerstrategieën zijn daar voorbeelden van. Deze doelen hebben een plek gekregen in de indicatoren, als criteria voor de onderwijsontwikkeling die we vanuit de visie beogen.

Schoolbreed wordt op allerlei manieren gewerkt aan de vernieuwing van het onderwijs in de richting die we beschreven hebben in het nieuwe strategisch beleidsplan. In Zwolle wordt gewerkt met heel veel pilots rond keuzewerktijd, leerpleinen, ontwikkelen van leren en formatief werken. Hardenberg pakt het op door onder andere keuzewerktijd, zelfstandig werken en formatief evalueren. Met het Twee Fasen vwo bestaat hiervoor al een goede basis. De vestiging Enschede zoekt naar samenhang in de vakken met een talenplein, met verschillende niveaus van zelfstandig werken en een inclusieve structuur. De vestiging heeft hiervoor subsidie ontvangen van de Leonardus Stichting. In Meppel is de verandering een aantal jaren geleden breed ingezet door onderwijssoort doorbrekend te werken. Leerdoelen voor

de jongere, samenhang in vakken in thematische onderdelen, gemixte groepen in talentklassen en de verbinding met vorming staan hoog op de agenda. De school zit nu in de fase van verdere consolidatie van de ontwikkelingen.

In paragraaf 3.4.5 wordt nog expliciet aandacht besteed aan de effecten van corona.

In alle vestigingen wordt gericht werk gemaakt van de leerstrategieën, door jongeren te leren de strategieën in te zetten, wat eigenaarschap bij leren vergroot.

De grenzen van het organiseren met de traditionele systemen worden zichtbaar. Het rooster, de lessentabel, het taakbeleid - alles komt in een ander kader te staan en vraagt om open gesprekken, moedig gedrag, werken vanuit een andere beroepsidentiteit en ingewikkelde besluiten om ander onderwijs mogelijk te maken. Daarom wordt gewerkt aan een model waarmee onderwijskundige keuzes kunnen worden vertaald naar organisatorische en financiële keuzes.

Meer informatie over de ontwikkelingen op de verschillende vestigingen, staat in hoofdstuk 5 van dit verslag.

3.2 Strategisch doel: persoonlijk onderwijsvisie

Sinds juni 2017 werken we met een vernieuwde onderwijsvisie als onderdeel van het meerjarig beleid. Om de herkenbaarheid te vergroten is de onderwijsvisie samengevat met 'geloof in ontwikkeling' en vertaald naar leren, geloven en leven. Deze vertaling is heeft vorm gekregen door indicatoren die zijn geordend onder de thema's: Leren (persoonlijk onderwijs), Geloven (brede vorming) en Leven (leren

samenleven).

Inhoudelijk wordt gekozen voor persoonlijk onderwijs, waarbij de school het accent op maatwerk voor jongeren en keuzemogelijkheden wil vergroten. Onderwijsinhoudelijk willen we de samenhang in leerstof meer zichtbaar maken, door de ontwikkeling van een geïntegreerd curriculum, waarbij de vorming van de jongere een geïntegreerd plaats heeft in het onderwijs. Hierbij maken we gebruik van een portfolio en de vormingsdoelen die passen bij de identiteit van Greijdanus. Het is de bedoeling dat jongeren in hun (digitale) portfolio reflecteren op vormen de ervaringen. Te denken valt aan elementen uit burgerschapsvorming en geloofsontwikkeling. Ook op het terrein van de oriëntatie op studie en beroep zijn stevige vorderingen gemaakt. Jongeren krijgen tijdens hun schoolloopbaan in de mentorlessen regelmatig voorlichting over toekomstmogelijkheden. Met dit accent zal ook de christelijke identiteit nog meer zichtbaar worden binnen de school.

We zien dat er veel innovaties zijn die als doel hebben zelfverantwoordelijkheid en persoonlijk leren in stof, niveau en tempo te vergroten. Iedere jongere heeft een device van de school ter beschikking voor het leren. In het kader van de digitalisering van de samenleving en het onderwijs neemt de vraag naar mediawijsheid toe. Dit is dan ook een thema dat op diverse plekken binnen de school wordt opgepakt.

Al met al constateren we dat het onderwijs op Greijdanus in beweging is en dat onderdelen als digitalisering, vorming, identiteit en persoonlijk en zelfverantwoordelijk onderwijs vragen om een verdere implementatie. Daarom is het zaak om te



komen tot structurele en herkenbare keuzes bij de inrichting van het onderwijs. Ook is de tijd rijp om de inzichten vanuit de vier verschillende scholen met elkaar te verbinden en tot eenduidigheid te komen. Vanuit de bestuurlijke opdracht tot operationalisering van de onderwijsvisie, zijn de indicatoren leidend en wordt door een ondersteuningsgroep dit proces gevolgd. Op deze manier kunnen we de kwaliteit van onze vernieuwing vastpakken.

3.2.1 Vormgeving persoonlijk onderwijs

Leermiddelen

Greijdanus is bezig met een ontwikkeling van methode gestuurd naar leerdoel-gestuurd onderwijs, waarbij persoonlijke feedback belangrijk is. Leerdoel-gestuurd onderwijs biedt meer mogelijkheden voor het bieden van persoonlijke leerroutes. Dit persoonlijk onderwijs vraagt wat van de leermiddelen die we aanschaffen. Ook is de elektronische leeromgeving (ELO) van Somtoday in combinatie met het programma Learnbeat essentieel, evenals de ontsluiting van dit pakket via het eigen device van de leerling (Chromebook of Winbook).

Sinds seizoen 2021-2022 heeft Greijdanus een nieuw contract voor leermiddelen waarbij de methodes van de drie grote onderwijsuitgevers (Noordhof, Thieme en Malmberg) door hen zelf geleverd worden en de overige leermiddelen via distributeur Osingadelong. Ieder vak maakt hierin verschillende keuzes. Daarnaast is er een aantal vaksecties zoals Godsdienst, Dienstverlening & Producten en CKV die hun eigen leermiddelen ontwikkelen. De leermiddelen worden

op papier of digitaal aangeboden, of in combinatie. Het contractmanagement wordt door SIVON gedaan, de organisatie van en voor scholen die ook heeft begeleid bij de aanbesteding. De afgelopen jaren is vanuit contractmanagement met de leveranciers vooral contact geweest over tijdige levering van het papieren materiaal.

3.2.2 Inclusief onderwijs

Met de komst van Passend Onderwijs is Greijdanus onderdeel van vier samenwerkingsverbanden.

Een relatief groot aantal jongeren die meer dan gemiddeld aandacht nodig hebben bezoekt de Greijdanus vestigingen.

Vanuit onze doelstellingen rond inclusief onderwijs vinden steeds meer de goede ontwikkelingen plaats. Er wordt minder in diagnoses gedacht en meer in samenwerking rond het vormen van een goede onderwijscontext. Dat leidt tot verbetering van onderwijskwaliteit, waarvan een preventieve werking uitgaat. Dat is goed voor alle jongeren.

Er zijn meerdere orthopedagogen in dienst genomen. Mentoren worden in cursussen toegerust om 'diagnoses' te erkennen, te duiden en ermee om te gaan. De functiemix wordt ingezet met extra eisen en taken in de functies LC en LD. Er is geïnvesteerd in de versterking van de interne zorgstructuur. In Zwolle is een Perspectief-traject om nog meer jongeren die een voortgezet speciaal onderwijs (VSO) toelating zouden kunnen krijgen, verantwoord in de reguliere context van de school te bedienen. Met het gereformeerd primair onderwijs worden trajecten vormgegeven die veel verder gaan dan de warme overdracht. Doel is om kinderen vanaf groep

5 in het regulier onderwijs te houden. Greijdanus en de basisschool signaleren gezamenlijk heel vroeg en werken samen aan een ontwikkelingsperspectief en aanpak voor de reguliere setting van het VO.

De cijfers van de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs maken zichtbaar dat Greijdanus relatief weinig jongeren verwijst naar het VSO.

Omtrent de ISK zijn in de regio's tussen de besturen afspraken gemaakt en wordt de ISK aangeboden op andere scholen dan Greijdanus. Wanneer leerlingen vanuit de ISK doorstromen naar het reguliere onderwijs wordt op Greijdanus door NT-2 onderwijs individuele ondersteuning aangeboden.

3.2.3 Samenwerking jeugdzorg en gemeente

In alle vier gemeenten (Enschede, Hardenberg, Meppel en Zwolle) is het thema jeugdhulp - onderwijs opnieuw geagendeerd, met een sterke focus op de preventieve werking van goed onderwijs. Dat leidt tot een verschuiving in denken: niet langer vanuit indicering, maar vanuit inrichten van de goede onderwijscontext. In januari 2021 zijn Greijdanus Zwolle en de gemeente Zwolle gestart met het programma 'Samen voor een stevige basis'. Greijdanus (Zwolle) en de gemeente Zwolle (vertegenwoordigd door afdeling sociaal wijkteam en preventie & jeugd) hebben de gezamenlijke ambitie om inclusief onderwijs te bieden. Er wordt bijgedragen aan het normaliseren, meer jongeren onderwijs laten volgen en voorkomen van inzet van jeugdhulp waar mogelijk. In dit 4-jarige traject ligt het perspectief van Greijdanus o.a. op 'inclusiviteit is de norm', 'ondersteuningsbehoefte boven diagnosticeren', focus op verminderen van 'angst & depressie' en 'verbinding

thuis & school versterken'. Dit is uitgewerkt in een gezamenlijk plan van aanpak.

3.2.4 Samenwerkingsverbanden

Greijdanus is met vier vestigingen onderdeel van vier samenwerkingsverbanden:

SWV 2203 voor de vestiging Meppel, SWV 2302 voor de vestiging Enschede, SWV 2305 voor de vestiging Zwolle en SWV 2307 voor de vestiging Hardenberg. Overal nemen we actief deel, bijvoorbeeld als voorzitter of penningmeester in een Dagelijks Bestuur. Waar we 98% van de jongeren in de school willen houden, is het van belang de middelen die daarvoor beschikbaar zijn ook zoveel mogelijk beschikbaar te houden. Met de ontwikkelingen rond Passend Onderwijs zijn de samenwerkingsverbanden van groot belang. Erg veel verantwoordelijkheden en middelen zijn naar de samenwerkingsverbanden overgeheveld. Tegelijk moet er in alle vier samenwerkingsverbanden vanuit de 'verevening' van de zware bekostiging financiële middelen worden ingeleverd in de komende periode.

Overal waar Greijdanus onderdeel is van een samenwerkingsverband geldt het zogenaamde schoolmodel. Dat houdt in dat schoolbesturen maximaal worden gehouden hun verantwoordelijkheid zelf – zo nodig in samenwerking – voor de zorgplicht waar te maken. Samenwerkingsverbanden hebben daarom een hele lichte organisatievorm. De vier samenwerkingsverbanden werken niet met een onafhankelijk lid als voorzitter.

Actueel spelen er in drie van de vier samenwerkingsverbanden thema's rond verdeling van middelen nu blijkt dat er nog vereveningsvraagstukken

zijn vanuit onder-instroom naar het VSO of vanuit een te ruime verwijzing naar het VSO door de VO-scholen. Het blijkt bijzonder moeilijk om gezamenlijk tot een resultaat in de regio te komen, waarbij onderwijs meer inclusiever wordt. Greijdanus laat aantoonbaar in de statistieken zien dat het meer dan gemiddeld in staat is jongeren met een ondersteuningsvraag vast te houden. Tegelijk loopt Greijdanus financieel risico als het terugbrengen van verwijzingen minder sterk bij collega schoolbesturen plaatsvindt. Dit is in toenemende mate een aandachtspunt geweest lopende dit jaar.

3.2.5 Onderwijsaanbod vernieuwen en verbreden Sterk Techniek

De Rijksoverheid stimuleert het techniekonderwijs door inzet van veel financiële middelen. In de regio Zwolle ontwikkelen we samen met Openbaar Onderwijs Zwolle en omstreken en het Agnieten College een programma in nauwe verbinding met ROC Deltion en het bedrijfsleven. In Hardenberg doen we dat samen met het Vechtdal Hardenberg (onderdeel van de Landstede groep) in nauwe verbinding met het Alfa College. In Meppel werken Stad en Esch, Dingstede, Terra en Tromp Meesters op dit vlak samen.

De drie programma's zijn in het voorjaar van 2019 goedgekeurd. Voor zowel de regio Zwolle, waarvoor Greijdanus penvoerder is, als de regio's Meppel en Hardenberg zijn projectleiders en diverse werkgroepleden aangesteld.

Regio Hardenberg:

In 2021 is een nieuw curriculum voor techniek in

de onderbouw ingevoerd waarin meer nadruk ligt op nieuwe technieken en MVI. Drie lokalen in Hardenberg zijn opnieuw ingericht. De noodzakelijke professionalisering van collega's is afgerond. Voor het PO zijn lesmodulen met bijbehorende professionaliseringsaanbod ontwikkeld.

Regio Meppel:

Er is een programma ontwikkeld waarbij basisschoolleerlingen en VO-leerlingen in aanraking komen met moderne techniek. Hiervoor zijn in deze regio allerlei innovatieve technieken aangeschaft.

Regio Zwolle:

Allerlei materiaal is ontwikkeld. (o.a. lesmateriaal voor de PO-scholen, keuzevakken voor het vmbo, nieuwe lesinhouden van het vak techniek) Het buitenschoolse gezamenlijke techlab biedt keuzevakken en professionaliseringsactiviteiten rondom techniek voor PO – VMBO. Er is gewerkt aan een doorontwikkeling van een gezamenlijke visie op techniekonderwijs en samenwerking in de regio.

MBO2

Per augustus 2022 biedt de vestiging Zwolle, in samenwerking met het Menso Alting (Landstede Groep), een doorlopende leerroute aan voor vmbo basisleerlingen Dienstverlening en Producten (D&P) die recht geeft op het diploma mbo niveau 2. De route bereidt de leerlingen voor op een vijftal crebo's.

Het onderwijs vindt deels op het Greijdanus en deels bij het stagebedrijf plaats en wordt verzorgd door een gezamenlijk team van vmbo- en mbo do-

centen.

In Hardenberg is een begin gemaakt met het ontwikkelen van een geïntegreerde leerroute. Samenwerkingspartner is het Alpha college dat een vestiging heeft in Hardenberg.

De Nieuwe Leerweg

Op alle vestigingen van het Greijdanus wordt in werkgroepen projectmatig toegewerkt naar de invoering van de praktijkgerichte programma's in 24/25. De werkgroepen bouwen via diverse pilots ervaring op met het ontwikkelen van een nieuw onderwijsprogramma. Dit onderwijsprogramma wordt in co-creatie met het bedrijfsleven en het MBO in de diverse regio's vormgegeven. Er is voor de nieuwe leerweg een beleidskader vastgesteld

3.3 Strategisch doel: vorming

De levensbeschouwelijke identiteit van Greijdanus wordt o.a. via het thema Brede Vorming zichtbaar. Greijdanus definieert Brede Vorming als het geheel van ervaringen waarin jongeren zich leerinhouden, interesses en kwaliteiten eigen maken, waarin ze iets ontdekken van wie ze zelf zijn, waarin ze zich leren verhouden tot de ander, de wereld en tot God. Dat houdt concreet in dat jongeren op Greijdanus niet alleen bezig zijn met het halen van een diploma. Samen met de jongeren reflecteren we op vormende ervaringen die ze hebben meegemaakt en/of vormende ervaringen die hen zijn aangeboden. We werken aan een digitaal portfolio waarin jongeren hun reflecties vastleggen. Om de voortgang te bevorderen zijn in het afgelopen jaar concrete doelen vastgesteld (zoals: aan het eind van het schooljaar

hebben alle leerlingen elke periode op tenminste één vormende ervaring gereflecteerd).

Het Auctoraat Brede Vorming (een vindplaats voor onderzoek en ontwikkeling in het VO) ondersteunt het proces om te komen tot een digitaal portfolio. Daarnaast onderzoekt het Auctoraat in samenwerking met andere scholen en externe partijen (Expertisecentrum Onderwijs en Identiteit) wat docenten nodig hebben om Brede Vorming verder te brengen op de werkvloer. Ook wordt (kleinschalig) onderzocht wat het effect is van vormende ervaringen op leerlingen. Een duidelijk voorbeeld is een narratieve visitatie die in één van de teams is uitgevoerd. Leerlingen, docenten, teamleiders en mentoren zijn bevraagd op de stand van zaken rondom vorming. Het visitatieverslag bevatte aanbevelingen, die inmiddels zijn omgezet in concrete vervolgstappen. Eén van de vervolgstappen is dat het betreffende team vakoverstijgend aan de gang gaat met de thema's duurzaamheid en democratie. Op deze wijze draagt Greijdanus systematisch en expliciet bij aan de vorming van jongeren op weg naar volwassenheid.

3.4 Strategisch doel: de school als leefgemeenschap

3.4.1 Internationalisering en Actief wereldburgerschap

De school werkt breed aan internationalisering onder de noemer van 'actief wereldburgerschap' als onderdeel van vorming. We hanteren de volgende definitie voor actief burgerschap (passend bij de wet op het burgerschapsonderwijs): het samenbrengen van culturen waarbij diversiteit en innovatie een grote rol spelen. We spreken van met betrekking tot

internationale activiteiten van actief burgerschap als er sprake is van:

- daadwerkelijke communicatie met meerdere personen uit een andere cultuur;
- activiteiten die bijdragen aan wereldburgerschap

Onze ambitie is om voor elke leerlingen minimaal zes dagdelen tijdens de schoolloopbaan bij vormen van actief burgerschap betrokken te zijn, dat kan in een vreemde taal en in het buitenland, maar ook vanuit het eigen land plaatsvinden.

In dit verband heeft elke vestiging de verantwoordelijkheid om de wet op het burgerschapsonderwijs vorm te geven. Daarvoor zijn in de vestigingen coördinatoren aangesteld. Deze maken het beleid passend bij de jaarplannen in de vestigingen. In de praktijk ontstaan er verschillende vormen:

- groepen (vaak heterogeen) die op interesse of vak een andere school bezoeken;
- ontmoeting met andere culturen in Nederland (cross cultural challenge);
- samenwerkingen met scholen in het buitenland (soms met christelijke identiteit, maar dat hoeft zeker niet);
- hulpverleningsprogramma's worden gekoppeld aan bezoek en ontmoeting.

In de Corona-periode vonden geen fysieke uitwisselingen plaats. Inmiddels zijn fysieke uitwisselingen weer opgestart. Zo zijn er weer leerlingen op bezoek geweest in India en zijn er meerdere cross-cultural uitwisselingen geweest, zowel in Nederland (Rot-

terdam/Roermond) als in het buitenland in de vorm van expedities en ontmoetingen met leerlingen en docenten van o.a. Anita Methodist School in Chennai (India) i.c.m. een hulpverleningsprogramma, het Stedelijk onderwijs in Antwerpen en scholen in Duitsland (Celle en Detmold).

3.4.2 Maatschappelijke inbedding

Maatschappelijke inbedding is de term voor hoe we school zijn in een veranderende maatschappelijke context. De Vriendenstichting sluit hierbij aan. De rijkdom in de samenleving willen we - mede in het kader van de onderwijsvisie én vorming - gebruiken voor ons onderwijs, en voor een meer levensechte context voor onderwijs.

Daarnaast willen we dienstbaar zijn aan de maatschappij op een veel bredere manier dan jongeren afleveren met een diploma. Hiervan zien we mooie pareltjes - bijvoorbeeld met maatschappelijke diensttijd onderwijs, maaltijden voor de buurt, schoonhouden van de buurt - en staan we tegelijk aan het begin van een ontwikkeling. Een onderdeel is ook dat we veel breder betekenis willen hebben voor ouders en jongeren vanuit de opgaven die in deze maatschappij ontstaan: armoede, (v) echtscheidingen, opvoedingsverlegenheid, psychische problematiek, mediagebruik, ontbreken van veiligheid en structuur thuis, jeugdhulp die langs de school werkt (als er vanwege wachtlijsten al inzet is), seksualiteit etc.

3.4.3 Maatschappelijke stage / Maatschappelijke Diensttijd Onderwijs

Vanuit de missie en visie van Greijdanus als chris-

telijke school, waarin de school zich in het onderwijs onder meer richt op de kernwaarden samen en dienstbaar, wordt binnen de school een Maatschappelijk Diensttijd Programma (MDT) en maatschappelijke stage aangeboden. Daarbij realiseert de school zich dat in de Nederlandse samenleving steeds meer een beroep gedaan wordt op vrijwilligers die hun taak en verantwoordelijkheid in de samenleving nemen. Jongeren worden via een MDT-traject gestimuleerd om hierin binnen de samenleving ook zelf hun verantwoordelijkheid te nemen en hun talenten verder te ontwikkelen en in te zetten voor de mensen om hen heen.

3.4.4 Bureau van Waarden

Iedere jongere is een unieke jongere die met zijn of haar talenten een bijdrage kan leveren aan de school, de schoolorganisatie, medeleerlingen en de omgeving. Vanuit de visie op onderwijs willen we jongeren stimuleren om bij te dragen aan betekenisgeving van- en voor de school. Ons doel is dat zoveel mogelijk jongeren een betekenisvolle bijdrage (die al of niet betaald wordt) aan de school leveren, waarin zij de mogelijkheid hebben zich te ontwikkelen. Het Bureau van Waarden biedt hier een platform voor. Eenvoudig gezegd is het Bureau van Waarden een soort uitzendbureau in de school. We ontwikkelen Bureau van Waarden verder, zodat de aansturing uiteindelijk op de vestigingen plaatsvindt. Dichtbij waar het werk is en de jongeren zijn. Een prachtig, door medewerkers van het Bureau van Waarden geproduceerd, [introdunctiefilmpje](#) is te vinden op YouTube.



3.4.5 Invloed van de coronacrisis op het onderwijs

Vanaf maart 2020 ondervinden we in het onderwijs de gevolgen van de bestrijding van het COVID19-virus. We maakten kennis met afstandslernen en hybride onderwijs. Er kwam een enorme onbedoelde onderwijsontwikkeling op gang, door de urgentie om afstandslernen te creëren. Naast deze stimulans voor ontwikkeling van onderwijs, moet ook worden opgemerkt dat de ontwikkeling van onderwijskundige ambitie van Greijdanus door de coronacrisis met minder voortvarendheid kon worden opgepakt. Het afgelopen jaar is merkbaar dat het weer mogelijk is om deze ontwikkelingen weer met energie op te pakken.

De noodzakelijke begeleiding van de leerlingen met achterstanden is gecontinueerd dankzij de subsidie-regeling binnen het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waardoor extra formatie kon worden ingezet. De coronacrisis heeft ook invloed gehad op de continuïteit van het onderwijs voor groepen en individuele leerlingen. De continuïteit voor groepen kwam in het gedrang door ziekte of testnoodzaak onder personeel. Dat hebben we deels kunnen oplossen met opvangen door onderwijsondersteuning. Regelmatig ontbraken ook leerlingen op school vanwege corona-gerelateerde oorzaken. Het besluitvormingsproces en uitvoeringsproces rond het gericht en verantwoord inzetten van de NPO gelden binnen Greijdanus en de vestigingen is aanvankelijk ondersteund door een regiegroep. Maar in het nieuwe cursusjaar wordt dit gedaan met binnen de vestigingen met ondersteuning van de stafdiensten omtrent de inhoud van de regelingen, het aangeven van kaders en het geven van advies voor de beste-

ding van de middelen (en daarbij ook aansluiten bij de ambities van Greijdanus). Op deze manier worden de financiële middelen doelgericht en verantwoord ingezet vanuit een begroting incidentele middelen en is de monitoring en verantwoording mogelijk.

