



Goed voor elkaar.



Bestuursverslag 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	3		
1. Visie en besturing.....	4	4. Huisvesting	31
1.1 Visie, strategie en beleid	4	4.1 Ontwikkelingen	31
1.2 Organisatieprofiel	5	4.2 Ruimtebehoefte	36
1.3 Naleving branchecode	8	5. Informatiebeveiliging	37
1.4 Afhandeling klachten	10	5.1 Uitgangspunt	37
2. Onderwijs	11	5.2 Ontwikkelingen tot 2024	37
2.1 Onderwijsontwikkelingen	11	5.3 Toekomstige ontwikkelingen	38
2.2 Onderwijsresultaten	15	5.4 AVG	39
2.3 Ondersteuning	18	6. Financiën	40
2.4 Internationalisering	23	6.1 Resultaat 2024	40
3. Personeel	25	6.2 Balans per 31 december 2024	42
3.1 Personeelsbeleid	25	6.3 Financiële positie	42
3.2 Strategisch personeelsbeleid	27	6.4 Signaleringswaarde	42
3.3 Werkdrukmiddelen	28	6.5 Treasurybeleid	43
3.4 Begeleiding en opleiden	29	7. Continuïteitsparagraaf	45
3.5 Professionalisering	29	7.1 Risicoanalyse m.b.t. leerlingaantallen	45
3.6 Persoonlijke betekenis	30	7.2 Baten en lasten	46
3.7 Banenafpraak	32	7.3 Reserves en voorzieningen	46
		8. Verslag Toezichthoudend orgaan	50
		8.1 Toezichtvisie, kader & professionalisering	50
		8.2 Verantwoording wettelijke taken	52
		8.3 Verantwoording op grond van	
		Code Goed Bestuur	54
		8.4 Tot slot	56
		9. Verslag Medezeggenschapsraad	57
		10. Bijlagen	59
		10.1 Overzicht functie en nevenfuncties TB.....	59
		10.2 Overzicht functie en nevenfuncties SL	60
		10.3 Tabel m.b.t. aanwezigheid VOG	61

Voorwoord

Voor u ligt het Bestuursverslag 2025 van de Vereniging voor Protestants-Christelijk Voortgezet Onderwijs te Sleenwijk, genaamd het Altena College. Met dit verslag leggen we verantwoording af over onze resultaten en over de vraag in hoeverre we erin geslaagd zijn om op een goede manier invulling te geven aan onze visie, strategie en het beleid. We blikken daarmee terug op het afgelopen jaar en we beschrijven wat we als school voor onze leerlingen, hun ouder(s)/verzorger(s) en andere belanghebbenden hebben kunnen betekenen.

In het verslagjaar 2025 hebben we de basis verbreed voor de realisatie van ons schoolplan voor de periode 2026-2029. In verband met een drietal wijzigingen in het team van conrectoren is er een start gemaakt met diverse nieuwe ontwikkelingen waaronder de versterking van de basisvaardigheden. Daarnaast ligt de focus op het versterken van de pedagogische basis, waarmee in kalenderjaar 2024 een start is gemaakt.

Het jaar 2025 was in vele opzichten een goed, mooi, maar uitdagend jaar. Goed vanwege de onderwijsresultaten en vanwege diverse onderwijskundige ontwikkelingen die in gang zijn gezet. En ook uitdagend vanwege de personele mutaties vanwege pensionering en vanwege verdrietige omstandigheden door ziekte.

Goed onderwijs is daarmee geen constante, maar vraagt een dagelijkse inspanning van alle medewerkers op onze school en van onze partners in de omgeving. We werken er hard aan om dit gezamenlijk steeds een beetje beter te doen.

We zijn er trots op wat er het afgelopen jaar gezamenlijk bereikt is. Vanuit onze visie blijven we hard werken aan wat nog verbetering behoeft in de organisatie. Dit alles vanuit onze missie om leerlingen onderwijs te bieden dat past bij hun talenten en brede persoonlijke ontwikkeling en hen zo voor te bereiden op een succesvolle toekomst.

Dhr. A.J. van Vuuren

Rector-uitvoerend bestuurder

Altena
college

1. Visie en besturing

1.1 Visie, strategie en beleid

Missie (3.1.1)

Wij bieden een veilige haven waarin leerlingen vanuit vertrouwen en met persoonlijke aandacht, met de zekerheid van kwalitatief goed onderwijs, door toegewijde docenten gestimuleerd worden zich te ontwikkelen tot mooie en verantwoordelijke mensen. Onze medewerkers kennen een sterke mate van autonomie, maar blijven op zoek naar persoonlijke ontwikkeling om zo het delen van kennis eigentijds te houden. Samen met onze omgeving werken we aan een succesvolle voorbereiding op de toekomst van leerlingen.

Visie (3.1.1)

Op het Altena College staat een herkenbare christelijke identiteit centraal. Vanuit deze sterke basis werken we met zorg en aandacht met elkaar samen om zo een pedagogisch leer- en leefklimaat te ontwikkelen waarin leerlingen en personeelsleden worden gestimuleerd zichzelf te ontwikkelen in relatie tot hun medemens. Deze ontwikkeling wordt vormgegeven vanuit een overzichtelijke organisatie, waarin een duidelijke rol- en taakverdeling is voor alle betrokkenen bij de organisatie.

We stellen onszelf ten doel om leerlingen zo te onderwijzen, stimuleren, begeleiden en ondersteunen dat ze voldoende kennis en

vaardigheden opdoen die binnen de individuele mogelijkheden van de leerlingen liggen. Vanuit dit vertrekpunt resulteert ons pedagogisch handelen in de ontwikkeling van een kritisch beeld ten opzichte van eigen en andermans handelen om zo een basis te leggen voor kritisch burgerschap in de toekomstige samenleving. We voeden de leerlingen op tot verantwoordelijke medemensen die de samenleving als 'thuis' beschouwt. Binnen dit denken staat het motto van het Altena College centraal: *'Goed voor elkaar'*.

Kernwaarden (3.1.1)

In onze school werken leerlingen, ouders en personeelsleden samen zodat leerlingen in staat worden gesteld zichzelf te ontwikkelen tot verantwoordelijke mensen die hebben geleerd hun hoofd, hart en handen te gebruiken. Leerlingen, ouders en personeelsleden communiceren open met elkaar en waarderen elkaars inbreng.

In de omgang met elkaar hanteren we vier kernwaarden: zien, samen-leven, inspireren, ontplooien.

Zien

We zien elkaar en we zien om naar elkaar. We hebben aandacht en zijn betrokken. We geloven in een positieve benadering. We zien het zitten met iedereen in de school, want iedereen hoort erbij zoals hij of zij is. We kijken naar kansen en mogelijkheden en schrijven niemand af. Iedereen is uniek, daarom houden we rekening met verschillen

in aanleg, leerstijl, interesse, sociale achtergrond en ontwikkeling.

Samen-leven

We leven op een plezierige en respectvolle manier met elkaar samen in de school. We geven elkaar ruimte, dragen bij aan de goede sfeer en hebben gevoel voor humor, zodat schooltijd een onvergetelijke tijd wordt. We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar en voor een goede gang van zaken in de school. We gaan in vertrouwen met elkaar om.

We voelen ons betrokken op de samenleving om ons heen en doen ons best voor een rechtvaardige, duurzame en vredige wereld, waarin iedereen zich veilig kan voelen en kansen krijgt.

Inspireren

We laten ons leiden en inspireren door het Evangelie van Jezus Christus. Daarom willen we open en ontvankelijk zijn, eerlijk en betrouwbaar, vergevingsgezind, enthousiast, ambitieus en hoopvol. We kijken met een open blik naar de wereld om ons heen en durven ons te verwonderen.

Ontplooien

We stimuleren iedereen zichzelf te ontwikkelen en te ontplooien, zodat iedereen zijn of haar eigen kracht leert ontdekken en groeit in kennis en vaardigheden. Maar ook in karakter, doorzettingsvermogen, discipline en mens-zijn te midden van en samen met anderen. We willen het onderwijs afstemmen op de

behoeften van leerlingen. We zijn creatief in het aanbod van onderwijs en vorming, in het zien van kansen, het scheppen van ruimte en het creëren van uitdagingen voor iedereen.

Jaarplan 2025-2026 (3.1.2)

Als bijlage aan dit bestuursverslag is het Jaarplan 2025-2026 opgenomen. Het Jaarplan vormt een uitwerking van het Schoolplan. Binnen de thema's identiteit, onderwijs, personeel, organisatie en huisvesting zijn realistische doelstellingen geformuleerd voor een schooljaar. In schooljaar 2023-2024 is voor een nieuwe opzet van het Jaarplan gekozen waarbinnen de visie is dat de jaarplannen over vier schooljaren de kern van het Schoolplan weergeven. Zo wordt er op cyclische wijze gewerkt aan doelstellingen binnen de hiervoor beschreven portefeuilles.

Het Jaarplan 2025-2026 is tijdens de eerste bestuursvergadering van dat schooljaar gepresenteerd aan het toezichthoudend bestuur. Nieuw in de jaarcyclus vormt het tussentijdse gesprek tussen schoolleiding en het bestuur om een update te geven van het verloop van het Jaarplan. De cyclus wordt in de laatste vergadering van het schooljaar afgesloten door de geformuleerde doelstellingen op (indien mogelijk) meetbare wijze te presenteren aan het bestuur. Indien gewenst en/of noodzakelijk wordt er een nieuwe doelstelling gekoppeld aan het behaalde doel in het eerstvolgende schooljaar. Dit is uitgewerkt in het schooljaarwerkplan.

1.2 Organisatieprofiel

Kern

De Vereniging voor Protestants-Christelijk Voortgezet Onderwijs te Sleenwijk onder de naam het Altena College is een brede scholengemeenschap. Het Altena College vindt zijn grondslag in het Woord van God. Al 100 jaar vormt dat de basis voor het onderwijs en de manier van samenwerken. Vanuit traditioneel Christelijke waarden als gemeenschapszin, respect, gelijkheid en solidariteit zien wij onze omgeving en allen die daar deel van uit maken.

Het Altena College verzorgt met zo'n 135 medewerkers onderwijs aan ongeveer 1200 leerlingen. De school biedt leerlingen de gelegenheid om op mavo, havo en atheneum niveau onderwijs te volgen. Hoewel de school een theoretisch karakter kent, ontwikkelt de mavo steeds meer praktijkgerichtheid binnen de profielen zorg & welzijn, economie & ondernemen en dienstverlening & product. Onderdeel van het praktijkgericht onderwijs op het Altena College vormt de samenwerking met het lokale bedrijfsleven in de vorm van bedrijfsstages.

De vereniging is de drager van de school en elk lid van de vereniging draagt de school met zich mee. Daarmee bepalen de leden formeel het beleid van de vereniging. In de praktijk van de vereniging en de school moet er een goede interne organisatie zijn. Het is immers onmogelijk dat elk individueel lid van

de vereniging op elk gewenst moment invloed kan uitoefenen. De leden van de vereniging worden op het Altena College vertegenwoordigd door de Ledenraad. Dit gremium bestaat uit tenminste vijf personen die blijk geven van verbondenheid met de christelijke identiteit van de vereniging. De Ledenraad benoemt de leden van het toezichthoudend bestuur.

Daarnaast organiseert de Ledenraad op schooljaarbasis diverse ledenbijeenkomsten om zo als een maatschappelijk klankbord te fungeren voor het bestuur van de school. De volgende personen nemen zitting in de Ledenraad:

Dhr. H.J. van der Ham	Voorzitter
Mevr. J. Straver-van Vugt	-

Vanwege de onderbezetting van de Ledenraad in 2025 zijn in datzelfde kalenderjaar een tweetal toezichthoudend bestuursleden benoemt middels een onder de leden van de vereniging uitgeroepen en belegde ALV.

In het bestuursverslag van 2024 is de volgende tekst opgenomen:

In 2025 beraadt de Ledenraad, het bestuurlijk toezicht en het management van de school zich over de toekomstige invulling van de verenigingsvorm van het Altena College.

In 2025 is door genoemde gremium (onder begeleiding van Verus) besloten de

verenigingsstructuur van de school voort te zetten. Het streven is om het formele karakter van de vereniging meer informeel te maken met als doel ouderparticipatie te vergroten. In 2025 is een werkgroep gestart met het formuleren van een verenigingsvisie passend bij het Altena College. Deze verenigingsvisie is opgesteld. In het verlengde van deze verenigingsvisie wordt in 2026 gewerkt aan een verenigingsagenda.

Verenigingsvisie

Wij verenigen ons omdat wij geloven dat onderwijs sterker wordt wanneer we het samen dragen. Vanuit onze protestants-christelijke identiteit zien wij onderwijs niet alleen als een publieke taak, maar als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van en voor de gemeenschap rondom de leerlingen. Als vereniging vormen we een verbonden geheel waarin leerlingen, ouders, medewerkers, bestuurders en maatschappelijk betrokkenen zich gezien weten en actief bijdragen aan de ontwikkeling van de school.

We kiezen bewust voor de vorm van een vereniging omdat dit ruimte biedt voor eigenaarschap, betrokkenheid en democratische besluitvorming. Wij geloven dat een vereniging méér is dan een bestuurlijke vorm. Het is een gemeenschap waar we elkaar kennen, elkaar vasthouden en samenwerken aan het goede voor ieder kind. In een samenleving die steeds individualistischer wordt willen wij een tegenwicht bieden door te investeren in verbinding.

Ouderbetrokkenheid speelt hierin een belangrijke rol. We vinden eigenaarschap van ouders voor de ontwikkeling van de school en de kinderen essentieel. We nemen ouders actief mee, horen elkaar en betrekken elkaar bij de richting van het onderwijs en de school als organisatie. We stimuleren hen om mee te doen in de vereniging. Door bewust te luisteren naar wat er leeft in gezinnen, in de lokale omgeving en in de samenleving, halen wij maatschappelijke thema's op die ons helpen het onderwijs in onze school relevant, betekenisvol en toekomstgericht te houden.

We bevorderen gemeenschapszin, warmte en onderlinge zorg en werken doelgericht aan kansengelijkheid en samenwerking binnen onze school. Onze vereniging staat voor een duidelijke identiteit en een veilige, warme plek voor kinderen. We geloven in ontwikkeling en ontplooiing van ieder kind én van de gemeenschap als geheel. Door samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid bevorderen we kansengelijkheid en versterken we de gemeenschapszin.

We richten ons op toekomstgericht onderwijs dat zich voortdurend ontwikkelt. Onze leden dragen bij aan een toekomstbestendig model waarin ruimte is voor innovatie, reflectie en het gezamenlijk vormgeven van goed onderwijs. Zo bouwen wij aan een levende en betrokken vereniging die stevig geworteld is in haar identiteit, gedragen wordt door de gemeenschap en klaar is voor de toekomst van de kinderen die ons zijn toevertrouwd.

Juridische structuur (3.2.1)

Het Altena College valt onder de Vereniging voor Protestants-Christelijk Voortgezet onderwijs te Sleeuwijk. De school staat onder de naam van de vereniging ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40271198.

Organisatiestructuur (3.2.2)

De Vereniging voor Protestants-Christelijk Voortgezet onderwijs te Sleeuwijk kent een Raad van Beheermodel. Dat betekent dat er een functionele scheiding is tussen de uitvoerend bestuurder en het toezichthoudend bestuur. De uitvoerend bestuurder is voor alle beleidsterreinen van de instelling (verwoord in het bestuurlijk toetsingskader) verantwoording schuldig aan het toezichthoudend deel van het bestuur. De volgende personen nemen zitting in het toezichthoudend bestuur:

Mevr. A.M. Bok-Bosveld	Voorzitter
Mevr. R. Huisman-de Graaf	Vicevoorzitter
Dhr. T. Pruijssen	Penningmeester
Dhr. B.C. Koolstra	Secretaris
Dhr. K. Bak	-
Dhr. H. Colijn	-
Dhr. A.C. Meerkerk	-

Als bijlage is een document opgenomen met daarin een overzicht van de betaalde en onbetaalde nevenfuncties van de toezichthoudend bestuursleden.

De school wordt geleid door de schoolleiding bestaande uit de rector-uitvoerend bestuurder en zes conrectoren. De conrectoren verrichten daarbij de tot hun taak behorende werkzaamheden onder eindverantwoordelijkheid van de rector. In het managementstatuut is de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden geregeld tussen uitvoerend bestuur en de schoolleiding. De volgende personen nemen zitting in de schoolleiding:

Dhr. A.J. van Vuuren	Rector
Dhr. J. van Wieren	Onderbouw
Mevr. J.W. Udo-Vink	Mavo
Dhr. W.J. van Klinken	Havo
Mevr. K.R. Breems	Atheneum
Mevr. M. van Druten	Onderwijs
Mevr. W.H. van Haaften	Organisatie

De schoolleiding is – samen met het toezichthoudend bestuur – belast met de bewaking en de realisatie van de grondslag en doelstelling van de school, waarbij allen toezien op de goede uitvoering van het vastgestelde beleid. De schoolleiding bereid besluiten voor die ter goedkeuring worden voorgelegd aan het toezichthoudend bestuur. Op financieel gebied vormt het hoofd administratie/controller een belangrijke schakel in de voorbereiding van bestuurlijke besluitvorming.

Personele bezetting

De personele bezetting bij het Altena College was in 2025 gemiddeld 94 FTE met aan het eind van het verslagjaar 135 medewerkers in dienst. Er is in 2025 circa 6 FTE aan nieuwe medewerkers aangesteld. Indien er sprake was van langdurige afwezigheid in verband met ziekte of langdurig verlof is dit veelal intern ingevuld. In de situaties waarin dat niet mogelijk bleek, is een oplossing gevonden in een tweetal studenten, tevens oud-leerlingen van de school.

Boven bestuurlijke samenwerking (3.2.6)

De drie schoolbesturen VO uit de gemeenten Altena – Curio Prinsentuin, Willem van Oranje Onderwijsgroep en het Altena College hebben in 2020-2021 een gezamenlijke regiovisie ontwikkeld gericht op het toekomstig onderwijs in Altena. De schoolbesturen hebben daarbij als insteek een thuisnabij en zo breed mogelijk kwalitatief onderwijsaanbod te ontwikkelen in de regio. Complicerend zijn daarbij de krimp (die inmiddels achter ons ligt) gekoppeld aan een uiteenlopende geografische spreiding. De besturen hebben commitment naar elkaar uitgesproken om gezamenlijk tot zo goed mogelijke oplossingen te komen.

Vanwege de nog te verwachten krimp van leerlingaantallen is het met name voor de vmbo-afdelingen de vraag of deze allen in de huidige vormen in staat blijven om kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan te bieden. Nu de Nieuwe Leerweg is

afgewend, richt het Altena College zich op het ontwikkelen van praktijkgerichte programma's (PGP) op de mavo. Een deel van de aan schoolbesturen toegekende subsidie wordt voor de implementatie op schoolniveau van het Altena College daarvoor aangewend.

In 2024 zijn de eerder geformuleerde onderzoeksvragen bijgesteld naar de wensen van ieder schoolbestuur. Deze herformulering is in overleg met het ministerie gedaan als verstrekker van de subsidie IML. De tot tweemaal toegekende subsidie loopt in 2025 af.

In 2025 is binnen de gemeente Altena intensief bovenbestuurlijk samengewerkt in het kader van de IML-subsidie, met als doel de verdere versterking en doorontwikkeling van het onderwijskundig landschap in de regio. In dit verband is bestuurlijk vastgesteld dat het Altena College de verantwoordelijkheid draagt voor het theoretisch onderwijs, terwijl de overige betrokken schoolbesturen de verantwoordelijkheid op zich nemen voor het praktijkgericht onderwijs. Deze rolverdeling heeft richting gegeven aan gezamenlijke besluitvorming en de inrichting van het toekomstbestendige onderwijsaanbod binnen Altena.

In het verlengde hiervan is in 2025, in nauwe samenwerking met gemeente Altena, een huisvestingsonderzoek gestart. Doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de gevolgen

van een mogelijke clustering van het praktijkgerichte onderwijs binnen de gemeente. De onderzoeksopdracht is in 2025 formeel uitgezet. De inhoudelijke uitwerking en verdere besluitvorming worden in 2026 voortgezet.

Daarnaast heeft Altena College in 2025 stappen gezet in de ontwikkeling van een doorlopende LOB-leerlijn voor de mavo. Met deze leerlijn wordt beoogd leerlingen tijdig en passend te oriënteren op het praktijkgerichte karakter van de mavo en op mogelijke vervolgroutes binnen het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Hiermee draagt de school bij aan een versterkte aansluiting tussen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en aan een bredere bewustwording van leerlingen ten aanzien van hun toekomstige leer- en loopbaanmogelijkheden.

Onderwijsregio Rivierenland

Vanaf 1 januari 2025 is de Onderwijsregio Rivierenland een netwerksamenwerking tussen 30 schoolbesturen in het funderend onderwijs en 9 opleidingsinstituten, allen samen partners te noemen. De stichting Willem van Oranje Onderwijsgroep is de penvoerder van de Onderwijsregio. De Onderwijsregio kent een ledenraad als hoogst besluitvormend orgaan en hierin hebben alle 39 partners een zetel. Als coördinerend en sturend orgaan is een stuurgroep ingesteld. Hierin hebben 8 partners een zetel met afvaardiging uit het PO, VO, Openbaar- en Christelijk Onderwijs, uit de sub regio's Oost en West en de opleidingsinstituten voor Pabo en

Lerarenopleidingen. De bekostiging komt vanuit de subsidie "Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's" en de "plusregeling" voor aanvullende activiteiten. Daarnaast heeft de Onderwijsregio meegewerkt om de stichting Nestas te laten aansluiten middels de "aansluitsubsidie". De verantwoording voor deze laatste subsidie ligt volledig bij de stichting Nestas. In 2025 is de stichting Willem van Oranje Onderwijsgroep zowel penvoerder alsook voorzitter van de Onderwijsregio.

Uitvoer van de activiteiten uit het vastgestelde plan van aanpak is belegd bij de kwartiermaker in samenwerking met een kernteam vanuit aangesloten partners. Doel van de Onderwijsregio is regionaal samenwerken aan solidaire arbeidsmarkt op arbeidsmarktvraagstukken en arbeidsverhoudingen. De continuïteit van onderwijs te borgen door voldoende kwantitatief en kwalitatief personeel te werven, matchen, begeleiden, opleiden, professionaliseren en behouden voor de regio en sectoren.

Collectief hebben de partners in de Onderwijsregio samengewerkt bij het werven, matchen, opleiden in de regio en projecten op slimmer organiseren. Hiervoor zijn o.a. een informatie-loket, instroommakelaar, voortzetting van samen opleiden in 12 partnerschappen (515 studenten) en 15 projecten slimmer organiseren opgepakt. Binnen de gevormde HR-netwerken kennis en ervaringen te delen. Deze zijn allen geborgd in het projectplan 2026-2029.

Aangesloten besturen en scholen hebben een deel van de subsidie ontvangen als leerlinggebonden financiering om de activiteiten op het gebied van inductie, professionalisering en behoud van personeel door SHRM in de eigen organisaties voort te zetten.

Binnen de plusregeling is ingezet op het samen versterken van het opleidingslandschap binnen de 12 aangesloten partnerschappen en gewerkt aan de ambitie om in 2030 100% op te leiden binnen samen opleiden. Studenten uit deze regio op te leiden in en voor de regio. Versnelling te maken op het toewerken naar een toekomstbestendig netwerk van opleiden in de school. Voor de interne en externe communicatie is ingezet op het vormgeven en uitwerken van een duurzame campagne om te komen werken en leren in de regio en hiervoor is aanvullende content ontwikkeld ten behoeve van de toekomstige student, werknemer en als ondersteuning voor besturen, HR en schoolleiders.

1.3 Naleving branchecode

Code Goed Bestuur (3.3.1 t/m 3.3.3)

De governance structuur van de Vereniging en school voldoet aan de eisen van de recente wetgeving op dit terrein. Naast de wetgeving is er de code Goed bestuur van de VO-raad van 2019. Het bestuur hanteert deze code.

De enige voor onze school van belang zijnde ontwikkeling op het gebied van governance is dat de

VO-raad in de loop van 2015 een nieuwe Code Goed Bestuur heeft vastgesteld, genaamd governancecode funderend onderwijs. Minimaal eenmaal per jaar bespreekt het bestuur de Code om scherp te blijven op de naleving, zo ook in 2025. De documenten die conform de nieuwe code op de website van de school moeten worden geplaatst, staan daar feitelijk ook op.

De vier principes uit de Code Goed Bestuur (verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid) zijn verankerd in het bestuursbeleidsplan en komen daardoor tot uitdrukking in de praktijk. In alle werk- en onderwijsituaties is de stijl vanuit de organisatie faciliterend, inspirerend en stimulerend: leerlingen en medewerker werken met en vanuit vertrouwen. Ze ontvangen ruimte en vertrouwen. De professionele en veilige cultuur uit zich in 'open deuren' binnen een 'platte' organisatiestructuur.

Naast de horizontale dialoog en verantwoording in de vormen van medezeggenschap, het jaarplan, schoolplan, schoolwerkplan, actuele informatie op scholenopdekaart.nl en het jaarverslag voert de bestuurder regelmatig gesprekken met groepen leerlingen en ouders tijdens daarvoor georganiseerde gelegenheden. Afwijkingen van de Code zijn niet van toepassing.

Horizontale verantwoording (3.3.4)

Het toezichthoudend bestuur en de uitvoerend bestuurder geven de horizontale verantwoording

vorm door een open dialoog met de Medezeggenschapsraad te voeren. Van elke bestuursvergadering wordt een overzicht van saillante punten voor de MR gemaakt. Omgekeerd wordt van elke MR-vergadering een overzicht van saillante punten voor het bestuur en de directie gemaakt.

Tweemaal per jaar spreekt het toezichthoudend deel van het bestuur met de MR. Eenmaal per jaar spreekt het toezichthoudend deel van het bestuur met de schoolleiding, deels in afwezigheid van de rector-bestuurder.

Tweemaal per schooljaar vergadert het toezichthoudend deel van het bestuur met de ledenraad. Belangrijk elementen tijdens deze besprekingen vormen de begroting, het formatieplan en het bestuursverslag.

Het bestuursverslag wordt met alle bijlagen op de website van de school geplaatst. Het wordt tevens toegestuurd aan de wethouders van de gemeenten van waaruit de school een meer dan marginaal aantal leerlingen heeft.

MR

Conform de Wet Medezeggenschap Scholen, de WMS, zijn er twee documenten van belang bij de medezeggenschap: het medezeggenschapsstatuut en het medezeggenschapsreglement. In het statuut zijn zaken geregeld over de samenstelling van de MR, de facilitering van de leden, de

informatieverstrekking van de kant van het bestuur en de vertegenwoordiging van het bevoegd gezag in het overleg met de medezeggenschapsraad. De kern van het medezeggenschapsreglement wordt gevormd door het overzicht van de onderwerpen waar instemming of advies van de MR of een deelgeleding van de MR aan de orde is.

De rector-uitvoerend bestuurder bezoekt de vergaderingen van de MR om voorstellen te kunnen toelichten, vragen te beantwoorden en informatie te geven over hetgeen speelt in de school en aan de orde is binnen het bestuur. Om zich goed voor te bereiden vergadert de MR altijd eerst drie kwartier buiten aanwezigheid van de rector.

Samenstelling OMR	
Mevr. A.M van Herk-Vink	Voorzitter
Mevr. M. Timmermans	-
Mevr. J.J. de Vries	-

Samenstelling LMR	
Tristan Versteeg (t/m 31-7-2025)	Mavo
Laurens v/d Ven (vanaf 1-8-2025)	Mavo
Joost van Kappel (t/m 31-7-2025)	Havo
Lilian Cornet (vanaf 1-8-2025)	Havo
Julot van Geenen (t/m 31-7-2025)	Atheneum
Hugo Pruijssen (vanaf 1-8-2025)	Atheneum

Samenstelling PMR	
Dhr. S. den Hollander	Voorzitter
Dhr. F.H. Dekker (t/m 31-7-2025)	Secretaris
Dhr. N.J. Bakker	-
Mevr. P.R. Winkelaar	-
Dhr. G.D. van Kappel	-
Dhr. M. van de Spijker	-
Mevr. A. van de Pol-Bleijenberg	Namens OOP

De PMR vergadert in de week voorafgaand aan de MR-vergadering. Voorafgaand aan de MR-vergadering koppelen de voorzitter en de secretaris van de PMR enkelen zaken terug aan de rector. Dit in verband met de effectiviteit van de MR-vergadering.

Bij belangrijke beleidszaken wordt de MR in een vroeg stadium betrokken bij de vorming van het beleid. In het jaarverslag van de MR valt te lezen welke onderwerpen aan de orde zijn geweest.

Jaarlijks worden twee gemeenschappelijke vergaderingen van het toezichthoudend deel van het bestuur en MR gepland. Bij die gemeenschappelijke vergaderingen is de rector niet aanwezig. Onder andere deze vergaderingen zijn voor het toezichthoudend deel van het bestuur van belang om voeling te houden met wat er speelt in de school.

1.4 Afhandeling klachten (3.5.1)

Het Altena College heeft een klachtenregeling die te vinden is op de website van de school alsook via de diverse portalen. Als een ouder/verzorger, leerling of een medewerker een klacht heeft kan hij/zij, mede afhankelijk van de aard van de klacht, daarmee terecht bij de mentor of de directie van de school alsook bij de interne of externe vertrouwenspersoon. De meeste klachten lossen we op door een gesprek met de direct betrokkenen te voeren.

De interne vertrouwenspersoon heeft in het jaar 2025 diverse gesprekken gevoerd met leerlingen. De externe vertrouwenspersoon heeft in het jaar 2025 wederom geen gesprekken gevoerd.

Bij het bestuur van de school is in 2025 een klacht binnengekomen met betrekking tot het proces, afname en beoordeling van een schoolexamen. De interne klachtenprocedure is volledig doorlopen. De klacht is daarna voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie GCBO. De is in behandeling genomen door het GCBO met als uitkomst dat deze ongegrond is verklaard. Daarmee is de klacht formeel afgerond, waarmee beide partijen officieel hebben ingestemd.

2. Onderwijs

2.1 Onderwijsontwikkelingen (5.2.1)

Toelichting op ontwikkelingen in 2025

In onderwijskundige zin zijn in 2024-2025 de eerder gestarte ontwikkelingen voortgezet. In de eerste plaats hebben deze te maken met de basisvaardigheden, waarvoor een subsidie toegekend is. Dit gaf ruimte om aan de slag te gaan met een uitgebreider activiteitenplan. In de tweede plaats ontwikkelen we als team op ons pedagogisch-didactisch handelen door de versterking van ons pedagogisch klimaat. Tenslotte zijn er technologische en andere maatschappelijke ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft en op inspeelt.

Ondersteunend aan het onderwijs als geheel is het smartphonebeleid doorgezet. Docenten geven vrijwel unaniem aan dat de concentratie tijdens de lessen is toegenomen als gevolg van het ontbreken van de smartphone. Gekoppeld aan deze verandering is het gebruik van een papieren agenda in de gehele school verplicht gesteld. Leerlingen worden hierdoor gestimuleerd om overzicht te creëren in hun leerwerk en andere activiteiten gedurende de week.

Basisvaardigheden – Burgerschap

Het Altena College koppelt het burgerschapsonderwijs rechtstreeks aan de

identiteit van de school en draagt de titel: 'Sta op en wees goed voor elkaar!'. De doelen van het burgerschapsonderwijs zijn concreet gemaakt en er is een leerlijn ontwikkeld. Samengevat moeten leerlingen zich kunnen verdiepen in de ander en kunnen omgaan met verschillen waarbij ze hun uitspraken staven met argumenten. Te beginnen binnen de eigen klas in het eerste leerjaar. Stapsgewijs worden ze binnen en buiten de school begeleid in de omgang met groepen mensen die verder van hen afstaan, alsmede met betrekking tot kwesties die abstracter en ook letterlijk verder van hen afstaan.

Naast de verankering van de doelen van het burgerschapsonderwijs in de vakwerkplannen van de vakgroepen zijn de vaste extra activiteiten uitgevoerd zoals scholierenverkiezingen voorafgaand aan de Tweede Kamerverkiezingen. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen om, in samenwerking met de vakgroep levensbeschouwing, het burgerschapsonderwijs een meer herkenbare plaats te geven in het onderwijs. Daarvoor is een taakomschrijving voor een coördinator burgerschap geschreven die per 2025 aan de slag is gegaan.

De basis voor het burgerschapsonderwijs valt samen met de versterking van het pedagogisch klimaat door heldere regels en positieve groepsvorming zoals beschreven bij het pedagogisch-didactisch handelen.

Basisvaardigheden – Taalvaardigheid

In 2025 is een taalcoördinator aangesteld die, in samenwerking met de vakgroep Nederlands en de conrector onderwijs uitvoering geeft aan het taalbeleid. De tijdelijke werkgroep Taal is omgezet in een professionele leergemeenschap (PLG) waar meerdere docenten deel van uitmaken. Zij hebben op basis van onderzoek een activiteitenplan voor het tot stand brengen van een leescultuur ontwikkeld. De eerste vakgroepen hebben een scholing taalgericht vakonderwijs gevolgd en er is een onderwijslab formuleren van start gegaan. Tenslotte is de afname van volgtoetsen lezen en woordenschat van Dia doorgezet.

Basisvaardigheden – Rekenvaardigheid

In 2024-2025 werd voor het eerst gewerkt met een rekenkaart. Dit vakoverstijgend rekenen is een eerste stap richting een schoolbreed rekenbeleid. Doel in dit beleid is dat iedere leerling bij het verlaten van de school wordt geacht een bepaald rekenniveau te beheersen en dat docenten van de rekenvakgroepen daartoe samenwerken.

Uit de evaluatie van de rekenkaart bleek dat meer nodig is om de rekenvaardigheden van de leerlingen te versterken. Met dank aan de Subsidie Versterking Basisvaardigheden is een PLG rekenen samengesteld die in samenwerking met de conrector onderwijs literatuuronderzoek deed en op basis daarvan een uitgebreider activiteitenplan versterking rekenvaardigheden schrijft. Interventies zullen betrekking hebben op extra lestijd voor rekenen en een positieve rekenhouding.

Om het effect van interventies te meten is het toetsen van rekenvaardigheden met Dia in de onderbouw vast onderdeel van het schooljaar gemaakt.

Pedagogisch-didactisch handelen – versterking pedagogisch klimaat

Met ingang van cursusjaar 2024-2025 is de PLG pedagogisch klimaat een schoolbreed ontwikkeltraject gestart. Het doel is de positieve werksfeer in lesgroepen te bevorderen. Door de focus op het pedagogisch leer- en leefklimaat te leggen – een inhoudelijk element dat werknemers op het Altena College bindt – trachten we het professionele gesprek over het vak van docent te stimuleren.

In 2025 heeft de PLG, in samenwerking met de expertgroep een beleid geschreven waarin het pedagogisch klimaat in kaart is gebracht en een visie op versterking is uiteengezet.

Vanuit de gedachte 'school is niet langer het verlengde van thuis' werd de noodzaak gezien duidelijker te communiceren welk gedrag we graag van onze leerlingen zien. Een positieve werksfeer wordt in de school gekenmerkt door oefening van de geest (er wordt geleerd), wederzijds respect en zelfbeheersing.

Een dergelijk klimaat reikt verder dan de lessen. Het behelst alle factoren die bijdragen aan het leren en welbevinden van onze leerlingen. Het is dus een

abstract en groot begrip. Een mooie manier om de factoren in te delen is het klaverblad. Dit gebruiken we als we spreken over hoe groepen functioneren en als we gericht gedrag van groepen in de lessen en in de school willen sturen.



Figuur 2.1 het didactisch klaverblad, Oldeboom 2018

Het groepsdynamisch werken vormt het eerste spoor in het nieuwe beleid. In 2025 zijn in het kader van het groepsdynamisch werken in klas 1 t/m 4 groepsbesprekingen gehouden in plaats van leerlingbesprekingen. De evaluatie daarvan volgt begin 2026.

Het tweede spoor is het werken aan een nieuwe vorm van gezag. Het traditionele gezag van de docent is niet meer vanzelfsprekend en daarom

werken we aan gezamenlijk gezag. In 2025 is bijvoorbeeld besloten om allemaal op dezelfde manier te handhaven op de regel dat de leerlingen hun boeken bij zich moeten hebben.

Het derde en laatste spoor is erop gericht om de driehoek ouder- leerling- docent te versterken. Ouders worden daarin nadrukkelijk en vanuit zorg betrokken bij de ontwikkeling van hun kind op school. Een voorbeeld hierbij is het nieuwe verzuimbeleid waarin het tijdig betrekken van de ouders bij verzuim een belangrijk onderdeel is. De eerste ervaringen zijn positief.

In 2025 is een tweede groep van 20 docenten gestart met een interne scholing groepsdynamisch werken en heeft ook de schoolleiding zich een dagdeel verdiept in het sturen op deze onderwijskundige ontwikkeling.

Mavo+

De achterliggende gedachten achter Mavo+ is tweërlei: leerlingen op de mavo meer praktische zaken aan te bieden en daarmee talentontwikkeling te bevorderen en leerlingen vanaf mavo 3 meer voorlichten over de mogelijke keuzes voor een Praktijkgericht Programma (PGP) en de te kiezen profielen.

In mavo-2 bevat het programma onder anderen een teambuildingsdag (omdat de leerlingen uit diverse brugklassen bij elkaar komen in mavo), een creatieve dag met diverse onderdelen als 3D printen, 3D pennen en drumsessies. Ook is er een plusweek met keuze uit diverse modules: het maken van een

videoclip, koken, architectuur, dierhouderij, vogelen, voerbalttraining, TNI, muziek, dronevliegen, zelfportret en musical. Plusdagen zijn in zijn geheel gewijd aan vervolgstudies en opleidingen.

In mavo 3 starten de plusdagen met een GVED (goed voor elkaar dag). Er is een bezoek aan drukkerij Damen en er worden voedingsplannen opgesteld aan de hand van een medisch dossier. Daarnaast kan men kiezen voor licht en geluid, werksafari, reanimeren, stagelopen op school (meelopen met een docent) en bezoek aan de politie, defensie en Steijndeld in Gorinchem. De plusweek stond in het teken van stagelopen: 3 dagen stage en een pitch over de ervaringen.

Mavo 4 is gestart met een week voor een opdracht binnen een PGP (en dus heel praktisch gericht), een dag in het teken van diverse beroepen en opleidingen mensen uit het werkveld die een voorlichting geven over hun baan: verpleegkundige, operatieassistent, maatschappelijk werk, ProRail, fotografie, schipper binnenvaart. Tenslotte is een dag besteed aan de besteding van geld en de gevaren van 'geldezel', en achteraf betalen (bijvoorbeeld Klarna).

Studiebegeleiding

De algemeen studiebegeleiders van zowel de onderbouw, de mavo, de havo en het atheneum hebben opnieuw initiatief genomen om in 2025 de algemene studievastigheden onder de aandacht van mentoren en vakcollega's te brengen. Het idee daarachter is dat als alle vakcollega's in ieder geval

de bewezen leerstrategieën gespreid leren, vlechten, woord en beeld, en actief ophalen betrekken in het onderwijzen van hun vak. De collega's zijn geïnformeerd en er is een workshop gegeven. De komende jaren werken we verder aan het spreken van dezelfde 'taal' als het gaat om studievastigheden.

Kwaliteit van toetsing en examinering

Het Altena College heeft een vastgesteld toetsbeleid, dat is opgenomen in het schoolwerkplan. Bij het vaststellen van toetsen zijn altijd meerdere vakdocenten betrokken en inhoudelijk is richtinggevend het programma van toets en doorstroom van de vakgroep (PTD), vormgegeven volgens de principes van RTTI. Er is een maximum van 12 toetsen per vak per jaar en voor het inhalen, herkansen van toetsen en het inleveren van werkstukken is een regeling.

De onderdelen van de Schoolexamens zijn opgenomen in PTA's. De afdelingsconrectoren voeren regie over het opstellen van het PTA en beoordelen of de voorstellen van de vakgroepen voldoen aan regelgeving en het beleid van de school. Het examenreglement wordt vastgesteld in de schoolleiding en goedgekeurd door de MR. Zowel de PTA's als het examenreglement worden gepubliceerd op het leerling- en ouderportaal. In SOMtoday worden vooraf speciale kolommen aangemaakt voor de toetsen van het Schoolexamen zodat alle onderdelen van het PTA daadwerkelijk afgerond en ingevuld worden.

De examencommissie bestaat uit de afdelingsconrectoren van mavo, havo en atheneum. Zij zijn tevens examensecretaris voor het eindexamen in hun afdeling. Daarbij worden zij in de uitvoering ondersteund door de conrector dagelijkse organisatie en de administratie. Deze ondersteuners zijn ook op de hoogte van wet- en regelgeving omtrent examinering. Daarbij wordt altijd met draaiboeken gewerkt. In 2025 is de examencommissie uitgebreid met enkele docenten. Dit gebeurde op ad-hoc-basis. Per casus werd een oproep gedaan onder docenten met examenklassen of zij konden deelnemen in de examencommissie. Op deze manier is bijvoorbeeld het inzien van examens geëvalueerd en vervolgens het reglement aangepast.

Driemaal per jaar worden alle gemiddelden en percentages onvoldoenden per vak en per klas berekend, in historisch perspectief geplaatst en gekoppeld aan de resultaten in de examenklassen bij het SE en CE. Deze resultaten worden besproken in de vakgroepen en teruggekoppeld aan de schoolleiding. Daarnaast worden de Wolf-rapportages ieder jaar gebruikt om te reflecteren op de manier van lesgeven van de brugklas tot de examenklas.

Ter voorbereiding op de centrale examens maken alle leerlingen verplicht twee proefexamens in examen-setting. Ook volgen zij twee dagen

examentraining bij vakdocenten waarbij zij een dag lang worden ondergedompeld in de examenstof.

STO (Sterk TechniekOnderwijs)

Het Altena College participeert met de vmbo-afdeling in een regionaal project dat subsidie ontvangt voor techniekonderwijs en is actief in de projectgroep techniekverwante scholen. Hierin helpen en stimuleren scholen elkaar om techniek in alle facetten breder onder de aandacht te brengen. De modules die eerder ontwikkeld werden hebben een meer bestendige plek in het curriculum gekregen. Naast de leerlijn ICT en TNI zijn in 2025 cursussen dronetechniek, muziektechnologie en event-techniek verzorgd voor leerlingen.

Onderwijscommissie

Iedere vakgroep vaardigt haar voorzitter of een ander lid met enige senioriteit af naar de Onderwijscommissie. Deze groep is de eerste sparringpartner van de schoolleiding met betrekking tot onderwijskundige ontwikkelingen in de school. De conrector onderwijs zit de commissie voor en draagt in de praktijk de meeste agendapunten aan. In 2025 heeft de Onderwijscommissie de volgende zaken besproken:

- I. de monitoring van de implementatie van het smartphonebeleid;
- II. het ICT- beleid onderwijs en personeel;
- III. taalvaardigheid en taalbeleid;
- IV. rekenvaardigheid en rekenbeleid;
- V. de consequenties van AI op ons onderwijs;
- VI. het beleid versterking pedagogisch klimaat;

- VII. de monitoring van toetsapplicaties;
- VIII. mavo+ en de PGP's;
- IX. het excursiebeleid.

ICT en het onderwijs

Er is een onderwijskundig ICT-beleid geschreven door de ICT-commissie. Deze bestaat uit docenten, de beheerder en de conrector onderwijs. Doel is het bevorderen van digitale geletterdheid bij leerlingen, te beginnen bij het personeel. Daartoe hebben alle docenten in 2025 een basisworkshop gevolgd waarin de ICT-programma's die gebruikt worden in de school aan bod kwamen. Tevens werden wensen ten aanzien van verdiepende scholing geïnventariseerd. Toetsapplicatie Kwizl is geïmplementeerd om veilig digitaal te kunnen toetsen.

Excursies & internationalisering

Naast de werkweken in klas 3, de werkweek in klas 5 van het atheneum en de uitwisseling met de Freie Evangelische Schule in Lörrach is ook de uitwisseling met Les Arcades in Dijon vast onderdeel van de school geworden. Daarnaast is opnieuw de samenwerking met de Netherlands-Romania-Foundation geïntensiveerd en hebben diverse groepen leerlingen tijdens internationaliseringsweken in Den Haag en op Kreta zich verdiept in Europees burgerschap. Tenslotte is er weer een groep leerlingen naar het Moot Court in Roemenië afgereisd.

Naast de mogelijkheid tot het bezoeken van enkele schoolfeesten gaat ieder leerjaar ongeveer twee

keer op vakexcursie. Met het oog op lesuitval en toenemende kosten zijn in 2025 de voorbereidingen voor een nieuw excursiebeleid getroffen. Naast inhoudelijke kaders voor vakexcursies wordt hiermee tevens voorzien in gelijke kansen voor vakgroepen om leerlingen een excursie aan te bieden.

het aantal VSV'ers blijven. Normaal gesproken moet dat onze school goed kunnen lukken. Binnen zo'n regio maken scholen onderling afspraken over maatregelen die helpen om het aantal VSV'ers terug te dringen. Voor ons is het een vrij formeel gebeuren omdat het probleem nauwelijks speelt. Maar formeel moeten we wel meedoen.

Leerplicht

De gemeente heeft een actief beleid m.b.t. de handhaving van de leerplicht, waarbij goed wordt samengewerkt met de scholen. Scholen melden snel aan de gemeente en de gemeente treedt snel en waar nodig streng op. Er is ook een leerplichtambtenaar met BOA-bevoegdheid. Contactpersonen binnen onze school zijn de afdelingsconrectoren. Enkele malen per jaar houdt de leerplichtambtenaar spreekuur op school om te spreken met leerlingen die te vaak te laat komen of spijbelen.

2.2 Onderwijsresultaten

De onderwijsprestaties zijn goed. Hier volgen de meest recente resultaten zoals gerapporteerd door de inspectie van het onderwijs.

2.2.1 Inspectiebezoek

De onderwijsinspectie ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs. De resultaten van de school voldoen aan de eisen van de inspectie en daarom valt het Altena College onder het regulier toezicht. Naast een jaarlijks gesprek met de inspecteur is er vierjaarlijks een uitgebreid bezoek waarbij lessen worden bezocht en uitgebreide gesprekken met diverse personeelsleden en leerlingen plaatsvinden. Sinds 2023 beoordeelt de inspectie ook op de basisvaardigheden burgerschap, taalvaardigheid en rekenvaardigheid.

In mei 2024 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek gedaan op de havo en de atheneumafdeling in het kader van een steekproef. De onderwijskwaliteit van het Altena College is als voldoende beoordeeld. Dit is de hoogst mogelijke beoordeling. Zowel het onderwijsproces, de veiligheid, de onderwijsresultaten als de kwaliteitszorg zijn voldoende.

De inspectie beoordeelt de onderwijsresultaten van het voortgezet onderwijs met het Onderwijsresultatenmodel. In de volgende paragrafen ziet u daaruit een uitwerking van de onderdelen examenresultaten en doorstroom. Deze

gegevens zijn direct afkomstig van de Inspectie van het Onderwijs zoals weergegeven in de grafieken in 'Vensters voor verantwoording'.

Meer informatie over de kwaliteitsontwikkeling en de resultaten van de scholen is te vinden op Scholen op de Kaart via de landelijke website: www.scholenopdekaart.nl

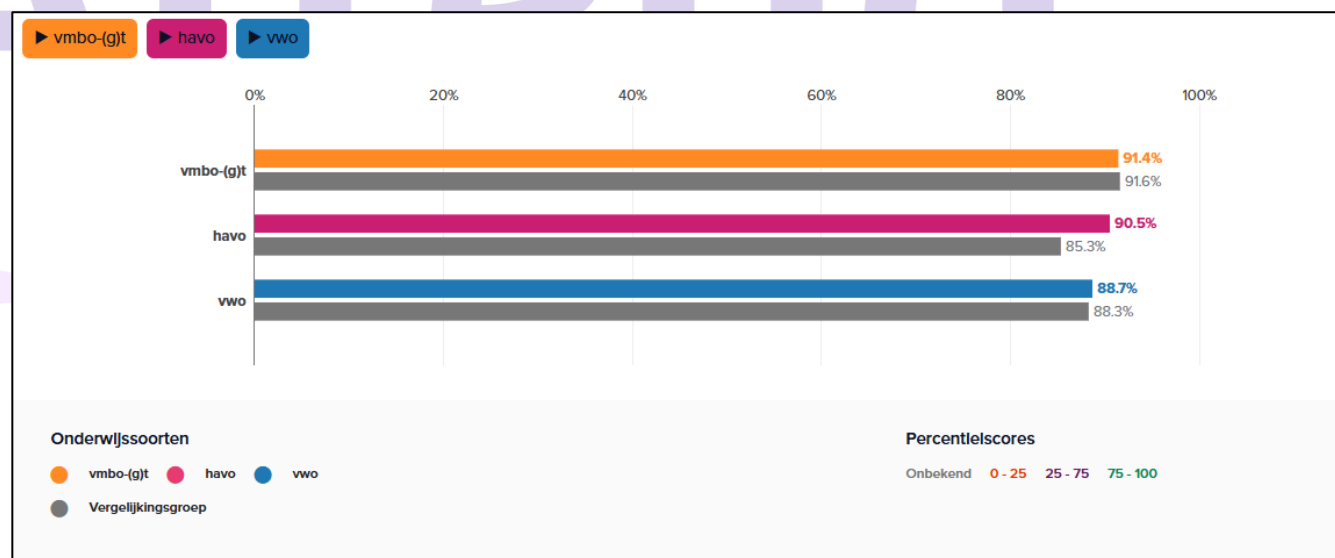
2.2.2 Eindexamenresultaten

Slagingspercentage

Tabel 2.1 geeft het slaagpercentage per onderwijssoort van de school, afgezet tegen het landelijk gemiddelde van alle scholen. Te zien is dat het slaagpercentage op het vmbo ongeveer gemiddeld is en op havo en vwo iets boven het gemiddelde.

Daarnaast is het relevant om de resultaten weer te geven in een percentiel dat de relatieve positie ten opzichte van andere scholen aangeeft, hierbij is het eerste percentiel (1) de laagste score en het honderdste (100) de hoogste. De percentielscore op onderwijssoortniveau wordt berekend op basis van alle besturen die deze onderwijssoort aanbieden. Voor het vmbo-t is het percentiel in 2025 41, voor de havo 72 en voor vwo 49. De relatief lage percentielscore op vmbo-t en vwo zijn niet structureel. Dit is iets om in de gaten te houden de komende jaren.

Tabel 2.1 Slaagpercentages 2024-2025 Altena College per onderwijssoort



Gemiddelde examencijfers

Per 2016 hanteert de Inspectie van het Onderwijs het Onderwijsresultatenmodel VO. In tabel 2.2 is het driejaarsgemiddelde van het centraal examen voor het Altena College te zien. Voor het driejaarsgemiddelde centraal examen wordt per onderwijssoort een norm voor de school door de inspectie berekend. Hierbij wordt rekening gehouden met correctiefactoren die per school van toepassing kunnen zijn.

De inspectie neemt vanaf schooljaar 2024-2025, enkele jaren na de 'coronalichtingen' het driejaarsgemiddelde van het centraal eindexamencijfer weer mee in de beoordeling van de onderwijsresultaten. In 2022-2023 verliet een uitzonderlijk goed presterende vwo-lichting de school. Het lag in de lijn der verwachting dat het gemiddelden in de jaren daarna iets zou dalen. Dit is terug te zien in de tabel.

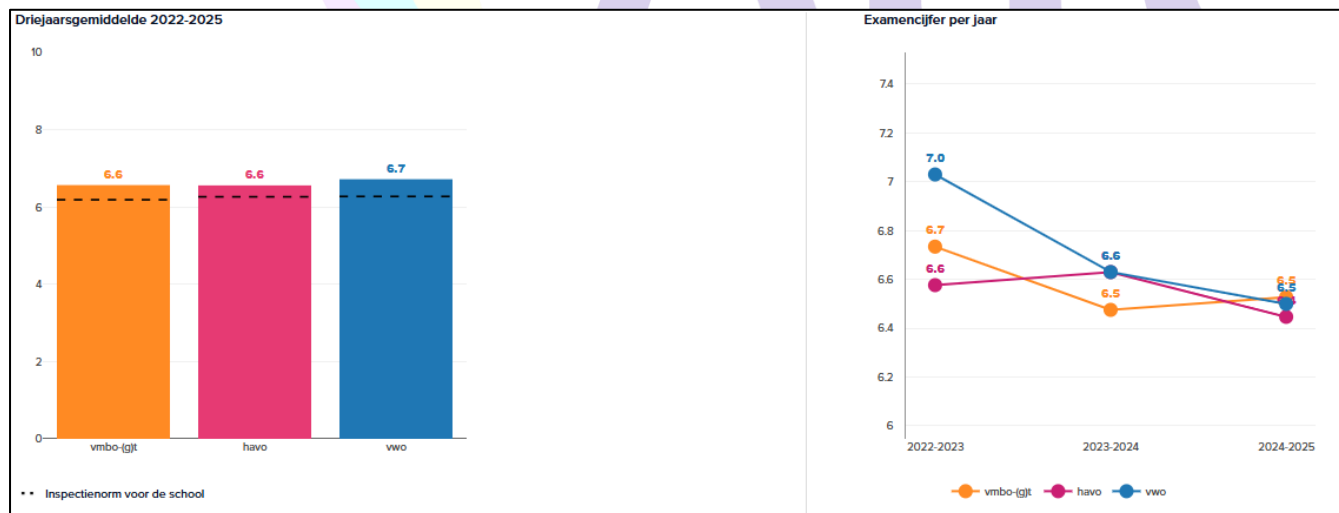
Om dit soort schommelingen te relativeren kijkt men naar het driejaarsgemiddelde en dit is boven de norm van de inspectie voor onze school.

2.2.3 Doorstroom

Het aannamebeleid van het Altena College kent drie uitgangspunten:

- a) De leerling moet een reële kans van slagen hebben voor het leerjaar en de afdeling waarvoor deze wordt aangemeld.
- b) De zorg en begeleiding die de leerling nodig heeft, moeten in redelijkheid door een school voor regulier onderwijs als onze school gegeven kunnen worden.
- c) De leerling en de ouders/verzorgers moeten de grondslag en de doelstelling van de school respecteren.

Tabel 2.2 Driejaarsgemiddelde CE Altena College per onderwijssoort



Element a) werd in 2024-2025 in de brugklas toegepast door het conform de wet overnemen van het advies van de basisschool. Omdat de afname van de cito-eindtoets en vergelijkbare toetsen in groep 8 naar een later moment in het jaar is verschoven kan de basisschool de uitslag daarvan niet meer meenemen in de advisering en moet men zich geheel baseren op de resultaten in het eigen LeerlingVolgSysteem (LVS) en de indruk die men van de leerling heeft. Het aantal bijgestelde adviezen na het bekend worden van de uitslag van de eindtoets is al jaren beperkt.

De onderbouwsnelheid geeft aan hoeveel leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3. Eerst wordt er per jaar berekend wat de score is, vervolgens wordt een driejaarsgemiddelde berekend. De vastgestelde norm van de Inspectie bevat de toegepaste correcties op de norm. Het Altena College zit met een driejaarsgemiddelde van 3% boven de vastgestelde norm van 95,47 %. De schommelingen per schooljaar op het Altena College zijn verwaarloosbaar.

Voor de overgangen van mavo-4 naar havo-4 en van havo-5 naar atheneum-5 is per 1 augustus 2020 een wettelijke regel van kracht die inhoudt dat de school één extra examenvak in mavo-4, respectievelijk havo-5 mag eisen. Bij alle andere overgangen volstaat een overgangsbewijs van de eigen of een andere school. Scholen hebben daarbij de afspraak

dat men de overgangsbepalingen van elkaar overneemt.

Voor het bovenbouwsucces wordt voor elke leerling in de bovenbouw vanaf leerjaar 3 gekeken of de overgang naar het volgend schooljaar succesvol is of niet. Het gaat om de hoeveelheid zittenblijvers in de bovenbouw, de hoeveelheid leerlingen die opstroomt naar een hoger onderwijsniveau en het slagingspercentage. Het bovenbouwsucces per onderwijssoort wordt afgezet tegen de vastgestelde norm per onderwijssoort. Alle driejaarsgemiddelden van vmbo-t (91,8%), havo (87,0%) en vwo (88,1%) op het Altena College zitten boven de norm. Op de havo is er de laatste twee jaar een daling in het percentage te zien. Dit heeft met name te maken met de grote uitstroom vanuit havo 4 en is een landelijke trend.

Element b) heeft te maken met Passend Onderwijs. Het landelijke beleid op het terrein van Passend Onderwijs is erop gericht dat meer dan voorheen leerlingen die speciale zorg nodig hebben onderwijs volgen op reguliere scholen. De overheid heeft daarbij strakke financiële kaders opgelegd en laat de geldstromen en de uitvoering sinds de invoering van Passend onderwijs per 1-8-2014 via de Samenwerkingsverbanden lopen. Scholen krijgen nu van het Samenwerkingsverband via de arrangementen de middelen om de passende ondersteuning te kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben.

In het SchoolOndersteuningsProfiel (afgekort SOP) beschrijft de school welke ondersteuning de school kan bieden. Op basis daarvan wordt bepaald of de school de noodzakelijke ondersteuning voor een aangemelde leerling kan bieden of dat via het Samenwerkingsverband een andere oplossing moet worden gevonden. Meerdere leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben kunnen het onderwijs op onze school volgen. Dit neemt evenwel niet weg dat er op dit moment nog speciaal voortgezet onderwijs nodig is, omdat voor een deel van deze leerlingen een reguliere middelbare school niet de beste plaats is, omdat de hoeveelheid zorg of het specifieke karakter van de noodzakelijke zorg in de setting van een reguliere middelbare school niet realiseerbaar is. Voor de afweging of het wel of niet verstandig en haalbaar is in een reguliere middelbare school zijn geen algemene regels te geven. Het gaat hier om maatwerk per individu op basis van het eigen SOP. Daarom spelen bij een beslissing omtrent de toelating van een leerling die extra ondersteuning nodig heeft ook altijd de interne coaches een rol alsmede de zorgcoördinator, de ambulant begeleider en/of de commissie ATLV van het samenwerkingsverband Munio. Ook wordt, om een zo goed mogelijke beslissing te nemen, uitvoerig overlegd met de toeleverende school en veelal ook met de ouders. Als een leerling niet kan worden toegelaten (dat komt overigens slechts heel sporadisch voor) denkt de school actief mee om een andere opleidingsplaats te vinden. Ze geeft de school invulling aan de zorgplicht. Het Altena College heeft rond de 25 leerlingen die extra ondersteuning/zorg

nodig hebben. Drie personeelsleden zijn voor een gedeelte van hun tijd vrijgemaakt om deze leerlingen te begeleiden, de zogenoemde interne coaches. Verder is er een plancoach die in het kader van een groepsarrangement leerlingen intensief leert plannen en zich aan die planning te houden. Het Altena College zet de ontvangen gelden voor alle arrangementen voor de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben voor 100% (met daarbij gevoegd nog extra gelden vanuit de formatie) in voor facilitering van de interne coaches en de plancoach die de extra begeleiding geven aan de betreffende leerlingen.