De financiële gevolgen van investeringen in extra formatie, middelen, voorzieningen en andere ondersteunende maatregelen (zoals deskundigheidsbevorderingen ten aanzien leerstrategieën) kunnen door de beschikbare NPO-gelden worden gedekt.

De coronacrisis en de maatregelen hebben nog steeds invloed op de ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen. Daarom blijft extra inzet nodig om leerlingen zo goed mogelijk hierin te ondersteunen. Dit heeft geleid tot een stijging van de personeelskosten.

4. Kwaliteit

4.1 Algemeen

In veel afdelingen zijn mooie beoordelingen met betrekking tot onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces behaald. Dat betekent dat binnen Greijdanus kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven. Bovendien willen we leerlingen kansen geven door kansrijk te bevorderen en te plaatsen. Repareren van achterstanden door een jongere kan eventueel over schooljaren heen. Deze ontwikkeling wordt ondersteund door aangepaste overgangsnormen.

Onderwijsinspectie

De scholen van Greijdanus zijn kwantitatief bij de Onderwijsinspectie in beeld. De kwaliteit van het onderwijs op de vestigingen is in 2018 op de bovenbouw van het havo en het vwo in Zwolle beoordeeld. Deze afdelingen kregen de kwalificatie goed, waarbij de beoordeling voldoende de standaardkwalificatie is van de inspectie. De andere afdelingen van Greijdanus hebben geen actueel oordeel. De onderwijsinspectie zag geen aanleiding om deze afdelingen te bezoeken.

In veel afdelingen zijn mooie resultaten met betrekking tot onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en de examens behaald. Dat betekent dat binnen Greijdanus kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven en dat zittenblijven er (vrijwel) niet voorkomt. Deze ontwikkeling wordt ondersteund door aangepaste overgangsnormen.

Basis op orde en ambitie

Wat medewerkers samen met jongeren willen en kunnen is de kern van de kwaliteit van Greijdanus. Een kwaliteitsgroep binnen Greijdanus heeft een

beleidsnotitie opgesteld met de titel 'Kwaliteitscultuur Greijdanus: Tellen en vertellen'.

De inhoud van deze notitie is verder uitgewerkt met het opstellen van een kwaliteitsagenda, het inrichten van de werkgroep kwaliteit en het aanstellen van kwaliteitszorgmedewerkers per vestiging. Ook is een rapportageagenda opgesteld. Kern daarbij is dat Greijdanus werk maakt van het cyclisch werken. Kwaliteitszorg wordt daarmee de motor van onderwijsontwikkelingen en vormt de basis onder een lerende cultuur.

De basis moet op orde zijn. Voor 'control' van de basis zetten we kwantitatieve data en kwalitatieve instrumenten in.

Binnen Greijdanus wordt collegiale visitatie ingezet. De oorspronkelijke planning van de visitaties moest door de corona-maatregelen worden opgeschort. De collegiale visitatie is gericht op kwaliteitsverantwoording en/of ontwikkeling op basis van indicatoren.

Daarnaast wordt ook onderzoek nadrukkelijk ingezet als instrument. In overleg met het management wordt jaarlijks een onderzoeksagenda opgesteld. In de uitvoering van het onderzoek heeft de opleidingsschool IJssel-Veluwe (VO-scholen Nuborgh en Greijdanus, Hogeschool Windesheim) een plek, door het inzetten van studenten aan de lerarenopleiding van Windesheim tot het volgen van een onderzoeksstage op één van de scholen met een vraagstelling die voor beide, stagiaire en school, interessant zijn voor de schoolontwikkeling. Intern dragen veel medewerkers van Greijdanus met onderzoeken bij aan de lerende cultuur van de school, veelal gestimuleerd vanuit een opleiding die zij vol-

gen. Dit betreft o.a. de MLI die incompany voor Greijdanusmedewerkers wordt uitgevoerd. Ook wordt in afstemming met het Auctoraat de onderzoekende houding gestimuleerd. Het lerende gesprek dat hieruit voortkomt, moet een van de pijlers van het kwaliteitsbeleid zijn van Greijdanus.

Intern ontwikkelt en bewaakt Greijdanus haar kwaliteit. In de lijn van medewerker naar bestuurder zijn er een aantal (verantwoordings)gesprekken, zoals bijvoorbeeld tussen medewerker en adjunct-directeur of hoofd van een dienst (waarderingsgesprekken) of tussen vestigingsdirecteur en bestuurder (managementgesprek).

Om de ambitie van Greijdanus goed te volgen zijn indicatoren geformuleerd die de ambitie meetbaar en navolgbaar maken.

Diploma

Het behalen van een diploma op Greijdanus geeft aan dat een jongere de kennis en vaardigheden van het gevolgde onderwijs beheerst. De verdere ontwikkeling van een vormingsdocument maakt het verwezenlijken van de ambitie van Greijdanus bij jongeren zichtbaar. Dat de basis op orde is wijzen de examenresultaten van de verschillende afdelingen van Greijdanus uit. Waarbij de verwoorde ambitie een motivatie is om de basis op orde te houden.

4.2 Strategisch doel: basis op orde

4.2.1 Onderwijs resultaten (examenresultaten)

In de tabel op blz. 23 zijn de examenresultaten zichtbaar en dat zijn resultaten waar we over het algemeen tevreden mee zijn.

Enschede in %	2022	NL	2021	NL	2020	NL	2019	NL	2018	NL	2017	NL	2016	NL
vmbo TL	93	95	97	96	100	-99	100	93	87	93	89	93	96	94
Hardenberg in %		NL	2021	NL	2020	NL	2019	NL	2018	NL	2017	NL	2016	NL
vmbo BB	93	99	100	99	100	99	100	98	100	98	96	98	95	98
vmbo KB	100	99	100	99	96	99	97	96	93	95	97	96	100	96
vmbo TL	99	96	98	96	100	99	96	93	99	93	98	93	100	94
havo	96	91	99	91	99	98	93	88	100	88	100	87	100	89
vwo	97	93	96	94	100	99	88	91	95	92	100	91		
Meppel in %		NL	2021	NL	2020	NL	2019	NL	2018	NL	2017	NL	2016	NL
vmbo BB	100	99	100	99	100	99	100	98	100	98	100	98	100	98
vmbo KB	100	99	100	99	96	99	100	96	100	95	95	96	100	96
vmbo TL	100	96	98	96	100	99	100	93	100	93	100	93	98	94
havo	94	91	95	91	100	98	97	88	97	88	97	87	93	89
Zwolle in %		NL	2021	NL	2020	NL	2019	NL	2018	NL	2017	NL	2016	NL
vmbo BB	100	99	100	99	100	99	100	98	100	98	100	98	97	98
vmbo KB	100	99	100	99	100	99	100	96	100	95	99	96	100	96
vmbo TL	93	96	96	96	99	99	96	93	99	93	98	93	98	94
havo	94	91	96	91	98	98	96	88	98	88	93	87	90	89
vwo	100	93	99	94	100	99	96	91	94	92	93	91	97	91

4.2.2 Onderwijstijd

De onderwijstijd is ook in 2022 vanwege Corona wat minder onder de aandacht geweest. De overheid geeft aan dat gemiste onderwijstijd als gevolg van corona niet hoeft te worden ingehaald. Er is veel extra aandacht en inspanning gegaan naar de gevolgen van corona op het vlak van leervertraging en welbevinden van leerlingen. Ook aanvullend op de reguliere geprogrammeerde tijd.

4.3 Strategisch doel: realisatie van de ambitie

4.3.1 Lerende organisatie

Hét instrument binnen de kwaliteitscultuur van G reijdanus is het lerende gesprek, mede gebaseerd op data en dat noemen we “tellen en vertellen”. Binnen de organisatie is ontwikkeling van de lerende organisatie opgepakt, door meer zelfreflectie, analyse, ontwikkeling en sturen op resultaat. Ook zijn op basis van de uitgevoerde onderzoeken naar tevreden-

heid onder medewerkers, ouder en leerlingen diverse gesprekken gevoerd over de resultaten.

Het leren van de medewerkers is o.a. zichtbaar in een toename van het aantal studies die worden opgepakt en de uitvoering van de incompany master leren en innoveren (in samenwerking met De Driestar, VIAA en TUK/U).

4.3.2 Kwaliteitsindicatoren onderwijs

Op basis van de in 2022 ontwikkelde indicatoren onder de noemer 'Geloof in ontwikkeling' is in het cursusjaar een start gemaakt om kwaliteitsinstrumenten te ontwikkelen vanuit deze indicatoren. Een kijkwijzer voor lessituatie is ontwikkeld, zodat er zicht is op de ontwikkeling van het onderwijs aan de hand van de indicatoren. Ook worden de interne collegiale visitaties inhoudelijk vanuit de indicatoren, met behulp van een zelfevaluatie en gespreksvragen, voorbereid en uitgevoerd. Daarnaast zijn de indicatoren voor onderdelen van de managementrapportages leidend.

4.3.3 Onderzoek

Onderzoek vindt op drie manieren plaats in de school. In de eerste plaats maken onderzoeken deel uit van de PDCA-kwaliteitscyclus. Voorbeelden zijn medewerker tevredenheidsonderzoeken, de evaluatie van NPO-gelden die ingezet worden voor het wegwerken van achterstanden en praktijkonderzoek naar onderwijsontwikkeling (zoals een onderzoek naar ervaringen met profielweken in klas 3). Verder speelt het thema 'onderzoek' binnen het zogenoemde Auctoraat Brede Vorming. Binnen het Auctoraat (= een vindplaats voor onderzoek en ontwikkeling in het VO) deden we in 2022 ervaring op met narratieve visitatie en verscheidene kleinschalige onderzoeken naar het effect van vormende ervaringen op leerlingen. Ten slotte doen studenten van de Opleidingschool praktijkonderzoek dat zoveel mogelijk verbonden is aan de onderwijsontwikkeling binnen Greijdanus. Daarnaast doen studerende docenten (MLI, MEL, promotie) op individuele basis onderzoek aan een deelaspect van hun onderwijspraktijk.



5. Onderwijs in ...

5.1 Enschede

Op Greijdanus Enschede is het jaar 2022 te typeren als jaar van herstel na de coronacrisis. Tot en met de voorjaarsvakantie waren er nog maatregelen van kracht om besmettingsuitbraken te voorkomen (mondkapjes en 1,5 meter afstand). Na die tijd herstelden de organisatie, het activiteiten-lesplan en het werkklimaat zich steeds meer. Sommige routines en procedures waren echter verstoofd geraakt door de crisis en moesten opnieuw worden eigengemaakt. De korte en langere termijn effecten van de coronacrisis werden zichtbaarder.

Jaarplannen

Het werken aan de doelen in het jaarplan kon steeds meer doorgang vinden. Jaarplan 2021/'22 had als centraal thema 'Rust, reinheid en regelmaat' en jaarplan 2022/'23 het thema 'Na de crisis'.

Steeds meer werd invulling gegeven aan het vormingsonderwijs. Het programma Learnbeat is in 2022 volledig ingericht op het werken aan leerdoelen door jongeren en steeds vaker staan er vormingsdoelen bij de afzonderlijke onderdelen. De vormingsdoelen van de brede organisatie zijn in Enschede gehaald.

Thematisch onderwijs

Het werken door middel van thematisch onderwijs is na de zomervakantie uitgebreid naar leerjaar 2, waardoor de eerste twee leerjaren in 2022 thematisch zijn gaan werken. Beide leerjaren werken per leerjaar 4 thema's door. In de bijbehorende oogstweken wordt heterogeen gewerkt in alle klassen.

GOON-Twente

Er zijn constructieve stappen gezet in de verdere samenwerking met de gereformeerde basisscholen Bron en Fontein. Hoewel de trekkingspercentages van deze scholen onder druk staan, zien betrokken bestuurders en directeuren kansen voor de toekomst. Mede omdat er zich ook een huisvestingsvraagstuk voordoet, werd ook gestart met het onderzoeken van het scenario voor gezamenlijke huisvesting. Dit proces krijgt een vervolg in 2023.

Instroom brugklas

Na een jaar met ondergemiddelde instroom in 2021, herstelde het aantal aangemelde brugklassers zich in 2022. Voor het eerst sinds jaren meldden zich ook leerlingen uit Noordoost Twente. Greijdanus Enschede betreft jongeren uit de gehele stad, afkomstig van 18 verschillende basisscholen.

De Nieuwe Leerweg

Hoewel er vanuit de minister nog geen duidelijkheid is gekomen voor de verplichting om aan het VMBO-TL onderwijs een praktijkvak toe te voegen, is Greijdanus Enschede wel aan het bouwen hiervan. De school ziet deze ontwikkeling als kans voor het verrijken van het onderwijsaanbod. Gekozen werd voor het profiel Dienstverlening & producten. Ontwikkeltijd voor de invoering wordt ruimt ingezet, omdat implementatie tal van schoolaspecten raakt. In het najaar van 2022 zijn pilots voorbereid voor leerjaar 3, om praktijkgericht te werken. Deze pilots worden uitgevoerd begin 2023.

RPO

Met de schoolbesturen in de stad Enschede is een RPO vastgesteld (Regionaal plan onderwijsvoorzieningen). In dit RPO is voor Greijdanus de licentie GL opgenomen met als profiel D&P. Ook is een optie verwoord de brede beroepsgerichte programma's binnend e context van samenwerking aan te kunnen bieden.

Toetsing & examinering

Greijdanus Enschede heeft een actieve examencommissie om het proces van PTA kwalitatief te borgen. De examenregeling werd landelijk aangepast door onder andere de komst van een extra tijdvak en de duimregeling. Mentoren van de examenklassen staken in op individuele begeleiding en maatwerk waar nodig, binnen de examenregeling.

Mede door een strakke regiovoering van de mentoren en de examensecretaris, hebben we geen tekortkomingen geconstateerd. Instructie aan de voorkant, borging tijdens het proces en evaluatie nadien, zijn voor ons ingrediënten om vanuit de examencommissie de kwaliteit hoog te houden. Het slagingspercentage was 93% (landelijk 95,7). Uit de analyse van de resultaten bleek dat 'kansrijk adviseren tijdens de coronacrisis' een rol heeft gespeeld bij dit resultaat.

Voor de examenklas van 2022/'23 zijn zorgen geuit voor de resultaten van het centraal examen. Leraren zien motivatie- en aanpakproblemen, evenals het vermogen om over langere termijn na te denken door de examenkandidaten. Ter toelichting: 4TL beleeft nu voor het eerst een ononderbroken schooljaar, na de coronacrisis. Te verwachten was-

dat compenserende of dispenserende maatregelen werden getroffen voor deze lichte jongeren. Helaas bleven deze vanuit het ministerie uit.

De strakke regievoering door de mentoren en examensecretaris blijven gehandhaafd, waardoor ingezet kan worden op maximale prestaties.

NPO

Greijdanus Enschede was blij met de extra financiële middelen om ontstane problemen aan te kunnen pakken. De gelden zijn ingezet op het invoeren van zogenaamde NPO-lessen voor de kernvakken, die gedurende 2022 dagelijks voor en na schooltijd werden georganiseerd. Daarnaast is de capaciteit van het Steunpunt door extra leerlingbegeleiders uitgebreid, vanwege de gestegen behoefte aan sociaal- emotionele ondersteuning, alsmede begeleiding bij het leren leren. Ten behoeve van herstel van groepsdynamica zijn meerdere activiteiten opgezet, waarbij samenzijn en samenwerking centraal stonden.

5.2 Hardenberg

In kalenderjaar 2022 is een verdere vertaalslag gemaakt van de transitie naar een VMBO onderbouw en een VMBO bovenbouw, zodat leerlingen gemakkelijker een vak op een ander niveau kunnen volgen. Het praktijkonderwijs in de onderbouw is verrijkt met een ontwerplokaal waar leerlingen ervaring opdoen met multimedia, ICT en vormgeving. Hier worden meer vakken bij betrokken zodat er meer leergebieden ontstaan wat de motivatie ten goede komt. Elke docent differentieert op meerdere niveaus waarbij veelvuldig de top ruimtes gebruikt

worden voor verrijking, versnellen of verbreden. De manier van leren is daarmee veranderd; van alleen frontaal klassikaal naar verschillende leerinhouden en leeractiviteiten in verschillende omgevingen. Door in te zetten op MOL gesprekken (Mentor – Ouder – Leerling) en tevens docenten te trainen in zelfregulerend leren, krijgen de jongeren meer regie in hun eigen onderwijsproces.

Daarmee is ook de manier van toetsen veranderd; van enkel summatief naar vooral formatief en summatief ter afsluiting. Het nieuwe toetsbeleid sluit nu beter aan bij de wens om minder (lees minimaal) summatief te toetsen en ruimte te nemen voor formatieve evaluatie. Inzet en motivatie worden daarbij belangrijker (gemaakt). Corona heeft in 2021 wederom voor veel problemen gezorgd. De NPO middelen zijn functioneel ingezet ten behoeve van de sociale en cognitieve ontwikkeling van leerlingen. Zo zijn er extra docenten en ondersteuners aangetrokken, hebben vaste docenten meer uren gekregen en is er volop getest en getraind. Dit is gekoppeld aan het strategisch personeelsbeleid waarbij onder andere wordt ingezet op duurzaamheid, natuurlijk verloop en toekomstperspectief. Ook scholing en de functie-mix maken onderdeel van een meerjarig formatie plaatsen plan waarbij er rekening wordt gehouden met de prognose versus de inzet van mensen in relatie tot de NPO gelden.

Ondanks de naweeën van de corona epidemie zijn de activiteiten uit de gemaakte plannen voor Sterk Techniek Onderwijs in de Regio in 2022 uitgevoerd. Met als resultaat en sterk vernieuwde vmbo-opleidingen, lessen voor het basisonderwijs en docenten die opgeleid zijn. Steeds vaker vinden er buiten-

schoolse activiteiten plaats die vormend en educatief een toevoeging zijn op het huidige curriculum.

RPO

Met de schoolbesturen in de regio Hardenberg is een RPO vastgesteld (Regionaal plan onderwijsvoorziening). Dit nieuwe RPO kent voor Greijdanus geen wijziging maar is opnieuw vastgesteld vanwege het wettelijk verlopen van het oude RPO.

Regiovisie Hardenberg

Met de regionale schoolbesturen is gewerkt aan een regiovisie onderwijs. Een huisvestings- en samenwerkingsvraagstuk in Dedemsvaart vormde de directe aanleiding voor het opstellen van deze visie.

5.3 Meppel

Op het Greijdanus Meppel kan een jongere zich ontwikkelen op een manier die bij hem past. Medewerkers geven goede lessen, passend bij het niveau en de leerbehoefte van leerlingen. Daarom ligt onze focus in onze ontwikkeling op: differentiëren, vorming en leerstrategieën.

De leerling heeft een persoonlijke leerlijn met keuzemogelijkheden op basis van leerdoelen. Er is persoonlijke aandacht, feedback en professionele begeleiding gericht op groei van de leerling. Om zicht en grip te krijgen op de voortgang van de leerlingen zetten we naast summatieve toetsen, ook meer formatief handelen in (denkend vanuit leerdoelen en leeropbrengsten). Formatief handelen helpt bij differentiatie en is zichtbaar in onze lessen en in het contact met de jongeren.

Vorming is een integraal onderdeel van het reguliere curriculum en wordt gekoppeld aan burgerschap en internationalisering. We maken expliciet wat we aan vorming doen. Jongeren bouwen hiervoor een digitaal portfolio op door te reflecteren op vormende opdrachten en lesinhouden. Zo maken ze zichtbaar hoe en wanneer ze aan de vormingsdoelen hebben gewerkt, gevormd zijn en waar ze trots op zijn.

In de lessen wordt aandacht besteed aan de verschillende aan zelfregulerend leren. Alle docenten zijn het afgelopen jaar getraind op het gebied van leerstrategieën, een aantal collega's is expert. Leerlingen hebben samen met mentoren in kaart gebracht in welke mate ze leerstrategieën inzetten. Leerlingen die uitvallen op leerstrategieën volgen de training leerstrategieën. We bouwen de huidige situatie uit: in de lessen wordt zichtbaar aandacht besteed aan leerstrategieën

Over het geheel genomen kan worden gesteld dat de onderwijskwaliteit goed is. Dat valt op te maken uit de kwaliteit van de lessen, professionalisering van collega's en de onderwijsresultaten.

Er is meer aandacht voor doelgericht en planmatig werken en het afmaken van ingezette plannen/acties. Daarbij wordt er gestuurd op de kwaliteit-scultuur en instrumenten van kwaliteitszorg. De kwaliteitskalender, de bestuurskalender en de onderzoeksagenda helpen ons om cyclisch te werken.

De overkoepelende visie van het Greijdanus is om 98% van de jongeren te kunnen bedienen. Wij beschikken over een sterke ondersteuningsstructuur met veel professionaliteit in het ondersteunings-

team. Daarnaast heeft het Greijdanus Meppel sinds januari 2020 een studiecentrum waarin leerlingen extra ondersteuning kunnen ontvangen. Het studiecentrum voorziet in een behoefte, voor bijvoorbeeld leerlingen die dreigen thuis te zitten of voor leerlingen met ernstige gedragsproblematiek.

Er kan worden gewerkt met een sluitende begroting, waarbij er jaarlijks een rekeningcourant kan worden ingezet om ontwikkelingen te faciliteren. Via de subsidie voor het "nationaal onderwijs programma", "inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs" en "extra handen voor de klas" hebben we extra middelen kunnen inzetten t.b.v. de leerlingen. Bij de inzet van de NPO middelen hebben we de keuze gemaakt om vanuit 3 pijlers te handelen:

- Professionalisering op het thema 'Leerstrategieën'
- Ondersteuning van leerlingen op sociaal-emotioneel gebied
- Ondersteuning van leerlingen op vakinhoud

In samenwerking met de regio is verbreding gezocht op de beroepsgerichte programma's. Daarmee liggen er buiten het eigen aanbod Diensten en Producten (D&P) meer mogelijkheden voor leerlingen. Diverse leerlingen volgen modules binnen de faciliteiten van Stad & Esch en/of AOC Terra. Ook participeert de vestiging in het project STO (sterk techniek onderwijs).

5.4 Zwolle

Inleiding

Ook het kalenderjaar 2022 werd voor een heel deel

bepaald door Corona. Bij de start van het schooljaar 2022 – 2023 is net als andere jaren een jaarplan voor de vestiging gepresenteerd. Dit plan is direct gekoppeld aan het strategisch beleidsplan en de vastgestelde indicatoren van/voor de hele organisatie.

Alle onderdelen waarop we progressie wilden maken waren daarin vertegenwoordigd: vervolg onderwijsontwikkeling, verdere implementatie nieuwe ELO (Learnbeat), verdere concretisering vorming, scholing van de (onderwijs)teams middels CV-GO etc.