Bij element c) geldt als voorwaarde dat leerlingen (en hun ouders) de identiteit van de school respecteren. Dit element wordt in de praktijk niet expliciet besproken, omdat het als vanzelfsprekendheid in de Schoolgids is opgenomen. In de praktijk blijkt dat ook voldoende te zijn. De school is goed toegankelijk voor minder valide leerlingen. Vrijwel alle lokalen zijn op de begane grond of via een lift te bereiken. Het aantal drempels is heel beperkt. Verder beschikt de school over een intern te gebruiken rolstoel en zijn er escape chairs op de eerste verdieping om in geval van een calamiteit een mindervalide leerling toch snel naar buiten te kunnen brengen.

2.3 Ondersteuning

Passend onderwijs (3.2.5)

Het Altena College behoort tot het Samenwerkingsverband VO 28.11 Gorinchem e.o. genaamd Munio. Participerende schoolbesturen aan dit samenwerkingsverband zijn: Willem van Oranje Onderwijsgroep, Stichting OVO, Yuverta, Spon, Yulius en het Altena College. De schoolbesturen stellen zichzelf ten doel om de schoolcarrière van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

In 2024 heeft het Altena College €45.347 ontvangen vanuit het Samenwerkingsverband Munio. Dat geld wordt volledig ingezet in taakuren voor de zorgcoördinator en de intern coaches.

Munio is een Stichting die wordt bestuurd door een bestuur. De uitvoerend bestuurder – en tevens directeur – is dhr. M.A. Krielaart. Het toezichthoudend bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van de aangesloten schoolbesturen in de persoon van de bestuurders van deze organisaties. De bestuursvergaderingen worden geleid door een onafhankelijke voorzitter, namelijk: dhr. M. Mauritz. Namens het Altena College was dhr. A.J. van Vuuren vanuit zijn rol als rector-bestuurder van de school onderdeel van het toezichthoudend bestuur van Munio.

Het feitelijke werk binnen het samenwerkingsverband wordt veelal gedaan door

de uitvoerend bestuurder/directeur en de medewerkers van Munio. Het doel van het samenwerkingsverband is het faciliteren en stimuleren van een optimale zorg aan alle leerlingen in het samenwerkingsverband. Er zijn enkele orthopedagogen in dienst die de scholen ondersteunen, er is gecoördineerde scholing en er is overleg over zorgleerlingen. Verder is er een Onderwijsvoorziening voor leerlingen die tijdelijk uit de school gehaald moeten worden.

Binnen Munio is een belangrijke rol weggelegd voor het directeurenoverleg van de aangesloten locaties. Binnen dit overleg worden beleidsvoorstellen van de uitvoerend bestuurder getoetst op draagvlak, worden adviezen geformuleerd en worden afspraken gemaakt over uitvoering van taken. De conrector van de mavo (mevr. Udo-Vink) en de conrector van het atheneum (mevr. Breems) vertegenwoordigen onze school in het directeurenoverleg. Met ingang van 1 augustus 2025 bestaat de afvaardiging namens het Altena College uit twee personen aangezien de problematiek in beide afdelingen van andere aard is. Mevr. Breems heeft de portefeuille ondersteuning in haar takenpakket, waardoor zij voor het ondersteuningsteam als eerste aanspreekpunt fungeert.

Munio heeft daarnaast een netwerkorganisatie van zorgcoördinatoren. Onze school is daarin vertegenwoordigd door de zorgcoördinator, mevr. K. Jager. Zij is tevens de tussenpersoon bij het

inschakelen van de contactpersoon van Munio in de persoon van mevr. E. van Zijdam.

Iedere school van het samenwerkingsverband heeft een SchoolContactPersoon vanuit Munio. Dit is een orthopedagoog, psycholoog of anderszins deskundig professional die de scholen helpt bij het verwezenlijken van het SchoolOndersteunings-Profiel om zodoende de link naar Munio te verstevigen en die kijkt of de scholen hun verantwoordelijkheden op het terrein van Passend Onderwijs ook feitelijk nemen. Dat laatste is van belang omdat scholen en samenwerkingsverband samen een goede ondersteuning van alle leerlingen moeten realiseren. Dat lukt alleen als elke school daarin zijn verantwoordelijkheid op een goede manier invult.

Binnen het samenwerkingsverband biedt iedere school op eigen wijze de basisondersteuning. De extra ondersteuning van elke afzonderlijke school zijn beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Er zijn diverse specialisten, zoals: een decaan, mentor, dyslexie- en een dyscalculiespecialist, faalangstreductietrainer, zorgcoördinator, MILS-specialist, coördinator HB, plancoach, taalcoördinator, en verzuimcoördinator, die worden ingezet voor leerlingen die hier behoefte aan hebben. Verder is er per school een bepaald onderwijsaanbod, methodiek en/of aanpak, geïntegreerd in het onderwijsprogramma van de school of die geïntegreerd kan worden na constatering van een ondersteuningsbehoefte van

een leerling. Het samenwerkingsverband is er voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben als de basisondersteuning niet toereikend is. Een deel van de werkzaamheden die het Altena College uitvoert wordt bekostigd uit de KOOS-gelden van Munio (overeenkomend met een bedrag van €45.347). Ter verantwoording van deze gelden vindt er een halfjaarlijks evaluatiegesprek plaats met mevr. E. van Zijdam namens Munio. Tijdens dit gesprek wordt aan de hand van opgestelde doelstellingen bepaald welke stappen gezet dienen te worden om de doelstellingen te bereiken enerzijds of anderzijds te onderzoeken welke vervolgstappen mogelijk om een kwaliteitsimpuls te geven aan de extra ondersteuning van leerlingen op het Altena College. Het Altena College heeft in 2025 gewerkt aan de volgende doelstellingen: 1) terugdringen van schoolverzuim (of beter gezegd: bevorderen van schoolaanwezigheid); 2) voltooien van de doelstelling om volledig handelingsgericht te werken; 3) door middel van de vormgeving van de inclusieve lesplaats de inclusiviteit van het onderwijs stimuleren; 4) versterking van het pedagogisch klimaat.

Professionele leergemeenschap

Pedagogisch klimaat

Het beleid van het Altena College is erop gericht om de ondersteuning passend onderwijs vooral in en tijdens de reguliere lessen door de docenten plaats te laten vinden. Zij worden daarbij ondersteund door medewerkers die de docenten adviseren op welke wijze zij de leerling het beste kunnen benaderen en

ondersteunen. Medewerkers uit de ondersteuning zijn bijvoorbeeld de zorgcoördinator, intern coach, ILP-begeleider, plancoach en jeugdprofessionals van de gemeenten.

Met ingang van cursusjaar 2024-2025 is op het Altena College een professionele leergemeenschap gestart. De werkzaamheden van de PLG bestaan uit het opstarten van een schoolbreed ontwikkeltraject met betrekking tot het pedagogisch leer- en leefklimaat op school met als doel de pedagogische basis op orde te hebben. In beginsel is dat geen doelstelling binnen de extra ondersteuning, maar zien we dit als basisondersteuning voor iedere leerling. Binnen dat ontwikkeltraject is de doelstelling om het pedagogisch klimaat te verstevigen om van daaruit een positievere werksfeer in lesgroepen te ontwikkelen. Door de focus op het pedagogisch leer- en leefklimaat te leggen – een inhoudelijk element dat werknemers op het Altena College bindt – trachten we het professionele gesprek over het vak van docent te stimuleren. Met het pedagogisch klimaat bedoelen we alle factoren die bijdragen aan het leren en welbevinden van onze leerlingen. Het is dus een abstract en groot begrip. Een mooie manier om de factoren in te delen is het klaverblad. Dit gebruiken we als we spreken over hoe groepen functioneren en als we gericht gedrag van groepen in de lessen en in de school willen sturen.



Figuur 2.1 Klaverblad pedagogisch klimaat ontwikkeld door Ivo Dokman

Om concreet aan ons pedagogisch klimaat te werken hebben we gekozen om ons te scholen in het groepsdynamisch werken. In een ontwikkeltraject is het belangrijk dat je interpretatieverschillen zo klein mogelijk houdt en dus een gemeenschappelijke taal spreekt. Het eerste doel van de expertgroep is, met behulp van het juiste vocabulaire, patronen te herkennen in groepen en te snappen hoe groepen functioneren. Daarbij komen onder andere de volgende vragen aan de orde:

- Welk objectief waarneembaar gedrag zie je?
- Welke norm is er in een groep?
- Welke leerlingen hebben invloed?
- Hoe kunnen we een patroon herkennen?
- Wat is de minimale inzet die je van iedere leerling verwacht in de les?

Inclusief onderwijs (3.2.6)

Inclusieve Lesplaats

Inclusief onderwijs gaat over leerlingen met en zonder een extra ondersteuningsbehoefte. Ze gaan samen naar school en volgen zoveel mogelijk samen onderwijs. Om dit te bereiken hechten we waarde aan een sterke pedagogische basis dat als fundament fungeert voor het onderwijs in algemene zin. Samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs via Munio, maar ook tussen onderwijs en zorg is daarbij van belang. Door samenwerking aan te gaan, is er dichtbij voldoende expertise voor specifieke begeleiding van ieder kind. Binnen de context van het regulier onderwijs stellen we onszelf ten doel om met een groepsgerichte benadering – het fundament – individuele leerlingen op schoolniveau te helpen. De drie kerntaken van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, staan daarbij centraal met als doel iedere leerling zijn of haar plek in de samenleving te laten vinden.

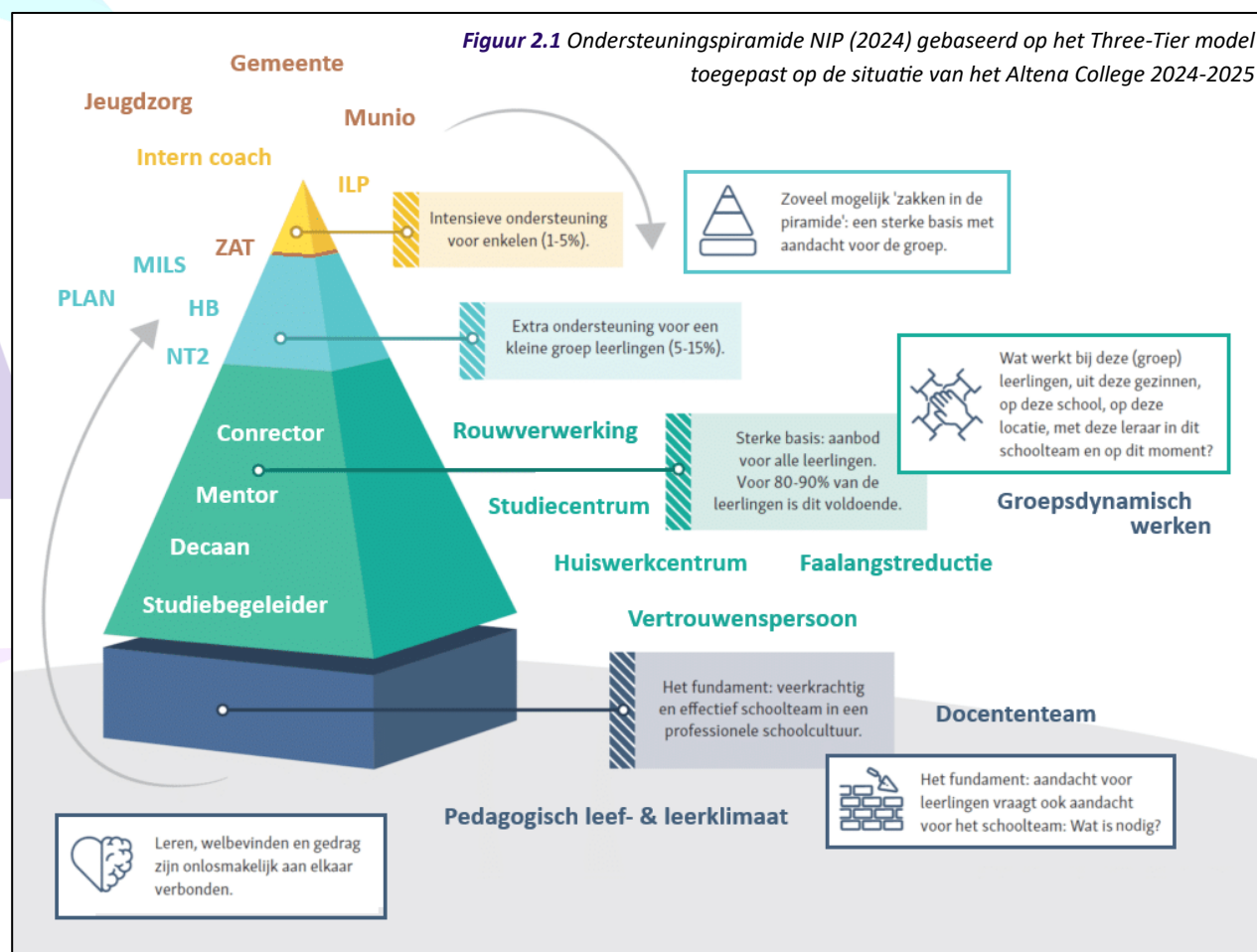
De afgelopen schooljaren merken we dat we meer moeite hebben met het pedagogisch leef- en leerklimaat in school. Gedragmatig ondervinden we relatief gezien meer weerstand van leerlingen. De vanzelfsprekendheden van voorheen zijn in sommige gevallen grijze gebieden geworden. Ook merken we dat het motiveren van leerlingen meer moeite kost met als gevolg een afzwakking van het leerklimaat in de klas.

Als reactie daarop zijn we in samenwerking met Ivo Dokman een traject gestart om te werken aan een

versteving van ons pedagogisch leef- en leerklimaat met als doel ons fundament verder te versterken. Onderdeel daarvan vormt de expertgroep groepsdynamisch werken. Met de ILP en het inzicht in groepsdynamiek verwachten we de pedagogische basis te vergroten. Een mogelijk gevolg – en niet een doel op zich – vormt daarmee het ontlasten van medeleerlingen en docenten in een lessituatie.

Plaats in de zorgstructuur

De ILP komt aan de top van de ondersteuningspiramide te staan. Naast de basisondersteuning en de extra ondersteuning biedt de ILP op het Altena College een speciale onderwijssetting voor leerlingen die zonder intensieve begeleiding door een intern coach mogelijk vastlopen.



Door in de ILP de onderwijsomgeving van leerlingen tijdelijk aan te passen aan wat een leerling op dat moment nodig heeft, willen we leerlingen meer tijd en kansen bieden om in het onderwijs op het Altena College aan te sluiten. Het verschil tussen de begeleiding door een intern coach en de ILP is de mate van dynamiek. Binnen de ILP is het tussen 8.15-14.00 uur voor leerlingen op ieder moment mogelijk om begeleiding/hulp te vragen van de ILP-coach.

In 2025 zijn twee pedagogisch onderwijsassistenten benoemd die als ILP-begeleider de dagelijkse begeleiding van de inclusieve lesplaats verzorgen. In het proces van de start van de ILP is ervoor gekozen om te werken met een tweetal ILP-hoofdcoaches aanvullend op de ILP-begeleiders. Deze vier personeelsleden zijn gezamenlijk met de zorgcoördinator verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de extra voorziening. Het proces is dusdanig uitgezet dat de reeds aangenomen ILP-begeleiders kunnen landen in hun rol en zich van daaruit kunnen ontwikkelen als ILP-hoofdcoach. Deze ontwikkeling komt tot stand door gerichte persoonlijke scholing alsook de interne begeleiding van de huidige ILP-hoofdcoaches (die ook werkzaam zijn als intern coach op het Altena College).

In het kalenderjaar 2025 heeft de inclusieve lesplaats 24 leerlingen begeleid. De verdeling van de begeleidingsduur was als volgt:

1 leerling	gedurende 24 weken
6 leerlingen	gedurende 12 weken
17 leerlingen	gedurende 8 weken

De doelgroep bestond voornamelijk uit leerlingen met internaliserend gedrag. Alle deelnemende leerlingen pasten binnen de vooraf vastgestelde doelgroep. Tot op heden is er geen vraag geweest naar plaatsing van leerlingen buiten deze doelgroep. De aanmeldingsprocedure is strak georganiseerd, conform de gestelde vereisten. Dit draagt bij aan een zorgvuldig en transparant proces. Voor 2026 wordt overwogen een proefplaatsing van een leerling met externaliserend gedrag uit te voeren om de mogelijkheden voor verbreding van de doelgroep te verkennen.

Uit de praktijk blijkt dat het begeleiden van 25 leerlingen in eenzelfde tijdspanne haalbaar is. Dit vraagt echter aanzienlijke inspanning achter de schermen. De dagelijkse begeleiding verloopt goed, maar vergt nog verdere afstemming om de kwaliteit en efficiëntie te optimaliseren. De werkdruk is niet continu hoog. Er zijn perioden waarin het minder intensief is.

Iedere leerling op het Altena College wordt begeleid door een mentor. Mentoren hanteren in de begeleiding van leerlingen een handelingsgerichte planmatige aanpak die gericht is op de ondersteuning bij het leren, bij hun sociaalemotionele ontwikkeling en persoonsvorming. Als blijkt dat een leerling meer

begeleiding nodig heeft dan door docenten en de mentor geboden kan worden (basisondersteuning), wordt naar andere mogelijkheden gezocht. Voor sommige leerlingen kan door intensieve begeleiding buiten de klas voorkomen worden dat hij of zij niet meer naar school komt of dat de leerling in kwestie verwezen wordt naar andere vormen van onderwijs of een andere school.

Ondersteuning nieuwkomers (2.2.9)

In 2025 is de term NT2-coördinator vervangen door die van taalcoördinator. Leerlingen die doorstromen naar het regulier onderwijs ontvangen begeleiding van de taalcoördinator. Er vindt regelmatig overleg plaats over de voortgang van de leerling in het reguliere onderwijs en in samenspraak wordt bepaald wat een leerling aan extra ondersteuning nodig heeft om de schoolloopbaan succesvol te vervolgen.

In het schooljaar 2024-2025 hebben we voor het eerst kennisgemaakt met twee ISK-leerlingen. Zij kregen vanaf dat moment ook NT2-begeleiding. Overigens kregen dit schooljaar leerlingen die niet meer onder de NT2-status vielen ook nog begeleiding. Dit was volledig aangepast op de wensen en behoeften van de leerlingen.

De afgelopen tijd zijn er meer leerlingen bij ons in het regulier onderwijs terecht gekomen waardoor alleen de leerlingen met een officiële NT2-status begeleiding krijgen naast de regulieren lessen. Naast de extra NT2-lessen kunnen ook TOA-toetsen worden ingezet om de voortgang van de leerling te

coördineren en is er nauw contact met de ISK en Munio over de voortgang van deze NT2-leerlingen. De taalcoördinator is aanwezig tijdens inspiratiedagen van samenwerkingsverband Munio en is tevens onderdeel van de werkgroep NT2 om zo met collega's uit de regio te sparren over eventuele schoolse ontwikkelingen. Het zorgadviesteam (ZAT) is een belangrijk gremium in de ondersteuningspiramide en vormt de brug tussen de basis- en extra ondersteuning en de intensieve ondersteuning.

Talentontwikkeling en HB-beleid

Zoals al jaren de gewoonte is konden de leerlingen van klas 1, 2 en 3 enkele malen per jaar deelnemen aan extra uitdagende activiteiten. Voorbeelden zijn gamedesign, de kunstklas en de sportklas. Ook voor de bovenbouw zijn er diverse activiteiten georganiseerd. Het aantal leerlingen dat daaraan deelneemt is echter niet zo groot dat het een vrije donderdagmiddag rechtvaardigt. Daarom is in 2024 besloten de vrije donderdagmiddag aan het rooster van de bovenbouw te onttrekken en daarvoor in de plaats masterclasses te ontwikkelen.

Daar er voldoende animo bleek onder personeelsleden om deze masterclasses te ontwikkelen en te geven is er in 2024-2025 een eerste pilot gedraaid in de stageweek van havo 4 en atheneum 4. Tijdens deze dagen hebben de leerlingen een verdiepend dan wel verbredend programma aangeboden gekregen over onderwerpen binnen of buiten het curriculum. Denk

daarbij aan een masterclass dans, pleiten voor beginners, een bezoek aan de politierechter of cognitieve paardentherapie op locatie. De ervaringen waren zeer positief. De masterclasses krijgen dan ook een vervolg in schooljaar 2025-2026.

Voor hoogbegaafde leerlingen is de afgelopen jaren vooral gewerkt aan bewustwording bij onderwijsgevend personeel. De bewustwording is gericht op signaleren van hoogbegaafdheid enerzijds en het implementeren van de complexere denkvaardigheden in de reguliere lessen anderzijds. Scholingen en tweejaarlijkse bijeenkomsten voor mentoren en specialisten uit de vakgroepen hebben de kennis over en lesmateriaal voor deze specifieke groep doen toenemen. Sinds schooljaar 2024-2025 worden er zowel in de brugklas en tweede klas als in klas drie en verder voor hoogbegaafden een reeks bijeenkomsten georganiseerd met als doel onderlinge ontmoeting en inhoudelijke bijdragen van de twee vaste HB-begeleiders. Deze bijeenkomsten zijn waardevol gebleken en zijn zodoende ook voor schooljaar 2025-2026 ingepland. Daarnaast wordt sinds 2024-2025 gewerkt met een individueel onderwijsprogramma voor een enkele hoogbegaafde leerling.

Overige verbonden partijen (3.2.7)

Convenant VSV

Het ministerie heeft een speerpunt gemaakt van het terugdringen van Voortijdig Schoolverlaten, d.w.z. het zonder startkwalificatie verlaten van het onderwijs. Een startkwalificatie is een diploma havo,

atheneum of mbo niveau 2. Voor onze school is daarbij dus van belang dat de mavo-gediplomeerden doorstromen naar de havo of het mbo en daar een diploma halen. Dat is bij ons voor vrijwel alle leerlingen ook het geval. Slechts enkele leerlingen zijn na de leerplicht maar zonder startkwalificatie gaan werken en enkele leerlingen hebben bij een bedrijf een interne bedrijfsopleiding gevolgd.

Het terugdringen van het aantal VSV'ers doet het ministerie via convenanten met alle betrokken scholen in een bepaalde RMC-regio. Voor ons is dat de regio West-Brabant. In zo'n convenant maken scholen afspraken over het terugdringen van het aantal VSV'ers. Daar staat subsidie van het ministerie tegenover als scholen onder de landelijke norm voor het aantal VSV'ers blijven. Normaal gesproken moet dat onze school goed kunnen lukken. Binnen zo'n regio maken scholen onderling afspraken over maatregelen die helpen om het aantal VSV'ers terug te dringen. Voor ons is het een vrij formeel gebeuren omdat het probleem nauwelijks speelt. Maar formeel moeten we wel meedoen.

Leerplicht en verzuim

De gemeente heeft een actief beleid m.b.t. de handhaving van de leerplicht, waarbij goed wordt samengewerkt met de scholen. Scholen melden snel aan de gemeente en de gemeente treedt snel en waar nodig streng op. Er is ook een leerplichtambtenaar met BOA-bevoegdheid. Contactpersonen binnen onze school zijn de afdelingsconrectoren. Enkele malen per jaar houdt

de leerplichtambtenaar spreekuur op school om te spreken met leerlingen die te vaak te laat komen of spijbelen.

In schooljaar 2025–2026 wordt de functie van verzuimcoördinator als een op zichzelf staande taak gepositioneerd. Daarmee wordt deze functie losgekoppeld van de functie van onderwijsassistent. Deze keuze is ingegeven door de complexiteit en de specifieke vereisten van de verzuimcoördinatie die een intensieve en gespecialiseerde aanpak vereisen.

De rol van verzuimcoördinator omvat een breed scala aan taken, waaronder:

- Het registreren en verwerken van verzuimmeldingen in het leerlingvolgsysteem.
- Het voeren van gesprekken met leerlingen en ouders (in overleg met de conrector) over verzuim.
- Het analyseren van verzuimgegevens en het signaleren van trends.
- Het coördineren van maatregelen en sancties in samenwerking met docenten en teamleiders.
- Het onderhouden van contacten met externe instanties, zoals leerplichtambtenaren.

Deze verantwoordelijkheden vereisen een gedegen kennis van wet- en regelgeving, sterke communicatieve vaardigheden en een proactieve houding. Daarnaast is het essentieel dat de verzuimcoördinator in staat is om snel en adequaat te reageren op verzuim gerelateerde kwesties. Een effectieve verzuimcoördinatie draagt direct bij aan

het verbeteren van het pedagogisch klimaat binnen de school. Door tijdig in te grijpen bij verzuim en duidelijke afspraken te maken over consequenties, wordt een cultuur van verantwoordelijkheid en respect bevorderd. Dit heeft niet alleen invloed op de betrokken leerlingen, maar ook op de algehele sfeer binnen de school.

Het combineren van de functie van verzuimcoördinator met die van onderwijsassistent kan leiden tot een versnippering van aandacht en een vermindering van de effectiviteit in beide rollen. De onderwijsassistent heeft immers een ondersteunende rol gericht op het begeleiden van leerlingen en het ondersteunen van docenten. Dat vereist een andere inzet van vaardigheden en een andere focus.

Mevr. A. van der Hoff is met ingang van schooljaar 2025-2026 gedurende vier werkdagen per week de verzuimcoördinator van de mavo-havo. Deze wijziging zal bijdragen aan een effectievere aanpak van verzuim en een versterking van het pedagogisch klimaat binnen de school.

In 2025 is in samenwerking met de leerplichtambtenaar, de verzuimcoördinator, het ondersteuningsteam en de afdelingsconrector een verzuimprotocol opgesteld. Dit protocol vormt een belangrijke stap in het verbeteren van de ondersteuning van leerlingen en het voorkomen van schoolverzuim. Het doel is om een duidelijke, transparante en uniforme werkwijze te hanteren

binnen alle afdelingen. Doelstellingen van het verzuimprotocol:

1. Eenduidigheid in aanpak: Alle afdelingen werken volgens dezelfde afspraken en procedures, zodat er geen verschillen of misverstanden ontstaan.
2. Heldere communicatie naar leerlingen en ouders: Leerlingen weten waar zij aan toe zijn en welke stappen worden genomen bij verzuim.
3. Snelle signalering en opvolging: Verzuim wordt tijdig gesignaleerd en opgevolgd om escalatie te voorkomen.
4. Samenwerking met externe partners: Het protocol borgt een structurele samenwerking met de leerplichtambtenaar.
5. Preventie en begeleiding: Naast registratie en opvolging richt het protocol zich op preventieve maatregelen en passende ondersteuning voor leerlingen.

Door deze afspraken werken we toe naar een uniforme werkwijze over alle afdelingen heen, waardoor de continuïteit en kwaliteit van onze ondersteuning wordt versterkt. Dit draagt bij aan een veilig en voorspelbaar schoolklimaat waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

2.4 Internationalisering

Het bevorderen van actief burgerschap, sociale integratie en kennis hebben en maken met

verschillende achtergronden en culturen is het doel achter internationalisering op het Altena College. De leerlingen leren in een internationale omgeving met veel aandacht voor taalvaardigheid, intercultureel bewustzijn en internationale samenwerking/communicatie. Er is sprake van een geïntegreerde vorm van internationalisering en burgerschap. Het streven is dat in klas 2 en hoger elke leerling minimaal eenmaal per jaar deelneemt aan een internationaliseringsactiviteit. Daarnaast spelen intercultureel besef en culturele sensitiviteit een grote rol.

In atheneum-5 is er een werkweek met een internationaal karakter in het kader van internationalisering. Taal, cultuur en geschiedenis zijn wezenlijke en bepalende elementen in deze werkweken. In 2024 zijn de leerlingen uit atheneum-5 naar Parijs geweest. In 2025 volgt dan Berlijn. Omdat alle leerlingen Engels volgen en (vrijwel) alle leerlingen Frans en/of Duits in hun pakket hebben kan het taalaspect van de internationale werkweek goed ingevuld worden.

Vanaf 2012-2013 is er een samenwerking met de Freie Evangelische Schule in Lörrach in Zuid-Duitsland. Deze wederzijdse uitwisseling werd voorbereid door enkele docenten van onze school en van de FES in Lörrach. Er is onder meer gezamenlijk gewerkt aan een project over de rivier de Rijn, omdat zowel Lörrach als Sleeuwijk aan de Rijn of een zijrivier daarvan liggen. De leerlingen en de begeleiders beleven het altijd als een heel leerzame

en gezellige uitwisseling. Vanaf 2024 is de hele uitwisseling (dus bezoek en tegenbezoek) geconcentreerd in één week. Dat blijkt beter te organiseren en is beter in te passen in het curriculum. In 2024 heeft de vakgroep Frans ook een uitwisseling met een VO-school in Dijon georganiseerd. In het voorjaar van 2024 zijn de leerlingen uit Frankrijk op bezoek geweest in Nederland. In het najaar van 2024 zijn de leerlingen naar Dijon gegaan. De deelnemende leerlingen betreft de groep leerlingen uit havo-4 en atheneum-4 met Frans in het vakkenpakket. Deelname aan het programma is geen verplichting voor deze groep leerlingen.

Het Altena College heeft in het verleden gekozen voor het Anglia examen om meerdere redenen. Het is in de eerste plaats toegankelijk voor alle leerlingen, want iedereen kan op het eigen niveau meedoen. Het Anglia examen is verder niet cultuurgevoelig en wordt aanbevolen door het Europees Platform. De verschillende onderdelen zijn gericht op wat er van leerlingen verwacht wordt in het vervolgonderwijs en het is goedkoper dan andere examens. Dit Engelse examen wordt op school afgenomen en is een goede voorbereiding op het examen, de Engelstalige opdrachten op het hbo of de universiteit en staat mooi op ieders CV. Het diploma van de twee hoogste niveaus geeft (in combinatie met een vwo-diploma) toegang tot universiteiten en hoge scholen in Engeland en een aantal andere landen. Het is dus een officieel erkend diploma. De afgelopen jaren hebben enkele leerlingen van het Altena College het

diploma als toegangstest kunnen gebruiken voor een Engelstalige opleiding in Nederland.

De school doet al een aantal jaren mee met leerlingen uit de examen- en de voorexamenklassen. In een aantal gevallen doen ook leerlingen uit andere klassen mee. Dit zijn dan vooral leerlingen die goed zijn in Engels en voor wie de voorbereidingen op dit examen een extra uitdaging biedt buiten de reguliere lessen. De leerlingen die mee doen kunnen vrijwillig een aantal extra lessen volgen die helpen bij de voorbereiding. Ook alle leerlingen van havo-3 en atheneum-3 nemen deel aan het Anglia-examen. Ze worden hierop gedurende een half jaar voorbereid in een extra lesuur per week. Door deze Anglia-examens krijgen leerlingen beter inzicht in het belang van Engels voor het vervolgonderwijs. In 2023-2024 hebben ook de eerste twee leerjaren wederom actief meegedaan aan Anglia. Zo kregen de brugklasleerlingen 10 extra lessen en deden alle leerlingen mee aan het examen. Tot slot is in 2023-2024 wederom Anglia aangeboden aan leerlingen van groep 8 van de basisscholen. De lessen aan de leerlingen van groep 8 worden gegeven door leerlingen van onze school die goed zijn in Engels. Deze leerlingen worden weer gecoacht door docenten van onze school. Ook dit project was zeer succesvol; rond de 200 basisschoolleerlingen deden mee.

3. Personeel

3.1 Personeelsbeleid

Uitgangspunt

Het Altena College kent geen taakbeleid in klokuren. Dat is al vele jaren zo en het gevolg van de diepgewortelde overtuiging dat het beroep van de leraar zich niet verdraagt met een stopwatch. Het uitgangspunt van ons taakbeleid is dat 'onderwijs een roeping en van daaruit een ambacht is' gegeven door hoogopgeleide professionals.

In de uitwerking van dit model accepteren we dat er verschillen zijn per vak, per leerjaar, per afdeling, tussen vakgroep afhankelijke verantwoordelijkheden en dus dat er verschillen zijn tussen mensen.

Het taakbeleid kent de volgende stappen:

- I. Bepaal in samenspraak met de PMR de maximale lessentaak bij een fulltimebaan. In 2025 was dit 26 lessen.
- II. Kies in beginsel voor een relatief hoog aantal lesuren waarvan substantiële taken (uitgedrukt in lessen) vanaf kunnen worden gehaald. Zo houden we ook grip op de klassengrootte (met name in moeilijkere leerjaren). De wordt werkdruk bepaald door hanteerbaarheid van klassen en de groeps grootte. En niet in het maximale aantal lessen per week.
- III. Het mentoraat wordt uitgedrukt in lessen.

- IV. Een docent die die maximale lessentaak (26) uitvoert met alles wat daar gewoon bij hoort (voor- en nawerk in de breedste zin van het woord, surveillance etc.): doet genoeg. Lesgeven is corebusiness.
- V. Er is een lijst van substantiële taken waarvan de omvang wordt uitgedrukt in lesuren. De kleinste eenheid is daarbij 0,5 les. Deze lijst beslaat maximaal 1 A4.
- VI. Deze lijst wordt jaarlijks met de PMR besproken en vastgesteld. Er wordt voor gewaakt dat deze lijst te ver uitdijt. Dat vraagt om scherpe keuzes van hetgeen je als school wel of niet wilt aanpakken. Je kunt nu eenmaal niet alles doen. Liever een paar essentiële dingen goed doen, dan veel dingen half.
- VII. Bij iemand die taken uit die lijst uitvoert wordt het aantal lessen van die taak/taken afgetrokken van zijn of haar betrekkingsomvang. Het restant is het aantal lesuren dat hij/zij geeft. Bij taken van 3 of meer taakuren zijn er sollicitatieprocedures. In het geval van sommige taken is er sprake van roulatie nadat een personeelslid 2x drie jaar de taak heeft uitgevoerd.
- VIII. De paar overschietende klusjes (m.n. surveillance in pauzes) worden eerlijk verdeeld waarbij er rekening wordt gehouden met betrekkingsomvang en persoonlijke omstandigheden.

- IX. De leiding zorgt ervoor dat de administratieve processen soepel lopen en helder zijn.

Het totaal aantal lessen dat wekelijks wordt gegeven op peildatum 1-10-2025 was 1641. Daarvan worden 48 lessen (gelijk aan 2,93%) on- of onderbevoegd gegeven. Dat is onder onze eigen norm van 5%. Het gaat hier in alle gevallen om leraren in opleiding die binnen afzienbare tijd bevoegd zullen zijn.

Opbouw personeelsbestand (4.1.2)

Globaal gesproken heeft de school relatief veel 55-plussers, een relatief beperkte groep tussen de 40 en 55, maar een normaal aantal personeelsleden jonger dan 40. Deze opbouw betekent dat de school relatief veel kosten heeft aan de seniorenregelingen uit de cao en dat er de komende 8 jaar behoorlijk wat personeelsleden met pensioen zullen gaan.

De personeelsopbouw is van dien aard dat er elk jaar wel één of enkele personeelsleden met pensioen gaan met een piek in kalenderjaar 2029. Dat impliceert dat een eventueel noodzakelijke teruggang in personele formatie (bv. in verband met daling in het leerlingenaantal) waarschijnlijk vrij soepel kan worden opgevangen. Daarnaast is de arbeidsmarkt voor onderwijsgevend personeel van dien aard dat het eerder van belang zal zijn om goede mensen 'binnen te halen' ('en binnen te houden') dan om 'overschotten kwijt te raken'.

Omdat het leerlingenaantal de komende jaren redelijk stabiel zal zijn zullen er naar verwachting de komende jaren geen gedwongen ontslagen aan de orde zijn.

Gevoerde beleid uitkeringen na ontslag

Omdat de school jarenlang vrij stabiel tot groeiende was qua leerlingenaantal is ontslag van personeel de laatste jaren sporadisch voorgekomen. In 2025 zijn diverse personeelsleden met pensioen gegaan; in 2026 gebeurt dat wederom.

In 2025 is er noodgedwongen afscheid genomen van drie docenten. De redenen daarvoor waren uiteenlopend, namelijk: gebrek aan beschikbare uren bewegingsonderwijs, ontbreken van perspectief voor het behalen van de studie alsook wegens ernstige gezondheidsproblemen. Voor deze medewerker is een WIA-uitkering toegekend.

De personeelsplanning in combinatie met de leerlingenprognose toont aan dat de kans op ontslagen uit vaste dienst niet aan de orde zijn. De verwachting is dat dat ook de komende jaren niet nodig zal zijn.

Gedragcode

In het verleden is in goed overleg met het personeel een gedragscode voor het personeel opgesteld. Belangrijker dan de code op papier is nog het gesprek met elkaar over hetgeen in een professionele werkrelatie mag worden verwacht. Daarom is de code op papier een kernachtige tekst

geworden, waarvan we in dit jaarverslag het doel en het uitgangspunt citeren. Elk jaar wordt de code, evenals het schoolreglement in de start-APV besproken.

Doel

Een gedragscode geeft helderheid over wat over en weer van elkaar binnen het Altena College wordt verwacht en geaccepteerd. Daarmee beschermt een gedragscode zowel leerlingen als medewerkers van de school tegen ongewenst gedrag. In deze gedragscode worden stagiaires en vrijwilligers gerekend tot de medewerkers.

Uitgangspunt

De school en de medewerkers hebben in de ontplooiing, ontwikkeling en bescherming van een leerling een belangrijke taak. Leerlingen kunnen gevoelig en kwetsbaar zijn, kunnen uitdagen, impulsief zijn, aantrekken en afstoten. Van medewerkers wordt verwacht dat zij boven dit soort gevoelens en gedragingen van leerlingen staan en zowel binnen als buiten school een professionele relatie onderhouden met leerlingen die bijdraagt aan de ervaren veiligheid en ook voor beide partijen en voor betrokken derden (andere medewerkers en ouders) transparant is.

Het uitgangspunt wordt op enkele terreinen globaal uitgewerkt, maar niet tot in alle details. In de eerste plaats omdat een gedetailleerde uitwerking vrijwel onmogelijk is, maar meer nog omdat een

gedragscode dient te functioneren vanuit het centrum (het uitgangspunt) en niet vanuit de uiterste grenzen.

Zodra een mogelijke overtreding van de gedragscode wordt gesignaleerd, worden gesprekken gevoerd waarbij ook de vertrouwenspersonen een rol spelen. Zo kunnen mogelijke misverstanden worden opgehelderd en kan bij dreigende overtreding tijdig worden bijgestuurd.

Ontwikkelingen

In overeenstemming met de vastgestelde procedure wordt het integriteitsbeleid, inclusief de bijbehorende gedragscode, eens in de vier jaar geactualiseerd. In 2026 vindt deze herziening plaats. Het traject voor deze actualisatie is eind 2025 gestart met een oriënterend gesprek binnen de schoolleiding en de medezeggenschapsraad. De oplegger van de VO-raad vormt hierbij de leidraad voor de inhoudelijke discussie en besluitvorming.

Het huidige integriteitsbeleid en de bijbehorende gedragscode is extern getoetst (Code Goed Onderwijs VO-Raad). De resultaten van deze toetsing geven een positief beeld van de inhoud en bevestigen dat de code aansluit bij de geldende normen en verwachtingen. Deze bevindingen vormen een belangrijke basis voor de herziening.

In de eerste maanden van 2026 zal het gesprek worden voortgezet binnen het toezichthoudend bestuur. Op basis van deze gesprekken wordt een

conceptversie opgesteld. Na goedkeuring door de MR zal deze conceptversie worden besproken in de kerngroepvergaderingen, waarna een definitieve versie van het integriteitsbeleid en de gedragscode wordt vastgesteld.

3.2 Strategisch personeelsbeleid

Organisatie

Omdat in onze school de uitvoerend-bestuurder tevens rector is, de gehele schoolleiding midden in school staat en er naast de formele momenten van overleg een voortdurende open dialoog is met alle personeelsleden en met de medezeggenschapsraad is het een vanzelfsprekendheid dat personeelsbeleid wordt afgestemd op de onderwijskundige visie in onze school.

Voorts wordt elk jaar bij het opstellen van het Formatieplan eerst nagedacht en gesproken met de PMR over de onderwijskundige ontwikkelingen in de school. Bij grotere aanpassingen worden ook altijd eerst de commissie onderwijs en de kerngroepen geraadpleegd.

Tevens wordt elk jaar bij het opstellen van het Formatieplan rekening gehouden met de leerlingenprognose, met de geïnventariseerde wensen van iedereen en met de te verwachten uitstroom. Elk jaar wordt met iedereen die ouder is dan 60 jaar overlegd over de komende jaren tot de pensionering. Tot slot is het personeelsbeleid in den

brede jaarlijks onderwerp van gesprek met de intern toezichthouder.

Subsidie

Het kabinet heeft in 2021 geld aan schoolbesturen beschikbaar gesteld om hun strategische personeelsbeleid te versterken, aansluitend op de onderwijskundige koers en passend bij de eigen context. De school heeft in 2025 €101.433 ontvangen in het kader van de prestatiebox. Dat is €84,81 per leerling. Op het Altena College heeft dit vorm gekregen door het personeelsbeleid nog beter af te stemmen op de ambities met betrekking tot goed werkgeverschap en professionalisering in het jaarplan en (toekomstig) schoolplan. Zo staan de studiedagen niet meer op zichzelf, maar is er een meerjarig traject gestart met betrekking tot de versterking van het pedagogisch leef- en werkklimaat op diverse niveaus in de school. Dit traject verloopt in samenwerking met Ivo Dokman namens Buro Wijzicht. Ook is er op het Altena College aandacht voor de ontwikkelingen van vaardigheden op het gebied van ICT.

In het verslagjaar heeft de school ook nadrukkelijk ingezet op versterking van het strategisch personeelsbeleid, in lijn met de landelijke beleidsdoelstellingen van de overheid. De overheid stelt via gerichte subsidies middelen beschikbaar om scholen te ondersteunen bij het verbeteren van basisvaardigheden van leerlingen, waaronder taal, rekenen en digitale geletterdheid. Deze middelen zijn bedoeld om duurzame kwaliteitsverbetering te

realiseren door professionalisering van personeel en het ontwikkelen van effectieve onderwijspraktijken. Onze school heeft reeds vóór de toekenning van de subsidie Basisvaardigheden een strategische keuze gemaakt om te investeren in personeelsontwikkeling op twee cruciale domeinen:

- Taalvaardigheid: gericht op het versterken van didactische expertise van docenten om taalontwikkeling integraal te bevorderen binnen alle vakken.
- Digitale geletterdheid: gericht op het vergroten van kennis en vaardigheden van docenten om leerlingen adequaat voor te bereiden op een digitale samenleving.

Deze proactieve inzet onderstreept onze visie dat professionalisering van medewerkers de sleutel is tot duurzame kwaliteitsverbetering. Met de toekenning van de subsidie Basisvaardigheden in het verslagjaar is deze ontwikkeling verder geïntensiveerd. De extra middelen zijn benut om:

- gerichte scholingstrajecten uit te breiden;
- interne kennisdeling en leernetwerken te versterken;
- aanvullende expertise in te zetten voor curriculumontwikkeling en begeleiding.

Onderwijsregio Rivierenland 2026-2029

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid

onderwijspersoneel. De in 2025 opgestelde activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt.

Het plan voor 2026-2029 bouwt voort op het fundament dat is gelegd in 2025 door de toen geïnitieerde activiteiten te verankeren, te consolideren en op te schalen. Ten behoeve van de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs blijft het onze kernambitie om (potentiële) leraren een aantrekkelijk en divers aanbod van opleidings-, professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden te bieden middels een integrale aanpak die de medewerker centraal stelt en gericht werkt aan het boeien, binden en behouden van personeel.

De arbeidsmarktanalyse laat zien dat ondanks dat het grootste verloop als gevolg van pensionering voorbij lijkt te zijn in de onderwijsregio Rivierland. De uitstroom in het voortgezet onderwijs is nog steeds hoger dan de instroom. Er is op landelijk niveau een personeelstekort en dit zal verder groeien. Het Altena College ondervindt daarvan voorlopig nog geen gevolgen. Verschillende bronnen geven verschillende prognoses, maar wel geven ze

allemaal eenzelfde richting aan. Voor een goed zicht op de regionale arbeidsmarkt is een goede Regionale Strategische Personeelsplanning (RSPP) gewenst. Dit zou een middel kunnen zijn om subregionaal en/of subsectoraal zicht te krijgen op personeelsontwikkelingen waar vervolgens zowel op school/bestuursniveau als op regionaal niveau op kan worden geanticipeerd.

Om de missie van de onderwijsregio Rivierland te kunnen realiseren, hebben wij de volgende ambities voor de komende beleidsperiode:

- Werven en Matchen: meer mensen interesseren voor het onderwijs en hen op passende wijze begeleiden naar een opleiding, leerwerkplek en baan voor het onderwijs in onze regio.
- Inductie en Professionaliseren: onze ambitie is om een leven lang leren mogelijk te maken, mobiliteit te stimuleren en carrièrekansen van leraren te vergroten om zo de ongewenste uitstroom te verminderen.
- Samen Opleiden: als onderwijsregio hebben we de ambitie om een infrastructuur voor Samen opleiden te ontwikkelen, passend bij onze regio en rekening houdend met de wensen en uitdagingen van zowel scholen als pabo's en lerarenopleidingen.
- Slimmer Organiseren: In een arbeidsmarkt waarin we concurreren met andere sectoren is het een illusie te verwachten dat

bovenstaande maatregelen het lerarentekort volledig kunnen terugdringen. We moeten omdenken: we hebben geen lerarentekort, maar we hebben een kleiner personeelsbestand waarmee we dezelfde onderwijskwaliteit moeten blijven leveren. Dit vraagt om het slimmer organiseren van het onderwijs.

3.3 Werkdrukmiddelen

In 2025 heeft de school een bedrag van €357,66 per leerling ontvangen in verband met werkdrukverlichting. In totaal levert dat een bedrag op van €427.761. Er is met ingang van schooljaar 2022-2023 in goed overleg met de MR een toekomstbestendig plan gemaakt dat jaarlijks wordt geëvalueerd. De volgende keuzes zijn gemaakt:

- De maximale lessentaak wordt met ingang van 1-8-2022 met 1 verlaagd, zodat een fulltimedocent die het persoonlijk budget inzet voor lesvermindering niet meer 27, maar 26 wekelijkse lessen geeft.
- Er is met ingang van 1-8-2024 een verzuimcoördinator aangenomen.
- Het overige geld wordt gebruikt om de klassen zo klein mogelijk te houden, want op het Altena College ervaren we voornamelijk werkdruk in het geval er grote groepen zijn.

3.4 Begeleiding en opleiden

Begeleiding nieuwe docenten

Beginnende personeelsleden worden vakmatig begeleid door een lid van de vakgroep. De facilitering van deze taak is structureel geregeld en dus verwerkt in de formatie. Naast de vakmatige begeleiding is er een algemene begeleiding door een ervaren docent, die hiervoor wordt gefaciliteerd. Zij is klankbord, vraagbaak, vertrouwenspersoon en gespreksleider bij gezamenlijke bijeenkomsten. Deze docent is schoolopleider in het kader van Opleiden in de school. Omdat bij de begeleiding van studenten dezelfde vaardigheden een rol spelen als bij het begeleiden van nieuwe personeelsleden, ligt deze combinatie voor de hand. De conrector onderwijs en personeel is sparringpartner voor de schoolopleider. De begeleiding van nieuwe personeelsleden scheiden we op deze manier, zodat er ook buiten de schoolleiding een vertrouwenspersoon is waarmee gesproken kan worden.

Voorts is aan elk nieuwbenoemd personeelslid wel een lid van de schoolleiding verbonden die begeleidt en (indien van toepassing) een voorstel voor beoordeling maakt aan het einde van het eerste jaar. Bij het begin van de cursus is er een introductie van alle nieuwbenoemde collega's door twee leden van de schoolleiding (mevr. H. van Haaften en mevr. M. van Druten-Harrewijn), waarbij ook een overzicht met informatie over allerlei praktische zaken wordt uitgereikt en besproken.

Opleiden in de school

De tendens van een dalend aantal stagiaires op het Altena College is in 2024 gestabiliseerd. Door de invoering van de Onderwijsregio's – en de samenwerking daarbinnen met de Hogescholen en de daarbij aangesloten Opleidingsscholen – zal het aantal stagiaires op korte termijn voor onze school niet toenemen. In de toekomst zal het Altena College zich aan moeten sluiten bij een daarvoor gecertificeerde opleidingsschool. Binnen de Onderwijsregio Rivierenland loopt het gesprek over samenwerking met de Opleidingsschool Rivierenland.

Deze samenwerking is van belang omdat we waarde hechten aan de begeleiding van stagiaires in de school. Ten eerste zijn we van mening dat vanuit betrokkenheid bij opleiden in de school een stimulans tot pedagogisch en didactisch fris handelen van eigen personeel blijven uitgaan. Ten tweede is het dreigend lerarentekort ook een argument om betrokken te blijven. Landelijk gezien is er sprake van en zal het tekort naar verwachting nog toenemen. Als we een goede structuur van opleiden in de school kunnen realiseren, dan heeft de school ook meer kansen om gekwalificeerd nieuw personeel aan te trekken. Bij het vormgeven van opleiden in de school wordt samengewerkt met de lerarenopleidingen van de Hogeschool Utrecht en Fontys Hogeschool Tilburg. We krijgen veelal aanmeldingen van oud-leerlingen. Als deze een studie bij een andere, dan hiervoor genoemde

opleidingsinstituut studeren, is daarvoor veelal ook ruimte.

Mevr. P. Winkelaar heeft de taak van schoolopleider gehad in 2025. Dit houdt in dat zij betrokken is bij de intake, begeleiding en beoordeling van alle studenten. Daarnaast adviseert zij docenten uit andere vakgroepen die studenten begeleiden en reikt ideeën aan. De schoolopleider is formeel gecertificeerd voor deze taak. Om het andere jaar volgt een groep werkplekbegeleiders de scholing op dat terrein.

3.5 Professionalisering

Op het Altena College zien wij professionalisering niet als een losse activiteit, maar is professionalisering ingebed in de gehele (school)organisatie. Onze focus ligt enerzijds op de ontwikkeling van medewerker als professional en anderzijds op de drive om continu met elkaar aan verbetering te werken: de kwaliteitscultuur.

De conrectoren hebben hierin een belangrijk rol. Zij gaan het gesprek aan met de medewerkers over vragen als “wat is nodig om een bijdrage te kunnen leveren aan (de kwaliteit van) ons onderwijs?” Samen met de medewerkers bouwen zij aan een feedbackcultuur, waarin we uitspreken naar elkaar wat nodig is om goede onderwijsresultaten te behalen en behouden. Als werkgever vinden wij het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn bij het onderwijs en dat elke medewerker zijn eigen

verantwoordelijkheid neemt. Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is daarmee één van de uitgangspunten voor de toekomst.

In deze cyclus van voortgangsgesprekken reflecteren we op ons eigen gedrag, spreken we elkaar aan en leren we van elkaar. Leren doen wij immers samen. Bij ontwikkeling hoort ook het gesprek over ambities, talenten en wederzijdse verwachtingen en het evalueren hoe ontwikkeling en bijbehorende resultaten vorderen.

De gesprekkencyclus is onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus. Het draagt bij aan het behalen van de doelen van de scholen. Het schoolplan en de hierin gestelde doelen van de school is input voor de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. De doelstelling voor de toekomst is dat lesobservaties frequenter voorkomen en deze gericht zijn op de onderwijsvisie van het Altena College en het aan de hand daarvan opgestelde schoolplan. Zo bouwen we samen aan een cultuur waarin bespreekbaar is wat nodig is om samen goede onderwijsresultaten te behalen.

Studerend personeel

In 2025 hebben dhr. Witvliet (203 klokuren) en dhr. Kivits (240 klokuren) hun masteropleiding (economie en aardrijkskunde) met succes afgerond.

Met ingang van schooljaar 2024-2025 is dhr. Stout als OOP'er gestart met een lerarenopleiding bewegingsonderwijs. De school heeft een

totaalbedrag van €20.000 ontvangen. Dit bedrag wordt verspreid over vier studiejaar en mag worden ingezet ter compensatie van studiegelden en studieverlof. Mevr. Wind-Fitters is binnen enkele maanden gestopt met haar opleiding, waarna het Altena College de beurs aan DUO heeft teruggestort.

Een viertal collega's is dit jaar gestart met een nieuwe opleiding. Dit betreft: mevr. Mandemaker (eerstegraads natuurkunde), dhr. Van Kappel (eerstegraad aardrijkskunde), mevr. Brandenburg-van Wijngaarden (eerstegraads Engels) en mevr. Scheurwater-Muilenberg (academie bewegingsonderwijs).

Alle hiervoor genoemde collega's hebben een lerarenbeurs of een beurs voor omscholing OOP'ers toegekend gekregen. Genoemd moet worden dat mevr. Brandenburg-van Wijnngaarden in september 2025 is gestopt met haar opleiding.

Verder is dhr. Toonen toegelaten tot een promotietraject. Hij krijgt daarvoor 11 lessen per week studieverlof vanaf 1 augustus 2022. Over 2025 is dat 702 uur. In 2025 is daarvoor €26.438 ontvangen.

De toekenning van de leraren- of promotiebeurs is bij alle collega's ingezet met als doel lesvermindering. Al deze lessen zijn als tijdelijke uitbreidingen ter vervanging vanwege studieverlof gegaan naar docenten in de vakken natuurkunde Engels, aardrijkskunde en Duits.

3.6 Persoonlijke betekenis

Het jaar 2025 is op personeel terrein wat betreft lief en leed een bewogen jaar geweest. Diverse collega's werd geconfronteerd met persoonlijk leed. Diverse malen met als gevolg het niet kunnen verrichten van eigen werkzaamheden. In alle situaties waarbij dat het geval bleek, is er intern gezocht naar een passende oplossing. Zodra een interne oplossing niet mogelijk bleek te zijn, is er geschakeld met oud-collega's (gepensioneerden) om de gaten die zijn ontstaan te vullen. In een specifiek geval is er een een vacature uitgezet. Tweemaal is dat een succes gebleken.

In 2025:

- verliet een zestal personeelsleden het Altena College vanwege pensionering.
- verliet geen collega het Altena College uit eigen beweging in verband met een veranderend carrièrepatroon.
- verliet een personeelslid de school in verband met WIA/IVA.
- zijn er 7 nieuwe docenten en 4 nieuwe leden van het OOP benoemd in de vacatures die zijn ontstaan door de pensionering, het vertrek van anderen en de nieuwe rol van verzuimcoördinator.

De school heeft een contract voor de bedrijfsgezondheidszorg met de ArboUnie Tilburg/Waalwijk. Jaarlijks wordt met de ArboUnie het ziekteverzuim in het afgelopen jaar geëvalueerd.

Bij ziekteverzuim spelen twee elementen een rol: het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie. Het ziekteverzuimpercentage zegt op zich nog niet veel over de hoeveelheid uitgevallen lessen. Als lessen kunnen worden opgevangen door een vervanger is er immers geen sprake van lesuitval.

Het ziekteverzuim in 2024-2025 was met 4,8% wederom onder het landelijk gemiddelde. In verband met enkele langdurige afwezigingen door ziekte lag het percentage vorig schooljaar voor het Altena College relatief hoog. Het algemeen beeld dat uit de bovenstaande en onderliggende statistieken naar voren komt over het Altena College is dat de school vrijwel altijd substantieel onder het landelijk gemiddeld scoort wat betreft het verzuimpercentage. Daarnaast ligt de meldingsfrequentie – veroorzaakt door kort verzuim – laag.

Elk jaar worden de resultaten op dit gebied en de uitslag van de personeelsenquête besproken in een gezamenlijk overleg van PMR, schoolleiding en bedrijfsarts. Het ziekteverzuim van personeelsleden wordt al jaren bijgehouden. Zo wordt het verzuim per personeelslid systematisch in beeld gebracht en vergeleken met het verzuim in voorgaande jaren. In gevallen waarin dat zinvol en reëel is wordt met personeelsleden die een relatief hoge verzuimfrequentie hebben een gesprek gevoerd. Soms vindt daarbij een doorverwijzing naar de bedrijfsarts plaats.

Figuur 3.1
Samenvatting verzuim tot en met 2023-2024 met daarbij een historisch verloop van 2004-2005

Schooljaar	Verzuimpercentage school	Verzuimfrequentie school	Lesuitval door ziekte en ziekenhuis / dokter	Jaar	Verzuimpercentage landelijk *)	Verzuimfrequentie landelijk *)
2004-2005	5,0	1,7	2,9	2004	5,6	1,5
2005-2006	3,2	1,8	3,0	2005	5,4	1,5
2006-2007	2,7	1,7	2,2	2006	5,0	1,6
2007-2008	3,5	1,7	2,6	2007	5,0	1,7
2008-2009	2,8	1,7	2,5	2008	5,2	1,6
2009-2010	3,9	1,4	2,3	2009	5,2	1,7
2010-2011	4,3	1,3	2,4	2010	5,0	1,5
2011-2012	5,0	1,3	1,8	2011	5,1	1,6
2012-2013	3,5	1,4	1,8	2012	5,3	1,6
2013-2014	4,9	1,0	1,4	2013	5,1	1,6
2014-2015	5,1	1,4	1,8	2014	5,0	1,5
2015-2016	3,3	1,1	1,4	2015	5,0	1,5
2016-2017	2,7	1,3	1,5	2016	5,2	1,7
2017-2018	2,5	1,3	2,0	2017	5,4	1,5
2018-2019	3,6	1,2	1,9	2018	5,8	1,7
2019-2020	3,8	0,8	1,4	2019	5,7	1,5
2020-2021	4,5	0,9	???	2020	5,6	1,1
2021-2022	5,7	1,6	3,6	2021	5,5	1,3
2022-2023	3,1	1,1	2,3	2022	6,3	1,9
2023-2024	4,3	1,4	3,3	2023	5,7	1,6
*): bij landelijke cijfers is een gewogen gemiddelden genomen van DIR+OP resp OOP						
**): vanwege een langdurige lockdown in 2020-2021 niet adequaat te berekenen.						

Totalen in	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Aantal verzuimmeldingen	186				106
Verzuimpercentage (schooljaarbasis)	4,34%	3,08%	5,72%	4,50%	3,82%
Kort verzuim (1-7 dagen)	0,75%	0,59%	1,08%	0,44%	0,41%
Middellang verzuim (8-42 dagen)	0,30%	0,27%	0,61%	0,66%	0,23%
Lang verzuim (43 dagen of meer)	3,27%	2,22%	4,03%	3,40%	3,18%
Meldingsfrequentie **)	1,38	1,10	1,55	0,85 *)	0,80 *)
**): Meldingsfrequentie wordt vooral beïnvloed door kort verzuim.			vanaf dec		vanaf maart
*): meldingsfrequentie was tijdens lockdown duidelijk lager dan tijdens normale schoolweken				lockdown	

3.7 Banenafspraken

Als onderwijsorganisatie nemen wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. In het kader van inclusief werkgeverschap dragen wij actief bij aan de banenafspraken, een landelijke afspraak tussen overheid en werkgeversorganisaties om mensen met een arbeidsbeperking extra kansen op werk te bieden.

De banenafspraken, die in 2013 werd gesloten, heeft als doel om uiterlijk in 2026 in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 in de marktsector en 25.000 binnen de overheidssector, waaronder het onderwijs. Elke baan telt vanaf 25,5 verloonde uren per week, en kleinere dienstverbanden worden naar rato meegerekend.

Hoewel individuele scholen of besturen niet afzonderlijk worden afgerekend op resultaten, wordt de voortgang van de afspraken op sectorniveau gemonitord. Het is daarom van belang dat ook wij als onderwijsinstelling bijdragen aan het realiseren van deze doelstelling. Mocht de sector als geheel de afgesproken aantallen niet halen, dan kan de overheid een quotumregeling invoeren die verplichtingen en mogelijke heffingen met zich meebrengt.