We bleken in een periode te komen waar Corona minder een hoofdrol speelde, maar de gevolgen op allerlei terreinen zichtbaar bleven:

- Leerlingen: leerachterstanden waren vaak heel fors, sociaal-emotionele problematiek bleek groter dan in eerdere perioden
- Medewerkers: terug naar 'normaal' bleek een illusie; alle zeilen moesten worden bijgezet om leerlingen te helpen zich te ontwikkelen
- Gebouw: aanpassingen d.m.v. bijvoorbeeld CO-2-meters
- Organisatie: mogelijke kwetsbaarheid vanwege een mogelijk hernieuwde uitbraak van Corona gooide de jaarplanning deels om: de Open Dag werd al in november 2022 gehouden.

Resultaten en normen

Aan het einde van het schooljaar is bij de overgang gezorgd voor veel maatwerk: doorstroom, soms een andere route, soms een driejarig traject voor bijvoorbeeld een bovenbouw havo waar je in een meer

gunstige situatie in twee jaar naar het diploma kunt gaan, en een enkele keer toch: zitten blijven. De percentages rond overgaan en doubleren wijken slechts gering af van andere leerjaren. Waarbij de route naar een volgend schooljaar vooral maatwerk is geweest.

Examens

Het eindresultaat voor de examenleerlingen was nauwelijks afwijkend van een reeks van voorgaande jaren. Niet alle leerlingen zijn geslaagd. We zijn blij met de resultaten van 2022, ook omdat die wat ons betreft ook dit jaar een werkelijk beeld van de stand van zaken hebben gegeven. Het slagingspercentage lag ook nu boven het landelijk gemiddelde.

Ondersteuning

De vestiging Zwolle heeft een fors ondersteuningsteam. Er wordt met een drietal studiecentra en een Perspectief Traject gewerkt. Een groot aantal collega's is dagelijks bezig om leerlingen met allerhande problematiek verder te helpen.

Met de gemeente Zwolle worden gesprekken gevoerd om het onderwerp 'Samen voor een stevige basis' te verkennen. Hoe kun je inclusiever onderwijs vormgeven, doorverwijzingen reduceren, meer gebruik maken van de professionaliteit die op school aanwezig is? En hoe doe je dat in een vorm van gezamenlijk belang?

Sterk Techniek

Inmiddels heeft Sterk Techniek Regio Zwolle (STO) samen met de vmbo-scholen Thorbecke en Talentstad vorm gekregen. Een en ander gebeurt binnen

een goede samenwerking. Ook de samenwerking met Deltion en het bedrijfsleven is goed. Greijdanus is penvoerder en daarmee ook kassierschool.

Allerlei – voor de school – nieuwe vormen van schone techniek deden hun intrede. Ook voor leerlingen van het havo komen op termijn mogelijkheden rond het vak techniek. De grootste veranderingen zijn er voor de vakken PIE en BWI die worden aangeboden in het vmbo (basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg). Er komen nieuwe modules, de stages worden anders ingericht, keuzemodules worden ook buiten de school aangeboden in de bedrijven of op een gezamenlijke locatie (Techlab) in de stad. Dat betekent dat met leerlingen van de genoemde andere scholen soms gezamenlijk les wordt gegeven. Ook volgen leerlingen modules op de bedrijfsschool van Breman.

In de zomer van 2022 is een begin gemaakt met de verbouw van de huidige techniekafdeling in de school. Problemen met levertijden van materiaal zorgde voor forse vertraging. Inmiddels duurt de verbouw acht maanden en naar verwachting zal de oplevering niet plaatsvinden voor de zomer van 2023.

Begaafdheidsprofielschool

In 2022 is toegewerkt naar het aspirant lidmaatschap van de Vereniging Begaafdheidsprofielscholen. Daarmee ontvangt de school niet alleen een keurmerk, maar wordt ze onderdeel van een landelijk netwerk. Met het oog op talentontwikkeling zal er regelmatige visitatie plaatsvinden.

Praktijkroute

De praktijkroute bestaat nu zeven jaar en heeft haar vaste plek binnen de school verworven. Er staan in dit deel van de school zo'n 65 leerlingen ingeschreven.

In het voorjaar van 2022 is een traject afgerond waar de praktijkroute een eigen afdeling binnen de school is gaan vormen, met een eigen leidinggevende.

Leerlingen voor wie dat kansrijk is kunnen tussentijds instromen in het reguliere vmbo: basisberoeps. Anderen worden toe geleid naar werk. En voor een derde groep is instroom in MBO-2 een optie.

De praktijkroute bewijst ook op een andere manier haar waarde. Soms lopen leerlingen op andere plaatsen in de school vast. Via de praktijkroute is er soms mogelijkheid om via stages weer aan te haken of een route naar het mbo in te kunnen gaan.

Er is in afstemming met de onderwijsinspectie, OCW en DUO een route in gang gezet om een 'slapende' licentie Pro van een collega schoolbestuur over te hevelen naar Greijdanus.

MBO-2 traject

In augustus 2022 is onder verantwoordelijkheid van het Menso Alting College (onderdeel van de Landstedegroep) een MBO-2 traject opgezet op de locatie van het Greijdanus. Er is gestart met twee groepen: een groep die de praktijkroute afkomstig is en een groep uit het vmbo. Van de laatste groep hebben sommigen het diploma vmbo-basisberoepsgerichte leerweg behaald en anderen niet.

De bedoeling is dit de komende jaren te laten uitgroeien tot een opleiding waarin de curricula van

vmbo-basis en mbo ineen geschoven zijn.

Contacten Florion

Met de basisscholen van Florion loopt een traject in het kader van doorstroomprogramma PO-VO om kennis en expertise tussen PO en VO uit te wisselen. Doel is om het voor leerlingen uit de bovenbouw van het primair onderwijs, die extra aandacht nodig hebben, mogelijk te maken deel te blijven nemen aan het regulier primair en voortgezet onderwijs. Daarmee wordt doorverwijzing naar andere voorzieningen voorkomen. Dit traject wordt als behoorlijk succesvol gezien. Ook de samenwerking rond een masterclass voor meer- en hoogbegaafde leerlingen en een praktiklas voor heel praktijkgerichte leerlingen heeft een vaste plek in de school.

Jaarplan

Door de coronacrisis is het jaarplan 2021 – 2022 slechts gedeeltelijk uitgevoerd. Aan sommige onderdelen kon nauwelijks aandacht worden besteed, bijvoorbeeld internationalisering. Concreet is een deel van het jaarplan opnieuw opgenomen in het plan voor het cursusjaar 2022-2023. Daarin zijn een drietal speerpunten geformuleerd. Duidelijk was immers dat de crisis nog niet voorbij is en dat er veel aandacht nodig zou zijn voor de concrete werkelijkheid van het moment.

Al met al zijn we dankbaar dat we als Zwolse schoolgemeenschap in deze hectische tijd gespaard mochten blijven en ook in staat waren om – ondanks beperkingen – ons werk te doen.

6. Personeel

6.1 Personeel algemeen

Professie en Passie zijn noodzakelijke voorwaarden om goed onderwijs te verzorgen en om inhoud te geven aan de uitvoering van onze onderwijsvisie, identiteit, waarden en gedrag. We geven strategisch personeelsbeleid vorm vanuit onze missie dat we Christus willen volgen. We doen dit vanuit de ambities zoals beschreven in het identiteitsdocument, onze waarden en de onderwijsvisie.

We verwachten van Greijdanus professionals dat ze de jongeren, de collega's en Greijdanus als organisatie en de omgeving 'laten schitteren in Zijn licht'. We willen dat medewerkers daar professioneel aan bijdragen vanuit een grote betrokkenheid. Deze ambitie en de uitwerking daarvan in personeelsmanagement is neergelegd in ons personeelsbeleid met de titel: 'Professie en Passie'.

Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor het creëren van een lerende en innovatieve cultuur voor docenten, schoolleiders en andere medewerkers gericht op kwalitatief goed onderwijs en een aantrekkelijke werk- en leeromgeving.

In het beschreven personeelsbeleid 'Professie en Passie 2020-2025' is een heldere koppeling aangebracht tussen onderwijskundige doelen en personeelsontwikkeling en strategisch personeelsbeleid. In de jaarplannen op het gebied van P&O wordt jaarlijks de koppeling gemaakt tussen de strategische doelen uit het jaarplan en de invulling van het jaarplan P&O.

Op het punt van duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid wordt de volgende lijn gevolgd;

Twee jaarlijks toetsing van medewerkerstevredenheid + actieplan op verbetering daarvan.

Aandacht voor werkdrukvermindering (vanaf 2022 o.a. met de inzet van de werkdrukmiddelen)

Veel aandacht voor startende docenten. Greijdanus is opleidingsschool en werkt samen met Nuborgh ook aan de begeleiding van startende docenten o.a. met een passende werkdruk zeker in de eerste twee jaar, begeleiding op de ontwikkeling als docent en ondersteuning in de klas in de vorm van observeren, geven van feedback en nabespreken.

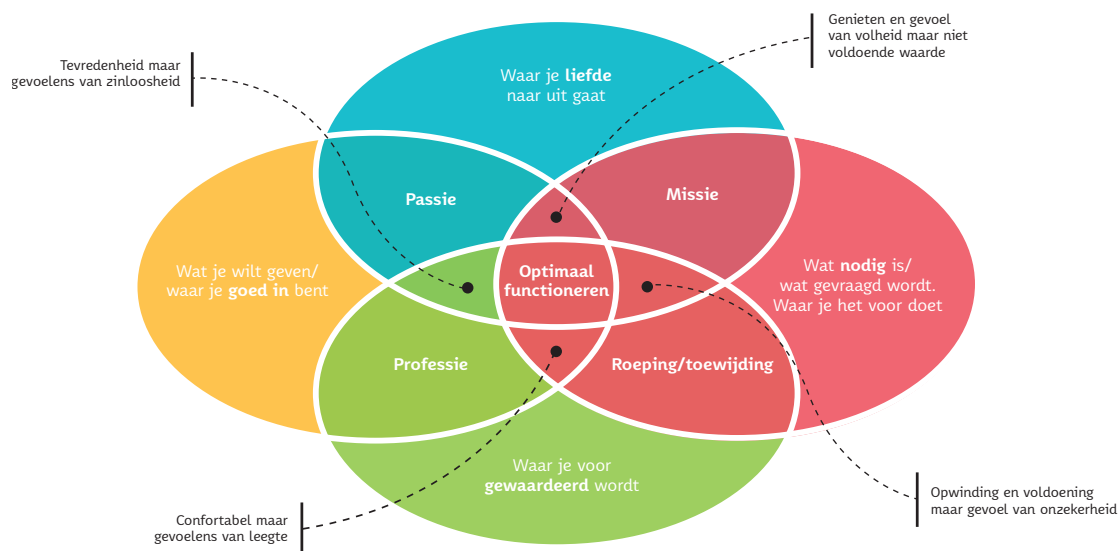
Pijlers in het personeelsbeleid

We verwachten van al onze medewerkers dat zij zich willen funderen, laten inspireren en richten naar

wat de God van de Bijbel wil. We duiden dat aan met de waarde Christus volgen en hebben dit omschreven en vastgelegd in ons identiteitsdocument. Medewerkers, en vooral docenten, hebben hierin naar jongeren een taak als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon. Daarnaast verwachten wij van medewerkers dat ze zich inspannen voor kwalitatief goed onderwijs en brede vorming, waarbij we uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en regie van de jongere voor zijn leerproces. Zoals vastgelegd in onze onderwijsvisie.

Professie en Passie: Waar gaat het om?

Het optimaal functioneren vanuit professie en passie streven we na. Dat is niet statisch en nooit klaar. Het vraagt iedere keer weer om ontwikkeling



en aanpassing van de professionaliteit in kennis en vaardigheden naar wat nodig is voor een specifieke jongere, de organisatie of een collega. Daarnaast vraagt het ook om passie; het warm houden van betrokkenheid en bevoegenheid om de beloftes uit de onderwijsvisie naar de jongeren binnen onze school iedere dag van inhoud te voorzien en te vertalen naar gedrag. Dit alles in de drie omschreven rollen van rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon. Dat is de reden waarom personeelsbeleid binnen Greijdanus zich wil richten op doorlopend ontwikkelen en aanwakkeren van Professie én Passie. En op leiderschap wat medewerkers hierin stimuleert en ondersteunt gericht op de ambities van de school, de beloftes aan jongeren en hun ouders, met oog voor hun welzijn.

Lerende organisatie en professionele cultuur

Belangrijke randvoorwaarden voor een professionele schoolorganisatie zijn een lerende organisatie en een open en professionele cultuur. Een van de strategische doelen is dan ook het ontwikkelen van een open cultuur, waarbinnen iedereen in de school continu werkt aan ontwikkeling door van en met elkaar te leren.

Professionele dialoog

Een belangrijk instrument voor een open cultuur en een lerende organisatie is de 'professionele dialoog'. Deze dialoog vindt plaats in het individuele waarderingsgesprek van leidinggevenden met medewerkers, maar ook met divers samengestelde groepen van professionals. In deze gesprekken wordt steeds gezocht naar de verbinding tussen identiteit, de in-

dividuele betekenisgeving en de waarden en naar hoe de medewerker van daaruit kan bijdragen aan de gestelde doelen in de onderwijsvisie en wat hij/zij daarvoor nodig heeft.

Wat verwachten wij van een Greijdanus professional?

Van een Greijdanus-professional verwachten we dat deze:

- Zich als professional én christen committeert aan de missie en doelen van Greijdanus waarvan een bijzonder onderdeel is dat wij Christus willen volgen;
- Voldoet aan (wettelijke) standaarden van de beroepsgroep;
- Voortdurend blijft leren door bijscholing en reflectie (ook van anderen) op zijn handelen en kennis heeft van de actuele stand van relevante publicaties en dit met anderen in de organisatie deelt (samen);
- Vanuit zijn persoonlijke kwaliteiten (verschil) een bijdrage levert aan de organisatie (samen);
- Er wil zijn voor jongeren, collega's, de school en de samenleving (dienstbaar);
- Verantwoord handelt en hierop aanspreekbaar is (verantwoordelijk);
- Geniet van de resultaten die er te zien zijn (genieten).

6.2 Strategisch doel: persoonlijke professionaliteit

6.2.1 Professie en Passie in uitvoering

Op basis van het hierboven beschreven beleid met betrekking tot Professie en Passie geven we inhoud

aan ons personeelsbeleid gericht op:

- Professionaliteit en passie om ons werk te doen voor jongeren en daarin Christus te volgen als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.
- Een lerende houding en een lerende organisatie onder andere door het versterken van een professionele dialoog.
- Verdere professionalisering van leidinggevenden gericht op een professionele cultuur, een lerende organisatie en goed werkgeverschap.
- Het stimuleren en bewaken van het bovenstaande door met iedere medewerker ieder jaar een waarderingsgesprek te voeren op basis van zijn of haar zelfevaluatie.
- Voldoen aan de standaarden voor de beroepsgroep en aan datgene wat wij van de Greijdanus-professional verwachten.
- Daar waar dat niet lukt en we afscheid moeten nemen, richten we ons op snelle re-integratie intern of in de arbeidsmarkt o.a. door het aanbieden van scholing en outplacement.
- Verantwoording over de bijdrage aan de organisatie, over besteding van tijd en geld (o.a. voor bijdragen aan ontwikkelen, studie, verlof etc.).
- Inzet op-, en ruimte voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, tevredenheid, welzijn en motivatie door:
 - o goede aansluiting op de arbeidsmarkt;
 - o interne en externe flexibiliteit en mobiliteit;
 - o levensfasegericht personeelsmanagement, gericht op duurzame inzetbaarheid en employability;
 - o goede introductie en mentorschap;

- o goede arbeidsomstandigheden;
- o mogelijkheden voor scholing en persoonlijke ontwikkeling;
- o Inzet van werkdrukmiddelen op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers of van collectieve samenwerking en inzet binnen teams of afdelingen.

6.2.2 Werkdrukmiddelen

In 2022 zijn middelen beschikbaar gesteld voor het verlichten van de werkdruk. Om pragmatische redenen is medewerkers in 2022 eenmalig de keuze geboden om het individuele deel van deze middelen te laten uitbetalen. Daarvan heeft ongeveer 99% van de medewerkers gebruik gemaakt. Lopende het cursusjaar is een besluitvormingstraject en invoeringstraject ingezet om plannen te maken voor besteding van de collectieve werkdrukmiddelen in het schooljaar 2023-2024. De inzet van de individuele werkdrukmiddelen vanaf schooljaar 2023-2024 is in de 'januaribrief' uitgevraagd.

6.3 Leiderschap

De sleutel voor een lerende organisatie en een professionele cultuur begint bij leiderschap wat zich vanuit eigenaarschap richt op willen, kunnen en durven sturen op de doelen. Al een aantal jaren wordt gewerkt aan verdere professionalisering en ontwikkeling van leiderschap. Het volgen van een hbo-master gericht op schoolleiderschap is een functie-eis voor zittend en nieuw management. Bij selectie van nieuw management wordt uitdrukkelijk aandacht besteedt (ook middels assessmentonderzoek) aan kwaliteiten gericht op management en

innovatie. Daarnaast is er een jaarlijkse inventarisatie van kandidaten voor een kweekvijver van nieuw management.

Het nieuwe beroepsprofiel voor schoolleiders (VO) is geïntroduceerd. Na reflectie op dit model door alle leidinggevenden is ervoor gekozen om de leiderschapspraktijken en kwaliteiten uit dit beroepsprofiel leidend te laten zijn bij verdere professionalisering.

6.4 Doelgerichte inzet van functiemix

Op het gebied van de functiemix zijn afspraken gemaakt in het kader van het actieplan Leerkracht en de CAO. Na de bijstelling op basis van de rekentool (zoals die is ontwikkeld in overleg tussen bonden, OCW en de VO-Raad) hebben we onze streefcijfers voor 2020 e.v. vastgesteld. Uitgangspunt in de functiemix is de doelgerichtheid en inzet van deskundigheid op gewenste functies en de kwaliteiten die nodig zijn in het onderwijs en voor de klas. Dit heeft als consequentie dat op korte termijn de streefcijfers niet altijd gehaald worden, vanwege de focus op de kwaliteitseisen die gesteld worden. In de toepassing van de bestaande procedures voor werving en selectie, is er veel aandacht voor een geobjectiverde wijze van toekennen. In het proces van vacature tot benoeming ligt meer nadruk op transparantie.

	LB	LC	LD
2014	53,1%	25,3%	21,6%
2015	53,3%	26,4%	20,3%
2016	55,3%	26,5%	18,2%
2017	55,5%	27,3%	17,2%
2018	56,5%	27,9%	15,6%
2019	57,2%	27,6%	15,3%
2020	59,1%	27,0%	13,9%
2021	55,3%	32,3%	12,4%
2022	55%	32%	13%
Streef % 2020	44%	33%	23%

Overzicht percentages functiemix vanaf 31-12-2014 t.o.v. de streefgetallen per 2022

6.5 Professionalisering van docenten en overige medewerkers

6.6.1 Gesprekscyclus

Met alle medewerkers wordt jaarlijks een waarderingsgesprek gehouden gericht op waardering en ontwikkeling. Zelfevaluatie op basis van 360 graden feedback is de basis en vormt de input voor het gesprek. Aan de hand van competenties, kernwaarden en resultaten kan de medewerker zelf toetsen en reflecteren of hij/zij voldoet aan de professionele eisen van Greijdanus. Zo worden medewerkers en leidinggevenden in staat gesteld om zich te verantwoorden, samen te leren en te waarderen. Deze gesprekken worden gekoppeld aan het opstellen van een professioneel ontwikkelplan per medewerker in een cyclus van drie jaar.

6.6.2 Deskundigheidsbevordering

Medewerkers worden gestimuleerd om het beschik-

bare budget voor ontwikkeling in tijd en geld daadwerkelijk in te zetten voor scholing en ontwikkeling van jezelf of samen binnen het team. Daarnaast zijn er studiedagen georganiseerd voor het onderwijsgevende personeel gericht op de uitwerking van de onderwijsvisie. Jaarlijks is een aantal medewerkers bezig met het behalen van de benodigde bevoegdheden. Dat gold de afgelopen tijd in het bijzonder voor docenten in het vmbo.

Van leidinggevendenden wordt gevraagd om een (hbo) master in schoolmanagement te behalen. Een aantal schoolleiders hebben inmiddels de scholing SHRM gevolgd. Op deze wijze en ook middels management-dagen wordt gewerkt aan verdere ontwikkeling van leiderschap. In het jaar 2022 is een incompany Master leren en innoveren van start gegaan in samenwerking met de Driestar te Gouda en het expertisecentrum voor onderwijs en identiteit van de TU te Kampen.

Docenten volgen een veelheid aan studies om te werken aan een (extra) bevoegdheid of om te werken aan vaardigheden die passen bij onze onderwijsvisie zoals bijvoorbeeld didactisch coachen, curriculum ontwikkeling, differentiëren, formatief handelen etc. Om medewerkers te ondersteunen in hun rol als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon is een opleiding ontwikkeld gericht op het inhoud geven aan Christelijk onderwijs op basis van onze onderwijsvisie (CV-GO). Op ons Ontwikkelportaal kunnen medewerkers inloggen om te reflecteren en feedback te ontvangen op het eigen functioneren. Daarnaast biedt het portaal een keur aan testen, instrumenten en informatie gericht op persoonlijke ontwikkeling.

6.6 Opleiden in de school

Samen opleiden richt zich op het opleiden van docenten VO. Greijdanus is in het jaar 2021 geaccrediteerd als opleidingsschool. Greijdanus geeft inhoud aan samen opleiden in samenwerking met het Nuborgh college als partner VO-school en Windesheim (HBO) als lerarenopleiding onder de naam 'IJssel-Veluwe'. We richten ons op het gezamenlijk opleiden op basis van het curriculum, zoals dat geldt voor DIO's (docenten in opleiding) naar hun 2e graad bevoegdheid VO.

Binnen de 40% die de VO-scholen zelf invullen, worden kansen gezocht om specifiek op te leiden tot Greijdanus- of Nuborgh professional. Beide scholen werken aan en vanuit een eigen herkenbare en christelijke identiteit, waarbij vorming een belangrijk thema is. Bovendien wordt gewerkt aan vormen van persoonlijk leren.

6.7 Arbeidsomstandigheden

Het vastgestelde Arbobeleid is de basis voor de uitvoering van het arbobeleid. Verantwoordelijkheden zijn helder weergegeven. Er is een schoolbrede risico-inventarisatie uitgevoerd en er zijn plannen van aanpak opgesteld. Er is een adviescommissie Schoolveiligheid die op organisatieniveau de voortgang van de afhandeling van het plan van aanpak controleert en desgewenst de bestuurder adviseert. Op vestigingsniveau heeft een herinrichting van vertrouwenspersonen plaatsgevonden en is per vestiging een stuurgroep Arbo/BHV ingericht. Daarnaast is een interne preventiemedewerker aangesteld die als taak heeft om het management te ondersteunen bij de uitvoering van het arbo-

beleid op het terrein van veiligheid en milieu. Voor het onderwerp sociale veiligheid van jongeren is een schoolbrede coördinator leerlingenzorg aangesteld die de beleidsverantwoordelijkheid heeft voor leerlingenzorg en sociale veiligheid van jongeren. Met dit alles staat een stevige structuur voor het cyclisch verbeteren van arbeidsomstandigheden en veiligheid.

6.7.1 Verzuimbeleid en re-integratie van medewerkers uit dienst

Greijdanus geeft uitvoering aan verzuimbeleid gericht op preventie, verzuimen als het noodzakelijk is en werken als het kan. Daarbij wordt intensief samengewerkt met een Arbodienst. De lijnen tussen alle betrokkenen die met verzuim en verzuimbegeleiding te maken hebben, worden zo kort mogelijk gehouden. De komende jaren zal meer aandacht besteed worden aan (vroeg) re-integratie van langdurig zieken en medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan.

Greijdanus heeft op grond van artikel 72a WW de wettelijke taak om re-integratie te verzorgen van ex-werknemers. De ex-werknemer is op zijn/haar beurt verplicht om mee te werken aan de re-integratieondersteuning die door Greijdanus geboden wordt. Greijdanus maakt bij ontslag afspraken over een te volgen re-integratie of outplacementprogramma. Greijdanus richt zich daarbij op een individuele aanpak in het volgen van de medewerker na het ontslag. In die gevallen dat de ex-werknemer onvoldoende meewerkt, licht Greijdanus het UWV in.

Daarnaast geeft Greijdanus invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door het creëren van arbeidsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ziekteverzuim	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Onderwijzend personeel	4,10	2,18	1,70	1,49	1,58	1,75	4,37
Ondersteunend personeel	4,31	4,72	1,41	1,28	2,86	4	2,82

Overzicht ziekteverzuim vanaf 2016 in percentages

6.7.2 BHV

In 2021 is een interne preventiemedewerker aangesteld, om zelf deze kennis in huis te hebben en te houden. De preventiemedewerker heeft zich in 2022 vooral gericht op:

1. Het bijwerken van de RIE
2. Het adviseren aan en samenwerken met Vestigingsdirecteuren met betrekking tot arbeidsomstandigheden voor zowel jongeren als medewerkers.
3. Het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van een bedrijfsnoodplan en BHV-opleidingen
4. Elke vestiging beschikt over een bedrijfsnoodplan. Per vestiging zijn er voldoende mensen opgeleid voor de BHV-organisatie.

6.7.3 EHBO

Alle conciërges en lichamelijke opvoeding docenten zijn in het bezit van een geldig EHBO-diploma. Wanneer er incidenten plaatsvinden, worden deze (decentraal) door de conciërges op de vestigingen geregistreerd. Het is in 2022 niet gelukt een goed digitaal incidentenregistratiesysteem op te starten.

We hopen het ontworpen format zo spoedig mogelijk in te kunnen voeren.

6.7.4 Schoolveiligheid

Op basis van een uitgevoerde risico-inventarisatie zijn de plannen van aanpak voor elke vestiging opgesteld waarin ook zaken rond sociale en fysieke veiligheid zijn beschreven voor jongeren en medewerkers. Sociale veiligheid is verankerd door een goede structuur van vertrouwenspersonen binnen en buiten de school. Het sociaal veiligheidsplan geeft ondersteuning in het vinden van de juiste personen/route binnen de school bij incidenten en ondersteunt de medewerkers. Monitoring van het thema sociale veiligheid vindt jaarlijks plaats door middel van een wettelijk toegestane instrument, dat gedeeld wordt met de Inspectie.

Om verder te werken aan schoolveiligheid is een beleidskader Relaties, seksualiteit en gender opgesteld. In dit beleidsdocument is de pedagogisch veiligheid het uitgangspunt.

6.8 Statistieken

Aantal personeelsleden		Man		Vrouw		Totaal	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
OOP	aantal	95	94	141	135	236	229
	fte	76,2	78,6	83,5	80,1	159,6	158,7
OP	aantal	192	192	161	157	353	349
	fte	166,8	169,8	106,8	106,7	273,6	276,4
Totaal	aantal	287	286	302	292	589	578
	fte	243,0	248,4	190,2	186,8	433,2	435,2

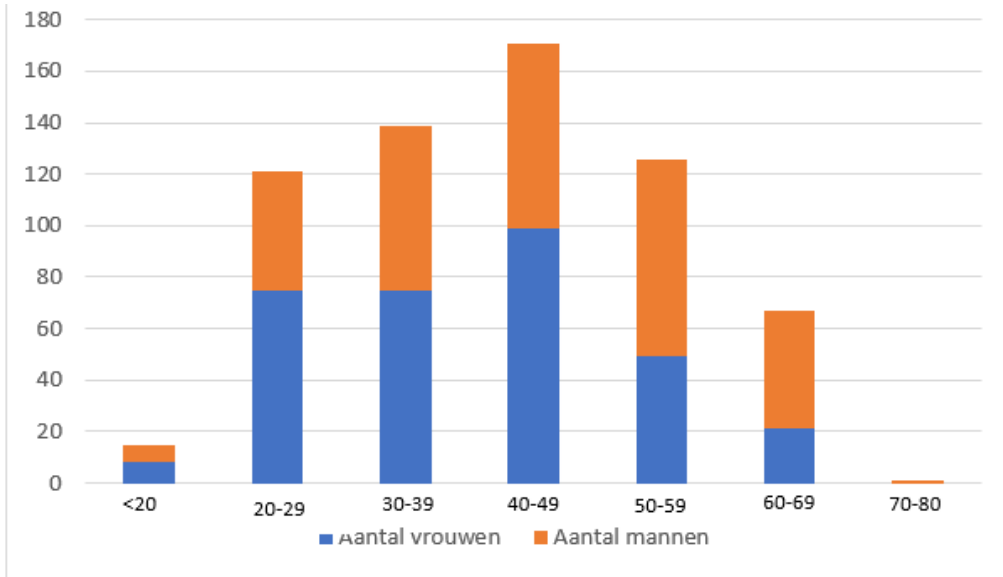
Het aantal personeelsleden uitgesplitst in man/vrouw en OOP/OP

Vestiging	22-23	21-22	2020	2019	2018	2017	2016
Enschede	84	83	91	84	82	77	81
Hardenberg	76	76	80	79	79	74	82
Meppel	69	68	66	66	67	70	76
Zwolle	81	85	86	88	86	86	84

Aantal leidinggevenden	Man		Vrouw		Totaal	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Aantal	21	24	10	8	31	32
fte	20,8	22,7	7,9	6,3	28,7	29,0

Het aantal leidinggevenden uitgesplitst in man/vrouw





Personeelsopbouw in december 2021 in aantallen



7. Randvoorwaarden

7.1 MR

Op Greijdanus zijn er vijf medezeggenschapsraden actief: vier op de vestigingen (VMR) en één voor zaken die alle vestigingen aangaan (MR). In die raden zitten zowel personeelsleden, ouders als jongeren. In 2020 waren alle vacatures vervuld. De medezeggenschapsraden hebben hun wettelijke basis in de Wet Medezeggenschap op Scholen. Het functioneren van de raden binnen Greijdanus is vastgelegd binnen het Medezeggenschapsstatuut en de reglementen voor de raden.

Ten aanzien aan de verdeling van de gelden is door de MR actie gezet om te komen tot herijking afspraken voor de verdeling van de financiering van de school. Het VO heeft per 2022 een vernieuwde bekostigingssystematiek ontvangen.

Het personele deel is in overleg met P&O/CvB gekomen tot een inzet van het individueel keuzebudget. Dit proces is nog niet helemaal afgerond. Dit naar aanleiding van de CAO-VO 2022-23. Verder is er overleg gevoerd over de inzet van het collectief keuzebudget. Dit overleg wordt in januari 2023 afgerond. Belangrijk hierbij is dat het gaat om zeggenschap van de medewerker om invloed te kunnen uitoefenen op werkdruk die veroorzaakt wordt door de aard en organisatie van het werken bij Greijdanus.

Door de MR wordt ingezet op participerende medezeggenschap. De MR wil hiermee in een vroeg stadium invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming. Met de nieuwe bestuurder zijn afspraken gemaakt. Met de VMR-en wordt 2 keer per schooljaar overleg gevoerd. De MR voorziet de VMR van

relevante informatie. Nu de onderwijsvisie en het beleid van de school steeds meer vorm krijgt in de vestigingen nemen de activiteiten van de VMR-en toe.

2022: Instemming met

- 19-05-22 De MR stemt in met de regeling vergoeding telefoonkosten
- 19-05-22 De MR stemt in met de regeling beschermingsmiddelen & preventie
- 24-05-22 De MR stemt in met de verdeling van de lessen over 36 weken.
- 23-06-22 De oudergeleding stemt in met de hoogte van de ouderbijdragen.
- 07-12-22 De PMR stemt in met de verandering van Arbodienstverlening. We stappen over van de Arbo Unie naar Perspectief per 1 januari 2023
- 08-12-22 Ouders en leerlingen stemmen in met vakantierooster en roostervrije dagen voor 2023-24
- 12-12-22 Instemming met de wijziging van het identiteitsdocument

Advies

- 22-04-22 Geen positief advies over de verdeling van de gelden.
- 19-05-22 De MR geeft een positief advies af over de kaderbegroting met daarbij de kanttekening dat de bestuurder heeft toegezegd het volgend schooljaar voorafgaand aan het begrotingsproces de sleutels ter verdeling van de gelden opnieuw vast te stellen in het overleg met de vestigingsdirecteuren en na advies van

de MR vanwege het meerjarenperspectief dat vast zit aan de verdeling van de gelden. Tevens gaat de MR het management van Hardenberg, de VMR Hardenberg en de RvT informeren over de huidige gang van zaken rond de inzet van de bekostiging voor het schooljaar 2022-23.

- 23-06-22 De MR geeft een positief advies over het instellen van de functie beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit.
- 07-07-22 Positief advies over de begroting 2022-23 en de meerjarenbegroting.
- 08-12-22 Positief advies notitie financieel beheer
- 08-12-22 Positief advies MR vakantierooster en roostervrije dagen 2023-24

7.2 Communicatie, markering en PR

Een doel van de afdeling communicatie was: Extern wordt de strategische positie van de school op professionele wijze gecommuniceerd en worden doelgroepen die bij onze school passen bereikt.

De begrippen die bij corporate communicatie centraal staan zijn reputatie, identiteit en imago. Het is in onze communicatie in 2022 goed gelukt om de verschillen die tussen het imago, de identiteit en de reputatie ontstaan zo klein mogelijk te houden en maken door verbetering aan te brengen in de toepassing van cross mediaal beleid.

Om dit nog verder te verbeteren is de keuze gemaakt om een aparte functie als online contentspecialist te creëren. Zo stroomlijnen we de mix aan middeleninzet wat betreft marketingcommunicatie om ons product (schoolvisie/ merk Greijdanus) goed in de markt te zetten.

Een tweede doel was: Intern is de communicatie gericht op de onderwijskundige transitie van de school en goede vindbaarheid van formele beleidsdocumenten. De kwaliteit van de interne communicatie wordt door de serviceverlening vanuit de dienst professioneel ondersteund.

Bij interne communicatie gaat het om alle vormen van (formele) communicatie binnen een organisatie. Dus het ontvangen, doorgeven en beschikbaar maken van informatie voor en door medewerkers, leerlingen en ouders. Goede interne communicatie zorgt voor meer verbondenheid en betrokkenheid binnen de organisatie. Omdat vanuit de overkoepelende strategie hier specifiek aandacht voor wordt gevraagd, zijn de huidige middelen, kanalen en informatiestromen dit jaar binnen Greijdanus onderzocht en zijn we tot de conclusie gekomen dat we volgend jaar op het gebied van ouder-, ll- en medewerkers informatie stromen anders in gaan zetten en voor medewerkers een nieuw informatie-systeem introduceren.

Greijdanusdag

Er is dit jaar weer een zgn. 'Greijdanusdag' georganiseerd voor alle medewerkers. Hier is het concept 'Leren, geloven, leven' gepresenteerd. De afdeling communicatie heeft hier in de voorbereiding een grote bijdrage aan geleverd en heeft een magazine ontwikkeld waarin het concept door verschillende stakeholders helder is vertaald.

Open dagen

Gelukkig hebben we in 2022 minder last van het Coronavirus gehad. Voor de afdeling communicatie had het

wel invloed op de werkdruk aangezien de open dagen uit voorzorg eerder zijn georganiseerd. Normaal gesproken zijn de open dagen in de eerste maanden van het kalenderjaar maar omdat er een gegronde angst was dat het Coronavirus weer uitbrak, begin 2023, zijn de open dagen naar voren gehaald. Voor Meppel, Hardenberg en Zwolle zijn ze in november 2022 georganiseerd. Aangezien de open dagen vroeg zijn georganiseerd is het afwachten wat het effect ervan is. Er is naast 'realtime' werving veel ingezet op werving via social media. Het blijkt dat de doelgroepen ouders en kinderen daar goed bereikbaar zijn. Er is ook veel aandacht besteed aan het bekend maken en organiseren van bijeenkomsten, experiences, waar kinderen uit groep 8 zich individueel voor konden opgeven. Het resultaat hiervan was een grote opkomst wat hopelijk resulteert in veel inschrijvingen.

Wisselingen personeel

In 2022 zijn er veel wisselingen qua personeel geweest op de afdeling communicatie waardoor een aantal lopende projecten stil zijn komen te liggen. De reguliere werkzaamheden zijn goed opgepakt. In het 3e en 4e kwartaal zijn er twee nieuwe communicatiemedewerkers en is er een nieuwe communicatiemanager aangenomen. Hierdoor is er veel tijd en aandacht gegaan naar het vinden van de juiste balans en de ontwikkeling van een nieuwe modus voor een vruchtbare samenwerking van het nieuwe team.

7.3 ICT en Privacy

7.3.1 ICT beleid

Ook in 2022 werd het onderwijs vormgegeven worden met behulp van de ICT-middelen en infrastructuur waarin de jaren ervoor zowel in tijd als in geld is geïnvesteerd. Ook dit jaar kreeg iedere medewerker en leerling bij Greijdanus een persoonlijk device ter beschikking.

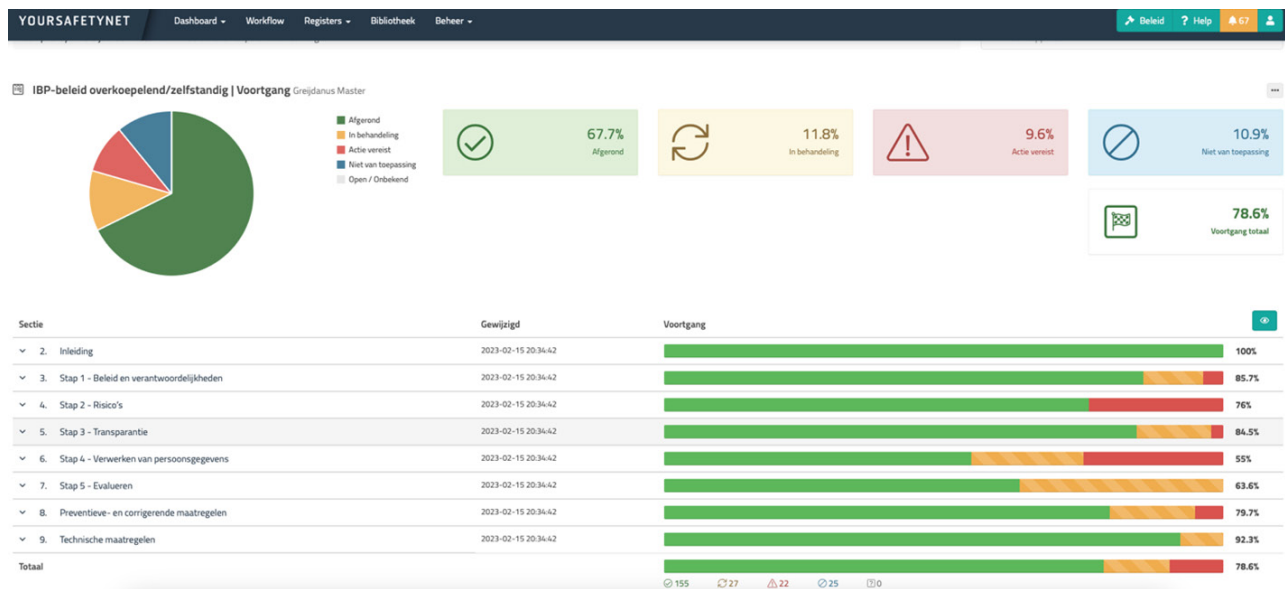
De ICT afdeling ondersteunt gebruikers bij de inzet van deze middelen en infrastructuur en beheert ze met de focus op regie, betrouwbaarheid en (data) veiligheid en ziet toe op AVG compliancy, zoals vastgelegd in het ICT beleidsplan 20-25.

Ook na de corona beperkingen worden de extra faciliteiten die toen zijn ontwikkeld en beschikbaar gesteld gebruikt om de digitale aanwezigheid in zowel het onderwijsproces als daarbuiten vorm te geven. Daarnaast is in 2022 gestart met het gebruik van Ms365 voor het niet-onderwijskundig deel van het werk. Dit raakt de hele organisatie en zal naar verwachting nog een aantal jaar bijzondere aandacht vragen.

Tenslotte is in het afgelopen jaar een begin gemaakt met het structureel invullen van het Functioneel Beheer.

7.3.2 Privacy

In 2022 is er binnen het Greijdanus gewerkt aan de invoering van MS 365 en het verder verbeteren van de beveiliging door de invoering van MFA. Er is gewerkt aan de handhaving van de bewaartermijnen in de verschillende systemen. De aandachtspunten die uit de Risico Analyse die naar voren kwamen zijn opgepakt en grotendeels afgerond. Wij werken



binnen het Greijdanus met Your Safetynet, dit is een programma waar wij ons IBP-beleid in bijhouden en het is een controlesysteem waarin we doelgericht aan actiepunten werken. De voortgang totaal is 78% in 2023 is de doelstelling een voortgang van 88% te behalen.

7.4 Huisvesting

Jaarlijks worden huisvesting en facilitaire zaken, waar mogelijk, aangepast op nieuwe wensen vanuit het onderwijs op de verschillende vestigingen. De uitstraling van en de beleving binnen het gebouw wordt ook bij de schoolkeuze steeds belangrijker. Ook op het gebied van duurzaamheid zijn de nodige stappen gezet. Goed voor het milieu en de portemonnee. In een projectplan zal duurzaamheid worden opgepakt wat betreft bedrijfsvoering en inbedding in het onderwijs.

De huisvesting in Zwolle heeft de afgelopen drie jaar in het teken gestaan van verbouwingen. In 2022 hebben de kunst- en techniekvleugel een duidelijke upgrade gehad, waardoor er mogelijkheden zijn voor nieuwe vormen van onderwijs.

Greijdanus is deelnemer van het collectief Energie Voor Scholen en presenteert zich op onderscheidende wijze als duurzame school middels onder andere Inkoop van “groene” energie. De school presenteert zich hiermee op onderscheidende wijze als duurzame school. Energie Voor Scholen werkt met groencertificaten van CertiQ, die hiervoor is aangewezen door de overheid. Deze certificaten heten Garanties van Oorsprong (GvO) en zijn in Nederland het enige geldige bewijs dat energie duurzaam is opgewekt: dus echt opgewekt uit een duurzame bron als zonnepaneel of windmolen. Gezien de

gasprijzen in 2022 zijn wij zeer content dat wij een langdurig contract hebben afgesloten tot 2025. Hiermee zijn de prijsstijgingen in 2022 zeer gering gebleven.

Toekomstige ontwikkelingen huisvesting

Enschede: Het IHP (integraal huisvestingsplan), opgesteld door de gemeente Enschede, geeft aan dat Greijdanus binnen vijf jaar toe is aan (ver) nieuwbouw. Gezien deze ontwikkeling worden de komende jaren geen grote investeringen gedaan in dit pand.

Zwolle: Dit schooljaar hopen we na een aantal jaren van grote verbouwingen, waar ook de huisvestingsaanpassingen als gevolg van de ontwikkelingen op gebied van Sterk Techniek Onderwijs (STO) zijn meegenomen, de laatste aanpassingen op gebied huisvesting door te kunnen voeren.

Hardenberg: Ook onze vestiging in Hardenberg heeft het afgelopen jaar een aantal grote huisvestingsaanpassingen gehad naar aanleiding van de ontwikkelingen op gebied van STO.

Meppel: Op dit moment zijn wij aan het onderzoeken of de huisvesting, na groei en onderwijskundige ontwikkelingen nog steeds toekomstbestendig is voor de komende jaren.

CO2 meters

Om de luchtkwaliteit te waarborgen zijn in alle lokalen en ruimtes waar jongeren verblijven CO2 meters opgehangen. De introductie daarvan ging gepaard met een goede instructie van de medewerkers. Gekozen is voor een op afstand uit te lezen

meter, waardoor er steeds een actueel beeld is van de aanwezige luchtkwaliteit.

7.5 Vriendenstichting

Vanuit de Vriendenstichting is de focus verbreed van fondsenwerving naar bouwen aan buitenschoolse netwerken met het oog op maatschappelijk betekenisvol onderwijs, wat we in onze doelen buitenschools leren noemen. Deze verschuiving in aandacht is mogelijk vanwege het feit dat de Vriendenstichting financieel op orde is en niet meer met tekorten werkt.

Vanuit de waarden dienstbaar en verantwoordelijk zijn we steeds op zoek naar zinvolle verbindingen met onze omgeving. De Vriendenstichting functioneert steeds meer als een voertuig om dat te versterken. Een concreet voorbeeld is het organiseren van een evenement voor mensen met een beperking via de beroepsgerichte afdeling D&P, tuinonderhoud bij mensen die zelf hun tuin niet meer kunnen onderhouden via de Praktijkroute, meerdere initiatieven in deze lijn.

Vrienden van Greijdanus

De Vriendenstichting heeft, naast het bouwen aan buitenschoolse netwerken, ook als doel bij te dragen aan het schitteren van jongeren op Greijdanus en het omzien naar de ander vanuit het onderwijs van Greijdanus. Dat wordt vormgegeven op verschillende manieren.

Het bereikbaar en betaalbaar houden van christelijk onderwijs is hierin een belangrijk speerpunt. Zo worden er gezinnen geholpen- naar rato van inkomensmiddelen een Regeling Tegemoetkoming Vervoer (RTV)

en door 'eigen' bussen te laten rijden. Ook worden verschillende maatschappelijke onderwijsprojecten opgezet en ondersteund vanuit de stichting.

Om deze doelen te realiseren heeft de Vriendenstichting de ontwikkeling van fondsenwerving doorgezet. De inzet van het kanaal telemarketing krijgt steeds meer effect.

Met het Gomarus college in Groningen is een vorm van samenwerking aangegaan. Doel is om van elkaar te leren bij de verdere ontwikkeling van de vriendenstichting en bij het inrichten van vormen voor buitenschools leren. De functionaris van de vriendenstichting van Greijdanus wordt met dat doel voor 1 dag per week gedetacheerd naar het Gomarus.