Voor het Altena College is het in het afgelopen verslagjaar helaas niet gelukt om volledig te voldoen aan de doelstellingen van de banenafspraken.

Ondanks onze intentie en inzet zijn er (nog) geen structurele dienstverbanden gerealiseerd binnen de kaders van deze afspraken.

Wel wordt er actief samengewerkt met 'n Tikkie Anders in Sleeuwijk, een organisatie die werkgelegenheid biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze samenwerking betreft de catering in de schoolkantine, en vormt een waardevol voorbeeld van inclusief ondernemerschap in de praktijk. Hoewel deze inzet momenteel nog niet volledig meetelt binnen de formele registratie van de banenafspraken, draagt het wel degelijk bij aan de inclusieve werkomgeving die we als school willen realiseren.

Naast het voldoen aan landelijke doelstellingen, zien wij de uitvoering van de banenafspraken ook als een kans om de inclusiviteit van onze organisatie te vergroten. Medewerkers met een arbeidsbeperking leveren een waardevolle bijdrage aan onze scholen en versterken de diversiteit op de werkvloer.

We maken gebruik van beschikbare ondersteuning en tools, zoals de Rapportagetool Banenafspraken van de VO-raad, om inzicht te krijgen in onze inzet en waar nodig gerichte stappen te zetten.

Met deze inzet willen we niet alleen bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt, maar ook aan een schoolomgeving die uitstraalt wat we onze leerlingen willen meegeven: iedereen doet ertoe.

4. Huisvesting

4.1 Ontwikkelingen in 2025

Uitgevoerde werkzaamheden (3.2.5)

MJOP

Het Altena College streeft naar een 'veilig en duurzaam leer- en werkklimaat' met betrekking tot het huisvestingsbeleid. Duurzame beleidskeuzes zijn niet enkel gericht op de voortgaande energietransitie, maar zijn gericht op een duurzame investering in het gebouw met betrekking tot onderwijskundige doelstellingen. Onze visie op huisvesting omvat niet alleen de fysieke infrastructuur van de schoolgebouwen, maar ook hun functionaliteit om moderne onderwijsmethoden en -visie te ondersteunen. Daarbij dient de onderwijsomgeving voor alle gebruikers ervan een inspirerende leeromgeving te zijn enerzijds. Anderzijds moet het gebouw en de omgeving ervan de faciliteiten aan leerlingen bieden die ten goede komen van de vitaliteit en daarmee het leerproces van de leerlingen.

In het kader van vitaliteit en ontspanning is in 2025 een beweegplein gerealiseerd op het terrein van de school. Het beweegplein vormt de verbinding tussen de atletiekbaan en de gymzalen van de school. Het doel ervan is om leerlingen de mogelijkheid te bieden om op actieve wijze invulling te geven aan lesvrije momenten.

MJOP Altena College v1 16-10-2025							
Samenvatting	Stand voorziening eind 2024	Geput uit voorziening in jaar 2025	Feitelijke reservering in 2025	Standaard reservering per jaar 2024	Balans	Stand voorziening eind 2025	Noodzakelijke voorziening eind 2025
Daken	195.529	-	16.241	17.392		211.770	211.770
Sportvloeren en plavuizen	38.367	-	2.741	2.741		41.108	41.108
Vloeren, linoleum en vloerbedekking	92.671	-	1.272	5.475		93.943	93.943
Gevels / kozijnen	26.000	-	1.000	1.000		27.000	27.000
Plafonds en verlichting	87.594	-	4.935	5.228		92.529	92.529
Installaties	595.271	19.467	47.043	39.300		622.847	622.847
Sanitair	100.967	-	5.010	5.010		105.977	105.977
Vouwwand	20.000	-	1.000	1.000		21.000	21.000
Overkapping fietsenstalling	45.125	-	2.000	2.000		47.125	47.125
Bestrating	15.000	3.764	3.764	5.000		15.000	15.000
Zonwering	87.491	-	4.973	5.611		92.464	92.464
Schilderwerk	10.000	4.795	4.795	5.000		10.000	10.000
Overige gebouwsaken	19.556	-	4.774	204		14.782	14.782
Totaal	1.333.571	28.026	89.999	94.960		1.395.544	1.395.544

Figuur 4.1 Samenvatting van de uitwerking MJOP 2025

In 2025 zijn verder de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

1. het jaarlijkse onderhoudsschilderwerk in de school is wederom uitgevoerd;
2. er zijn koelingssystemen vervangen in het studiecentrum, lokaal 048 en lokaal 014;
3. het straatwerk rond het beweegplein is op meerdere plaatsen aangepast alsook op de plaats rond de nieuwe locatie van de container.

Methodiek MJOP

De methodiek voor het opstellen van het MJOP van het Altena College is in lijn met de wetgeving. Per component wordt de hoogte van de noodzakelijke voorziening bepaald. Jaarlijks wordt het MJOP geactualiseerd. Op grond daarvan wordt jaarlijks de dotatie voor groot onderhoud eveneens geactualiseerd. Dat heeft in 2025 geleid tot een dotatie van €95.415 (afgerond €95.000) in de voorziening groot onderhoud. Zo is de noodzakelijke voorziening eind 2025 weer gelijk aan de aanwezige voorziening 2025. De hoogte van de dotatie wijkt €9.885 (in positieve zin) af van de standaard

reservering op jaarbasis. In 2025 is dat veroorzaakt door diverse componenten waarvoor de maximale voorziening inmiddels is bereikt. Daarbij komt ook dat er geen onvoorziene werkzaamheden zijn uitgevoerd die onderdeel vormen van het meerjarenonderhoudsplan.

De ervaring van de laatste jaren leert dat vervanging van delen van het dak soms al eerder nodig is dan de verwachte levensduur. Die laatste wordt om de paar jaar gecheckt, maar dan nog worden we soms verrast. Daarom is hier voor de zekerheid een beperkte post onvoorzien opgenomen van € 10.000. Uiteraard is dat een schatting, maar een reële schatting.

Ons MJOP is bij de installaties gebaseerd op prijzen bij aanschaf (meest recent in het geval van de nieuwbouw in 2023-2024). Anders gezegd: het uitgangspunt is daar dat de kosten bij vervanging aan het einde van de levensduur gelijk zijn aan de kosten bij aanschaf. Een ander uitgangspunt, zoals jaarlijks of periodiek prijsopgaven opvragen is niet uitvoerbaar omdat het om specifieke eigen installaties gaat en installatiebedrijven niet bereid zijn tot jaarlijkse of periodieke prijsopgave, tenzij de school daarvan de kosten betaalt.

Daar komt bij dat door veranderde technieken in de loop van de jaren er soms ineens andere oplossingen mogelijk zijn die goedkoper blijken te zijn. Anderzijds stijgen de kosten van installaties als gevolg van nieuwe regelgeving en normen. Bij dit onderdeel is

het dus erg lastig om goed in te schatten wat de toekomstige kosten bij vervanging zullen zijn. We kunnen daarom geen betere systematiek bedenken dan uit blijven gaan van de aanschafprijzen en daarbij het rechte trekken van de reservering op het moment van vervanging als dan blijkt dat de vervangingskosten anders zijn dan gepland in het MJOP. De financiële situatie van de school laat het toe om wat betreft deze component op deze manier te werken.

Er is wel een post onvoorzien opgenomen vanwege de prijsstijgingen enkele jaren geleden. De € 45.000 is daarbij natuurlijk een schatting, maar o.i. wel reëel, want het gaat om 7,8% van de totaal noodzakelijke reservering op dit onderdeel van € 578.767 en het is 114,1% van de jaarlijkse standaardreservering bij dit onderdeel.

Bij diverse andere componenten van het MJOP is een soortgelijke analyse gedaan met daaruit voortvloeiend een soortgelijke bufferopbouw. In het geval van sanitair is € 10.000 hier 10,8% van de totaal noodzakelijke reservering op dit onderdeel van € 95.957. Het percentage is hier wat hoger dan bij installaties omdat het totaal te reserveren bedrag veel lager is. Die € 10.000 is daarom o.i. best reëel.

Ook in het geval van zonwering is een post onvoorzien opgenomen. Hier is de post onvoorzien 18,2% van de totaal noodzakelijke reservering en daarmee hoger dan bij installaties en sanitair terwijl de noodzakelijke reservering bij dit onderdeel in

dezelfde orde van grootte zit als bij sanitair. Er is hier voor dit iets hogere onvoorzien gekozen omdat we bij de vernieuwing van de Duroxvleugel wel een apart offertetraject hebben gehad voor de zonwering bij de Duroxvleugel. Daaruit bleek dat de prijzen ons niet meevielen.

Energie

In 2024 heeft het Altena College een commitmentverklaring ondertekend voor het initiatief 'Energie Voor Scholen' (EVS). Dat initiatief is opgezet met als doel de leden van de profielorganisaties – in het geval van het Altena College is dat Verus – goedkoper te laten inkopen in relatie tot de te nemen risico's op de energiemarkt. Het grootschalige commitment in het VO levert een sterke positie op voor de sector bij een Europese aanbesteding op dit terrein.

Het initiatief is een gevolg van de gestegen energieprijzen waar ook het Altena College mee is geconfronteerd. In 2023 was dit een belangrijke reden voor de financiële tegenvaller op materieel gebied. Als reactie daarop is er in 2024 een EBS Jaarrapportage opgesteld door Sweco. De school beschikt over 963 zonnepanelen. De verlichting in het gebouw is nagenoeg geheel LED. De school is daardoor qua stroomgebruik ongeveer zelfvoorzienend. In 2024 is er – na overleg met SWECO – een voorziening aangebracht in de nieuwbouw om te meten in hoeverre de nieuwbouw energieneutraal is.

Voor het Altena College geldt op basis van het jaarverbruik een verplichting voor energiebewaking en registratie (EBS). De inkoopmeters van de locatie zijn gekoppeld aan het energiemanagement platform (EMS) van Sweco. Met dit platform wordt de energiedata verzameld, gevalideerd en gepresenteerd. Met de verzamelde data wordt éénmaal per jaar een jaarrapportage opgesteld en besproken met het Altena College. De feedback alsook de toename van historisch data maakt het mogelijk om in komende jaren het advies en maatregelen verder uit te diepen en te laten aansluiten bij het daadwerkelijk gebruik.

De eerste rapportage heeft op detailniveau inzicht gegeven in het energieverbruik van het Altena College. De rapportage laat zien dat het Altena College energiezuinig werkt. Het energieverbruik sluit aan bij de openingstijden en wijkt af daar waar er gebruik van de school wordt gemaakt indien er sprake is van externe huur.

In het rapport wordt ook geconstateerd dat de grote hoeveelheid zonnepanelen (in totaal 963) kansen biedt voor verdere verduurzaming richting de toekomst aangezien gedurende een aanzienlijk deel van het jaar meer stroom wordt opgewekt dan dat wordt verbruikt.

Daarin schuilt ook een uitdaging als de salderingsregeling in ogenschouw wordt genomen. Het advies is dan ook om te onderzoeken of het een

duurzame investering is om de aanwezige installaties op gas te vervangen door installaties op elektriciteit.

Duurzaamheid staat centraal in onze investeringsbeslissingen en huisvestingsstrategieën. We hebben stappen gezet richting energie-efficiëntie, afvalbeheer en het gebruik van milieuvriendelijke materialen. Dit sluit aan bij onze bredere ambitie om een duurzame onderwijsomgeving te creëren die onze leerlingen inspireert

Figuur 4.3 Rekeneenheden voor bepalen ruimtebehoefte VO

Rekeneenheden (excl. gymzalen)	
vaste voet	980,00
aantal m ² per leerling Avo 1 + 2	6,18
aantal m ² per leerling HA 3 t/m 6	5,85
aantal m ² per leerling M 3 + 4	6,41

Figuur 4.2 Feitelijke gebouwensituatie Altena College per 2023

Gebouwdeel gefinancierd door de gemeente		aantal	in
<2005	Totaal aanwezig in de gebouwen van het AC per 1-10-2003	8610	m ²
	Daarvan ruimten gymnastiek	1305	m ²
	Aanwezig excl. Gymzalen	7305	m ²
2005	Te slopen oude voorgebouw in verband met nieuwbouw	1589	m ²
	Van gemeente financiering voor nieuwbouw in 2004/2005	1993	m ²
	Na voltooiing beschikbaar aantal vierkante m ² per 1-10-2005	7709	m ²
2012	Daarnaast: nieuwe uitbreiding 8 lokalen in 2009	730	m ²
	Daarnaast: nieuwe uitbreiding 4 lokalen in 2012	360	m ²
	Totaal beschikbaar betaald door de gemeente per 2012 excl gym	8799	m ²
	Daarvan stenen gebouw per 2012	7709	m ²
	Daarvan semipermanent	1090	m ²
2023	In 2022 gesloopt de oude Duroxvleugel in 1967	650	m ²
	In 2023 is teruggebouwd een nieuwe Duroxvleugel	800	m ²
	Totaal beschikbaar betaald door gemeente per 2023 excl gym	8949	m²
	Daarvan stenen gebouw per 2023	7859	m ²
	Daarvan semipermanent	1090	m ²
Daarbij	Uit eigen middelen: uitbreiding hal en personeelskamer (2010)	201	m ²
	Uit eigen middelen: Pitstop + lokaal 049 + lokaal 050 (2006)	430	m ²
	Totaal uit eigen middelen	631	m ²

4.2 Ruimtebehoefte

Op jaarbasis kan aan de hand van de leerlingenprognoses de prognose van de ruimtebehoefte worden berekend. In deze prognose wordt gebruik gemaakt van de standaard rekeneenheden per leerling wat betreft de ruimtebehoefte (let op: deze aantallen m² per leerling zijn excl. bewegingsonderwijs). Naast deze opsomming van vierkante meters heeft het Altena College zelf ook geïnvesteerd in het gebouw door vierkante meters te realiseren.

Vervolgens wordt de ruimtebehoefte berekend door de rekeneenheden te koppelen aan de leerlingenprognose. De gebruikte rekeneenheden zijn zichtbaar in figuur 4.3. De ruimtebehoefte wordt vergeleken met de feitelijk aanwezige vierkante meters. Dan ontstaat het beeld in figuur 4.4. In dit overzicht is te zien dat vanaf schooljaar 2026-2027 mogelijk sprake is van een duidelijk ruimteoverschot als alleen het stenen gebouwdeel in ogenschouw wordt genomen.

Het semipermanente gebouwdeel heeft een levensduur van 15-20 jaren. In het IHP van 2028-2032 moet worden bepaald wat wenselijk is wat betreft nieuwbouw van de achtervleugel en de gymzalen. Daarbinnen zullen we ook kritisch moeten kijken wat te doen met de semipermanente lokalen. Zeker als dit deel van de school nog goed bruikbaar is voor onderwijs.

Er moet met de nodige voorzichtigheid worden gerekend bij de ruimtebehoefte aangezien één leerling gemiddeld 6 m² extra ruimte oplevert. Bij 50 leerlingen scheelt dat dus 300 m², bij 100 rond de 600 m² in het recht op huisvesting. Schooljaar 2023-2024 is daarvoor exemplarisch vanwege de (onverwachte) toename van 60 leerlingen. Verder moet bedacht worden dat het leerlingenaantal vanaf 2030 weer licht gaat stijgen.

Figuur 4.4 Prognose ruimtebehoefte Altena College n.a.v. leerlingenprognose

						Aanwezig en betaald door de gemeente			Ruimtebalans betaald door de gemeente	
Jaar	Klas 1 en 2	Havo/Ath-3456	Mavo -34	Totaal leerlingen	Recht op in m ²	Stenen deel:	Semi-permanent	Totaal	Totaal	Excl. semi-permanent
1-10-2018	432	576	198	1206	8289	7709	1090	8799	510	-580
1-10-2019	447	582	176	1205	8275	7709	1090	8799	524	-566
1-10-2020	465	559	162	1186	8162	7709	1090	8799	637	-453
1-10-2021	456	562	134	1152	7945	7709	1090	8799	854	-236
1-10-2022	436	569	132	1137	7849	7709	1090	8799	950	-140
1-10-2023	475	590	134	1199	8226	7859	1090	8949	723	-367
1-10-2024	473	584	141	1198	8223	7859	1090	8949	726	-364
1-10-2025	428	607	166	1201	8240	7859	1090	8949	709	-381
1-10-2026	415	565	164	1144	7901	7859	1090	8949	1048	-42
1-10-2027	409	567	137	1113	7703	7859	1090	8949	1246	156
1-10-2028	427	536	133	1096	7607	7859	1090	8949	1342	252
1-10-2029	438	532	132	1102	7645	7859	1090	8949	1304	214
1-10-2030	445	532	136	1113	7714	7859	1090	8949	1235	145
1-10-2031	442	546	141	1129	7809	7859	1090	8949	1140	50
1-10-2032	425	559	144	1128	7800	7859	1090	8949	1149	59
1-10-2033	419	563	142	1124	7773	7859	1090	8949	1176	86
1-10-2034	434	551	136	1121	7757	7859	1090	8949	1192	102
1-10-2035	439	543	135	1117	7735	7859	1090	8949	1214	124
1-10-2036	443	542	139	1124	7779	7859	1090	8949	1170	80
1-10-2037	447	550	140	1137	7857	7859	1090	8949	1092	2

5. Informatiebeveiliging

5.1 Uitgangspunt

Het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (in het vervolg IBP) helpt scholen om de digitale veiligheid te verhogen. Met dit normenkader spreekt de onderwijssector af wat de minimale eisen zijn aan digitaal veilig onderwijs, zodat elke school hieraan kan voldoen. Het doel is dat alle leerlingen, ouders en medewerkers erop kunnen rekenen dat zij leren en werken in een digitaal veilige schoolomgeving en dat hun persoonsgegevens worden beschermd.

Het Normenkader IBP bestaat uit 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze normen geven inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen en privacy risico's. Door aan het Normenkader IBP te voldoen creëer je een digitaal veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Het helpt je om technische problemen te voorkomen en daarmee verstoringen van bijvoorbeeld lessen en toetsen. Door de maatregelen toe te passen die voortkomen uit de privacy normen, voldoe je bovendien aan alle regels en verplichtingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AGV).

Vooralsnog is het niet verplicht om te voldoen aan het normenkader als geheel. Maar als schoolbestuur zijn we wel verantwoordelijk voor een zorgvuldige gegevensverwerking én goede informatiebeveiliging.

Bovendien wil het kabinet dat alle basis- en middelbare scholen de digitale veiligheid binnen 4 jaar op orde hebben. Er zal daarom gecontroleerd gaan worden of scholen het normenkader gebruiken. De planning is dat scholen in 2027 verplicht aan alle eisen in het normenkader moeten voldoen.

5.2 Ontwikkelingen tot 2025

Het Altena College heeft in de afgelopen jaren op het terrein van de dataprivacy niet stilgezeten. Bij het in werking treden van de Europese verordening gegevensbescherming (kortweg AVG) in 2018 hebben we een hele reeks documenten en procedures opgesteld.

Documenten die ook terug te vinden zijn op de website onder: Privacy. Hierin wordt onder andere de dataprivacy van leerlingen en medewerkers geregeld en de uitwisseling van privacygevoelige informatie. Verder is er onder andere een social mediaprotocol te vinden en wordt beschreven hoe te handelen in het geval van een datalek.

Het Altena College heeft ook een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld en er is een AVG-werkgroep bestaande uit de rector-bestuurder, de FG, Regina Zonnenberg (administratie) en Kees Stalenhoef (ICT) die twee à drie keer per schooljaar bijeenkomt om relevante ontwikkelingen te bespreken.

Begin 2024 heeft het Altena College een 'Privacy en Security Normenkader scan' laten uitvoeren door Heutink. Dit document onderzoekt in hoeverre het Altena College aan de normen van het Normenkader voldoet en op welke terreinen actie ondernomen moet worden. Het voert te ver om in dit document alle details van dit lijvige document nogmaals de revue te laten passeren, voldoende voor nu is onderstaande overzicht waaruit blijkt dat het Altena College nog niet voldoet aan de normen van het Normenkader en op elk terrein acties zal moeten ondernemen.

Dit schooljaar hebben we de eerste bescheiden stappen gezet om te gaan voldoen aan het Normenkader. Concreet hebben we acties uitgezet om invulling te geven aan de volgende zes basismaatregelen:

1. Breng je applicaties en omgevingen in kaart (zeker die waar persoonsgegevens in staan), wijs intern en extern verantwoordelijke personen aan en richt een proces in voor 'als het fout gaat'.
2. Maak afspraken met leveranciers.
3. Richt risicomanagement in.
4. Bepaal wie toegang heeft tot je data en diensten en leg uit waarom personen toegang moeten hebben.
5. Beperk het 'aanvalsoppervlak' (denk aan firewalls).
6. Versleutel opslagmedia met gevoelige bedrijfsinformatie van belangrijke bedrijfsgegevens en privacygevoelige gegevens.

Het gaat dus om een mix van technische en procedurele maatregelen en acties. Let wel, dit is slechts de eerste stap in een traject van vele deelprojecten die uitgevoerd zullen moeten worden.

5.3 Toekomstige ontwikkelingen

Het is, zeker voor een school met de omvang van het Altena College, een enorme klus om daar in de komende jaren handen en voeten aan te gaan geven. 'Gelukkig' staan veel scholen voor dezelfde uitdaging en worstelen ze met de dezelfde vragen. De meest fundamentele is misschien wel: 'Zijn we nu een school die zich voluit kan richten op haar primaire taak, het geven van onderwijs, of worden we een ICT-organisatie? Het antwoord daarop is niet zwart-wit. Vanzelfsprekend blijft onderwijs onze primaire taak.

We kunnen echter ook niet ontkennen dat ICT inmiddels net zo'n belangrijke component in het onderwijs is geworden als ons personeel en ons gebouw. Ook zonder ICT zou ons onderwijsproces tegenwoordig onmiddellijk stilvallen. Met die blik zullen we ook naar het normenkader moeten kijken. Het is essentieel dat we als Altena College het normenkader omarmen om een digitaal veilige schoolomgeving te creëren. Dat is de taak waar we komende jaren voor staan.

We staan er gelukkig niet alleen voor. Een belangrijke bron van informatie en ondersteuning is Kennisnet. Kennisnet zorgt ervoor dat scholen technologie kunnen benutten om de kwaliteit en

toegankelijkheid van het onderwijs te verbeteren en veiligheids- en ict-risico's te beheersen. Vanuit Kennisnet worden met enige regelmaat netwerkbijeenkomsten over het Normenkader georganiseerd en Kennisnet ondersteunt de scholen ook met de stappen die zij moeten zetten via het zogenaamde 'Groeipad'.

5.3.1 Toekomstige ontwikkelingen en inrichting werkgroep Normenkader IBP

In het kader van de aangescherpte eisen rondom digitale veiligheid en privacy in het voortgezet onderwijs, zoals verwoord in het vernieuwde Normenkader IBP van Kennisnet (2025), heeft het Altena College besloten tot de oprichting van een werkgroep Normenkader IBP. Deze werkgroep heeft als doel om de digitale veiligheid van de schoolomgeving structureel te verbeteren en te borgen dat minimaal wordt voldaan aan het niveau 'basis op orde', zoals beschreven in volwassenheidsniveau 3 van het Groeipad.

De werkgroep wordt geleid door een nieuw te benoemen Data Privacy Officer (DPO), die voor een periode van 1,5 kalenderjaar op projectbasis wordt aangesteld. Deze DPO krijgt de opdracht om het Normenkader IBP projectmatig te implementeren binnen het Altena College. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de vernieuwde zelfevaluatiETOOL van Kennisnet, die inzicht biedt in de huidige stand van zaken en richting geeft aan de noodzakelijke verbetermaatregelen.

De DPO beschikt over aantoonbare expertise op het gebied van informatiebeveiliging, privacywetgeving (AVG), risicomanagement en verandermanagement binnen het onderwijs. Kennis van het vernieuwde Normenkader IBP en ervaring met het Groeipad zijn een pré. De DPO moet in staat zijn om beleidsmatig te denken, procesmatig te werken en collega's mee te nemen in het belang van digitale veiligheid. Daarnaast is communicatieve vaardigheid essentieel, gezien de rol als brug tussen beleid, uitvoering en externe partners zoals Kennisnet en SIVON.

Na afloop van de benoemingsperiode treedt de DPO uit dienst. De uitvoerende taken worden dan overgedragen aan een lid van het ondersteunende personeel binnen de administratie. Deze overdracht is mogelijk doordat de DPO in de eerste fase een solide basis heeft gelegd. Hierdoor wordt het voor de opvolger beter behapbaar om de ontwikkelingen te blijven toetsen aan het Normenkader zoals dat op het Altena College is vormgegeven. Deze methodiek sluit aan bij de eerder gehanteerde aanpak rondom de implementatie van het AVG-beleid, waarbij eveneens een tijdelijke expert de basis heeft gelegd en structurele borging daarna intern is belegd.

5.3.2 In stappen naar de basis op orde

Om de aangescherpte eisen rondom digitale veiligheid en privacy structureel te verankeren, wordt een Data Privacy Officer (DPO) voor een periode van anderhalf jaar op projectbasis aangesteld. Deze DPO krijgt de opdracht om het vernieuwde Normenkader IBP van Kennisnet binnen

het Altena College te implementeren. Het projectplan is opgebouwd in vijf opeenvolgende fasen, die samen zorgen voor een solide basis en duurzame borging.

In de eerste fase voert de DPO een nulmeting uit met behulp van de zelfevaluatietool van Kennisnet. Op basis van deze analyse wordt een roadmap opgesteld waarin prioriteiten en risico's duidelijk worden benoemd. Daarnaast worden beleidsdocumenten en randvoorwaarden vastgelegd, zoals het IBP-beleid, toegangsbeheer en een changemanagementplan. Deze fase vormt het fundament voor alle vervolgstappen.

Na het inrichten volgt de ontwikkelfase, waarin de grootste risico's worden aangepakt. Denk hierbij aan het opzetten van een autorisatiematrix en een incidentmanagementproces. Tegelijkertijd start een bewustwordingscampagne voor medewerkers en leerlingen, zodat digitale veiligheid niet alleen een beleidskwestie is, maar ook een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de school.

In de volgende fase verschuift de focus naar het opschalen van beheersmaatregelen en het verankeren van privacy principes in de kernprocessen waarbinnen wordt gewerkt. De DPO implementeert (eventueel in samenwerking met een externe partij en voor zo ver nog niet gerealiseerd) aanvullende technische controls, zoals geautomatiseerde back-up- en herstelprocedures en

borgt leveranciersmanagement door het opstellen van verwerkersovereenkomsten conform de AVG.

Tevens wordt 'privacy by design' en 'privacy by default' geïntegreerd, zodat nieuwe applicaties en systemen standaard voldoen aan het Normenkader. Deze fase omvat ook het formaliseren van toegangsbeheer via een autorisatiematrix en het opzetten van een continuïteitsplan voor kritieke systemen. Door deze maatregelen wordt het volwassenheidsniveau verder verhoogd richting structurele borging.

Wanneer de basis staat, richt de DPO zich op het verfijnen van processen en documentatie. Beleidsdocumenten worden waar nodig bijgesteld om aan te sluiten bij de praktijk.

In de laatste fase ligt de focus op continuïteit. De DPO draagt taken over aan een intern medewerker en stelt een plan op voor jaarlijkse toetsing aan het Normenkader. Hiermee wordt geborgd dat digitale veiligheid en privacy structureel onderdeel blijven van het beleid van het Altena College.

Door deze gefaseerde aanpak, gekoppeld aan duidelijke mijlpalen en rapportages, wordt minimaal volwassenheidsniveau 3 van het Groeipad bereikt. Dit zorgt ervoor dat het Altena College niet alleen voldoet aan de wettelijke eisen, maar ook een veilige digitale leeromgeving biedt voor leerlingen en medewerkers.

5.4 AVG

Er zijn in 2025 geen datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

6. Financiën

6.1 Resultaat 2025

Het resultaat voor 2024 is €54.471 positief. Dat resultaat komt tot stand door een negatief materieel resultaat van -€120.460 enerzijds. En een positief personeel resultaat van €206.609. Deze resultaten personeel en materieel inclusief de overige resultaatbestemmingen 'publiek' en 'privaat' leidt tot het positieve resultaat van €54.471. De begroting voor 2025 was budgetneutraal met een begroot negatief resultaat van -€70.000 materieel en een positief resultaat van €70.000 op personeel vlak.

	Begroting	Realisatie
Materieel	-70.000	-120.460
Personeel	70.000	206.609
Overige resultaat-bestemming publiek	0	-21.532
Overige resultaat-bestemming privaat	0	-10.146
Resultaat	0	54.471

Al analyserend is het de vraag wat dit resultaat zegt over het financiële jaar 2025. Het antwoord daarop

is tweeledig. Op materieel gebied valt het resultaat tegen. Op personeel gebied valt het resultaat positief uit. Voor beide terreinen is enige relativisering noodzakelijk.

Materieel

Om richting de toekomst grip te krijgen op het vaststellen van een materiële begroting is het wenselijk om de incidentele baten van de koersstijging van de ledencertificaten van de Rabobank in 2025 buiten beschouwing te laten. Dit resultaat laat een positieve uitkomst zien van €10.133. Zodra deze waardevermeerdering van de ledencertificaten van het materiële resultaat wordt gehaald, laat dat een negatief resultaat zien van -€130.593.

Bovenstaande betekent dat het resultaat €60.593 negatiever uitvalt ten opzichte van de opgestelde begroting voor 2025. In dit resultaat is niet voorzien dat de kosten voor het boekenfonds substantieel hoger uit zouden vallen aangezien in 2024 nog een positief resultaat van €40.311 op het boekenfonds terug was te zien. De totale extra kosten voor het boekenfonds bedragen in 2025 €43.429, waarmee een deel van het tegenvallende resultaat op materieel gebied wordt verklaard. Vooralsnog is het daarom niet te bepalen of dit incidentele mee- of tegenvallers zijn en dus of we hiermee in de toekomst rekening kunnen al dan niet moeten houden.