8. *Blik vooruit – de toekomst*

In 2022 is gewerkt met een nieuw strategisch beleidsplan met de titel: “School in transitie. Over de vertaling van missie en visie naar concrete onderwijspraktijk”. Deze transitie vindt zijn oorsprong in de missie en visie, zoals vastgesteld in 2017 en moet leiden tot een bijgesteld schoolconcept onder de noemer ‘geloof in ontwikkeling’. De missie, visie vormen het fundament voor dit strategisch beleidsplan. Het strategisch beleidsplan richt zich op verdere concretisering van het beoogde onderwijs en de daarbij behorende positionering van de organisatie. Daarom zijn we bezig met de onderwijskundige transitie van richting (juridische argumentatie van identiteit) naar inrichting van het onderwijs (pedagogische en onderwijskundige argumentatie). Dit betekent dat we werken vanuit de visie ‘geloof in ontwikkeling’ en dus persoonlijk onderwijs (leven), brede vorming (geloven) en het leren samen leven (leven) inhoud geven door een geïntegreerd curriculum en pedagogisch-didactische keuzes maken om het persoonlijk leerproces vorm te geven. De doelen in het strategisch beleidsplan zijn dus primair gericht op operationalisatie van de missie en visie.

Om de beoogde vormen van onderwijs te realiseren zijn de volgende hoofdthema’s leidend voor het strategisch beleid:

1. Identiteit
2. Onderwijs
3. Kwaliteitscultuur
4. Personeel en randvoorwaarden.

Bij elk thema zijn strategische en operationele doelen geformuleerd voor de komende vier jaar.

De aard van het werken bij Greijdanus zal verder veranderen, bijvoorbeeld ten aanzien van het beroepsprofiel van docenten en het onderwijskundig leiderschap. Ons meerjarenbeleid gaat hierop in. Ook het vernieuwde personeelsbeleidsplan *Professie en Passie* (2019) geeft hieraan richting en biedt hiervoor ondersteuning.

Een belangrijk onderwijskundig doel is de plek die vorming krijgt in ons onderwijs. Daarom wordt ook gestuurd op de ontwikkeling van een geïntegreerd curriculum en het vormingsportfolio voor elke leerling. Zo willen we in de setting van persoonlijk onderwijs de jongeren in de school uitnodigen: kom leren, kom geloven en kom leven!

Ten aanzien van de risico’s is in dit verslag een risicoparagraaf opgenomen.



9. Financiën

In deze paragraaf wordt eerst aandacht besteed aan het financiële resultaat over 2022.

Daarna komt de continuïteitsparagraaf aan de orde waarin vooruit wordt gekeken naar de financiële positie in de komende jaren.

9.1 Resultaat 2022

De begroting gaf een resultaat te zien van € 0 negatief, het werkelijke resultaat bedraagt € 183.000 positief. De totale afwijking ten opzichte van de begroting is dus € 183.000 positief.

Ten opzichte van de begroting stegen de baten met € 4.111.000 en de lasten met € 3.953.000, per saldo een voordeel van € 157.000. De afwijking ten opzichte van de begrote financiële baten en lasten was € 25.000 positief.

Toelichting posten groter dan 1% van de rijksbekostiging

Conform het memo van afsluiten worden alleen die posten toegelicht die, ten opzichte van de begroting, meer afwijken dan 1% van de rijksbekostiging (= € 437.000).

In onderstaand overzicht worden de posten Rijksbijdragen, de Personeelslasten en de Overige lasten cijfermatig en daarna tekstueel toegelicht.

Intern / Extern: geeft weer in welke mate de post beïnvloedbaar is.

Voorspelbaar / Niet voorspelbaar: geeft aan of wij het hadden kunnen weten bij begroting

Incidenteel / Structureel: geeft aan of deze bate jaarlijks terugkerend is

	31-12-2022	31-12-2021
Structureel	-/- € 125.000	747.000
Incidenteel in kader van NPO	-/- € 623.000	2.093.000
Incidenteel in kader van Werkdrukmiddelen	€ 931.000	
Resultaat per categorie	€ 183.000	€ 2.840.000

	Intern	Extern	Voor- spelbaar	Niet voor- spelbaar	Incidenteel	Structureel
3.1 Rijksbijdragen						
Lumpsum		2.238		2.238		2.238
Doelsubs regulier	284	45	142	187	518	-188
Doelsubs. NPO	716			716	716	
Doelsubs. Werkdruk	1.646			1.646	1.646	
Doorbetalings SWV		180		180	67	113
4.1 Personeelslasten						
Lonen&salarissen regulier	-978	-544	-2.983	1.461	-185	-1.337
Lonen&salarissen NPO	-134			-134	-134	
Lonen&sal. Werkdruk	-715			-715	-715	
Ov. Pers.lasten regulier	36	-152	32	-146	-63	-53
Ov. Pers.lasten NPO.	-159		-159		-159	
4.4 Overige lasten						
Adm. en beheer regulier	62	-412	-118	-232	-169	-181
Adm. en beheer NPO	-18		-18		-18	
Leermiddelen regulier		-235		-235		-235
Leermiddelen NPO	-176			-176	-176	
Ov. Lasten regulier	-150	-44	-199	5	79	-273
Ov. Lasten NPO	-99		-99		-99	

3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn € 3.677.000 hoger dan begroot. Deze afwijking is op te delen in: lumpsum € 2.238.000 positief, doelsubsidies (regulier) € 329.000, doelsubsidies NPO (incidenteel) € 716.000 negatief, doelsubsidies Werkdrukmiddelen (incidenteel)

€ 1.646.000 en ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV € 180.000.

- Lumpsum: Vanaf januari 2022 is de vereenvoudiging van de bekostiging van kracht inclusief een aantal aanvullingen en de overgangsregeling. Deze overgangsregeling wordt in de komende jaren afgebouwd, maar leidt in dit kalenderjaar tot een positief effect ten opzichte van begroot. Als gevolg van de nieuw gemaakte CAO-afspraken is in 2022 de hiervoor benodigde extra rijksbijdrage toegekend. De omvang hiervan was bij het maken van de begroting nog niet in beeld en daarom aan de opbrengsten en aan de kostenkant niet meegenomen.
- De doelsubsidies (regulier) hebben betrekking op Lerarenbeurs (studieverlof), Leraar Ontwikkel Fonds, Leer+ arrangement, prestatiebox, Voortijdig SchoolVerlaters (VSV), Leermiddelen, doorstromsubsidies PO/VO, VMBO/HV, VMBO/MBO, Sterk Techniek Onderwijs (STO), Compensatie extra werk examens 2022. De belangrijkste afwijkingen zijn de subsidie voor Sterk Techniek (€ 140.000), de subsidies doorstroom PO-VO € 212.000 en de vrijval van het variabele deel van de middelen die zijn ontvangen voor voortijdig schoolverlaten (€ 108.000). De Lerarenbeurs

en de doorstromsubsidies moeten worden aangevraagd en hebben we dus zelf beïnvloed. Deze subsidies hebben een incidenteel karakter, omdat ze hooguit voor 2 jaren worden toegekend. Op het moment van begroten was niet (volledig) bekend of deze subsidies zouden worden toegekend.

- De vrijval van doelsubsidies NPO (incidenteel) waren € 716.000 lager dan begroot en hebben betrekking op subsidie heterogene brugklassen, de subsidie beroepsgerichte leerweg en de subsidie Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze middelen hebben een incidenteel karakter.
- De doelsubsidie Werkdrukmiddelen (incidenteel) € 1.646.000 worden verstrekt ter verlichting van de werkdruk en professionalisering. In de laatste cao zijn hier afspraken over gemaakt. In totaal is in de toekomst hiervoor jaarlijks rond € 1.250.000 beschikbaar en krijgen deze inkomsten een structureel karakter. Deze toezeggingen waren ten tijde van het opstellen van de begroting 2022-2023 niet begroot. De nog niet bestede bedragen van deze convenantsmiddelen à € 931.000 zullen de komende jaren worden benut.
- De opbrengsten vanuit de samenwerkingsverbanden zijn € 180.000 hoger dan begroot. € 67.000 heeft betrekking op gelden uit voorgaande jaren en hebben derhalve een incidenteel karakter.

4.1 Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 2.646.000 hoger dan begroot.

- De personeelslasten gerelateerd aan de lonen en salarissen (regulier) zijn € 1.522.000 hoger dan begroot. Vanaf 1 januari 2022 is de nieuw cao van kracht, onderwijzend en ondersteunend personeel ontvangen per 1 juli 2022 een structurele loonsverhoging van 4,75% en een eenmalige bruto-uitkering van 500 euro (bij een fulltime dienstverband). Het ondersteunend personeel ontvangt in oktober een jaarlijkse uitkering van 275 euro.
- De personeelslasten gerelateerd aan de lonen en salarissen (NPO), zijn € 134.000 hoger dan begroot. Deze kosten zijn incidenteel en gedekt door extra inkomsten en de bestemmingsreserve die in 2021 is opgenomen.
- De personeelslasten gerelateerd aan de lonen en salarissen (Werkdruk), zijn € 715.000 hoger dan begroot. Deze kosten zijn incidenteel en gedekt door extra inkomsten. De niet bestede middelen zullen in de toekomst worden benut. De komende jaren zal structureel in dezelfde omvang geld beschikbaar zijn voor werkdrukvermindering en krijgen deze kosten een structureel karakter. Ten tijde van het opstellen van de begroting 2022-2023 was dit nog niet bekend en daarom is hier toen geen rekening mee gehouden.
- De Overige personeelskosten (regulier) zijn € 114.000 hoger dan als gevolg van meer inhuur (-/- € 93.000). Een deel voor de inhuur inzake Sterk Techniek Onderwijs. Ook een aantal docentfuncties kon niet worden ingevuld met eigen personeel waardoor moest worden inge-

huurd. De tijdelijk inzet van inhuur heeft een incidenteel karakter. Ook de zijn er meer kosten gemaakt als gevolg van extern geplaatste leerlingen (-/- 73.000).

4.4 Overige materiële lasten

De overige lasten zijn € 1.072.000 hoger dan begroot.

De reguliere overige lasten zijn € 779.000 hoger dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door de inzet van Externe deskundigen € 176.000 op een aantal trajecten zoals de digitale open dagen, rooster-maker, podcast GO Visie en Afas. Deze kosten zijn grotendeels incidenteel.

De kosten van leermiddelen (boeken, licenties, etc) zijn € 235.000 hoger dan begroot.

Tegenover de kosten welke betrekking hebben op Sterk Techniek Onderwijs € 351.000 staan vergoedingen vanuit de subsidie.

De incidentele overige lasten zijn € 293.000 hoger dan begroot.

Tegenover de overige lasten welke betrekking hebben op de incidentele middelen zoals Nationaal Programma Onderwijs staan subsidievergoedingen tegenover.

9.2 Balans 31-12-2022

Het balanstotaal is gestegen ten opzichte van 2021 met € 1.291.000.

De belangrijkste posten die het balanstotaal verhogen, aan de passiva kant van de balans, zijn:

- de stijging van het Eigen Vermogen met € 183.000
- de stijging van de voorzieningen met € 772.000
- de daling van de kortlopende schulden met

€ 336.000.

De stijging van het vermogen wordt vooral veroorzaakt door een toename van algemene reserve van 786.000 en een uitputting van de bestemmingsreserve inzake Covid-gelden van € 623.000. De besteding van het restant van de bestemmingsreserve vindt de komende jaren plaats.

Het effect van de verhoging van het totaal aan de activa kant van de balans is vooral zichtbaar in een toename van de vaste activa van € 766.000. Daarnaast is er een toename geweest van de liquiditeit € 298.000 en de uitstaande vorderingen met € 227.000.

Treasury verslag

De aanwezige liquide middelen staan op een bankrekening bij het ministerie van Financiën (schatkist-bankieren) en zijn vrij opneembaar. De geldtransacties vinden plaats via een betaalrekening bij de Rabobank. In dit kalenderjaar zijn geen middelen via deposito's weggezet. Ook zijn er geen beleggingen gedaan. Verder is geheel gehandeld volgens het treasury statuut van de school.

9.3 Kasstroomoverzicht

De investeringen zijn 766.000 hoger uitgekomen dan de afschrijvingen. De post voorzieningen is toegenomen met € 771.000. De voorziening onderhoud is gestegen met € 553.000 en de personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 218.000.

De liquiditeit is per saldo toegenomen met € 297.000.

9.4 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wordt inzicht gegeven

in de financiële positie de komende jaren. De impact van belangrijke ontwikkelingen in beleid, omgeving of regelgeving worden hierin zichtbaar gemaakt. Een belangrijke variabele in de toekomstige financiële positie is de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

	T	T+1	T+2	T+3
Leerlingen (excl. VAVO)	3.982	3.896	3.803	3.683
Management	27,8	28,4	28,4	28,4
Onderwijzend personeel	269,6	253,6	239,6	230,1
Onderwijsondersteunend personeel	136,4	135,9	129,4	129,4

Aantallen leerlingen en personele bezetting

De prognose van het aantal leerlingen laat de komende jaren een daling zien. De instroom van leerlingen uit het gereformeerd basisonderwijs neemt af en dat versterkt het effect van krimp in het totaal aantal leerlingen in onze regio's. De formatie van onderwijzend personeel beweegt mee met de ontwikkeling van de leerlingaantallen en de onderwijs ontwikkelingen.

Door het wegvallen van de NPO middelen neemt de formatie in 2023 en 2024 af, zowel bij OP als OOP. De omvang van het OOP neemt om die reden af in 2023 en 2024. De individuele en collectieve werkdrukmiddelen dempen bij OP en OOP het effect van de daling door het wegvallen van de NPO middelen.

Meerjarenbegroting

Greijdanus heeft een cyclus op schooljaar. Alles binnen scholen is geënt op schooljaar en daarom is de sturing in de cyclus hierop ingericht.

De onderstaande meerjarenbegroting is weergegeven op kalenderjaar. Als basis hiervoor is de meerjarenbegroting gebruikt op schooljaar die tegelijk met begroting over schooljaar 2023-2024 is vastgesteld. De berekening naar kalenderjaar 2023, 2024 en 2025 is gedaan op basis van 7/12 c.q. 5/12 van de meerjarenbegroting. De getallen welke gepresenteerd zijn voor 2022 zijn op basis van werkelijkheid.

In de cijfers hiernaast zijn vanwege de leerlingenprognose de rijksinkomsten aangepast (conform het aantal leerlingen dat hierboven is benoemd).

De formatieomvang is aangepast op basis van de ontwikkeling van leerlingaantallen en inkomsten. Ook is rekening gehouden met het inzetten van NPO middelen die we hebben ontvangen en ook in 2023 nog zullen ontvangen. Dit leidt de komende jaren tot negatieve resultaten ten laste van de bestemmingsreserve die hiervoor is opgebouwd.

Resultaat (x € 1.000)	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdrage Regulier	43.699	39.721	38.305	37.944
Overige overheidsbijdragen- en subsidies	491	464	471	466
Overige baten	2.694	2.549	2.583	2.560
Totaal baten	46.884	42.734	41.359	40.970
Personeelslasten	36.852	34.050	32.749	31.291
Afschrijvingen	1.421	1.456	1.449	1.380
Huisvestingslasten	2.480	2.214	2.328	2.323
Overige lasten	5.955	6.192	6.245	6.046
Lasten	46.708	43.912	42.771	41.040
Financiële baten en lasten	7	20	20	20
Resultaat	183	-1.158	-1.392	-50

Meerjaren balans

In de meerjaren balans zijn de resultaten van de meerjarenbegroting verwerkt (de resultaten zijn o.b.v. 7/12 en 5/12 verdeling toegerekend aan de kalenderjaren).

Het is de verwachting dat er de komende jaren geen significante ontwikkelingen zullen plaatsvinden met betrekking tot de financieringsstructuur, het huisvestingsbeleid, contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten. De reserves zullen afnemen als gevolg van de besteding van de bestemmingsreserve en de voorzieningen zullen in de loop van komende jaren dalen vooral door de afbouw van de voorziening Individueel keuzebudget.

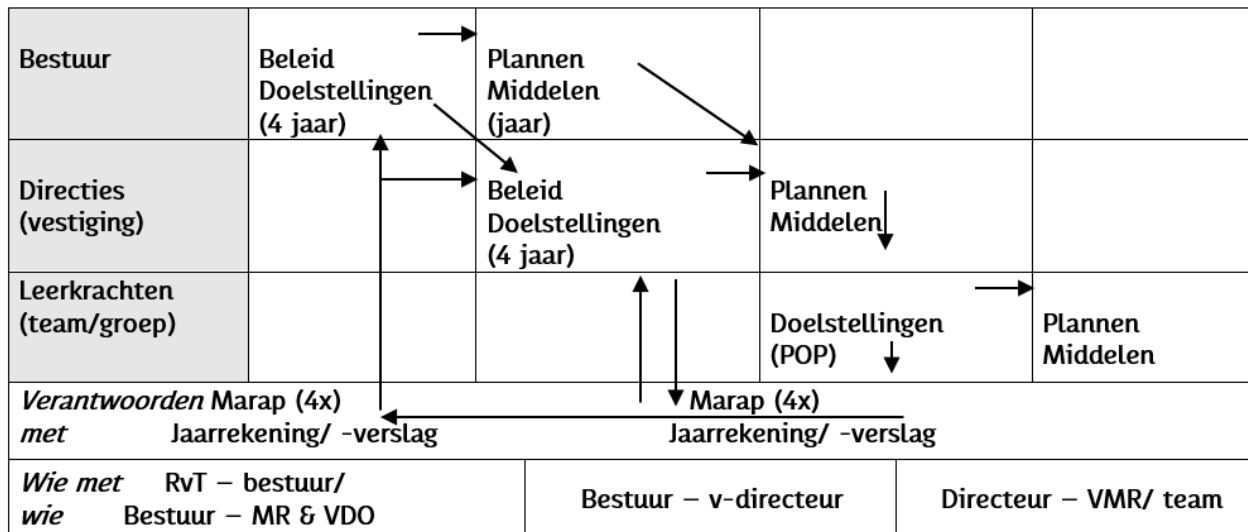
Interne risicobeheersings- en control systeem

Het risicobeheersing systeem wordt vormgegeven binnen de P&C-cyclus.

Voor de inrichting van (bij)sturing en verantwoording maakt Greijdanus gebruik van het INK-managementmodel. Dit INK-model is gevuld op bestuursniveaus, maar ook op verschillende niveaus eronder. Zo ontstaat een breed pallet aan instrumenten die richting geven aan sturing of aanleiding geven aan bijsturing.

	2022	2023	2024	2025
ACTIVA				
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	8.099	7.893	7.594	7.514
Financiële vaste activa	0	0	0	0
	8.099	7.893	7.594	7.514
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	781	782	783	785
Liquide middelen	8.461	6.857	5.417	5.163
	9.242	7.639	6.200	5.948
TOTAAL ACTIVA	17.341	15.532	13.794	13.462
PASSIVA				
Eigen vermogen	5.872	6.055	4.897	3.505
Voorlopig resultaat	183	-1.158	-1.392	-50
	6.055	4.897	3.505	3.455
Voorzieningen	5.656	5.456	5.110	4.827
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	5.630	5.179	5.179	5.180
TOTAAL PASSIVA	17.341	15.532	13.794	13.462

In het onderstaande schema staat de basis voor de besturingscyclus.



De rapportage (marap) is op de verschillende niveaus in de organisatie onderwerp van gesprek (RvT - bestuurder en bestuurder - vestigingsdirecteur) onderwerp van gesprek. Hier worden waar nodig bijsturingafspraken gemaakt.

In de P&C cyclus zijn op de hoofdonderdelen in het strategisch beleidsplan prestatie-indicatoren geformuleerd. Deze prestatie-indicatoren worden in rapportages of rapportagegesprekken gerapporteerd.

Risico's en onzekerheden

Een aantal risico's wordt voor de komende jaren onderkend:

1. Het totaal aantal leerlingen op Greijdanus-breed heeft vanaf het huidige schooljaar een

dalende lijn ingezet. Dit is zichtbaar op de vestigingen in Zwolle, Hardenberg en Enschede. In Hardenberg en Enschede loopt de instroom vanuit de gereformeerde basisscholen terug en staat onder druk. De regionale krimp in deze regio's maakt dat dit risico nog nadrukkelijker speelt. In Enschede leidt het tot een grotere daling van het aantal leerlingen dan eerder ingeschat met gevolgen voor financiën, personeel en huisvesting. Voor Enschede komt hiermee de vraag van levensvatbaarheid van de vestiging nadrukkelijker in beeld. De nodige analyses zullen hierop plaatsvinden en in samenwerking met scholengroep Hannah zullen de effecten in Hardenberg en Enschede worden onderzocht. Ook wordt een aantal strategische keuzes in

scenario's uitgewerkt. Op vestiging Meppel stijgt het aantal leerlingen juist waardoor er een uitdaging op het vlak van huisvesting ontstaat.

2. Een aantal ontwikkelingen is de komende jaren van invloed op keuzes met betrekking tot huisvesting. Onderwijskundige ontwikkelingen, keuzes in de organisatie van het onderwijs, leerlingenprognoses, duurzaamheid en de onderwijskundige staat van gebouwen vragen om een verdere visievorming op onze gebouwen in een meerjarig perspectief. Hierbij is er afhankelijkheid van de gemeenten, zeker daar waar het gaat over staat van gebouwen en het aantal m2 waar we recht op hebben. Het is van belang dat Greijdanus goed aan tafel zit in gesprekken over de Integrale Huisvestingsplannen (IHP's) bij de verschillende gemeenten. In Meppel en Hardenberg is er geen IHP bekend. Op vestigingen waar krimp wordt verwacht zal met eventuele aanpassingen in de gebouwen hier rekening mee moeten worden gehouden. In Meppel waar groei is zal het vraagstuk meer liggen op het vlak van het organiseren van tijdelijke of structurele huisvesting. In Enschede zijn de risico's vanuit het vraagstuk van levensvatbaarheid het grootst.
3. Het komende jaar is op alle vestigingen nog een deel van de ontvangen NPO-middelen beschikbaar. Dit zal niet in alle gevallen dekkend zijn om een zelfde bemensing als in schooljaar 2022-2023 daarop in te zetten. Alle medewerkers in dit kader hebben een tijdelijke benoeming, zodat van daaruit geen risico wordt gelopen. Wel kan het zijn dat deze medewerkers

toch een plek hebben in het reguliere onderwijsproces en daarmee toch een plek innemen in de structurele formatie. Afhankelijk van keuzes die door teams worden gemaakt over de inzet van de nieuwe werkdrukmiddelen zal de impact hiervan groter of kleiner zijn.

4. Greijdanus krijgt in toenemende mate te maken met personeelstekorten op specifieke vakgebieden. Landelijk is het personeelstekort al een groter probleem. Blijven investeren in Opleidingsschool IJssel-Veluwe is hierbij van belang. Daarnaast is er een landelijke ontwikkeling waarbij de overheid lijkt te kiezen voor een regionale aanpak door de vorming van boven schoolse samenwerkingsvormen (de zogenaamde RATO's). Naast het inhoudelijke effect op onze identiteit heeft dit mogelijk gevolgen voor de inkomsten die wij rechtstreeks ontvangen, maar mogelijk ook voor de inkomsten die we via Opleidingsschool IJssel-Veluwe ontvangen. In de praktijk leidt dit in schooljaar 2023-2024 al tot een halvering van de inkomsten voor Strategisch personeelsbeleid (negatief effect van rond € 240.000) die we rechtstreeks ontvangen en kan dit ook effect hebben op de inkomsten via de Opleidingsschool. Het andere deel van deze inkomsten loopt dus waarschijnlijk een andere route (via de RATO's). Daarmee is dit onzeker en vormt het een risico. De invloed die we aanwenden is er op gericht om zoveel mogelijk eigen ruimte hierin te houden.
5. De risico's binnen passend onderwijs zijn niet veranderd. Nog altijd neemt in elke regio waarvan we onderdeel zijn het aantal (V)SO

leerlingen toe waardoor de beschikbare middelen voor de scholen lager zijn. Het mechanisme van de verwijzer betaalt helpt hierin wel, maar de onderinstroom vanuit het PO blijft hoog en het lukt nauwelijks om dat te beïnvloeden. In regio Zwolle is er een projectgroep bezig hier stappen in te zetten, maar de effecten zijn nog niet zichtbaar. In Meppel geldt voor alleen voor het eerste jaar dat de verwijzer betaalt, dus deze financiële prikkel is maar zeer beperkt. Waar zich mogelijkheden voordoen wordt bestuurlijke aandacht gevraagd op gesignaleerde risico's of onrechtvaardige verdelingen van middelen. Ook wordt waar mogelijk gestuurd op het laten aansluiten van de koers en het bekostigingsmodel op de doelen en het goede gedrag. In drie van de vier samenwerkingsverbanden wordt hierbij ook externe expertise ingehuurd.

6. Op alle vestigingen wordt in een bepaalde mate gewerkt in of gewerkt aan het nieuwe onderwijsconcept. In Meppel en Enschede is dit het meest zichtbaar, maar ook op de andere vestigingen is hier steeds meer van te zien. Er is (te) weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om incidentele middelen in te zetten op het ontwikkelen van nieuwe vormen en het ontwikkelen van een geïntegreerd curriculum. Voor vestigingen is het nog lastig om het eindplaatje van hoe dit onderwijs eruit ziet voor ogen te krijgen. Het komende jaar zal dit steeds meer vorm krijgen en zal het knoppenmodel helpen hierin verantwoorde keuzes te maken. Dit model heeft bij berekeningen van scenario's

in Enschede zijn nut bewezen. Door het gebruik van het knoppenmodel wordt het risico van niet betaalbare keuzes verkleind.

7. Wereldwijde ontwikkelingen zorgen ook voor onzekerheid die invloed hebben op de financiën van Greijdanus. De machtsverhoudingen in de wereld en de oorlog in Oekraïne zorgen voor onzekerheid die duidelijk effect hebben op bijvoorbeeld de kosten van energie. De effecten hiervan zijn door het lopende contract in 2023 nog niet zo groot. De verwachte kostenstijging van 30% in 2023 is meegenomen in het financiële beeld in deze kaderbrief. Over de effecten na 2024 is nog niet veel te zeggen. Prijzen van energie dalen weer waardoor het risico wat lager is geworden. De hoge inflatie leidt ook op andere posten tot hogere kosten. De verwachting is dat de overheid hierin grotendeels zal compenseren. Hierbij helpt het huidige politieke klimaat en de verschuivingen die daarin plaats vinden niet mee. Hierdoor neemt de onzekerheid toe.
8. Over een periode van 4 jaar is voor de ontwikkeling van Sterk Techniek Onderwijs geld veel beschikbaar geweest. Deze periode eindigt aan het einde van 2023. Er is nog geen helderheid over de financiering vanaf 2024. Structureel zal er geld beschikbaar blijven, maar over de precieze omvang en verdeling van deze middelen is nog geen helderheid. In de begroting voor 2023-2024 wordt er van uitgegaan dat de middelen worden gecontinueerd vanaf 2024, ook al is hier nog geen volledige helder over.

Tegenover de risico's en onzekerheden staan ook een aantal positieve zaken:

1. De school heeft een goede naam en aantrekkingskracht op bestaande en nieuwe doelgroepen. De verwachting is dat daardoor de daling van het aantal leerlingen in een lager tempo gaat dan de demografische ontwikkeling.
2. Het eigen vermogen van de school is goed. De solvabiliteit ligt de komende jaren boven de 60%. Dit geeft ruimte om een aantal tegenvallers als gevolg van de hierboven genoemde risico's op te vangen. Ook de liquiditeit zit ruim boven de norm en geeft ruime zekerheid om aan de verplichtingen te voldoen.
3. De kwaliteit van het onderwijs is goed. Alle vestigingen hebben een basisarrangement en vestiging Zwolle heeft het predicaat goed. Dit heeft een positieve uitstraling op het imago van de school.
4. Er is sprake van een goede samenwerking tussen het gereformeerde basisonderwijs en het Greijdanus. Verschuivingen op het kerkelijke erflijken zich door te vertalen naar andere keuzes van ouders en leerlingen en mogelijk ook tot andere schoolkeuzes. Dit raakt zowel het gereformeerd basisonderwijs als het voortgezet onderwijs. De samenwerking biedt een kans om deze ontwikkeling gezamenlijk het hoofd te bieden.

	Signalering	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit	< 30%	67%	68%	67%	62%	62%
Liquiditeit	< 0,75	1,65	1,64	1,47	1,20	1,15
Huisvestingsratio	> 0,10	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
Weerstandsvermogen	< 0,05	0,13	0,13	0,11	0,08	0,08
Rentabiliteit	< -0,10	0,06	0,00	-0,03	-0,03	0,00
Vermogenspositie Publiek EV		40%	38%	30%	19%	19%

Conclusies continuïteitsparagraaf

Greijdanus is financieel gezond. Dit blijkt ook uit de kengetallen in het bovenstaande overzicht.

De solvabiliteit blijft op peil en is voldoende om tegenvallers op te vangen. Uit onze jaarlijkse beoordeling van mogelijke risico's komt naar voren dat onze buffer voldoende is om ze op te vangen. De liquiditeit blijft ruim boven de signaleringsgrens van 0,75.

Noodzakelijk onderhoud aan gebouwen en gewenste aanpassingen hierin in verband met onderwijskundige ontwikkelingen en de extra inspanningen die geleverd worden met betrekking tot problematiek als gevolg van corona zullen zorgen voor een daling van de liquiditeit de komende jaren.

Voor de komende jaren wordt een daling van het aantal leerlingen verwacht. Hier zal goed op moeten worden geanticipeerd de komende jaren.

De signaleringswaarde vermogenspositie Publiek Eigen Vermogen geeft procentueel weer dat onze Publiek Eigen Vermogen niet boven de daarvoor

gestelde norm is. Dit kengetal heeft als doel in beeld te krijgen of er sprake is van een bovenmatig publiek eigen vermogen.

De ondergrens wordt door ons bepaald door het kengetal voor het weerstandsvermogen en door de inschatting van de omvang van onze risico's die jaarlijks in een risicokaart wordt vastgesteld. Greijdanus zit ruim boven de signaleringswaarde van het weerstandsvermogen en de bepaalde omvang van de risico's in de risicokaart.

Jaarrekening

Model A. Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (x € 1.000)

(balans na verwerking resultaatbestemming)

1	Activa	31-12-2022	31-12-2021
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	<u>8.099</u>	<u>7.333</u>
		8.099	7.333
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	781	554
1.7	Liquide middelen	<u>8.461</u>	<u>8.163</u>
		9.242	8.717
	Totaal activa	17.341	16.050
2.	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
2.1	Eigen vermogen	6.055	5.872
2.2	Voorzieningen	5.656	4.884
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	<u>5.630</u>	<u>5.294</u>
	Totaal passiva	17.341	16.050

Model B. Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022 (x € 1.000)

	2022	Begroting 2022	2021
Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	43.699	40.022	42.771
3.2 Overige overheidsbijdragen	491	343	380
3.5 Overige baten	<u>2.694</u>	<u>2.406</u>	<u>2.534</u>
Totaal baten	46.884	42.771	45.685
Lasten			
4.1 Personele lasten	36.852	34.206	34.266
4.2 Afschrijvingen	1.421	1.531	1.309
4.3 Huisvestingslasten	2.480	2.133	2.090
4.4 Overige materiële lasten	<u>5.955</u>	<u>4.883</u>	<u>5.144</u>
Totaal Lasten	46.708	427.523	42.809
Saldo baten en lasten	<u>176</u>	<u>-18</u>	<u>2.876</u>
5 Financiële baten en lasten	<u>7</u>	<u>-18</u>	<u>-36</u>
Saldo exploitatie	183	0	2.840

Model C. Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022 (x € 1.000)

	2022	2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten			
resultaat uit gewone bedrijfsvoering		176	2.876
Aanpassingen voor:			
- afschrijvingen	1.421	1.309	
- mutaties voorzieningen	<u>772</u>	<u>407</u>	1.716
mutaties werkkapitaal:			
- vorderingen	-228	231	
- schulden	<u>336</u>	<u>-337</u>	-106
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.477	4.486
Kasstroom uit financiële baten en lasten		7	-36
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.484	4.450
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investeringen materiële vaste activa		-2.187	-2.181
Bijzondere waardevermindering		0	0
Kasstroom uit financiering			
Lening o/g		<u>0</u>	<u>0</u>
Mutatie liquide middelen		297	2.269
Beginstand liquide middelen	8.163	5.894	
Mutatie liquide middelen	<u>297</u>	<u>2.269</u>	
Eindstand liquide middelen		8.461	8.163

Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening

Algemene toelichting

Kernactiviteit

De stichting heeft ten doel:

- het aanbieden en/of doen aanbieden van gereformeerd voortgezet onderwijs als bedoeld in artikel 2 van de Wet op het voortgezet onderwijs.
- het verrichten van alle verdere handelingen, die met het sub a genoemde in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Algemeen

Het bestuur van de stichting heeft het jaarverslag en de geconsolideerde jaarrekening opgesteld op 21 juni 2023 in overeenstemming met de Nederlandse Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving waaronder richtlijn 660 en met inachtneming van de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek als ook met de regeling Jaarverslag Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de wijziging van de Regeling Jaarverslag Onderwijs.

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het schoolbestuur zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen

uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening worden opgenomen de financiële gegevens van de Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Oost Nederland, de exploitatiestichting Prof. Dr. S. Greijdanus en de Stichting Vrienden van Greijdanus per 31 december van het boekjaar.

De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling vastgesteld.

Balans

Waardering activa en passiva:

De activa en passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, minus eventuele investeringssubsidies en verminderd met lineaire afschrijvingen gebaseerd op de verwachte economische levensduur.

De verwachte economische levensduur is als volgt:

Gebouwen	40 jaar
Verbouwingen	10 jaar
Meubilair	25 jaar
Meubilair met aanschafdatum na 01-01-2007	15 jaar
Meubilair (overig)	10 jaar
Machines (automatisering)	3-6 jaar
Machines (overig)	10 jaar
Overige inventaris	10 jaar
Overige inventaris (nieuwe technologie tbv STO)	4 jaar
Overige inventaris (overig)	5 jaar
Leermiddelen	4 jaar

Gebouwen

Gebouwen waarvan het economisch claimrecht niet berust bij het bevoegd gezag worden niet in de balans opgenomen.

De activeringsgrens bedraagt € 500.

Financiële vaste activa

De financiële activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Eigen vermogen

De algemene reserve fungeert als buffer om de continuïteit van de school te waarborgen.

Het exploitatiesaldo van een boekjaar wordt toegevoegd/onttrokken aan de algemene reserve.

Het eigen vermogen en de daarin opgenomen delen worden in beginsel, tenzij de onderwijsinstelling de private herkomst ervan kan aantonen, verantwoord als publieke middelen.

Indien een deel van het eigen vermogen is afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven worden deze als bestemmingsfondsen aangemerkt.

In de toelichting worden het bedrag en de beperkte doelstelling van ieder bestemmingsfonds vermeld, alsmede de reden van deze beperking en alle overige voorwaarden die door de derden zijn gesteld.

Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht, wordt het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op de balansdatum bestaan.

Op de balans worden voorzieningen opgenomen indien:

- de stichting/vereniging een verplichting heeft (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- een betrouwbare schatting kan worden gemaakt

van de omvang van de verplichting.

De voorziening Groot Onderhoud wordt in het kader van de harmonisatie van de grondslagen en de stringenter naleving van de regelgeving bepaald op basis van de componentenmethode.

De overige voorzieningen worden gevormd door dotaties ten laste van de exploitatierekening. Vrijvallen van de voorzieningen worden ten gunste van de exploitatierekening gebracht. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde met uitzondering van de voorziening voor jubileumuitkeringen, deze wordt berekend tegen contante waarde.

Kortlopende schulden

Ministerie van OCW

Overschotten op geormerkte rijksbijdragen mogen in de volgende jaren worden aangewend. Niet bestede geormerkte gelden dienen bij beëindiging van het project aan het Ministerie te worden terug betaald. De niet bestede geormerkte rijksbijdragen worden daarom als schuld verantwoord.

Tekorten op deze rijksbijdragen worden ten laste van de normatieve rijksbijdragen gebracht.

Alle overige schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor zover niet te amortiseren valt, komt de geamortiseerde kostprijs overeen met de nominale waarde.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor zover niet te amortiseren valt, komt de geamortiseerde kostprijs over-

een met de nominale waarde.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekken en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument, fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er dit kalenderjaar geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen.

Renterisico

De groep heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er geen sprake van renterisico's.

Marktrisico

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Staat van baten en lasten

Bepaling exploitatiesaldo

De bepaling van het exploitatiesaldo geschiedt op basis van historische kosten. De baten en lasten worden verantwoord in het jaar waarop zij betrekking hebben, ongeacht of deze hebben geleid tot ontvangsten of uitgaven in het verslagjaar.

De afschrijvingen geschieden tijdsevenredig op basis van de verwachte economische levensduur. Op aanschaffingen in het verslagjaar wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage per cursusjaar is naar rato van het aantal verstreken kalendermaanden opgenomen in de jaarrekening.

De doelsubsidies zonder terugbetalingsverplichting worden in beginsel direct verantwoord als bate. Indien er in de komende perioden nog prestaties te leveren zijn c.q. kosten te maken zijn met betrekking tot het doel van de subsidie dan worden deze verantwoord onder de kortlopende schulden

Overige overheidsbijdragen

In de jaarrekening zijn huuropbrengsten opgenomen van gemeentelijke overheden die betrekking hebben op de gebouwen die gefinancierd zijn met eigen middelen.

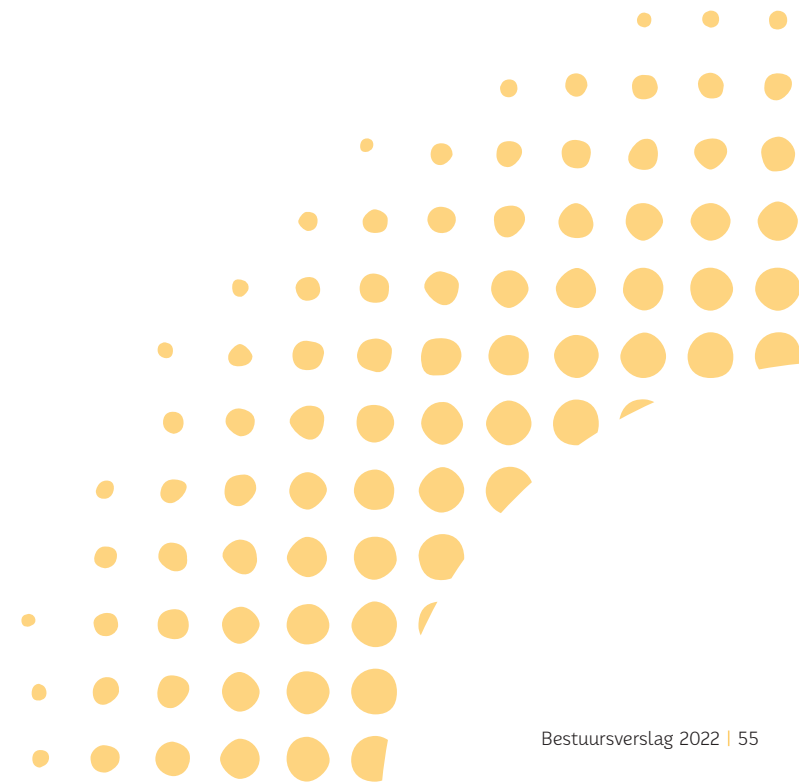
Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Model D. Toelichting op het Geconsolideerd Eigen Vermogen (x € 1.000)

2.1. Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2021	Mutatie Eigen Vermogen 2022	Resultaat 2022	Stand per 31 december 2022
Algemene reserves				
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.769	0	786	3.555
2.1.4 Bestemmingsreserve publiek	2.093	0	-623	1.470
2.1.5 Algemene reserve privaat	1.010	0	19	1.030
	5.872	0	183	6.055



Model G1. Geormerkte doelsubsidies OCW en LNV

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen in verslagjaar	Prestatie afgerond
Studieverlof/Lerarenbeurs	2021	1165791	165	0	Ja
Studieverlof/Lerarenbeurs	2021	1177391	19	0	Ja
Studieverlof	2022	1278005	294	294	Nee
Studieverlof	2022	1308754	-7	-7	Ja
Studieverlof	2022	1285836	-5	-5	Ja
Studieverlof	2022	1281763	2	2	Ja
Studieverlof	2022	1279838	-12	-12	Ja
Doorstroomsubsidie PO-VO	2020	DPOVO20149	78	0	Ja
Doorstroomsubsidie PO-VO	2020	DPOVO20111	124	0	Ja
Doorstroomsubsidie PO-VO	2020	DPOVO20080	124	0	Ja
Doorstroomsubsidie PO-VO	2021	DPOVO21081	124	62	Nee
Doorstroomsubsidie PO-VO	2021	DPOVO21093	54	28	Nee
Doorstroomsubsidie PO-VO	2021	DPOVO21227	124	62	Nee
Doorstroomsubsidie PO-VO	2022	DPOVO22228	124	62	Nee
Doorstroomsubsidie PO-VO	2022	DPOVO22150	124	62	Nee
Zij-instroom	2020	0/273/39999	20	0	Nee
Zij-instroom	2020	0/324/39998	20	0	Nee
Zij-instroom	2020	0/107/39997	20	0	Nee
Zij-instroom	2020	0/268/39982	20	0	Ja
Zij-instroom	2021	1/266/39995	20	0	Nee
Zij-instroom	2022	1216490	20	20	Nee
Zij-instroom	2022	1288140	20	20	Nee
Zij-instroom	2023	2/353/39998		0	Nee
Zij-instroom	2023			0	Nee
Hetogenebrugklassen	2022	SHB210131	100	100	Nee
Hetogenebrugklassen	2022	SHB210249	100	100	Nee
Hetogenebrugklassen	2022	SHB210112	100	100	Nee
Hetogenebrugklassen	2022	SHB210408	100	100	Nee
Capaciteitentesten 2022	2022	CAP22-43837	70	70	Ja
Internat.Funderend Onderw.	2021	IFO210151	10	0	ja
Internat.Funderend Onderw.	2022	IFO220101	10	10	nee
Verbetering basisvaardigheden	2022	VBV22-VO-1603	284	284	nee
Totalen			2.246	1.352	

Model G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen overschot ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum				
Totalen			0	0	0	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar (x € 1,-)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Stand begin verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Totalen			6.588.478	861.027	1.494.241	1.799.353	555.915	2.057.884

I. Toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

1.2 Materiële vaste activa		Aanschaf- waarde 31- 12-2021	Afschrijving t/m 31-12-21	Boekwaarde 31-12-2021	investering 2022	Afschrijving 2022	Bijzondere waarde vermindering	Boekwaarde 31-12-2022
1.1	Gebouwen	11.529	7.632	3.897	244	300	0	3.841
1.2.2.1	Apparatuur	2.391	1.737	654	514	190	0	978
1.2.2.2	Meubilair	3.790	2.477	1.313	336	214	0	1.435
1.2.2.3	Overigen	8.045	6.566	1.479	1.078	704	0	1.853
		14.266	10.780	3.446	1.928	1.108	0	4.266
1.2.3	Studie boeken	29	26	3	0	1	0	2
	Egalisatierekening	-966	-953	-13	0	-3	0	-10
Totaal		24.818	17.485	7.333	2.172	1.4.06	0	8.099

De vorderingen op debiteuren betreffen vorderingen algemeen.

Van het openstaande saldo debiteuren ultimo 2022 (€ 192.000), staat per 10-03-2022 nog € 74.000 open.

Op de debiteuren is een voorziening ad € 63.000 (2021: € 33.000) wegens vermoedelijke oninbare posten in mindering gebracht. Vorderingen op ouders voor wat betreft ouderbijdragen zijn niet opgenomen, omdat deze vrijwillig zijn.

De overlopende activa hebben betrekking op vooruitbetaalde kosten. Ook zijn er diverse licenties voor meerdere jaren wat ook de stijging van de overlopende activa mede veroorzaakt.

De post gebouwen betreft zowel verbouwingen als nieuwbouw. Van de gebouwen welke niet in de activa zijn opgenomen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten.

Privaat gefinancierde activa

Van de gebouwen is € 1.510.000 privaat gefinancierd. De boekwaarde eind 2022 is € 461.000. Van het apparatuur is € 4.000 privaat gefinancierd. De boekwaarde aan het eind van het jaar is € 0.

1.5 Vorderingen		31-12-2022	31-12-2021
1.5.1	Debiteuren	129	145
1.5.6	Overige overheden	0	0
1.5.7	Overige vorderingen	0	0
1.5.8	Overlopende activa	652	409
Totaal		781	554

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

1.7 Liquide middelen

	31-12-2022	31-12-2021
1.7.1 Kasmiddelen	1	2
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	8.460	8.161
Totaal	8.461	8.163

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2021	Foutherstel beginbalans	Beginbalans na foutherstel	Mutatie Eigen Vermogen 2022	Resultaat 2022
Algemene reserves					
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.769	0	2.769	0	786
2.1.4 Bestemmingsreserve publiek	2.093	0	2.093	0	-623
2.1.5 Algemene reserve privaat	1.010	0	1.010	0	19
	5.872	0	5.872	0	183

2.2 Voorzieningen

	Balans 31-12-2021	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Balans 31-12-2022
2.2.1 Onderhoudsvoorziening	3.196	672	118	0	3.750
2.2.2.3 Individueel keuzebudget	1.268	243	0	0	1.511
2.2.2.4 Jubileumvoorziening	371	36	39	0	368
2.2.2.5 Voorziening toekomstige uitkeringen	49	0	22	0	27
Totaal	4.884	951	179	0	5.656

Verloopoverzicht voorzieningen:

	Onderhouds- voorziening	Individueel keuzebudget	Jubileum- voorziening	Voorziening toekomstige uitkeringen	Totaal
Korter dan 1 jaar	451	378	24	6	859
1 tot 5 jaar	1.454	1.133	109	21	2.717
Meer dan 5 jaar	1.845	0	235	0	2.080
Totaal	3.750	1.511	368	27	5.656

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

Onderhoudsvoorziening

De onderhoudsvoorziening is gevormd om groot onderhoud aan gebouwen gelijkmatig over de jaren te verdelen. Er is een meerjaren onderhoudsplan opgesteld in 2015. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. De onttrekking voor het jaar 2022 betreft het groot onderhoud aan straatwerk klimaatbeheersing, schilderwerk en onderwijskundige aanpassingen aan de gebouwen. In 2022 is er gebruik gemaakt van de componentenmethode met betrekking tot de verwerking van de voorziening groot onderhoud.