Gezien de landelijke ontwikkelingen is het financiële resultaat boekenfonds 2025 van de school een herkenbaar probleem bij schoolbesturen aangezien er grootschalige boven bestuurlijke samenwerking tussen schoolbesturen is opgezet met de totstandkoming van Neon (Nederlands Onderwijsinstituut leermiddelen). Vooralsnog heeft het Altena College besloten hier niet bij aan te sluiten.

Een tweede materiële component die bepalend is voor het negatieve resultaat vormt ICT. In de resultaatbestemming is een dotatie ICT opgenomen van -€87.164. In de verdeling van de lumpsum is per leerling een bedrag van €102,50 opgenomen voor ICT. Dit bedrag vermenigvuldigt met het aantal leerlingen in boekjaar 2025 levert een totaal aan inkomsten op van €123.103. Daartegenover staan in 2025 de volgende kosten:

Afschrijvingen ICT	-144.883
ICT Hardware (infrastructuur)	-1.774
ICT Software (licenties), Kennisnet	-72.824
Totale kosten ICT	-219.481

De tabel maakt duidelijk dat de inkomsten ICT uit de lumpsum niet opwegen tegen alleen al de afschrijving ICT. Daarbij groeien de uitgaven aan licentiekosten in verband met prijsstijgingen die uit

de pas lopen met de stijging van het deel van de lumpsum dat is bestemd voor ICT. Ook is het zo dat vanwege de digitalisering van het onderwijs de school niet ontkomt aan diverse extra licenties. Voorbeelden daarvan zijn DIA, Kwizl en uitbreiding van de mogelijkheden in Somtoday.

De hoogte van het materiële negatieve resultaat wordt mede bepaald door een beleidskeuze specifiek voor 2025 in verband met de beoogde grootte van de vervangingskosten op personeel terrein. In het totale resultaat van de resultaatbestemming levert dit geen wijziging op, maar de verdeling van het resultaat had door de bijstelling van de gelden als gevolg van de bijstelling van de lumpsum evenwichtiger uitgevallen. Deze analyse toont (in combinatie met het financiële resultaat op personeel terrein) aan dat er voldoende ruimte is om in de toekomst de materiële begroting zodanig aan te passen dat deze sluitend is. En het daarmee geen belemmering vormt voor het personele deel van de begroting en dus het formatieplan.

Personeel

Het resultaat personeel valt met een uitkomst van €206.609 positief uit. Zeker als deze uitkomst wordt afgezet tegen de begroting van €70.000 positief. Bij nadere beschouwing moet dit resultaat toch enigszins genuanceerd worden en wel als volgt.

In 2025 is de jubileumgratificatie met €109.470 afgeboekt. Deze keuze is het gevolg van de

toepassing van een andere rekensystematiek door Groenendijk Onderwijsadministratie. In boekjaar 2025 is een samenwerking gestart met Groenendijk en zodoende zijn ook diverse werkwijzen en rekensystematieken gewijzigd wat dus resulteert in een totale afboeking van €89.573. Daartegenover staat dat aan de ADV-voorziening overeenkomend met de inhoud van de CAO-VO een bedrag van €89.573 is toegevoegd. De verrekening van deze dotatie met de afboeking van de jubileumgratificatie levert een incidentele meevaller op van €19.897.

Zodra deze financiële incidentele meevaller wordt onttrokken aan het resultaat personeel 2025 levert dat een positief resultaat op van €186.712. Dat resultaat komt overeen met het beoogde resultaat voor 2025 (overeenkomend met €184.000) bij het opstellen van het formatieplan 2025-2026. Aan dat formatieplan is een totaal van €144.000 toegevoegd in verband met de toegekende subsidie basisvaardigheden. Een deel van deze gelden zijn ingezet in nieuwe elementen in de formatie gericht op de ontwikkeling van basisvaardigheden. Een ander deel is ingezet om de reeds ingezette ontwikkelingen met betrekking tot basisvaardigheden mee te kunnen bekostigen. Vandaar dat de afwijking van het resultaat 2025.

Onderdeel van het beoogde resultaat van €184.000 vormde de inkomsten vanuit de IML-subsidie. In het formatieplan 2025-2026 is de bijdrage vanuit deze IML-subsidie vastgesteld op €17.500 met de kanttekening dat de projectkosten voor het Altena

College in 2025 uit zouden komen op €80.000. Onderdeel van deze projectkosten vormt de personele inzet van de projectbegeleider en diverse personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor diverse uitvoerende werkzaamheden. Deze kosten zijn ingediend en verantwoord binnen de IML-subsidie met als resultaat in december 2025 een bedrag van €78.010 aan inkomsten. Deze gelden kunnen worden gezien als een financiële meevaller aangezien de werkzaamheden binnen het project in 2024-2025 en in 2025-2026 binnen de ontwikkeling van de school onderdeel waren binnen het formatieplan. Met deze extra middelen kan een nuance van €60.510 gemaakt worden op het positieve resultaat op personeel terrein. Deze nuance is van belang voor de berekening van de aankomende formatie voor schooljaar 2026-2027.

Tot slot is onder de personele kosten een incidentele tegenvaller voor 2025 opgenomen in verband met de verrekening van nog af te dragen bindings-/oktobertoelage en vakantie-uitkering 2024-2025. Wat betreft de vakantie-uitkering heeft dit te maken met wederom de gewijzigde systematiek (en naar aanleiding daarvan financiële aanpassing) na de overgang naar Groenendijk Onderwijsadministratie. De extra kosten van de bindingstoelage zijn het gevolg van de aanpassing van de CAO-VO. In deze nieuwe CAO heeft ieder personeelslid recht op de oktobertoelage, waardoor de kosten daarvan worden opgebouwd.

Al met al levert bovenstaande nuancering tekort op ten opzichte van de bijgestelde personele begroting in verband met de toekenning van de subsidie basisvaardigheden. Dit tekort wordt veroorzaakt door de hoge kosten voor vervanging van (langdurig) ziek personeel in 2025.

6.2 Balans per 31 december 2025

De materiële vaste activa zijn afgenomen ten opzichte van 2024. Dat wordt veroorzaakt door de afschrijvingen op gebouwen en inventaris.

De financiële vaste activa zijn toegenomen ten opzichte van 2024. Dat wordt veroorzaakt door een combinatie van de waardevermeerdering van de ledencertificaten van de Rabobank en het vastzetten van in 2024 vrijgevallen gelden in de vorm van een tweetal nieuwe depositorekeningen van de Rabobank voor een bedrag van €200.000. De liquide middelen zijn als gevolg daarvan afgenomen. Deze verschuiving is zichtbaar in de liquiditeit current ratio met als resultaat een afname van 2,15 in 2024 naar 1,95 in 2025.

De onderhoudsvoorziening is in 2025 volledig op peil gebracht. Er is in 2025 € 90.000 gedoteerd en €28.026 onttrokken. De onttrekking is met name besteed aan vervanging van diverse klimaat- en luchtbehandelingsinstallaties.

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2024 minimaal afgenomen. De jaarrekening laat zien dat

het totaal van de daling van de kortlopende schulden wordt bepaald door de post belastingen en sociale lasten.

Indicator	2024	2025
Kapitalisatiefactor	46,7%	44,8%
Solvabiliteit I	48,3%	48,1%
Solvabiliteit II	81,7%	81,5%
Liquiditeit	2,15	1,95
Rentabiliteit	-0,59%	0,43%
Weerstandvermogen I	8,8%	9,5%
Weerstandvermogen II	26,0%	25,0%

6.3 Financiële positie

In 2025 is er weer sprake van een stabiele financiële situatie die in overeenstemming is met de richtlijnen van de Inspectie voor het Onderwijs. Er is een relatief beperkt bovenmatig eigen vermogen gegeven de regelgeving op dit punt. In de tabel op deze bladzijde is een vergelijk opgesteld tussen 2024 en 2025.

6.4 Signaleringswaarde

Naast de signaleringswaarden voor het toezicht op de financiële continuïteit heeft de Inspectie van het Onderwijs ook een signaleringswaarde ontwikkeld voor toezicht op publiek eigen vermogen. Deze geeft een indicatie hoeveel eigen vermogen een onderwijsinstelling redelijkerwijs maximaal nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. Ook geeft deze aan wanneer dat mogelijk te veel is. Om daar

een indicatie voor te hebben, hanteert de Inspectie van het Onderwijs vanaf 2020 de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen.

Voor onderwijsinstellingen bestaat de rekenmethode met betrekking tot de signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen uit een drietal onderdelen, namelijk:

- $0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27$;
- boekwaarde overige materiële vaste activa;
- omvangafhankelijke rekenfactor $\times$ totale baten.

Volgens de signaleringswaarde heeft de school eind 2025 een bovenmatig eigen vermogen van €333.400. In het algemeen is de grens van de signaleringswaarde van scholen lager dan die van de kapitalisatiefactor. Bij het Altena College is dat andersom aangezien in de signaleringswaarde ook de aanschafwaarde van de investering in het eigen gebouw is opgenomen. Het Altena College heeft door de tijd heen fors geïnvesteerd in het eigen gebouw.

In 2022/2023 is een deel van de school (8 lokalen) vernieuwd. In het IHP van de gemeente is daar ruimte voor gemaakt. De praktijk leert dat het onvermijdelijk is dat de school ook eigen geld in die vernieuwbouw zal moeten steken om het passend te maken voor de onderwijskundige wensen.

Er is een treasurystatuut opgesteld dat voldoet aan de eisen die daaraan gesteld worden. Het financierings- en beleggingsbeleid is erop gericht binnen de financiële mogelijkheden van de Vereniging en de wettelijke mogelijkheden een zo hoog mogelijk rendement te verkrijgen op overtollige middelen en zo laag mogelijke rente op schulden, waarbij risico's zo goed mogelijk beheerst worden en in ieder geval beperkt blijven binnen de vastgestelde kaders.

Het statuut is volledig van toepassing voor de publieke middelen van de Vereniging. Voor de overige middelen (intern aangeduid als private middelen) van de Vereniging is dit statuut ook volledig van toepassing met als uitzondering dat het bestuur inhoudelijk in lijn met de geest van het statuut gemotiveerd af kan wijken van eisen uit de wettelijke regeling.

De school heeft Raboledencertificaten ter waarde van € 390.175,00. Deze voldoen thans niet meer aan de eisen uit de wettelijke regeling, maar bij aankoop voldeden ze wel. Het bestuur heeft ervoor gekozen deze ledencertificaten aan te houden omdat het risico zeer gering is aangezien de Rabobank een solide systeembank is. Het rendement goed is. En daarnaast de waarde beperkt is gerelateerd aan het eigen vermogen (intern is het risico dus ook heel beperkt).

feitelijk/geplande uitgaven gebouwen & ICT

	naar voor- ziening groot onderhoud	mutaties afschrijving bouwzaken	van gemeen- te	geplande uitgaven bouwzaken	netto gevolg kasstroom bouwzaken	mutaties afschrijving Inventaris	investering Inventaris	netto gevolg kasstroom inventaris	mutaties afschrijving ICT	investering ICT	netto gevolg kasstroom ICT	vrijval belegging en	herbeleg- gingen	TOTAAL GEVOLG KASSTROOM	CUMULATIEF TOTAAL GEVOLG KASSTROOM
2013	200.000	39.000		40.045	198.955				62.000	43.000	19.000	948.000	1.250.000	-84.045	-84.045
2014	175.000	39.000		12.373	201.627				65.000	104.000	-39.000	285.000	600.000	-152.373	-236.418
2015	155.000	39.000		156.001	37.999				65.000	170.000	-105.000			-67.001	-303.419
2016	15.000	39.000		106.517	-52.517				75.000	133.190	-58.190			-110.707	-414.126
2017	115.000	29.000	1.866.419	299.149	1.711.270				87.000	115.000	-28.000		1.000.000	683.270	269.144
2018	128.441	29.000		296.034	-138.593				90.000	91.888	-1.888			-140.481	128.663
2019	95.000	29.000		84.435	39.565	41.500	20.000	21.500	102.000	76.446	25.554			86.619	215.282
2020	105.000	29.000		46.262	87.738	55.000	25.000	30.000	118.000	47.000	71.000			188.738	404.020
2021	110.000	29.000		112.113	26.887	55.000	25.000	30.000	118.000	117.540	460	250.000		307.347	711.367
2022	105.000	29.000		111.655	22.345	55.000	25.000	30.000	118.000	270.181	-152.181	200.000		100.164	811.531
2023	195.000	34.000	-228.293	114.918	-114.211	65.000	276.628	-211.628	118.000	292.819	-174.819	0		-500.659	310.872
2024	95.000	34.000		85.418	43.582	77.500	25.000	52.500	130.000	299.565	-169.565	200.000		126.517	437.389
2025	110.000	34.000		141.147	2.853	77.500	25.000	52.500	130.000	171.591	-41.591	0		13.762	451.151
2026	90.000	34.000		222.841	-98.841	77.500	25.000	52.500	130.000	263.026	-133.026	200.000	200.000	-179.367	271.784
2027	90.000	34.000		116.933	7.067	77.500	25.000	52.500	130.000	227.283	-97.283			-37.716	234.068
2028	90.000	34.000		106.940	17.060	77.500	25.000	52.500	130.000	214.684	-84.684	1.250.000	1.250.000	-15.124	218.944

Financiën Altena College + Vereniging

	Rating	Beginjr.	Bedrag	Aantal	Koers	Koers	Aanschaf-	Nominale		Waarde	Waarde	CORRECTIE
					31-12-2025	31-12-2024	Waarde	Waarde	berekening	31-12-2025	31-12-2024	DAGWAARDE
3000 School:			€	uitkeri ng. 2020			€	€				2025
Rabobank Certificaten			327.000	343.500	113,588%	99,278%	350.895,00	327.000,00	390.174,97	390.174,97	380.041,72	10.133,25
							350.895,00	327.000,00		390.174,97	380.041,72	10.133,25
3150 Beleggingsrekening School	50362307									800.000,00	1.060.400,00	
										1.190.174,97	1.440.441,72	
3120 Depositorekening School	359.6486.80	2013			4,000%	4,000%				1.250.000,00	1.250.000,00	12-11-2028
3120 Depositorekening School	038803565	2014			2,800%	2,800%				200.000,00	200.000,00	15-7-2026
3120 Depositorekening School	620670842	2025								200.000,00		12-1-2028
3120 Depositorekening School	620670850	2025								200.000,00		12-1-2030
3140 Tijdslotsparen	3298786667									300.000,00		
3110 Bedrijfspaarrekening School	3687326330									800.000,00	1.150.000,00	
V110 Doelreserven Vereniging	3687326675									125.000,00	125.000,00	
										4.265.174,97	4.165.441,72	10.133,25
3100 Rabobank Rekening Courant School										199.601,34	55.906,55	
3200 Kas										334,55	856,70	
V100 Rabobank Rekening Courant Vereniging										7.930,96	15.386,93	
										207.866,85	72.150,18	
								TOTAAL		4.473.041,82	4.237.591,90	10.133,25

Uitvoering (2.1.2)

In 2024 is één van de Rabobank depositorekeningen à €200.000 vrijgevallen. In 2022 was dat eerder ook al het geval voor eenzelfde bedrag. Eind 2024 is in samenspraak met de penningmeester van het toezichthoudend bestuur, en na extern financieel advies, besloten per 2025 een tweetal nieuwe deposito's bij de Rabobank te openen à €200.000.

Informatie over beleggingen en leningen (2.1.3)

In onderstaand overzicht wordt een vergelijking gemaakt met de gegevens van het voorgaande jaar. Daarbij wordt van elke belegging gemeld op welk moment de belegging vrijvalt. Een rapportage over het treasury statuut wordt opgenomen. Daarin wordt ten minste verslag gedaan over het beleid en de uitvoering daarvan t.a.v. beleggen, lenen en derivaten, de soorten en omvang van de beleggingen, leningen en derivaten en de looptijden van de beleggingen, leningen en derivaten.

De Raboledencertificaten hebben in beginsel een oneindige looptijd. Ze voldoen niet meer aan de eisen van de huidige regeling, maar worden toch aangehouden. De meeste overtollige middelen zijn vastgezet in depositorekeningen of staan op rendementsrekeningen. Dat is zo ingericht dat er een regelmatig vrijvalpatroon is, zodat de school ook bij eventuele tekorten geen liquiditeitsproblemen zal krijgen.

Altena
college

7. Continuïteits- paragraaf

In dit hoofdstuk wordt de continuïteit van de organisatie tegen het licht gehouden op grond van vermeende risico's binnen het onderwijsveld. Daarbij is er aandacht voor de financiële positie van de school in relatie tot de leerlingenaantallen, bijpassende strategie en wet- en regelgeving. Wat betreft de wet- en regelgeving rond ICT is een apart hoofdstuk opgenomen in dit bestuursverslag.

7.1 Risicoanalyse m.b.t. toekomstige leerlingaantallen

In 2024 is de prognose instroom vanuit het PO bijgesteld aan de hand van verkregen statistieken van de basisscholen die hofleverancier zijn voor het Altena College. Voor de jaren 2025-2028 zet de dalende trend zich naar verwachting licht voort, maar minder sterk dan aanvankelijk werd verwacht. Dat heeft te maken met de positieve aanmelding voor schooljaar 2025-2026 met een totaal van 251 leerlingen. Dat heeft geleid tot een stijging van het leerlingenaantal (met 36 leerlingen) in plaats van een lichte daling in dat schooljaar. Het heeft evenwel tot gevolg dat de daling van het leerlingenaantal per schooljaar 2026-2027 aanzienlijk zal zijn. Dit in verband met een grote uitstroom vanuit de examenklassen. De relatieve ontwikkeling van het

leerlingenaantal 2024-2026 blijft in stand, maar de daling clustert zich in de periode naar 2025-2027. De prognose laat zien dat na 2027 het leerlingenaantal stabiel blijft en voor de periode na 2028 licht stijgt.

Figuur 7.1 Leerlingenprognose
afgezet tegen kengetallen

Continuïteitsparagraaf	2025	2026	2027	2028
Leerlingenaantallen per 1-10	1234	1182	1146	1132
Directie	6,69	6,69	6,69	6,69
Onderwijsgevend	69,00	67,50	66,00	65,50
Onderwijsondersteunend	18,66	18	17	17
Totaal	94,35	92,19	89,69	89,19
Leerlingenaantal/personeel totaal	13,08	12,82	12,78	12,69
Leerlingenaantal/ondergevend pers.	17,88	17,51	17,36	17,28

Baten	2025	2026	2027	2028
Rijksbijdragen	12.290.863	13.008.007	12.586.302	11.972.308
Overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0	0
Baten in opdracht van derden	18.500	26.000	26.000	26.000
Overige baten	354.418	366.585	356.486	352.559
Totale baten	12.663.781	13.400.592	12.968.788	12.350.867
Lasten	2025	2026	2027	2027
Personeelslasten	10.859.510	11.070.465	10.862.698	10.664.925
Afschrijvingslasten	256.250	260.000	260.000	260.000
Huisvestingslasten	376.109	394.400	402.750	411.263
Overige (materiële) lasten	1.194.160	1.205.840	1.181.614	1.164.679
Totale baten	12.686.029	12.930.705	12.707.062	12.500.867
Saldo baten en lasten	-27.648	469.887	261.726	-150.000
Financiële baten en lasten	96.200	96.200	90.000	80.000
Totaal: Resultaat	68.552	566.087	351.726	-70.000

De ratio leerling-onderwijsgevende wordt als uitgangspunt gehanteerd om het aantal FTE voor deze groep te bepalen. Het aantal FTE voor directie is vooralsnog stabiel. In 2025 zijn er diverse wijzigingen in de directie, waardoor het aantal FTE voor directie licht toeneemt, maar de ondersteuning voor de directie door AC'er juist afneemt. Naar rato blijven de kosten voor directie inclusief ondersteuning op stabiel niveau.

7.2 Baten en lasten

Het grootste gedeelte van de kosten binnen de school wordt gevormd door de personele kosten. Beheersing van die kosten is dus van groot belang in het kader van de meerjarenbegroting.

In de meerjarenbegroting is er in eerste aanleg voor gekozen de personeelsuitgaven proportioneel mee te laten bewegen met de leerlingenaantallen. Dat kan een riskant uitgangspunt zijn als nagelaten wordt tijdig bij te sturen.

Dat tijdig bijsturen gebeurt in onze setting wel in het kader van het Formatieplan. Elke jaar wordt goed geanalyseerd hoe de personele kosten zich ontwikkelen en wordt een beargumenteerde keuze gemaakt voor de personele inzet in het volgende jaar. Daarbij werd meegenomen dat de personele kosten in het verleden onverwacht waren tegengevallen. Daar kon toentertijd geen andere verklaring voor gevonden worden dan dat de stijging van de lumpsum door aanpassing van de GPL in onze

school niet voldoende was om de toegenomen kosten als gevolg van stijging van de premies (met name de pensioenpremie) en de salarissen conform de afgesproken cao-vo te compenseren.

Daarom is vanaf 2020 een taakstelling m.b.t. de personele kosten opgenomen, zodat over enkele jaren weer een sluitende personele begroting gerealiseerd kan worden. Daarbij speelt ook de aangekondigde vereenvoudiging van de bekostiging die geleidelijk ingaat in 2022 en in 2026 geheel is doorgevoerd. Uiteindelijk levert dit de school een jaarlijkse extra inkomstenpost op van ongeveer € 300.000, te beginnen in 2022 met ruim € 60.000.

Dit is al meegenomen in de meerjarenbegroting vanaf 2022. Het is daarom, naast de taakstelling, verdedigbaar dat in de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een proportioneel meebewegen van de personele kosten met de leerlingenaantallen.

Tot 2027 zullen de leerlingenaantallen naar verwachting eerst enkele jaren dalen tot een stabiel niveau van rond de 1140. Pas vanaf 2028 zet naar verwachting een lichte stijging in. Dat heeft onvermijdelijk tot gevolg dat de personele formatie dan navenant moet krimpen. De personeelsopbouw is zodanig dat er de komende jaren jaarlijks meerdere personen met pensioen gaan. Daarnaast is er een flexibel deel van de formatie. Op deze manier is binnen het onderwijsgevend deel van het personeel binnen iedere vakgroep flexibiliteit om zodoende mee te bewegen met beperkte daling van

het leerlingenaantal. Als de werkelijkheid qua leerlingenaantallen goed spoort met de prognose, dan zal de teruggang in formatie naar verwachting opgevangen kunnen worden zonder of nagenoeg zonder gedwongen ontslagen. Vanaf 2028 vormt de prognose van een lichte toename van het aantal leerlingen eerder voor een uitdaging om de formatie sluitend te krijgen.

De grootte uitgedrukt in FTE's van het onderwijsonderstende deel van het personeel (OOP) is een aandachtspunt voor de toekomst. Dat is de uitdaging van een éénpitter. Het vergt een kritische blik op de effectiviteit van de inzet van het ondersteund personeel, want er is een grens gezien de leerlingenprognose. Overeenkomend met het docententeam is er binnen het OOP voldoende natuurlijk verloop als gevolg van pensionering op korte termijn. Het is dus reeel om mutaties door te voeren in de omvang van dit deel van het personeel indien dat noodzakelijk en gewenst wordt geacht.

7.3 Reserves en voorzieningen

Het beleid t.a.v. de voorzieningen is dat deze gelijk moeten zijn aan de eraan gekoppelde reeds bekende toekomstige uitgaven.

Als de toekomstige kosten en/of de bijdrage van derden in de kosten nog niet (exact) bekend zijn, wordt gebruikt gemaakt van zo goed mogelijke schattingen.

Als het niveau van een bepaalde voorziening niet overeenkomt met de (zo goed mogelijke schatting) van de toekomstige verplichtingen, wordt een plan opgesteld om in een redelijk aantal jaren toe te werken naar het noodzakelijke niveau van de voorziening. Het aantal hiervoor te gebruiken jaren zal bepaald worden in een zorgvuldige afweging van de volgende elementen:

- de omvang van het verschil (hoe groter het verschil, hoe meer jaren normaal gesproken nodig zijn);
- de mogelijkheden om het verschil te neutraliseren (als bv een gerelateerde reserve beschikbaar is, dan kan het geconstateerde verschil normaal gesproken sneller geneutraliseerd worden door gebruik te maken van die reserve, dan wanneer uitsluitend via de exploitatie de voorziening op het noodzakelijke niveau kan worden gebracht);
- de urgentie (als de kosten waarvoor de voorziening bedoeld is binnen enkele jaren gemaakt moeten worden is er minder tijd beschikbaar om de voorziening op niveau te brengen dan wanneer het nog meerdere jaren duurt voordat de kosten feitelijk gemaakt moeten worden)

Activa (MJB)				
Vaste activa	2025	2026	2027	2028
Immateriële vaste activa	0	0	0	0
Materiële vaste activa	2.077.813	2.089.040	2.079.961	2.043.283
Financiële vaste activa	1.777.000	2.177.000	2.177.000	2.177.000
Totaal vaste activa	3.854.813	4.266.040	4.256.961	4.220.283
Viottende activa	2025	2026	2027	2027
Voorraden	0	0	0	0
Vorderingen	125.500	110.500	110.500	110.500
Effecten	0	0	0	0
Liquide middelen	2.170.000	2.445.000	2.720.000	2.645.000
Totaal viottende activa	2.295.500	2.555.500	2.830.500	2.755.500
Totaal activa	6.150.313	6.821.540	7.087.461	6.975.783

Passiva (MJB)				
Eigen vermogen	2025	2026	2027	2027
Eigen vermogen, algemene reserve	767.061	890.641	820.547	700.915
Eigen vermogen, bestemmingsres.	2.158.480	2.654.813	3.058.828	3.084.783
Eigen vermogen, overige en fondsen	213.772	196.085	178.085	160.085
Totaal eigen vermogen	3.139.313	3.741.539	4.057.460	3.945.783
Voorzieningen	2.110.000	2.110.000	2.110.000	2.110.000
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	901.000	970.000	920.000	920.000
Totaal passiva	6.150.313	6.821.539	7.087.460	6.975.783

Van alle voorzieningen zal met regelmaat worden getoetst of de hoogte van de voorziening nog juist is. Het beleid t.a.v. de reserves wordt gekenmerkt door het voortdurend zoeken naar het evenwicht tussen de volgende twee tegengestelde richtingen:

- i. Reserves moeten niet te groot zijn, omdat anders middelen beschikbaar voor het onderwijs ten onrechte niet worden ingezet ten dienste van het onderwijs;
- ii. Reserves moeten niet te klein zijn, omdat de school anders bij onverwachte tegenvallers financieel in de problemen zou kunnen komen en omdat een substantiële renteopbrengst over de reserves (en voorzieningen) noodzakelijk is om te komen tot een sluitende exploitatie.

Bij alle overwegingen, plannen en besluiten t.a.v. de reserves wordt gewerkt vanuit een meerjarenperspectief en tegen de achtergrond van een recente risicoanalyse van de school. Deze risicoanalyse geeft aan de school een laag risico heeft op de volgende onderdelen:

- Het gebouw. Het gebouw wordt goed onderhouden en is in een behoorlijke tot goede staat. Middels het MJOP wordt planmatig onderhoud gepleegd en worden tijdig voorzieningen gevormd. Alles is daarbij aangepast na het beschikbaar komen van de middelen voor de renovatie van de gemeente Werkendam in 2018. Deze renovatie is reeds grotendeels uitgevoerd,

zodat hier geen risico's meer aan de orde zijn.

- Inventaris. De inventaris, inclusief ICT, is up-to-date en wordt goed onderhouden. Voor ICT wordt jaarlijks een deel van de materiële bekostiging apart gezet. Investerings worden pas gedaan als de apart gezette middelen toereikend zijn of incidenteel uit andere bronnen kunnen worden aangevuld.
- Beleidsvoerend vermogen. Het beleidsvoerend vermogen van de school is goed. De school is groot genoeg om gekwalificeerd personeel aan te kunnen trekken op de noodzakelijke terreinen en heeft ook voldoende gekwalificeerd personeel en een voldoende gekwalificeerd bestuur om slagvaardig beleid te kunnen voeren.

Er is een wat hoger risico wat betreft de leerlingenaantallen. De school heeft een stabiele toelevering van leerlingen vanuit het primair onderwijs omdat er een zeer beperkte concurrentie is. De demografische ontwikkelingen geven evenwel aan dat over enkele jaren een zekere daling van de instroom aan de orde zal zijn, maar minder sterk dan dat eerder werd verondersteld. Tot en met 2025 zal het leerlingenaantal naar verwachting redelijk stabiel zijn, in praktijk is het aantal leerlingen zelfs toegenomen, maar daarna zet een geleidelijke daling in van uiteindelijk (gezien de laatste landelijke prognose van Verus) zo'n 60 leerlingen. De gevolgen

hiervan voor de materiële exploitatie zijn redelijk beperkt omdat veel materiële uitgaven gerelateerd zijn aan het aantal leerlingen.

De gevolgen voor de personele exploitatie zijn wat fors, maar niet onoverkomelijk. Er wordt tijdig geanticipeerd op de passende personeelsomvang bij een lager leerlingenaantal. Dat wordt gecombineerd met het te verwachten natuurlijk verloop en de te verwachten invloeden van aanpassingen in landelijk beleid t.a.v. de personele bekostiging (i.c. afbouw oude seniorenregeling en vereenvoudiging bekostiging), zodat tijdig kan worden bepaald of en zo ja, waar onvrijwillig ontslag noodzakelijk is.

De school heeft een gemiddeld risicoprofiel voor wat betreft het personeel. Het ziekteverzuim is laag evenals het verloop onder het personeel. De betrokkenheid en de tevredenheid onder het personeel zijn hoog en vacatures kunnen tot dusver telkens naar behoren worden ingevuld.

Een risico ligt er in de leeftijdsopbouw van het personeel. Er zijn namelijk relatief veel personeelsleden boven de 55 jaar. Dat geeft extra kosten in verband met de seniorenregelingen, maar gezien de afbouw hiervan nemen deze kosten geleidelijk af in de komende jaren. Het bovenstaande betekent dat een substantiële personele reserve wordt aangehouden. Het streven was dat deze minimaal € 1.200.000 is.