Individueel Keuzebudget

De voorziening Individueel Keuzebudget vloeit voort uit de CAO VO 2014-2015. Hiermee krijgen werknemers de beschikking over 50 klokuren die hen in staat stelt keuzes te maken die passen bij hun levensfase. Medewerkers hebben de mogelijkheid deze uren te sparen. Daarnaast heeft een medewerker de mogelijkheid aanvullend 120 uren te sparen.

De voorziening betreft de gespaarde uren per 31-12-2022. Deze uren kunnen op een later tijdstip aangewend worden verlof, werkdrukvermindering of bepaalde doelbestedingen in geld.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen. Ze is actuarieel berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en

vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen.

De voorziening is contant gemaakt tegen een rekenrente van 0,0%.

Voorziening toekomstige uitkeringen

Sinds de afschaffing van het Participatiefonds per 1 januari 2007 zijn scholen deels eigen risicodragers voor wachtgelduitgaven. Van de wachtgelduitgaven wordt 75% vereffend tussen de scholen; dit deel wordt begroot en verrekend in de exploitatie. Voor de overige 25% dragen scholen volledig eigen risico; wij berekenen voor de betrokken werknemers het wettelijk en bovenwettelijke deel. De waardering van de voorziening wordt bepaald op basis van de individuele situatie per medewerker en correspondentie met de uitkeringsorganisaties. In de berekening wordt rekening gehouden met de kans op uitstroom van een medewerker uit de wachtgeldregeling.

De schuld aan het Ministerie van OCW vloeit voort uit het (nog) niet geheel besteden van de bekostiging als gevolg van diverse subsidie regelingen. Zoals Voortijdigschoolverlaters, Doorstroomsubsidies Sterk Techniek Onderwijs, Zijinstroom en Lerarenbeurs. Besteding vindt plaats in de komende jaren.

In dit bedrag zit de kortlopende schuld als gevolg van de nog te besteden gelden voor Sterk Techniek Onderwijs (STO) regio Zwolle (waar Greijdanus penvoerder van is) (€ 490.000).

De overige kortlopende schulden bestaan voor een belangrijk deel (€ 1.228.000) uit verplichtingen personeel en heffingen en premies (€ 2.357.000).

De overlopende passiva hebben o.a. betrekking op vooruit ontvangen ouderbijdragen. Deze vrijwillige bijdragen worden aan het begin van het schooljaar in rekening gebracht en vallen maandelijks vrij ten gunste van de exploitatie.

		31-12-2022	31-12-2021
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	555	518
2.4.4	Ministerie van OCW	856	1.301
2.4.7	Belastingen en sociale premies	1.612	1.080
2.4.8	Pensioenlasten	485	479
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.994	1.811
2.4.10	Overlopende passiva	128	105
Totaal		5.630	5.294

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

Niet uit de balans blijvende rechten, verplichtingen en regelingen.

Greijdanus heeft een vordering op het ministerie van OCW inzake het betaalaritme van de personele lumpsum. Deze vordering is alleen inbaar in geval van liquidatie bij opheffing per 31 december van enig jaar in plaats van aan het einde van een schooljaar. De omvang wordt bepaald als de op de balansdatum bestaande schuld aan personeel inzake de t/m december opgebouwde vakantiegelden, de nog te betalen pensioenpremies en loonheffingen over december, met een maximum van 7,5% van de personele bekostiging.

Voor kopieermachines/printers zijn meerdere verplichtingen aangegaan voor meerdere jaren. Deze verplichtingen zijn aangegaan na een Europese aanbesteding.

Per 01 september 2019 is er een verplichting aangegaan voor 60 maanden voor een totaal bedrag van €268.000. De resterende looptijd bedraagt 20 maanden voor een bedrag van € 89.000.

Per 1 augustus 2015 zijn verplichtingen aangegaan voor de schoonmaak voor de vestigingen Enschede, Hardenberg, Meppel en Zwolle. Deze verplichting is aangegaan na Europese Aanbesteding voor een totaal bedrag van € 748.000. De looptijd van de verplichting is 2 jaar met de optie van 3 keer 1 jaar verlenging.

De verlenging vindt stilzwijgend plaats. De resterende looptijd bedraagt 7 maanden voor een bedrag van € 218.000

In 2022 is de rechtszaak tussen Greijdanus en een leverancier van leermiddelen afgerond.

E. Verbonden partijen

Het bestuur van Greijdanus participeert in de volgende samenwerkingsverbanden:

- SWV 22-03 VO: Stichting SWV-VO 22.03
- SWV 23-02 VO: Stichting SWV VO Twente Oost
- SWV 23-05 VO: Stichting VO2305
- SWV 23-07 VO: Stichting Regionaal Samenwerkingsverband Noord Oost Overijssel VO2307

J. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

3. Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2022	Begroting 2022	2021
3.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	34.812	32.74	31.813
3.1.2.1 Geoormerkte subsidies OCW	2.048	1.115	3.185
3.1.2.2 Overige subsidies OCW	4.145	3.819	5.206
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	2.694	2.514	2.567
Totaal	43.699	40.022	42.771

Normatieve rijksbijdrage OCW

De normatieve rijksbijdrage OCW van € 34.812.000 is toegekend met volgende beschikingsnummers.

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2021	Ontvangen in 2022	Baten 2022	Balans 31-12-2022
Basisbesteding	2022	1187663	33.812	0	33.812	33.812	0
Aanv. bek. lwoo en pro	2022	1190581	41	0	41	41	0
Overgangsbesteding	2022	1190993	470	0	470	470	0
Verm. bek. zware onderst. swv	2022	1208597	-4	0	-4	-4	0
Aanv. bek. II in gemengde leerweg	2022	1213425	23	0	23	23	0
Aanv. bek breed onderw.aanb.	2022	1218190	470	0	470	470	0
Totalen			34.812	0	34.812	34.812	0

J. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

Geormerkte subsidies OCW

De geormerkte subsidies OCW hebben betrekking op de volgende geormerkte subsidies:

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2021	Ontvangen in 2022	Baten 2022	Balans 31-12-2022
Studieverlof	2021	1165791	165	94	0	94	0
Studieverlof	2021	1177391	19	11	-11	0	0
Studieverlof	2022	1278005	294	0	294	136	158
Studieverlof	2022	1308754	-7	0	-7	-7	0
Studieverlof	2022	1285836	-5	0	-5	-5	0
Studieverlof	2022	1281763	2	0	2	2	0
Studieverlof	2022	1279838	-12	0	-12	-12	0
Doorstroom PO-VO	2020	DPOVO20149	78	12	0	12	0
Doorstroom PO-VO	2020	DPOVO20111	124	20	0	20	0
Doorstroom PO-VO	2020	DPOVO20080	124	36	0	36	0
Doorstroom PO-VO	2021	DPOVO21081	124	20	62	62	20
Doorstroom PO-VO	2021	DPOVO21093	54	20	28	30	18
Doorstroom PO-VO	2021	DPOVO21227	124	36	62	77	21
Doorstroom PO-VO	2022	DPOVO22228	124	0	62	39	23
Doorstroom PO-VO	2022	DPOVO22150	124	0	62	42	20
Zij-instroom	2020	0/273/39999	20	15	0	6	9
Zij-instroom	2020	0/324/39998	20	3	0	0	3
Zij-instroom	2020	0/107/39997	20	5	0	1	4
Zij-instroom	2020	0/268/39982	20	6	0	6	0
Zij-instroom	2021	1/266/39995	20	6	0	1	5
Zij-instroom	2022	1216490	20	0	20	16	4
Zij-instroom	2022	1288140	20	0	20	9	11
Zij-instroom	2023	2/353/39998		0	0	8	-8
Zij-instroom	2023			0	0	8	-8
Hetrogenebrugklassen	2022	SHB210131	100	0	100	13	87
Hetrogenebrugklassen	2022	SHB210249	100	0	100	28	72
Hetrogenebrugklassen	2022	SHB210112	100	0	100	29	71
Hetrogenebrugklassen	2022	SHB210408	100	0	100	33	67
Capaciteitentesten	2022	CAP22-43837	70	0	70	70	0
Internat. Fund. Onderw.	2021	IFO210151	10	10	0	10	0
Internat. Fund. Onderw.	2022	IFO220101	10	0	10	5	5
Verb. basisvaardigheden	2022	VBV22-VO-1603	284	0	284	0	284
STO Zwolle (penv)	2020	STO19038	6.588	871	1.494	1.878	487
STO NOO-ZOD	2020	STO19073		-46	69	99	-76
Totalen			8.834	1.119	2.904	2.746	1.277

* Van de baten voor STO Zwolle waar Greijdanus penvoerder is, zijn voor € 1.013.000 aan voorschotten verstrekt aan de samenwerkende scholen en € 865.000 als baten van Greijdanus als school en penvoerder.

J. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

De overige subsidies OCW hebben betrekking op de volgende doelsubsidies:

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2021	Ontvangen in 2022	Baten 2021	Balans 31-12-2022
Eerste opvang nieuwkomers VO	2022	1211865	9	0	9	9	0
Eerste opvang nieuwkomers VO	2022	1245836	9	0	9	9	0
Eerste opvang nieuwkomers VO	2022	1277328	10	0	10	10	0
Eerste opvang nieuwkomers VO	2022	1287882	6	0	6	6	0
Leer+ arrangement	2022	1214964-1	78	0	78	78	0
Strat.pers.beleid, begeleiding, verzuim	2022	1214057-3	2.141	0	2.141	2.141	0
VSV VO vast	2021	1182085	40	40	0	40	0
VSV VO prestatie	2018	937794	26	26	0	26	0
VSV VO prestatie	2019	1016453	35	35	0	35	0
VSV VO prestatie	2020	1097833	35	35	0	35	0
VSV VO prestatie	2021	1184335	26	26	0	0	26
VSV VO prestatie	2022	1288762	35	0	35	0	35
Vrijval VSV VO niet uitg. midd.	2022	1308440	5		5	5	0
Aanv. Bek. eindexamens	2022	1282461	82	0	82	82	0
Aanv. Bek. afgelegde extra herkans. VO	2022	1241057	11	0	11	11	0
Aanv.bek.II risico.ondw.achterst .NPO	2022	1211386	16	0	16	16	0
Aanv.bek.II risico ondw.achterst.NPO VO	2022	1307612	7	0	7	7	0
Aanv bek beroepsgericht ondw NPO VO	2022	1213073	134	0	134	134	0
Aanv bek scholen NPO VO	2022	1307161	1456	0	1456	1456	0
Doorstroom vmbo-mbo	2021	DMBO21074	21	1	15	10	6
Doorstroom vmbo-havo	2022	DHAVO22035	11	0	6	3	3
Doorstroom vmbo-havo	2022	DHAVO22051	28	0	14	6	8
Totalen			4.237	163	4.050	4.135	78

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

3.2	Overige Overheidsbijdragen	2022	Begroting 2022	2021
3.2.1	Overige overheidsbijdragen	63	20	53
3.2.2	Gemeentelijke bijdrage huisvesting	428	324	327
Totaal		491	343	380

De gemeentelijke bijdragen huisvesting hebben betrekking op de ontvangen huurvergoedingen en vergoedingen van zakelijke heffingen. De overige overheidsbijdragen hebben betrekkingen diverse gesubsidieerde projecten

3.5	Overige baten	2022	Begroting 2022	2021
3.5.1	Verhuur	41	48	40
3.5.2	Detachering personeel	306	308	398
3.5.5.1	Ouderbijdragen	353	416	375
3.5.5.2	Werkweken en excursies	397	280	73
3.5.6.1	Overige baten	284	143	222
3.5.6.2	Overige baten, keuken	4	27	32
3.5.6.3	Overige baten, ziekengeld	0	0	0
3.5.6.4	Overige baten, vervoer	143	159	149
3.5.6.5	Overige baten, samenwerking	1.166	1.025	1.245
Totaal		2.694	2.406	2.534

De opbrengsten detachering hebben voor een deel een structureel karakter. De overige baten hebben voor een deel betrekking op wervingsacties van de vriendenstichting en vrijval van het resultaat van CFA. De opbrengsten vervoer worden aan het begin van het schooljaar in rekening gebracht, de opbrengsten vallen op basis van gerealiseerde kosten.

De overige baten, samenwerking zijn hoger dan begroot als gevolg van de extra bijdragen van de andere partijen binnen GOION als gevolg van extra kosten inzake de herimplementatie Afas.

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

4. Lasten

	2022	Begroting 2022	2021
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	26.965	25.135	24.881
4.1.1.2 Sociale lasten	3.914	3.596	3.772
4.1.1.3 Pensioenpremies	4.322	3.805	4.120
4.1.1.4 Uitkering inzake vervanging zieken	-294	0	-318
	34.907	32.536	32.455
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotatie voorzieningen	36	13	79
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	711	558	738
4.1.2.3 Overige kosten	1.198	1.099	994
	1.945	1.670	1.811
Totaal	36.852	34.206	34.266

Greijdanus heeft haar pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling is een toegezegde pensioenregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstig hogere premies.

De dekkinggraad bedroeg per 31 december 2022 118,6%. Per 31 december 2021 was dit 102,8%.

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

WNT-verantwoording 2022 Greijdanus

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden.

De WNT is van toepassing op Greijdanus. Het voor Greijdanus toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse D.

Deze klasse-indeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	3
Totaal aantal complexiteitspunten	12

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor Greijdanus is € 168.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Bezoldiging topfunctionarissen (x € 1,00)

Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2022	T.A. Sebens
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 122.430
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.155
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 144.585</u>
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 168.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>€ 0</u>
Totaal bezoldiging 2021	<u>€ 144.585</u>
Gegevens 2021	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor (fte)	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 130.322
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.515
Totaal bezoldiging 2021	<u>€ 151.837</u>

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

Toezichhoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022	D.G. Rots	A. Slob	J. Dekker	G. Groen-Baas	J.P. van Buuren	L. van Hoorn
Functie(s)	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/8	1/9-31/12	1/1- 31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	€ 8.000	€ 0	€ 6.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.777	€ 9.476	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-
Motivering indien overschrijding:	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021						
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12	NVT	1/1- 31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/3-31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 4.959		€ 4.000	€ 4.000	€ 3.306	€ 4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.450		€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

4.2 Afschrijvingen		2022	Begroting 2022	2021
4.2.2	Gebouwen	300	316	260
4.2.3	Meubilair, Inventaris en apparatuur	1.123	1.217	1.050
4.2.4	Studieboeken	1	0	1
4.2.5	Onttrekking egalisatierekening	-3	-2	-2
Totaal		1.421	1.531	1.309
4.3 Huisvestingslasten		2022	Begroting 2022	2021
4.3.1	Huur	245	200	273
4.3.3	Onderhoud	293	289	281
4.3.4	Energie	391	369	333
4.3.5	Schoonmaakkosten	611	619	603
4.3.6	Heffingen	253	256	252
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	672	380	330
4.3.8	Overige huisvestingslasten	15	20	18
Totaal		2.480	2.133	2.090
4.4 Overige materiële lasten		2022	Begroting 2022	2021
4.4.1	Administratie en beheerslasten	2.066	1.724	2.297
4.4.2.1	Inventaris en apparatuur lasten	213	187	225
4.4.2.2	Leermiddelen	2.707	2.296	2.233
4.4.4.2	Overigen, keuken	154	85	118
4.4.4.3	Overigen, vervoer	188	244	170
4.4.4.4	Overigen, werkweken/excursies	627	347	101
Totaal		5.955	4.883	5.144

De onderhoudsvoorziening wordt gewaardeerd volgens de striktere regels voor alle componenten afzonderlijk wat tot een hogere dotatie ten opzichte van begroot leidt van € 292.000.

De administratie- en beheerslasten wijken voornamelijk af van begroot doordat er voor € 160.000 meer externe deskundigheid is ingehuurd. Dit was bij het maken van de begroting niet voorzien en heeft een incidenteel karakter. De kosten van de deelnemende PO-scholen in het kader van de doorstroom PO-VO bedraagt € 77.000 en heeft een incidenteel karakter.

De uitgaven voor werkweken en excursies zijn 280.000 hoger dan begroot. Dit is te verklaren doordat uitgestelde excursies en werkweken als gevolg van corona alsnog door zijn gegaan. Voor € 99.000 staan baten tegenover vanuit de subsidie NPO.

Als gevolg van de versobering van de regeling tegemoetkoming vervoerskosten zijn deze kosten € 30.000 lager dan begroot. Ook zijn de vervoerskosten lager € 24.000 lager dan begroot door minder deelname van de buslijn van en naar de Flevopolder.

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

Accountantskosten

De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten voor de externe accountant en de accountantsorganisatie, genoemd in artikel 1, eerste lid, onder a en e, van de Wet toezicht accountantsorganisaties, zijnde Van Ree Accountants zijn als volgt:

	2022	2021
Totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening	33	30
Totale honoraria voor andere controleopdrachten (Sterk Techniek Zwolle)	4	3
Totale honoraria voor andere niet-controlediensten	0	0
Totale honoraria voor fiscale adviezen	0	0
Totaal accountantskosten	37	33

5 Financiële baten en lasten

	2022	Begroting 2022	2021
5.1 Financiële baten			
5.1.2 Rente spaarrekening	20	-10	-28
5.2 Financiële lasten			
5.2.1 Rente lening	0	0	0
5.2.2 Rente lasten overig	-13	-8	-8
Totaal	7	-18	-36

Overige gegevens

Bestemming geconsolideerd exploitatiesaldo

Het positieve exploitatiesaldo ad. € 183.000 over het boekjaar 2022 is als volgt in de jaarrekening verwerkt:

- Toevoeging aan de algemene reserve publiek van € 786.000
- Afname van de bestemmingsreserve publiek van € 623.000
- Toevoeging aan de algemene reserve privaat € 19.000

Enkelvoudige Jaarrekening

Model K. Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (x € 1.000)

(balans na verwerking resultaatsbestemming)

1	Activa	31-12-2022	31-12-2021
1.2	Materiële vaste activa	7.638	6.833
1.3	Financiële vaste activa	<u>1.000</u>	<u>1.000</u>
		8.638	7.833
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	773	458
1.7	Liquide middelen	<u>8.240</u>	<u>7.990</u>
		9.014	8.448
	Totaal activa	17.651	16.281
2.	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
2.1	Eigen vermogen	5.533	5.370
2.2	Voorzieningen	5.598	4.826
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	6.520	6.085
	Totaal passiva	17.651	16.281

Model L. Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022 (x € 1.000)

	2022	Begroting 2022	2021
Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	43.699	40.022	42.771
3.2 Overige overheidsbijdragen	491	343	380
3.5 Overige baten	<u>2.474</u>	<u>2.151</u>	<u>2.263</u>
Totaal baten	46.664	42.516	45.414
Lasten			
4.1 Personele lasten	36.852	34.206	34.266
4.2 Afschrijvingen	1.384	1.493	1.271
4.3 Huisvestingslasten	2.586	2.239	2.197
4.4 Overige materiële lasten	<u>5.747</u>	<u>4.612</u>	<u>4.941</u>
Totaal Lasten	46.569	42.550	42.675
Saldo baten en lasten	<u>95</u>	<u>-34</u>	<u>2.739</u>
5 Financiële baten en lasten	68	43	25
Saldo exploitatie	<u>163</u>	<u>9</u>	<u>2.764</u>

Grondslagen voor de enkelvoudige jaarrekening

Algemene toelichting

Voor de grondslagen ten aanzien van activa en passiva en voor de opstelling van de winst-en-verliesrekening wordt verwezen naar 'Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening' en verder opgenomen onderdeel grondslagen.

Voor zover de posten opgenomen in de enkelvoudige jaarrekening niet nader worden toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Model M. Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Verklaring art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
Exploitatie Stichting	Stichting	Zwolle	4	355	7	Nee	0%	100%
Vrienden v Greijdanus	Stichting	Zwolle	4	156	12	Nee	0%	100%

Consolidatie 100% houdt in dat in de rapportage aan OCW de jaarrekeningen van de school, de Exploitatiestichting en de stichting Vrienden van Greijdanus volledig moeten worden geconsolideerd.

Model N. Toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000)

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde t/m 31-12-2021	Afschrijving t/m 31-12-2021	Boekwaarde 31-12-2021	investering 2022	Afschrijving 2022	Bijzondere waarde vermindering	Boekwaarde 31-12-2022
1.2.1.1 Gebouwen	10.019	6.621	3.398	244	262	0	3.380
1.2.2.1 Apparatuur	2.373	1.720	653	528	203	0	978
1.2.2.2 Meubilair	3.790	2.477	1.313	336	214	0	1.435
1.2.2.4 Overigen	8.045	6.566	1.479	1.078	704	0	1.853
	14.208	10.763	3.445	1.942	1.121	0	4.266
1.2.3 Studie boeken	29	26	3	0	2	0	1
Egalisatierekening	-966	-953	-13	0	-3	0	-10
Totaal	23.290	16.457	6.834	2.186	1.382	0	7.637

De post gebouwen betreft zowel verbouwingen als nieuwbouw. Van de gebouwen welke niet in de activa zijn opgenomen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000)

1.3 Financiële vaste activa

	31-12-2021	Verstrekingen	Aflossingen	31-12-2022
1.3.3 Overige leningen	1.000	0	0	1.000
Totaal	1.000	0	0	1.000

Overige leningen

Dit betreft een lening uitgegeven aan de Exploitatie-
stichting Greijdanus. De lening is uitgegeven voor
onbepaalde tijd zonder jaarlijkse aflossingsverplichting.

Het rente percentage bedraagt 6%.

De rente wordt per kwartaal achteraf voldaan.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000)

1.5 Vorderingen		31-12-2022	31-12-2021
1.5.1	Debiteuren	129	105
1.5.6	Overige overheden	0	0
1.5.7	Overige vorderingen	0	0
1.5.8	Overlopende activa	644	353
Totaal		773	458
1.7 Liquide middelen		31-12-2022	31-12-2021
1.7.1	Kasmiddelen	1	2
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	8.239	7.988
Totaal		8.240	7.990

De vorderingen op debiteuren, betreffen vorderingen algemeen. Vorderingen op ouders voor wat betreft ouderbijdragen zijn niet opgenomen, omdat deze vrijwillig zijn.

Van het openstaande saldo debiteuren ultimo 2022 (€ 192.000), staat per 10-03-2023 nog € 74.000 open.

Op het openstaande saldo debiteuren is een voorziening ad € 63.000 (2021: € 33.000) wegens vermoedelijke oninbare posten in mindering gebracht.