Wat betreft ziekte en daaraan gekoppelde vervanging is de school eigenrisicodragend. Dat eigen

risico was in het verleden vervolgens weer verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij. Die verzekering is enkele jaren geleden opgezegd omdat de premies enorm stegen en berekening liet zien dat de school zonder verzekering beter af was.

Voor WIA-uitkeringen is de school ook eigen risicodragers. In het verleden heeft de school dit risico herverzekerd bij een commerciële verzekeringsmaatschappij, maar toen de premies daar enorm stegen is de school overgestapt naar het UWV.

Er is een beperkte private reserve. Aparte onderdelen daarvan vormen de reserve i.v.m. onderhoud en vervanging van de lockers en de reserve geluid/licht kantine. De reserve inventaris kantine wordt gemuteerd met de netto-opbrengst van de kantine en t.z.t. benut om de inventaris van de kantine te vervangen.

Tot slot is er een algemene reserve op het gebied van de materiële exploitatie. Voor deze reserve is er geen apart geëxpliciteerd beleid, maar uitsluitend een totaalbeleid ten aanzien van de som van alle reserves. Bij het bepalen van de maximale en minimale grenzen van het totaal van alle reserves hanteert de school de volgende uitgangspunten:

- Voor de maximumgrenzen worden gehanteerd de signaleringsmarges die door de Rijksoverheid worden aangegeven, tenzij dit beargumenteerd niet mogelijk of niet redelijk is.

- Voor de minimumgrenzen worden gehanteerd: het verschil van het totaal van alle reserves minus het totaal van de investeringen is minimaal 10% van de jaaromzet.

Als de school op een bepaald moment buiten deze marges komt, wordt een plan opgesteld om spoedig, maar wel via een verantwoord traject, binnen deze marges te komen, tenzij dit beargumenteerd niet mogelijk of niet redelijk is.

Het totaal van de reserves (€ 3.228.558) minus het totaal van de investeringen (€ 2.065.237) is €1.163.321. Dat komt overeen met 9,10% van de jaaromzet.

Hierboven is al berekend dat de school eind 2025 aan de bovenstaande grenzen voldoet. Tezamen met een verwacht beperkt tekort op de begroting in de komende jaren zal het bovenmatig eigen vermogen naar verwachting binnen enkele jaren verdwenen.

8. Verslag Toezicht- houdend orgaan

8.1 Toezichtvisie, kader & professionalisering

8.1.1 Toezichtvisie

Het toezichthoudend deel van het bestuur van het Altena College vervult haar rol met als uitgangspunt het realiseren van goed en toekomstgericht onderwijs voor alle leerlingen. Het toezichthoudend deel van het bestuur is van oudsher nauw betrokken bij het reilen en zeilen van de school. Ze ziet het als haar primaire taak om toe te zien op de realisatie van de maatschappelijke opdracht van de school, de kwaliteit van het onderwijs, de continuïteit en de christelijke identiteit van de organisatie.

1. Toezicht vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid

Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op het functioneren van de uitvoerend bestuurder en op de realisatie van de strategische doelen. Ze doet dit vanuit vertrouwen in de uitvoerend bestuurder, maar met een professionele en kritische houding. Het toezichthoudend deel van het bestuur gelooft dat goed toezicht gebaseerd is op

transparantie, open communicatie en wederzijds respect.

2. Rollen en taakopvatting

Het toezichthoudend deel van het bestuur hanteert drie kerntaken:

- Toezichthouder: het toetsen van de realisatie van strategisch beleid, onderwijskwaliteit, financiën, risicobeheersing en naleving van wet- en regelgeving.
- Werkgever: het werkgeverschap van de uitvoerend bestuurder en het bewaken de kwaliteit van het bestuurlijk leiderschap.
- Klankbord en adviseur: het bieden van een veilige en reflectieve omgeving voor de uitvoerend bestuurder voor overleg, meedenken en sparren over strategische kwesties.

3. Waarden en principes

Ons toezicht is gebaseerd op de volgende waarden:

- De leerling centraal: beoordeling van het beleid mede op de effecten voor het welzijn en de ontwikkeling van leerlingen.
- Transparantie: helder zijn over onze rol, keuzes en afwegingen richting belanghebbenden.
- De Christelijke identiteit: beoordeling of beleidskeuzes stroken met de Christelijke identiteit van de school.

4. Focus en prioriteiten

Het toezichthoudend deel van het bestuur legt in haar toezicht de nadruk op:

- Onderwijskwaliteit en gelijke kansen.
- Veilige en inclusieve leeromgeving.
- Toekomstbestendig personeelsbeleid.
- Duurzame financiële continuïteit.
- Strategische samenwerking met externe partners.

5. Werkwijze en evaluatie

Het toezichthoudend deel van het bestuur vergadert tien keer per jaar en werkt met vaste commissies (zoals de auditcommissie en de remuneratiecommissie). Jaarlijks evalueert de Raad haar eigen functioneren (waarbij eens in de twee jaar onder extern voorzitterschap) en de samenwerking met de uitvoerend bestuurder.

8.1.2 Toezichtvisie

Het toezichthoudend deel van het bestuur hanteert de principes van de code goed bestuur van de VO-Raad als toezichtskader, te weten: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

1. Doel van het toezichtskader

Het toezichtskader biedt een duidelijke structuur voor de uitvoering van het intern toezicht en beschrijft:

- De rollen en verantwoordelijkheden van het toezichthoudend deel van het bestuur.

- De toezichtgebieden en prestatie-indicatoren.
- De wijze van informatievoorziening en verantwoording.
- De onderlinge verhouding met de uitvoerend bestuurder.

2. Rollen en verantwoordelijkheden

Het toezichthoudend deel van het bestuur vervult drie hoofdtaken:

- Toezicht houden op het strategisch beleid, de onderwijskwaliteit, de financiën en de governance.
- Werkgever zijn van de uitvoerend bestuurder.
- Sparringpartner en klankbord voor de uitvoerend bestuurder.

3. Toezichtgebieden

Het toezichthoudend deel van het bestuur richt zich op de volgende domeinen:

- Onderwijskwaliteit: Resultaten, leerling- en oudertevredenheid, inspectierapporten.
- Strategie en beleid: Beleidsontwikkeling, innovatie, risicoanalyse.
- Financiën: Begroting, jaarrekening, risicobeheersing, doelmatigheid.
- Governance en compliance: Integriteit, wet- en regelgeving, code goed bestuur.
- HRM en organisatiecultuur: Personeelsbeleid, werkdruk, leiderschap.

4. Werkwijze en informatievoorziening

De uitvoerend bestuurder voorziet het toezichthoudend deel van het bestuur proactief van alle relevante informatie. Dit gebeurt via:

- Bestuursrapportages & aanvullende stukken voorafgaand aan de maandelijkse vergaderingen.
- Tussentijdse informatievoorziening via mail of extra vergaderingen wanneer nodig.
- Beoordeling van de jaarrekening en begroting.

Daarnaast voert de Raad jaarlijks een zelfevaluatie uit en laat, indien nodig, een extern toezichtonderzoek uitvoeren.

5. Relatie met de uitvoerend bestuurder

De samenwerking tussen toezichthoudend deel van het bestuur en de uitvoerend bestuurder is gebaseerd op wederzijds respect, transparantie en een heldere rolverdeling. Het toezichthoudend deel van het bestuur stuurt op hoofdlijnen en stelt kaders, zonder op de stoel van de uitvoerend bestuurder te gaan zitten.

6. Verantwoording

Het toezichthoudend deel van het bestuur legt jaarlijks verantwoording af over zijn werkzaamheden in het jaarverslag. Daarbij wordt gereflecteerd op het afgelopen bestuursjaar, het eigen functioneren, de samenwerking met de uitvoerend bestuurder en op

de maatschappelijke meerwaarde van de organisatie.

8.1.3 Professionalisering

Het toezichthoudend deel van het bestuur is zich ervan bewust dat versterking van de eigen professionaliteit aan belangrijk aandachtspunt is. Tegelijkertijd dient onder ogen gezien te worden dat de toezichthouders vrijwilligers zijn die hun taak naast een reguliere baan uitvoeren. Dat beperkt de mogelijkheden tot het volgen van opleidingsprogramma's. Het afgelopen jaar zijn er, afgezien van de externe evaluatie, geen specifieke scholingsprogramma's door individuele toezichthouders gevolgd.

Voor het komende bestuursjaar stelt het toezichthoudend deel van het bestuur zich ten doel een professionaliseringsplan op te stellen conform de handreiking van de VTOI-NVTK 'Professionalisering van de toezichthouder'. Doelstellingen van het plan zullen zijn:

- Verhogen van deskundigheid en kennis op relevante toezichtsterreinen (zoals onderwijskwaliteit, governance, financiën, diversiteit & inclusie).
- Bevorderen van reflectie op eigen functioneren.
- Versterken van de onderlinge samenwerking binnen de raad.
- Borgen van onafhankelijkheid en integriteit.

- Inzicht in maatschappelijke opdracht en publieke verantwoording

De ambitie is:

- Om elke toezichthouder ten minste één keer per twee jaar deel te laten nemen aan een scholingsactiviteit.
- Om als toezichthoudend deel van het bestuur ten minste één keer per twee jaar een gezamenlijke scholingsbijeenkomst te hebben.
- Om over de gevolgde professionalisering in het jaarverslag verantwoording af te leggen.

De voorzitter van het toezichthoudend deel van het bestuur bewaakt de uitvoering van dit plan. Het plan wordt eens per twee jaar herzien.

8.2 Verantwoording wettelijke taken

8.2.1 Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch meerjarenplan

Tijdens het verslagjaar 2025 heeft het toezichthoudend deel van het bestuur de begroting 2025, de meerjarenbegroting, de jaarrekening, het jaarverslag 2024 en ook het inhoudelijk jaarverslag 2024-2025 goedgekeurd.

8.2.2 Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen

Het toezichthoudend deel van het bestuur is nauw betrokken bij het financieel beleid van de school. De uitvoerend bestuurder levert elke maand voor de vergadering een financiële rapportage aan waarbij de realisatie wordt afgezet tegen de begroting en afwijkingen worden toegelicht. Hierdoor is het toezichthoudend deel tot in detail op de hoogte van inkomsten, uitgaven en afwijkingen van de begroting.

Op basis hiervan kan het toezichthoudend deel van het bestuur vaststellen dat het financieel beleid van bestuur en directie, de verwerving en de bestemming van middelen en de naleving door het bestuur van haar wettelijke taken en voorschriften voldoet aan de daaraan te stellen criteria van rechtmatigheid en doelmatigheid en voorts dat de kwaliteit van de instelling en haar maatschappelijk functioneren in de regio de goedkeuring kan wegdragen.

Voor de beoordeling van de rechtmatigheid heeft het toezichthoudend deel van het bestuur zich mede gebaseerd op het oordeel van de accountant bij de controle van de jaarstukken.

Voor de beoordeling van de doelmatigheid baseert het toezichthoudend deel van het bestuur zich enerzijds op het oordeel van de accountant en anderzijds op het eigen oordeel over de activiteiten van de school. Dat eigen oordeel is gebaseerd op de presentatie van de begroting en veelvuldige tussentijdse financiële rapportages met uitputting

van de begroting. Beiden bevatten een substantiële mate van gedetailleerdheid en worden besproken in de maandelijkse bestuursvergadering.

De school werkt, zoals blijkt uit het formatieplan, nog altijd met een relatief beperkte overhead, waardoor de financiële middelen hoofdzakelijk ingezet kunnen worden ten behoeve van het primaire proces.

8.2.3 Naleving wettelijke voorschriften

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft vastgesteld dat het financieel beleid van bestuur en directie, de verwerving en de bestemming van middelen en de naleving door het bestuur van haar wettelijke taken en voorschriften voldoet aan de daaraan te stellen criteria van rechtmatigheid en doelmatigheid en voorts dat de kwaliteit van de instelling en haar maatschappelijk functioneren in de regio de goedkeuring kan wegdragen.

Voor de beoordeling van de rechtmatigheid heeft het toezichthoudend deel van het bestuur zich gebaseerd op het oordeel van de accountant bij de controle van de jaarstukken.

Voor de beoordeling van de doelmatigheid baseert het toezichthoudend deel van het bestuur zich enerzijds op het oordeel van de accountant en anderzijds op het eigen oordeel over de activiteiten van de school. Dat eigen oordeel is gebaseerd op de presentatie van de begroting en veelvuldige tussentijdse financiële rapportages met uitputting van de begroting. Beiden bevatten een substantiële mate van gedetailleerdheid.

De school werkt, zoals blijkt uit het formatieplan, nog altijd met een relatief beperkte overhead, waardoor de financiële middelen hoofdzakelijk ingezet kunnen worden ten behoeve van het primaire proces.

8.2.4 Omgang met code goed bestuur en afwijkingen daarvan

Zie hoofdstuk 1 (naleving branchecode) van het algemeen jaarverslag.

8.2.5 Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Zie financiële paragraaf eerder in algemeen jaarverslag.

8.2.6 Benoeming externe accountant

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft, met inachtneming van de statuten en op grond van het bepaalde in artikel 24e1. letter c. van de Wet op het voortgezet onderwijs, de accountant benoemd voor het controleren van de jaarrekening van de school en de vereniging over het jaar 2024. Hoewel het wenselijk is met enige regelmaat te wisselen van accountant heeft het toezichthoudend deel van het bestuur er vooralsnog voor gekozen om de dezelfde accountant aan te houden met het oog op de continuïteit van de financiële verslaglegging.

8.2.7 Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur (benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning)

1. Betrokkenheid en distantie

Vanouds is er een grote mate van betrokkenheid vanuit de samenleving met de school. We zien het Altena College met trots als onze school voor mavo, havo en atheneum in het Land van Heusden en Altena. De school speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van de streek en haar inwoners. Veel ouders van leerlingen zijn zelf ook oud-leerling van de school.

Het brede draagvlak in de samenleving vindt zijn vertaling in verhoudingsgewijs groot aantal leden van de Vereniging. De leden van de Vereniging zijn betrokken bij de school en steunen de instandhouding van kwalitatief goed christelijke voortgezet onderwijs in de regio. Betrokkenheid is ook het basisuitgangspunt bij het vormgeven van het bestuurlijk toezicht. De toezichthoudende bestuursleden zijn afkomstig uit het voedingsgebied van de school en hebben kinderen op school of hebben deze gehad.

De grote mate van betrokkenheid leidt ertoe dat de toezichthoudende bestuursleden goed bekend zijn in en met de school. Het is vanzelfsprekend dat toezichthoudende bestuursleden met regelmaat formeel en informeel informatie ophalen in de school, met name bij (G)MR en schoolleiding, ook buiten aanwezigheid van de uitvoerend bestuurder. Omdat de toezichthoudende bestuursleden uit het voedingsgebied van de school komen, nemen ze op een vanzelfsprekende wijze de omgeving van de school mee de school in. Bij de samenstelling van het

toezichthoudend bestuur wordt ernaar gestreefd dat verschillende maatschappelijke posities en verschillende voedingsgebieden zijn vertegenwoordigd, zodat vanuit een breed spectrum van “buiten” naar “binnen” wordt gekeken.

Tegelijkertijd wil het toezichthoudend deel van het bestuur bij de vormgeving van het toezicht voldoende afstand houden, zodat betrokkenheid niet leidt tot sturing op details, bedrijfsblindheid of een gebrek aan kritisch aanspreken.

2. Het motto, de missie, de visie en de kernwaarden van de school

Motto, missie en visie vormen het uitgangspunt voor de vormgeving van het toezicht houden. Dat impliceert dat het bewaken en ontwikkelen van de identiteit van de school en het centraal staan van de leerling en diens ontwikkeling in relatie tot de ander, belangrijke aandachtsgebieden van het toezicht houden zijn.

Bij identiteit wordt het kader gevormd door de ruimte die er is binnen de Protestantse Kerken in Nederland, daarbij wordt rekening gehouden met de diverse invulling daarvan binnen het voedingsgebied van de school. Binnen dat kader ligt het accent op de inspiratie die we putten uit het Evangelie voor het leven en samenleven in de school en in de maatschappij. Bij beleidsonderwerpen stellen we de vraag of voorgestelde keuzes een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van leerlingen, zoals verwoord in de missie, visie en waarden van de school.

3. Bij het toezicht houden speelt verder een belangrijke rol de benoeming, het wel en wee en de ontwikkeling van het totale personeel, omdat het personeel in de dagelijkse uitvoering de missie, visie en waarden concreet vorm moet geven. Het toezichthoudend deel van het bestuur waardeert de sterke verbondenheid met de school, die zich uit in een wat 'familiaire cultuur'. Tegelijkertijd is zij alert op de aandachtspunten die een dergelijke cultuur met zich meebrengt. Zo heeft zij in het afgelopen jaar bewust gestuurd op externe werving van een nieuw lid van de schoolleiding.

4. Basisuitgangspunt binnen de school en dus ook bij het toezicht houden is dat uitvoerenden een ruim mandaat en veel vertrouwen krijgen om hun taak uit te voeren en tevens dat uitvoerenden op alle niveaus worden betrokken bij beleidsontwikkelingen waar ze in de uitvoering mee te maken hebben. Daarbij is sprake van tweerichtingsverkeer:

- Uitvoerenden wordt gevraagd mee te denken over ideeën en voorstellen van leidinggevend;
- Uitvoerenden worden uitgenodigd om ook zelf met ideeën en voorstellen te komen; meedenken wordt altijd gewaardeerd.

5. Daaraan gekoppeld hebben uitvoerenden op alle niveaus een ruime plicht van informatievoorziening en verantwoording. Gesprekken zijn in beginsel positief kritisch en gericht op opbouw en vooruitgang. Indien de informatievoorziening van uitvoerenden tekortschiet, worden zij daarop

aangesproken en afspraken tot aanpassing of verbetering gemaakt.

6. Bij beleidsontwikkeling wordt de omgeving van de school en de belangen van bij de school betrokkenen meegewogen en wordt constructief samengewerkt met partners in de samenleving.

7. Het toezichthoudend bestuur treedt op als eenheid en spreekt bij het toezicht houden met één mond. In de voorbereiding daarvan worden de specialisaties van bestuursleden benut.

Bij het zijn van klankbord en/of adviseur van de uitvoerend bestuurder(s) kan in bredere zin de specifieke deskundigheid die individuele toezichthoudende bestuursleden vanuit hun vakgebied meebrengen, door de school worden benut.

8.2.8 Zelfevaluatie bestuur

Sinds 1 augustus 2023 is de heer Van Vuuren rector van de school. Het toezichthoudend deel van het bestuur is blij met de gedrevenheid, energie en ambitie die de rector ten toon spreidt. Hij heeft financiële verantwoording meer inzichtelijk gemaakt en heeft de kwaliteit en leesbaarheid van het bestuursverslag verhoogd.

Met de komst van de heer van Vuuren worden meer verantwoordelijkheden bij de conrectoren gelegd. Van hen wordt meer initiatief en daadkracht verwacht. Het toezichthoudend bestuur vindt het in

algemene zin een wenselijke ontwikkeling dat verantwoordelijkheden en kennis breder in de organisatie worden belegd om de kwetsbaarheid te verminderen. Door de komst van een nieuwe conrector van buiten de organisatie, worden ook nieuwe perspectieven toegevoegd aan de schoolleiding. Het toezichthoudend bestuur is blij met deze ontwikkeling.

In het verslag over 2024 is aangegeven dat er ruimte voor verbetering is in de pro-actieve afstemming met het toezichthoudend bestuur door de heer Van Vuuren. Het toezichthoudend bestuur constateert dat de genomen maatregelen effect sorteren en ziet hierin de nodige verbetering. Om dit te bestendigen is er sprake van begeleiding door een coach.

De implementatie van de code funderend onderwijs vroeg in 2025 de nodige aandacht. Hier wordt in de komende jaren een vervolg aan gegeven. Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft er vertrouwen in dat de uitvoerend bestuurder dat hij de vele uitdagingen die op zijn weg liggen succesvol zal kunnen aangaan, zodat het Altena College een belangrijke rol zal blijven spelen in de ontwikkeling van de streek en haar kinderen.

8.3 Verantwoording op grond van code goed bestuur

8.3.1 Inrichting toezichthoudend orgaan

Zie H1 van het algemeen jaarverslag.

Werkwijze

Het gehele bestuur heeft in 2025 9 keer vergaderd (eens per maand met uitzondering van juli en augustus en november). Er wordt vergaderd aan de hand van een vooraf opgestelde jaarplanning. Deze jaarplanning is ook feitelijk gehanteerd.

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft een voorvergadering van ruim 30 minuten waarin men de vergadering van het gehele bestuur voorbereidt. Daarin wordt ook waar mogelijk afgesproken wie bij welke onderwerpen het voortouw neemt en vastgesteld waar aanvullende vragen over zijn of waar men graag wat dieper op in zou willen gaan. Op deze wijze is ieder bestuurslid optimaal betrokken bij het bestuurswerk.

Tijdens de laatste vergadering van het schooljaar vindt een algemene evaluatie plaats. Incidenteel voert de voorzitter van het bestuur evaluatiegesprekken met individuele leden van het toezichthoudend deel van het bestuur.

In de jaarplanning is ook opgenomen bij welke vergaderingen de controller en/of de plaatsvervangend rector of een ander lid van de schoolleiding aanwezig zijn.

De Remuneratiecommissie voert jaarlijks het functioneringsgesprek met de rector/uitvoerend bestuurder en vergadert verder wanneer noodzakelijk.

De auditcommissie vergadert meerdere keren per jaar. Vaste momenten zijn het voorbespreken van de jaarrekening in april, de begroting in november en het gesprek met de accountant over de bevindingen en adviezen naar aanleiding van de controle.

Daarnaast vergadert de auditcommissie wanneer nodig over de kwartaalrapportages op het gebied van financiën. Voorts vergadert de auditcommissie wanneer nodig over mogelijke beleggingen.

In 2025 heeft het toezichthoudend deel van het bestuur zoals gewoonlijk ook vergaderd met de Medezeggenschapsraad en Ledenraad. Naast die gezamenlijke formele overlegmomenten zijn er ook diverse informele contactmomenten zodat het toezichthoudend deel van het bestuur een goed beeld houdt van het reilen en zeilen van de school.

8.3.2 Situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang en de manier waarop hiermee is omgegaan

In 2025 hebben zich geen situaties voorgedaan van een (potentieel) tegenstrijdig belang.

8.3.3 Betaalde en onbetaalde (neven)functies van de bestuurders en toezichthouders

Zie bijlage (namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven) functies) van het algemeen jaarverslag.

8.3.4 Jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren, los van het functioneren in samenwerking met het bestuur.

Het bestuur heeft een Intern Toezichtkader (ITK), een bestuurlijk toetsingskader (BTK) en een jaarplanning vastgesteld. In 2018 is het Bestuurlijk Toezichtkader geactualiseerd tegelijk met de vaststelling van een nieuw Schoolplan.

In 2022 zijn het Schoolplan en het bestuurlijk toetsingskader beperkt aangepast en is de looptijd verlengd tot 2024. In 2024 is deze nogmaals verlengd tot en met 2025. In kalenderjaar 2026 zullen beide worden aangepast in overeenstemming met de Governancecode Funderend Onderwijs.

In de jaarplanning komen alle aspecten van het toezicht cyclisch aan de orde. Per vergadering worden de elementen uit het ITK en het BTK die van belang zijn voor de onderwerpen die in die vergadering aan de orde zijn opgenomen in de agenda, zodat het ITK en BTK levende documenten blijven en het toezicht op professionele wijze wordt uitgevoerd.

In 2025 heeft het toezichthoudend bestuur zijn eigen functioneren geëvalueerd. Dit heeft geresulteerd in een scherpere onderlinge taakverdeling met ingang van het schooljaar 2025/2026. Het toezichthoudend bestuur implementeert de Code Funderend Onderwijs. Het volgen van een collectieve training is een van de te nemen stappen.

8.3.5 Vormgeving van de horizontale verantwoording van het toezichthoudend en uitvoerend bestuur

Zie H1 (wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld) van het algemeen jaarverslag.

Het toezichthoudend bestuur is zodanig samengesteld dat de leden onafhankelijk en integraal toezicht kunnen houden. Er zijn geen (schijn van) belangenverstrengelingen geconstateerd. De leden vervullen hun functie zonder last of ruggespraak. Eventuele combinaties van toezichthoudende en/of bestuurlijke functies in andere onderwijssectoren worden expliciet getoetst op mogelijke belangenverstrengeling. Daarbij is vastgesteld dat deze geen afbreuk doen aan de onafhankelijke oordeelsvorming binnen de raad van toezicht.

8.3.6 Vergoedingsregeling

De leden van het toezichthoudend deel van het bestuur verrichten hun werkzaamheden vanuit het uitgangspunt van vrijwilligersinzet. In lijn daarmee ontvangen zij geen honorering, maar een vacatievergoeding per vergadering. Het totale bedrag aan vacatievergoedingen blijft op jaarbasis binnen de grenzen van de fiscale vrijwilligersregeling.

Hoewel de werkzaamheden, en met name die van de voorzitter, substantieel van aard zijn en een aanzienlijke tijdsinvestering vragen, acht het bestuur een structurele honorering niet passend bij de

schaalgrootte van het Altena College en de inzet van andere vrijwilligers binnen de organisatie. De huidige regeling voorziet per 1 augustus 2016 in een vacatievergoeding van €70 per reguliere vergadering voor leden en €100 voor de voorzitter. Voor deelname aan commissieactiviteiten (renumeratie-, risk- & compliance- en auditcommissie) geldt een vergoeding van €30 per vergadering.

De regeling wordt periodiek door het toezichthoudend deel van het bestuur geëvalueerd en zo nodig bijgesteld, waarbij het uitgangspunt blijft dat binnen de normen van de vrijwilligersregeling wordt gebleven. Leden kunnen ervoor kiezen af te zien van de vergoeding of deze te bestemmen voor een goed doel. Daarnaast wordt voor de uitvoering van de werkzaamheden een device in bruikleen beschikbaar gesteld. Indien hiervan geen gebruik wordt gemaakt, geldt een beperkte jaarlijkse onkostenvergoeding.

8.3.6 Verantwoording rondom proces jaarrekening 2023

De auditcommissie van het toezichthoudend deel van het bestuur is het verslagjaar 2025 betrokken geweest bij de opstelling van de jaarrekening 2024. De accountant heeft voorafgaand aan de vergadering met de auditcommissie in mei 2025 het accountantsverslag gestuurd. Het gesprek met de accountant is positief kritisch verlopen. In zijn eindoordeel heeft de accountant de volgende belangrijkste bevindingen gedaan:

- Naar het oordeel van de accountant zijn de gemaakte schattingen en de onderliggende veronderstelling passend bij de omvang en het type organisatie als ook verenigbaar met de verslaggevingsvereisten.

Bij de volgende posten in de jaarrekening heeft de accountant specifieke bevindingen:

- Voorziening langdurige zieken
- Voorziening WW
- Voorziening groot onderhoud

8.4 Tot slot

De hoofddoelstelling van de Vereniging, te weten werkzaam te zijn tot instandhouding van één of meer Christelijke scholen voor Voortgezet Onderwijs, blijft actueel. Dat doel is nog altijd het hoofdcriterium bij de afweging van alle zaken die de tafel van het toezichthoudend deel van het bestuur passeren. Het toezichthoudend deel van het bestuur streeft ernaar dat de identiteit van de Vereniging en de school dragend en inspirerend is voor alle werkzaamheden die in de school gebeuren ten dienste van goed onderwijs aan en goede begeleiding van de leerlingen die door de ouders aan de zorgen van de school zijn toevertrouwd.

Alles overziend is het toezichthoudend deel van het bestuur van mening dat de school er goed voor staat. De school is financieel gezond. De goede aanmeldingscijfers tonen aan dat de school een aantrekkelijke keuze is voor basisschoolleerlingen en

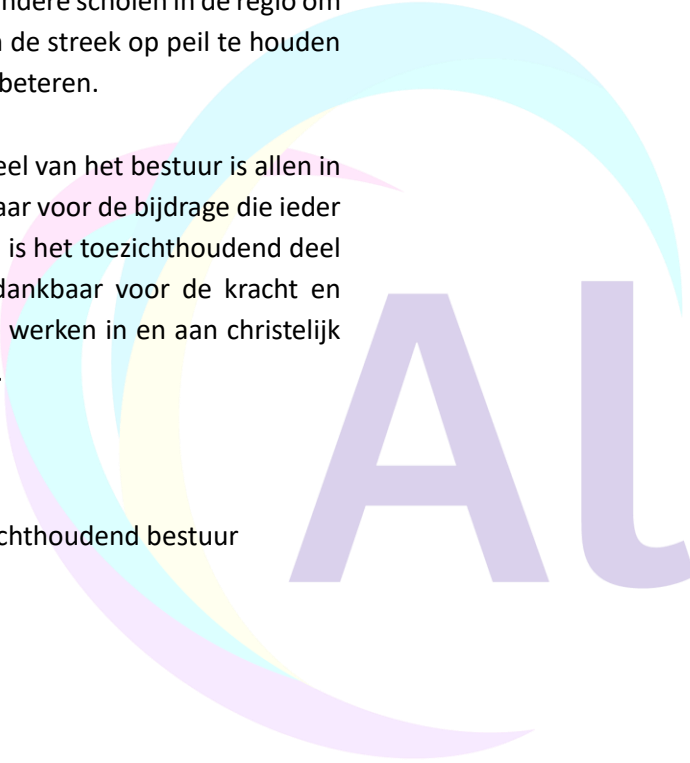
goed bekend staat in de regio. De resultaten van de eindexamens laten ieder jaar weer zien dat het onderwijsniveau van de school uitstekend is.