De overlopende activa hebben betrekking op vooruit betaalde kosten welke in 2022 worden ontvangen. Ook zijn er diverse licenties voor meerdere jaren wat ook de stijging van de overlopende activa mede veroorzaakt.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Passiva

2.1. Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2021	Mutatie Eigen vermogen	Resultaat	Stand per 31 december 2022
Algemene reserve				
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.769	0	786	3.555
2.1.4 Bestemmingsreserve publiek	2.093	0	-623	1.470
2.1.5 Algemene reserve privaat	508		0	508
Totaal	5.370	0	163	5.533

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000)

2.2	Voorzieningen	Balans 31-12-2021	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Balans 31-12-2022
2.2.1	Onderhoudsvoorziening	3.138	672	118	0	3.692
2.2.2.3	Individueel keuzebudget	1.268	243	0	0	1.511
2.2.2.4	Jubileumvoorziening	371	36	39	0	368
2.2.2.5	Voorziening toekomstige uitkeringen	49	0	22	0	27
Totaal		4.826	951	179	0	5.598

Met ingang van begin 2021 moeten onderwijsinstellingen de kosten voor groot onderhoud verwerken in het meerjarenonderhoudsplan volgens de componentenmethode. Hiermee wordt de hoogte van de onderhoudsvoorziening per component gespecificeerd.

De voorziening Individueel Keuzebudget vloeit voort uit de CAO VO 2014-2015. Hiermee krijgen werknemers de beschikking over 50 klokuren die hen in staat stelt keuzes te maken die passen bij hun levensfase. De voorziening betreft de gespaarde uren augustus t/m december. Deze uren kunnen op een later tijdstip aangewend worden verlof, werkdrukvermindering of bepaalde doelbestedingen in geld.

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen.

Ze is actuarieel berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en

vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen.

De voorziening is contant gemaakt tegen een rekenrente van 0,0%.

Per ultimo 2015 is een voorziening gevormd ter dekking van de kosten die Greijdanus moet dragen als gevolg van WW-uitkeringen van ex-werknemers. Het aandeel van Greijdanus bedraagt 25% van de uitkeringskosten.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000)

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
2.4.3	Crediteuren	556	515
2.4.4	OCW	854	1.301
2.4.6	Rekening courant	953	910
2.4.7	Belastingen en sociale premies	1.611	1.079
2.4.8	Pensioenlasten	485	479
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.933	1.698
2.4.10	Overlopende passiva	128	103
Totaal		6.520	6.085

Niet in balans opgenomen verplichtingen en regelingen.

De verplichtingen wijken niet af van de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening.

Model O. Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten (x € 1.000)

3 Baten

3.5 Overige baten	2022	Begroting 2022	2021
3.5.1 Verhuur	41	48	40
3.5.2 Detachering personeel	306	308	398
3.5.5.1 Ouderbijdragen	353	416	374
3.5.5.2 Werkweken en excursies	397	280	73
3.5.6.1 Overige baten	207	47	101
3.5.6.2 Overige baten, keuken	4	27	32
3.5.6.5 Overige baten, algemeen	1.166	1.025	1.245
Totaal	2.474	2.151	2.263

4 Lasten

4.2 Afschrijvingen	2022	Begroting 2022	2021
4.2.2 Gebouwen	262	278	222
4.2.3 Meubilair, Inventaris en apparatuur	1.123	1.217	1.050
4.2.4 Studieboeken	1	0	1
4.2.5 Onttrekking egalisatierekening	-2	-2	-2
Totaal	1.384	1.493	1.271

4.3 Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten	2022	Begroting 2022	2021
4.3.1 Huur	351	306	379
4.3.3 Onderhoud	293	289	281
4.3.4 Energie	391	369	333
4.3.5 Schoonmaakkosten	611	619	603
4.3.6 Heffingen	253	256	253
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	672	380	330
4.3.8 Overige huisvestingslasten	15	20	18
Totaal	2.586	2.239	2.197

Model O. Vervolg toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten (x € 1.000)

4.4	Overige materiële lasten	2022	Begroting 2022	2021
4.4.1	Administratie en beheerslasten	2.046	1.697	2.265
4.4.2.1	Inventaris en apparatuur lasten	213	187	225
4.4.2.2	Leermiddelen	2.707	2.296	2.233
4.4.4.2	Overigen, keuken	154	85	117
4.4.4.5	Overigen, werkweken/excursies	627	347	101
Totaal		5.747	4.612	4.941

5	Financiële baten en lasten	2022	Begroting 2022	2021
5.1	Financiële baten	79	50	32
5.5	Financiële lasten	11	7	7
Totaal		68	43	25

Overige gegevens

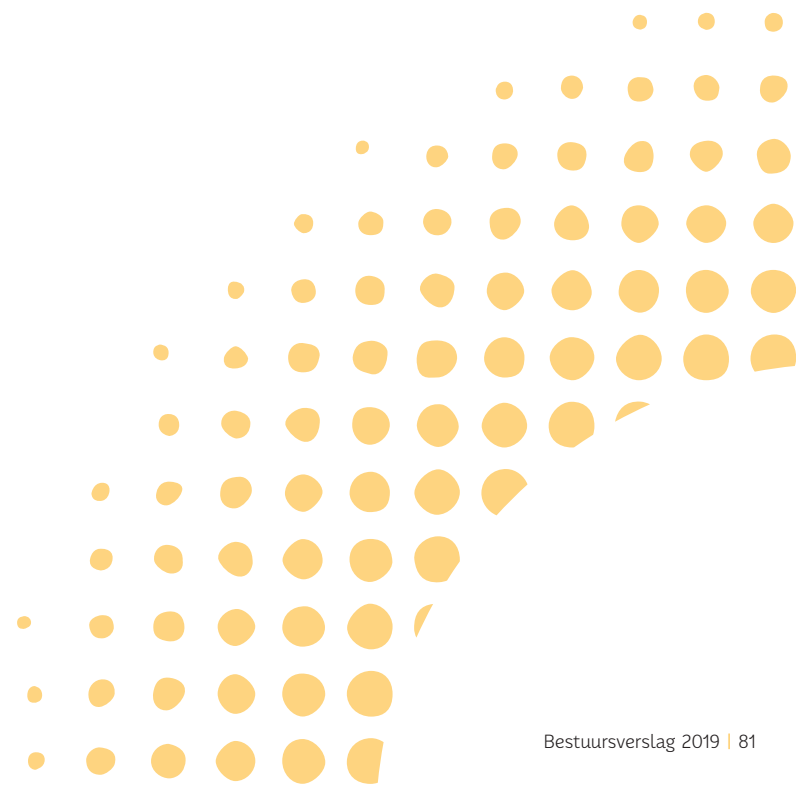
1. Bestemming enkelvoudig exploitatiesaldo

Het positieve exploitatie saldo ad. € 163.000 over het boekjaar 2022 is als volgt in de jaarrekening verwerkt:

- € 786.000 ten gunste van de algemene reserve publiek
- € 623.000 ten laste van de bestemmingsreserve

2. Gebeurtenissen na balansdatum

Geen.



10. Controleverklaring



Schreienweg 5-9
8024 HB Zwolle

T (058) 503 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland te Zwolle gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland 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.

Van Ree Accountants is een handelsnaam van Van Ree Accountants Noord BV.
Op al onze diensten zijn de SBA-Algemene voorwaarden van toepassing die gedeponeerd zijn onder nummer 40483496 bij de Kamer van Koophandel te Utrecht.
Op verzoek worden deze kosteloos toegezonden.



Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitvoeren 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 inadequat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

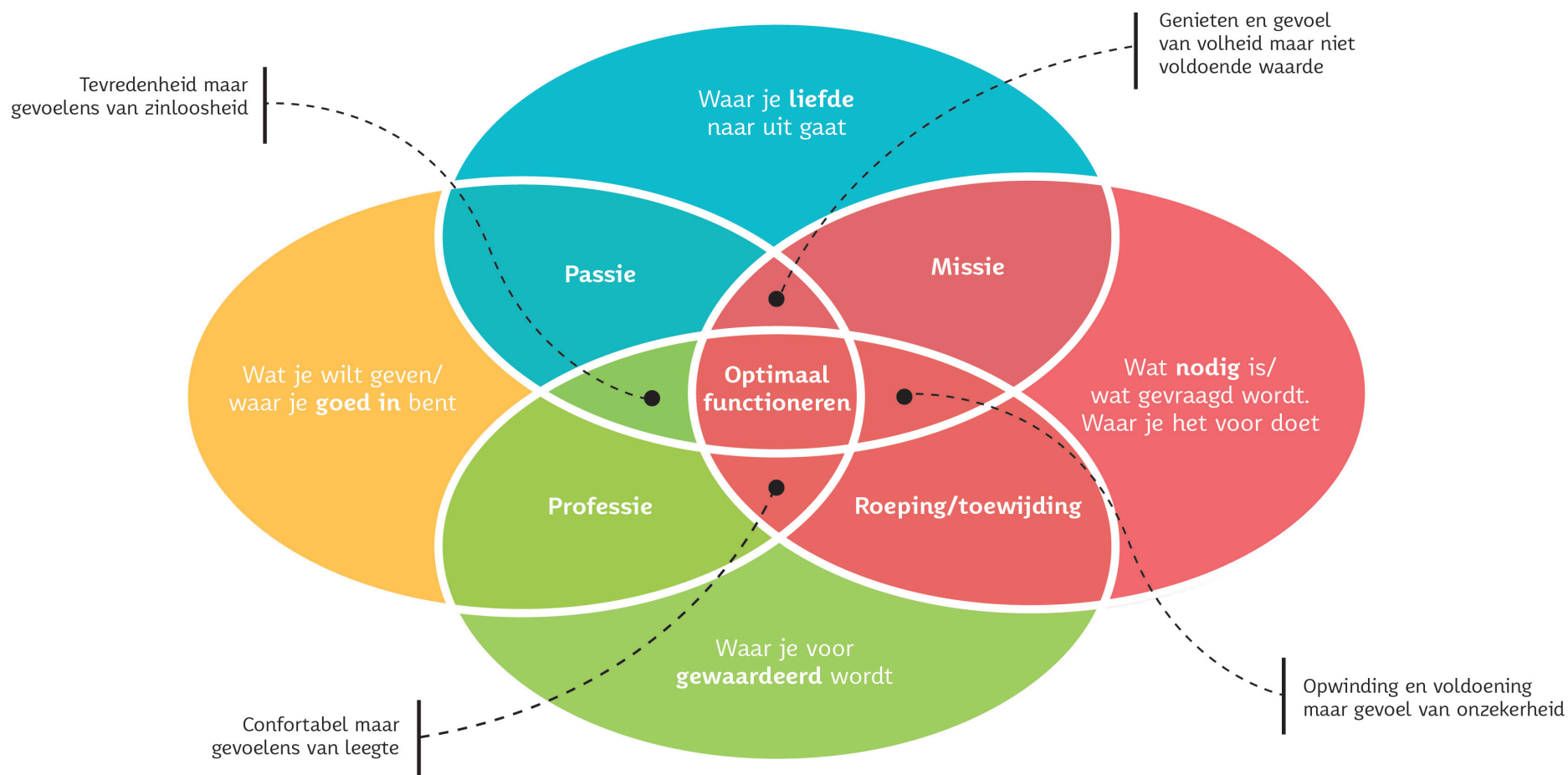
Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 22 juni 2023
Van Ree Accountants

R. van der Weerd RA MSC

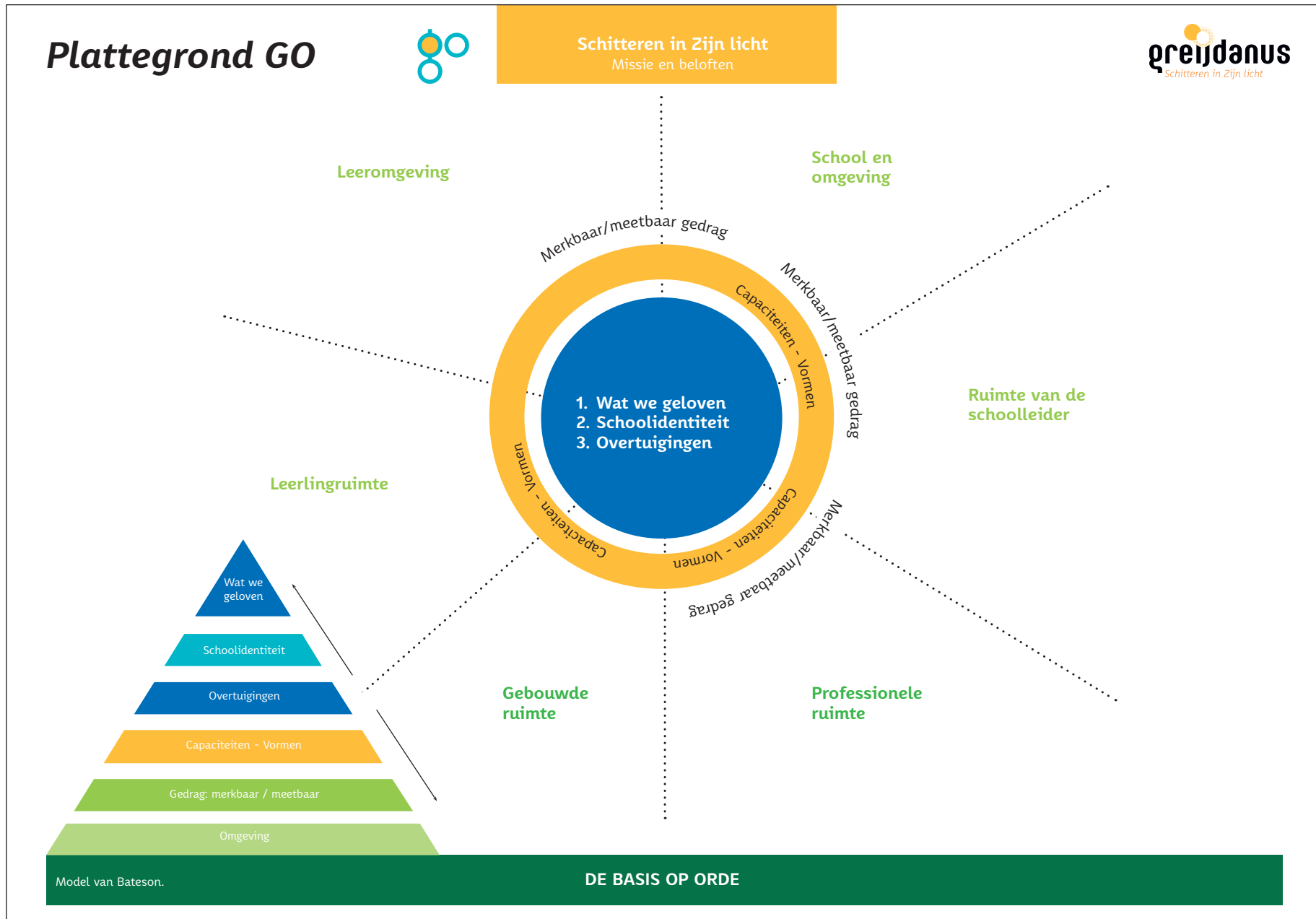
Schitteren in Zijn licht

De Greijdanus medewerker



Gebaseerd op "Ikigai" concept

Bijlage 2. Placemat 0.07





Leeromgeving

We geven persoonlijk onderwijs waar de jongere wordt gezien, geholpen, leert leren, ruimte krijgt en wordt uitgedaagd.

We geven het onderwijs *samen* als christenen vorm. Het is zichtbaar in leren, leven, bidden en werken. De jongere draagt daarin *verantwoordelijkheid* en krijgt onderwijs vanuit onze christelijke levensovertuiging en vanuit een overdachte visie (*Christus volgen*).

Daarin leggen we een accent op onze waarden:

- *(zelf)verantwoordelijkheid*: de jongere ontwikkelt zich gericht op liefde, krijgt feedback gericht op groei en maakt keuzes en leert deze te verantwoorden.
- *verschil*: de jongere leert door gedifferentieerd onderwijs, waarin hij aan de hand van leerdoelen kiest voor een persoonlijk leerproces en leert van verschillen tussen mensen.
- *samenhang*: de jongere krijgt betekenisvol onderwijs vanuit onze identiteit, gericht op integratie en toepassen, met doelgerichte ontwikkelingsmogelijkheden en besef van de betekenis in de maatschappij.
- *(christelijke) vorming*: de jongere vormt zichzelf, leert na te denken over geloof en krijgt vormingsonderwijs aangeboden. Daardoor kan zij *groeien* als *verantwoordelijke* christen om, in en voor de wereld, Christus te volgen: om zich te verwonderen en te *genieten*, zicht te krijgen op haar mogelijk- en verantwoordelijkheden en te leren 'samen leven'. Voor vorming gebruiken we het Greijdanus Agora-model. We ondersteunen het in dagopeningen, vieringen, vakken en leer-inhoud.
- *verschil* en *samen* zijn zichtbaar in groeperingsvormen en ontmoetingsmogelijkheden.
- leerlingondersteuning/mentoraat dragen bij aan 'gezien worden' en veilig voelen.

(Bron: Onderwijsvisie vs 0.8; Verslag Vorming)

Leerlingruimte

Jongeren hebben een speciale en gewaardeerde positie in de school volgens uit onze mensvisie. Deze ruimte vullen we heel specifiek vanuit de waarde verantwoordelijk. Niet regels staan voorop, maar het (zelf-) verantwoordelijk vorm geven van de waarden van Greijdanus. (Bron: Leerlingstatuut). Dat betekent iets voor participatie op alle niveaus van de participatieladder: van geïnformeerd worden, via meepraten, meebeslissen, tot zelf verantwoordelijkheid dragen voor het leren. Jongeren worden actief ingezet als medewerker voor geschikte werkzaamheden in de school. Dat kan als onderdeel van het leerproces, op vrijwillige basis en als betaalde kracht. Het Bureau van Waarden faciliteert dit.

Gebouwde ruimte

Het gebouw maakt onze waarden zichtbaar en ondersteunt de realisatie van onze visie.

...

Capaciteiten - Vormen - CV-GO

Wat we geloven

We geloven in een machtige God en Vader. Hij zorgt voor ons en is genadig. Hij is naar ons toegekomen in Zijn Zoon Jezus Christus en heeft verlossing gebracht voor Zijn kinderen. Door de Heilige Geest vernieuwt Hij ons. Dat is een geweldig gegeven in een wereld van gebrokenheid. In ondermeer Zijn Woord, de bijbel, leren we Hem kennen. We omarmen van harte een traditie waarin wordt beleden dat de drie gereformeerde belijdenisgeschriften een betrouwbare samenvatting bieden van de inhoud van het christelijk geloof.

(Bron: Identiteitsdocument pag. 2-3)

School identiteit

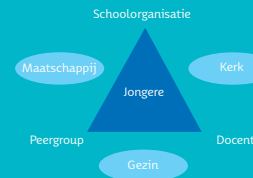
We zijn een gereformeerde school.

We geloven dat we mogen en moeten 'Schitteren in Zijn Licht'. We zijn een school op basis van Nederlands recht (o.a. WVO).

We zijn meer dan een school. Wij zijn een leef- en geloofs-gemeenschap. Ook voor het welzijn van jongeren (Heel de mens).

We willen ervoor zorgdragen dat jongeren tot hun recht komen in een direct beïnvloedbare context van docent, schoolorganisatie en peergroup in samenhang met de context van gezin, kerk en maatschappij (the medium is the message).

(Bron: Identiteitsdocument pag. 4-6)



Overtuigingen

We willen werken vanuit de volgende waarden:

Groeten	Leertingen	Ouders
Verschil		
Samen		
Dienstbaar		
Verantwoordelijk		
Christus volgen		

Deze zijn van betekenis voor onze mensvisie, onze pedagogische en onderwijskundige visie, onze visie op professioneel handelen en onze maatschappelijke positie. Onze mensvisie is gelijk voor iedereen in de school. Rollen en individuele mensen verschillen. We hebben extra aandacht voor mensen die het niet vanzelf redden.

(Bron: Identiteitsdocument pag. 6-7)

School & omgeving

Als school zijn we ingebed in een bredere maatschappelijke context. Als maatschappelijke onderneming en partner (*verschil*) organiseren we samen met relevante partners oplossingen (dienstbaar) voor:

- jongeren verbonden met de school (leren, vorming en welzijn).
- de opleiding van medewerkers.
- een doelmatige inzet van middelen.
- ouders met het oog op het welzijn van jongeren en gezinnen.
- ontwikkelingen in de regio en het onderwijs.

Relevante partners zijn hierin tenminste het aanleverend primair onderwijs, opleidingsinstellingen, samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, stageorganisaties, kerken, het Menso Alting College en organisaties voor jeugdzorg. De Vriendenstichting van Greijdanus is hierin een belangrijk middel.

(Bron: Verslag Maatschappelijke inbedding en het Meerjarig Beleidsplan 2017-2018)

Ruimte van de schoolleider

We dragen zorg voor en verantwoorden ons over:

- een school die merkbaar van harte leeft vanuit de missie 'Schitteren in Zijn Licht'.
- vormgeving en onderhoud van de identiteit van de school (het merk).
- dat we werken vanuit de waarden op alle niveaus in de organisatie en met relevante maatschappelijke partners (congruent en consistent organiseren op alle niveaus).
- de wijze waarop de continuïteit van de school geborgd wordt.
- dat de basis op orde is. Het gaat over thema's als veiligheid, integriteit, financiën, voldoende leerlingen, goede en voldoende medewerkers, kwaliteit(sbeleid).
- doelmatige relaties met relevante partners.
- de relatie met de leefomgeving.

Professionele ruimte

Een Greijdanus professional:

- committeert zich aan de doelen van Greijdanus waarvan een bijzonder onderdeel is dat wij 'Christus willen volgen' en draagt zo bij aan de ontwikkeling van leerlingen die Christus willen volgen, liefhebben en kennen.
- voldoet aan standaarden van de beroepsgroep.
- blijft voortdurend leren door bijscholing en reflectie (ook van anderen) op zijn handelen en heeft kennis van de actuele stand van relevante publicaties (*groeien*).
- geeft dit met anderen in de organisatie vorm (*samen*).
- levert vanuit zijn persoonlijke kwaliteiten (*verschil*) een bijdrage aan de hele organisatie (*samen*).
- wil er zijn voor leerlingen, collega's, de school en de samenleving (*dienstbaar*).
- handelt verantwoord, verantwoordt zich hierover en is hierop aanspreekbaar (*verantwoordelijk*).
- heeft passie voor zijn werk en ervaart waardering (*genieten*).

(Bron: *Professie en Passie*)

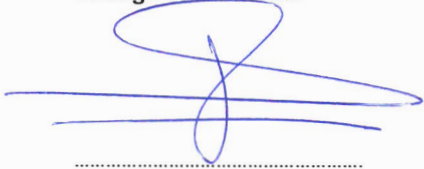
Dit is zichtbaar in drie rollen:

- rolmodel
- leermeester
- vertrouwenspersoon

(Bron: Identiteitsdocument pag. 8-9)

Bijlage 3. Handtekeningenblad

College van Bestuur

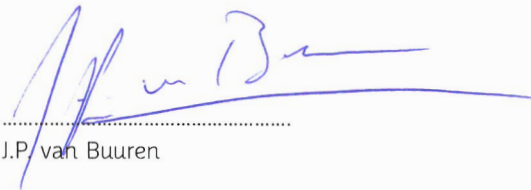


T.A. Sebens

Raad van Toezicht



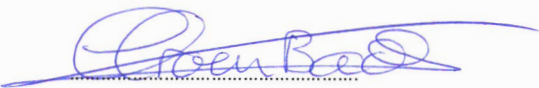
A. Slob



J.P. van Buuren



J. Dekker



G. Groen-Baas



L. van Hoorn



Utgave juni 2023