Zonder haar zelfstandigheid op de te geven, kan het Altena College zich vanuit een sterke positie ook op positieve wijze blijven inzetten voor verdere samenwerking met de andere scholen in de regio om het onderwijsaanbod in de streek op peil te houden en waar mogelijk te verbeteren.

Het toezichthoudend deel van het bestuur is allen in en om de school dankbaar voor de bijdrage die ieder daaraan levert. Bovenal is het toezichthoudend deel van het bestuur God dankbaar voor de kracht en inspiratie om te mogen werken in en aan christelijk onderwijs in onze regio.

Dhr. B.C. Koolstra,

Secretaris van het toezichthoudend bestuur

The logo for Altena College features a stylized circular emblem on the left, composed of several overlapping, curved segments in shades of light blue, teal, and yellow. To the right of this emblem, the word "Altena" is written in a large, bold, purple sans-serif font. Below "Altena", the word "college" is written in a smaller, lowercase, purple sans-serif font.

Altena
college

9. Verslag MR

1. Samenstelling van de medezeggenschapsraad

In het cursusjaar 2024-2025 was de raad als volgt samengesteld:

- 6 personeelsleden (PMR)
- 3 ouders (OMR)
- 3 leerlingen (LMR)

2. Vergaderingen

De raad heeft dit cursusjaar 5 keer vergaderd (1 oktober, 27 november, 11 maart, 7 juni en 3 juli). Ook heeft er op 15 oktober overleg plaatsgevonden met leden uit het bestuur en leden uit de MR. De afzonderlijke geledingen hebben ter voorbereiding op vergaderingen besprekingen gehouden. De PMR heeft daarnaast ook enkele keren vergaderd met leden van de schoolleiding om zaken die direct voor het personeel van belang zijn te bespreken.

3. Wat is aan de orde geweest ten aanzien van advies en instemming?

01-10-2024

Prijzen werkweken 2024-2025

Conform artikel 24 lid 2.d van het reglement vraagt de schoolleiding aan de oudergeleding om instemming met de kosten van de werkweken.

Besluit 1: de oudergeleding stemt in met de kosten van de werkweken.

Formatieplan 2024-2025

Bij het Formatieplan is van toepassing artikel 23.b. van het medezeggenschapsreglement, dat wil zeggen instemmingsrecht van de PMR. Aan de andere geledingen biedt het bestuur het Formatieplan aan ter informatie.

Besluit 2: de personeelsgeleding stemt in met het Formatieplan 2024-2025.

Examenreglement Altena College 2024-2025

Bij het examenreglement is van toepassing artikel 21.b. van het medezeggenschapsreglement, dat wil zeggen instemmingsrecht van de MR.

Besluit 3: de leden van de MR stemmen in met het aanpassen van het examenreglement 2024-2025.

Aanpassing Leerlingenstatuut Altena College 2024-2025

Bij de aanpassing Leerlingenstatuut is van toepassing artikel 21.b. van het medezeggenschapsreglement, dat wil zeggen instemmingsrecht van de MR.

Besluit 4: de leden van de MR stemmen in met het aanpassen van het Leerlingenstatuut 2024-2025.

27-11-2023

De begroting 2025

Conform artikel 22.b. van het reglement vraagt het bestuur aan de gehele MR om advies over dit voorgenomen besluit.

Besluit 1: de leden van de MR adviseren positief over het voorgenomen besluit.

De meerjarenbegroting

Conform artikel 22.b van het reglement vraagt het bestuur aan de gehele MR om advies over dit voorgenomen besluit.

Besluit 2: de leden van de MR adviseren positief over het voorgenomen besluit.

De personele begroting 2025

Conform artikel 22.b. van het reglement vraagt het bestuur aan de gehele MR om advies over dit voorgenomen besluit.

Besluit 3: de leden van de MR adviseren positief over het voorgenomen besluit.

Het vakantierooster 2025-2026

Conform artikel 22.b. van het reglement vraagt het bestuur aan de gehele MR om advies over dit voorgenomen besluit.

Besluit 4: de leden van de MR adviseren positief over het voorgenomen besluit.

Projectplan Inclusieve Lesplaats (januari 2025-juli 2025)

Conform artikel 21.a. van het reglement vraagt het bestuur aan de gehele MR om advies over dit projectplan.

Besluit 5: de leden van de MR adviseren positief over het projectplan.

11-03-2025

Geen besluiten genomen

21-05-2025

Geen besluiten genomen

03-07-2025

Voorstel Verzuimprotocol 2025-2026

Conform artikel 21.c. van het reglement vraagt de schoolleiding aan de gehele MR om instemming met het voorstel Verzuimprotocol 2025-2026.

Besluit 1: de leden van de MR stemmen in met het voorstel Verzuimprotocol 2025-2026.

Voorstel Excursieplan 2025-2026

Conform artikel 21.a. van het reglement vraagt de schoolleiding aan de gehele MR om instemming met het voorstel Excursieplan 2025-2026.

Besluit 2: de leden van de MR stemmen in met het voorstel Excursieplan 2025-2026.

Formatieplan 2025-2026

Bij het Formatieplan is van toepassing artikel 23.b. van het medezeggenschapsreglement, dat wil zeggen instemmingsrecht van de PMR.

Aan de andere geledingen biedt het bestuur het Formatieplan aan ter informatie.

Besluit 3: de personeelsgeleding stemt in met het Formatieplan 2025-2026 (excl. financiële doorrekening).

4. Wat is aan de orde geweest met de PMR?

Apart in de PMR zijn de volgende onderwerpen besproken:

- a. het mobiele telefoonbeleid
- b. de uitkomst van het ARBO-overleg

- c. het budget voor werkweken
- d. de personeelsenquête
- e. functioneren nieuwe rector
- f. Vacature conrector vwo
- g. Ancienniteitslijst en voorstel

Deze stukken zijn indien nodig aangepast en vervolgens geaccordeerd door de MR.

5. Communicatie

De definitieve verslagen worden via e-mail naar alle betrokkenen van de school verstuurd en ook op het personeels- en ouderportaal geplaatst.

De rector stelt van elke bestuursvergadering een lijst met saillante punten op. Deze punten worden tijdens de vergadering van de medezeggenschapsraad besproken en, zo nodig, toegelicht. Relevante punten worden integraal opgenomen in het verslag van de medezeggenschapsraad.

De rector stelt van elke vergadering van de medezeggenschapsraad een lijst met saillante punten op. Deze punten worden tijdens de bestuursvergadering besproken en, zo nodig, toegelicht.

6. Scholing

Dit jaar heeft de MR geen scholing gevolgd.

Dhr. F.H. Dekker
Dhr. G.D. van Kappel
Secretaris MR

10. Bijlagen

Bijlage 10.1 Hoofd- en nevenfuncties van de leden van het toezichthoudend deel van het bestuur naast het bestuurslidmaatschap

Naam	Functie	Nevenfuncties	Einde termijn
Mevr. A.M. Bok-Bosveld	Directeur Mens & Organisatie bij Yulius	Geen	2028 (2 ^e termijn)
Mevr. R. Huisman-de Graaf	Directeur Eslusa B.V.	Voorzitter Economische Adviesraad Gemeente Altena Penningmeester Altena Road Runners Lid Financiële commissie Voltena	2028 (1 ^e termijn)
Dhr. K. Bak	Voorzitter Raad van Bestuur Sjaloom Zorg	Geen	2029 (1 ^e termijn)
Dhr. B.C. Koolstra	Strateeg Sociaal Domein Gemeente	Geen	2028 (1 ^e termijn)
Dhr. A.C. Meerkerk	Technology Director Exact B.V.	Geen	2026 (1 ^e termijn)
Dhr. H. Colijn	Senior Director Operations Harman	Geen	2029 (1 ^e termijn)

Dhr. T. Pruijsen	Financieel Directeur Van Sillevoldt Rijst B.V.	Geen	2029 (2 ^e termijn)
------------------	--	------	-------------------------------

10. Bijlagen

Bijlage 10.2 Hoofd- en nevenfuncties van de leden van de schoolleiding

Naam	Functie	Nevenfuncties
Dhr. A.J. van Vuuren	Rector-bestuurder	Lid van het toezichthoudend bestuur van samenwerkingsverband Munio Lid van het Gemeenschappelijk Besturen Overleg in regio Gorinchem Lid van Rectorengroep Zuid-Holland-Zuid Lid van het LEA van de gemeente Altena Lid van bestuurlijk over i.v.m. toekomstbestendig onderwijs in de gemeente Altena
Mevr. K.R. Breems	Conrector Atheneum	Lid van het directeurenoverleg van samenwerkingsverband Munio Lid van Netwerkgroep Tweede Fase
Mevr. M. van Druten-Harrewijn	Conrector Onderwijs	Voorzitter van het bestuur van de Stichting In het hart te Giessenburg Lid van Netwerkgroep Tweede Fase

Mevr. W.H. van Haaften	Conrector Organisatie	Geen
Dhr. J. van Wieren	Conrector Onderbouw	Geen
Mevr. J.W. Udo-Vink	Conrector Mavo	Lid van het directeurenoverleg van samenwerkingsverband Munio
Dhr. W.J. van Klinken	Conrector Havo	Lid van Netwerkgroep Tweede Fase

10. Bijlagen

Bijlage 10.3 VOG

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	16	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	0	0

We hebben onze accountant niet opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol jaarverslag inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.





ALTENA COLLEGE

JAARREKENING

2025

Rijksstraatweg 153
4254XD Sleeuwijk

INHOUDSOPGAVE

PAGINA

1.	Jaarverslag	
1.1	Resultaatvergelijking	4
1.2	Financiële positie	6
1.3	Kengetallen	7
2.	Jaarrekening	
2.1	Balans per 31 12 2025	10
2.2	Staat van baten en lasten 2025	11
2.3	Kasstroomoverzicht over 2025	12
2.4	Grondslagen	13
2.5.	Toelichting algemeen	15
3.	Toelichting	
3.1	Toelichting op de balans - activa	19
3.2	Toelichting op de balans - passiva	20
3.3	Toelichting op de staat van baten en lasten	22
3.4	Toelichting op de vaste activa	26
3.5	Resultaatbestemming	27
3.6	Uitsplitsing personeelslasten	28
4.	Overige toelichtingen	
4.1	Verbonden partijen	30
4.2	Verantwoording subsidies	31
4.3	WNT Algemeen	32
4.4	WNT Topfunctionarissen	33
4.5	Overige gegevens	36
5.	Maatschappelijke thema's	
5.1	Strategisch personeelsbeleid	38
5.2	Strategisch personeelsbeleid verzuim	39
5.3	Allocatie van middelen	40
5.4	Toetsing en examinering	41
5.5	Nationaal Programma Onderwijs	42
5.6	Werkdrukmiddelen	43

1. JAARVERSLAG

2025

1.1 Resultaatvergelijking

Altena College 2025

Ter analyse van het resultaat van de onderneming verstrekken wij u de onderstaande opstelling,

	2025		BEGROTING 2025	2024	
	€	%		€	%
Rijksbijdragen	12.263.086	95,9%	11.604.966	11.647.179	96,5%
Overige baten	372.612	2,9%	359.380	401.495	3,3%
Baten werk i.o.v. derden	13.100	0,1%	18.500	20.312	0,2%
Overheidsbijdragen en -subsidies	134.641	1,1%		-	0,0%
■ TOTAAL BATEN	12.783.439	100,0%	11.982.846	12.068.986	100,0%
Personeelslasten	10.706.355	83,8%		10.218.157	84,7%
Dotaties personele voorzieningen	-31.745	-0,2%		-36.150	-0,3%
Uitkeringen	-17.867	-0,1%		-66.539	-0,6%
Overige personeelskosten	277.255	2,2%		206.114	1,7%
■ Personeelslasten	10.933.998	85,5%	10.284.836	10.321.582	85,5%
Afschrijvingen	276.600	2,2%	250.000	271.783	2,3%
Afschrijving immateriële vaste activa	-	0,0%	0	-	0,0%
Huisvestingslasten	398.098	3,1%	412.300	405.035	3,4%
Overige lasten	1.240.504	9,7%	1.115.710	1.288.963	10,7%
■ Overige lasten	1.915.202	15,0%	1.778.010	1.965.781	16,3%
■ TOTAAL LASTEN	12.849.200	100,5%	12.062.846	12.287.363	101,8%
■ SALDO BATEN EN LASTEN	-65.761	-0,5%	-80.000	-218.377	-1,8%
Financiële baten	110.096	0,9%	80.000	108.240	0,9%
Financiële lasten	10.133	0,1%		39.022	0,3%
■ Financiële baten en lasten	120.229	0,9%	80.000	147.262	1,2%
Resultaat overige activa	-	0,0%		-	0,0%
■ Bijzondere baten en lasten	-	0,0%		-	0,0%
■ RESULTAAT	54.468	0,4%	0,00	-71.115	-0,6%
Belastingen	-	0,0%		-	0,0%
Resultaat deelnemingen	-	0,0%		-	0,0%
■ TOTAAL RESULTAAT	54.468	0,4%	0,00	-71.115	-0,6%

1.1 Resultaatvergelijking

Altena College 2025

Het resultaat na belastingen 2025 is ten opzichte van 2024 gestegen met €125.583. De ontwikkeling van het resultaat na belastingen 2025 ten opzichte van 2024 kan als volgt worden weergegeven.

Het resultaat is gunstig beïnvloed door:

Rijksbijdragen	615.907
Overheidsbijdragen en -subsidies	134.641
Huisvestingslasten	6.937
Overige lasten	48.459
Financiële baten	1.856

Financiële lasten

807.800

Het resultaat na belastingen is ongunstig beïnvloed door:

Overige baten	28.883
Baten werk i.o.v. derden	7.212
Personeelslasten	488.198
Dotaties personele voorzieningen	4.405
Uitkeringen	48.672
Overige personeelskosten	71.141
Afschrijvingen	4.817
Financiële lasten	28.889

682.217

125.583

1.2 Financiële positie

Altena College 2025

Ter analyse van de financiële positie van de onderneming verstrekken wij u de onderstaande opstellin

	31 12 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Op korte termijn beschikbaar:				
Vorderingen	180.846		182.038	
Liquide middelen	2.232.867		2.407.551	
■ Totaal vlottende activa	2.413.713		2.589.589	
Belastingen & sociale lasten	698.115		639.056	
Kortlopende schulden	541.988		566.013	
■ Af: kortlopende schulden	1.240.103		1.205.069	
Werkkapitaal	1.173.610		1.384.520	
Vastgelegd op lange termijn:				
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	2.065.239		2.149.532	
Financiële vaste activa	2.240.175		1.830.042	
	4.305.414		3.979.574	
Gefinancierd met op lange termijn beschikbare middelen	5.479.024		5.364.094	
Deze financiering vond plaats met:				
Eigen vermogen	3.228.558		3.174.087	
Voorzieningen	2.250.464		2.190.002	
Langlopende schulden	-		-	
	5.479.022		5.364.089	

Blijkens deze opstelling is het werkkapitaal ten opzichte van vorig jaar gedaald met €210.910.

1.3 Kengetallen

Altena College 2025

De kapitalisatiefactor is de verhouding tussen de totale baten en de totale activa, exclusief de gebouwen en terreinen. Dit kengetal geeft inzicht in de mate waarin de onderwijsinstelling haar kapitaal inzet voor het onderwijs.

Dit kengetal wordt door het Rijk overigens niet langer als maatstaf gehanteerd voor de reservepositie.

■ Kapitalisatiefactor	2025	2024
(Balanskapitaal-balanswaarde gebouwen en terreinen)/totale baten	44,8%	46,7%

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin het Altena College in staat is op lange termijn aan haar verplichtingen te voldoen. De solvabiliteitspositie geeft de situatie per einde boekjaar weer.

Er is dus sprake van een momentopname.

Als definitie wordt gehanteerd: het eigen vermogen inclusief voorzieningen, uitgedrukt in een percentage van het totaal vermogen.

■ Solvabiliteit 1	2025	2024
Verhouding Eigen vermogen / Totaal vermogen	48,1%	48,3%

■ Solvabiliteit 2		
Verhouding Eigen vermogen+Voorzieningen / Totaal vermogen	81,5%	81,7%

Liquiditeit

De liquiditeit geeft de mate aan waarin het Altena College in staat is op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. De liquiditeitspositie geeft de situatie per einde boekjaar weer.

Er is dus sprake van een momentopname.

Als definitie hanteren we: vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden.

■ Liquiditeit, Current ratio	2025	2024
Vlottende activa / Kortlopende schulden	1,95	2,15

Rentabiliteit

Het kengetal geeft het verschil weer tussen de baten en lasten ten opzichte van de totale baten.

■ Rentabiliteit	2025	2024
Baten - Lasten / Totale baten	0,43%	-0,59%

1.3 Kengetallen

Altena College 2025

■ Weerstandvermogen I

Bestemmingsreserves - MVA / Rijksbijdragen

2025

9,5%

2024

8,8%

■ Weerstandvermogen II

Eigen Vermogen / totale baten

25,0%

26,0%

■ Berekening normatief eigen vermogen eind boekjaar

Totale baten	12.783.439	
rekenfactor (12 mio 0,05 - 3 mio 0,1)	0,047718960	
Aanschafwaarde gebouwen	1.491.439	
Grens = normatief eigen vermogen:	0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	947.064
	boekwaarde resterende mat vaste activa	1.126.298
	rekenfactor * totale baten	610.012
		<u>2.683.374</u>

Signaleringswaarde (nieuw); berekening hierboven

	eigen vermogen
eind 2023	3.005.029
eind 2024	2.952.157
eind 2025	3.016.774

eigen vermogen normatief	bovenmatig
2.824.141	180.888
2.757.649	194.508
2.683.374	333.400

[Rekenhulp signaleringswaarde](#) | [Toezicht op financieel beheer](#) | [Inspectie van het onderwijs](#)

2. JAARREKENING

2.1 Balans

Altena College 2025

	31 12 2025	31 12 2024
Immateriële vaste activa	-	-
Materiële vaste activa	2.065.239	2.149.532
Financiële vaste activa	2.240.175	1.830.042
■ Vaste activa	4.305.414	3.979.574
Vorraden	-	-
Vorderingen	180.846	182.038
Kortlopende effecten	-	-
Liquide middelen	2.232.867	2.407.551
Tussenrekeningen	-	-
■ Vlottende activa	2.413.713	2.589.589
TOTAAL ACTIVA	6.719.127	6.569.163
Eigen vermogen (publiek)	3.016.774	2.952.157
Eigen vermogen (privaat)	211.784	221.930
■ Eigen vermogen	3.228.558	3.174.087
Personele voorzieningen	854.918	856.430
Onderhoudsvoorziening	1.395.546	1.333.572
■ Voorzieningen	2.250.464	2.190.002
Langlopende schulden	-	-
■ Langlopende schulden	-	-
Belastingen & sociale lasten	698.115	639.056
Kortlopende schulden	541.988	566.013
■ Kortlopende schulden	1.240.103	1.205.069
TOTAAL PASSIVA	6.719.125	6.569.158

2.2 Staat van baten en lasten

Altena College 2025

Ter analyse van het resultaat van de onderneming verstrekken wij u de onderstaande opstelling,

	2025		2024	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen	12.263.086		11.647.179	
Overige baten	372.612		401.495	
Baten werk i.o.v. derden	13.100		20.312	
Overheidsbijdragen en -subsidies	134.641		-	
■ TOTAAL BATEN		12.783.439		12.068.986
Personeelslasten	10.706.355		10.218.157	
Dotaties personele voorzieningen	-31.745		-36.150	
Uitkeringen	-17.867		-66.539	
Overige personeelskosten	277.255		206.114	
■ Personeelslasten		10.933.998		10.321.582
Afschrijvingen	276.600		271.783	
Afschrijving immateriële vaste activa	-		-	
Huisvestingslasten	398.098		405.035	
Overige lasten	1.240.504		1.288.963	
Afrondingsverschillen	-		-	
■ Overige lasten		1.915.202		1.965.781
■ TOTAAL LASTEN		12.849.200		12.287.363
■ SALDO BATEN EN LASTEN		-65.761		-218.377
Financiële baten	110.096		108.240	
Financiële lasten	10.133		39.022	
■ Financiële baten en lasten		120.229		147.262
Resultaat overige activa	-		-	
■ Bijzondere baten en lasten		-		-
■ TOTAAL RESULTAAT		54.468		-71.115

2.3 Kasstroomoverzicht

Altena College 2025

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2025	
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Bedrijfsresultaat		-65.761
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	276.600	
Afschrijving immateriële vaste activa	-	
Mutatie voorzieningen	60.462	
■ Vaste activa		337.062
Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorraden	-	
Vorderingen	1.192	
Kortlopende effecten	-	
Tussenrekeningen	-	
■ Vlottende activa		1.192
Belastingen & sociale lasten	59.059	
Kortlopende schulden	-24.025	
■ Kortlopende schulden		35.034
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		307.527
Financiële baten	110.096	
Financiële lasten	10.133	
Resultaat overige activa	-	
		120.229
Kasstroom uit operationele activiteiten		427.756
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings	-192.308	
Desinvesterings		
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-192.308
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Eigen vermogen	-410.132	
Langlopende schulden	-	
		-410.132
Mutatie geldmiddelen		-174.684
Toelichting op de geldmiddelen:		
Stand per 1 januari		2.407.551
Mutatie geldmiddelen		-174.684
Stand per 31 december		2.232.867

2.4. Grondslagen

<i>Algemene grondslagen</i>	De jaarrekening is opgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving
<i>Grondslagen Balans</i>	De investeringssubsidies worden gepassiveerd onder de vooruit ontvangen investeringssubsidies en worden afgeschreven in dezelfde termijnen als de gerelateerde investeringen. De materiële vaste activa bevat ook een deel van het gebouw, dat geen eigendom van de gemeente is. De nieuwbouw/verbouw van de hal en personeelskamer zijn eind 2010 gerealiseerd. In het jaar 2011 heeft hierop voor het eerst afschrijving plaatsgevonden. In 2022 is begonnen met de herbouw van de Duroxvleugel. Ook hiervan is een deel zelf bekostigd en opgenomen onder de materiële vaste activa. De grond wordt niet opgenomen/gewaardeerd in de jaarrekening, omdat de gemeente economisch eigenaar is. De boeken t.b.v. het interne boekenfonds worden niet gewaardeerd. Op het moment van aanschaf worden deze als kosten meegenomen. De rijksbijdrage wordt opgenomen op het moment van ontvangst. De bestemmingsreserves Privaat bevatten reserves van de Vereniging. De bestemmingsreserves Publiek bevatten reserves van de School. De private bestemmingsreserves zijn belegd in de liquide middelen van de Vereniging. De publieke bestemmingsreserves zijn belegd in de liquide middelen en obligaties van de School.
<i>Grondslagen Staat van baten en lasten</i>	De baten en lasten worden toegekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben. Lasten en verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar en die vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, worden opgenomen in de jaarrekening.
<i>Grondslagen Kasstroomoverzicht</i>	Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de gangbare systematische weergave volgens de indirecte methode. Hierbij is uitgegaan van het resultaat op de resultatenrekening en werden daarna correcties doorgevoerd voor opbrengsten die geen ontvangsten zijn en kosten die geen uitgaven zijn. Vervolgens is gekeken hoe de mutaties in de Vaste Activa tot kasstromen hebben geleid. Verder zijn de mutaties in het Eigen Vermogen genomen die hebben bijgedragen aan de kasstromen.

2.4. Grondslagen

Afschrijvingstermijnen en -percentages van (im)materiële vaste activa, specificatie			
Airco + afzuigsysteem	20,0		5,00%
Uitbreiding gebouw	40,0		2,50%
Semipermanente uitbreiding gebouw	20,0		5,00%
Bureaustoelen	12,5		8,00%
Kasten / tafels / bureaus / gardaroberekken	25,0		4,00%
Computerapparatuur	5,0		20,00%
HD-borden	8,0		12,50%
Predia Touch	10,0		10,00%
Inrichting personeelskamer	16,0		6,66%
Inventaris expressie / na/sk/bi	10,0		10,00%
Inventaris gymzalen (opgave leverancier)			
Keuken personeelskamer	20,0		5,00%
Schoollockers	16,0		6,66%
Lopen inrichting gang	16,0		6,66%
Postvakken personeel	25,0		4,00%
Schoonmaakmachines	10,0		10,00%
Firewall	3,0		33,33%
Telefooninstallatie	10,0		10,00%
Zonnecollectoren	20,0		5,00%

2.5 Toelichting algemeen

Altena College 2025

ALGEMEEN

Activiteiten

De activiteiten van Altena College, statutair gevestigd te Sleeuwijk bestaan voornamelijk uit:

- Onderwijsinstelling

De feitelijke activiteiten worden uitgevoerd aan de Rijksstraatweg 153 te Sleeuwijk.

Personeelsleden

Gedurende het jaar 2025 waren de volgende werknemers in dienst op basis van een fulltime dienstverband.

Onderverdeeld naar:

- Bestuur/management (fte)
- Personeel primair proces (fte)
- Ondersteunend personeel (fte)

Totaal

2025	2024
6,69	6,54
68,82	69,08
18,48	18,58
93,99	94,20

Valuta

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

GRONDSLAGEN VOOR DE BALANSWAARDERING

Algemeen

De waardering van activa en passiva vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Immateriële vaste activa

N.v.t.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd volgens de verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van de cumulatieve afschrijvingen. Afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs (lineaire methode), rekening houdend met eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van aanschaf/ingebruikname.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa bestaan uit Rabobank Ledencertificaten (Overige effecten) en Rabobank Depositorekeningen (Overige financiële vaste activa).

De balanswaarde is de reële waarde per 31 december.

2.5 Toelichting algemeen

Altena College 2025

Vlottende activa

Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva

De vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva worden opgenomen tegen nominale waarde.

Voorzieningen

Personele voorzieningen

Onder de personele voorzieningen vallen de voorziening Spaarverlof en voorziening Seniorenregeling.

Deze worden opgenomen tegen nominale waarde.

De voorziening voor jubileumuitkeringen wordt uitgegaan van de berekening door Groenendijk.

Per 2025 is deze berekening uitgegaan van die berekening i.p.v. eigen berekeningen.

Onderhoudsvoorziening

Kosten van groot onderhoud worden verwerkt via een onderhoudsvoorziening.

De waardering vindt vervolgens plaats met een tijdsevenredige opbouw van de voorziening per onderhoudscomponent. De kosten van verricht groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de onderhoudsvoorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogte kosten. Indien de kosten van verricht groot onderhoud afwijken van de boekwaarde van de voor de betreffende onderhoudscomponent aangehouden voorziening, wordt dit verschil verwerkt in de staat van baten en lasten.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden betreffen de schulden met een looptijd van korter dan één jaar. Deze worden voor zover niet anders vermeld, gewaardeerd tegen nominale waarde.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen zijn, tenzij anders vermeld, gewaardeerd tegen nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn berekend door middel van vaste percentages van de aanschafwaarde, op basis van de verwachte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van de vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen. Boekwinsten echter alleen voor zover deze niet in mindering zijn gebracht op investeringen.

De financiële baten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -kosten van uitgegeven en ontvangen tegoeden.

2.5 Toelichting algemeen

Altena College 2025

Bijzondere baten en lasten

De bijzondere baten en lasten betreffen de resultaten welke niet uit de normale bedrijfsuitoefening voortkomen en van incidentele aard zijn.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers.

Belastingen, rentebaten en soortgelijke opbrengsten, alsmede rentelasten en soortgelijke kosten, worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers in de jaarrekening.

3. TOELICHTING

3.1 Toelichting op de balans - activa

Altena College 2025

	31 12 2025	31 12 2024
	-	-
■ Immateriële vaste activa	-	-
GEBOUWEN	905.611	833.836
GEBOUWEN/VERBOUW TLV RES.PERS.MIDD.0029	33.330	34.692
INVENTARIS	748.336	801.728
INVENTARIS NIEUWBOUW	-	3.038
INVENTARIS VERENIGING	77.786	92.036
HARDWARE INVENTARIS	300.176	384.202
INVESTERINGEN A.S. RENOVATIE	-	-
■ Materiële vaste activa	2.065.239	2.149.532
EFFECTEN	390.175	380.042
RABOBANK DEPOSITOREKENING	1.850.000	1.450.000
■ Financiële vaste activa	2.240.175	1.830.042
VASTE ACTIVA	<u>4.305.414</u>	<u>3.979.574</u>
DEBITEUREN	31.007	22.652
DEBITEUREN RENTE	35.916	37.810
TRANSITORIA DEBET	82.238	79.707
VOORUITBETALINGEN	31.685	41.869
■ Vorderingen	180.846	182.038
RABOBANK REKENING COURANT	207.532	71.294
RABOBANK BEDRIJFSSPAARREK.3687326330	1.225.000	1.275.000
KAS	335	857
RABOBANK BELEGGINGSREK.150362307	800.000	1.060.400
■ Liquide middelen	2.232.867	2.407.551
VLOTTENDE ACTIVA	<u>2.413.713</u>	<u>2.589.589</u>
TOTAAL ACTIVA	<u>6.719.127</u>	<u>6.569.163</u>

3.2 Toelichting op de balans - passiva

Altena College 2025

	31 12 2025		31 12 2024
		Verslagperiode	Mutaties
ALGEMENE RESERVE	872.159	-120.460	-
RESERVE PERS.MIDDELEN TBV ICT PERS.	-	-	-
RESERVES PERSONELE MIDDELEN	2.011.304	206.609	-
RESERVES LEERM EN STAGE	-	-	-
BESTEMMINGSRESERVE SWV	45.000	-	-
RESERVE PERS.MIDDELEN TBV ICT EDUC.	-	-9.727	-
RESERVE JUBILEUM SCHOOL	48.483	-616	-
RESERVE BAPO	2.943	-6.790	-
RESERVE PERS.MIDDELEN TBV NIEUWBOUW	36.885	-4.399	-
BESTEMMINGSRESERVE NPO	-	-	-
RESERVE EINDEKAMENS	-	-	-
■ Eigen vermogen (publiek)	3.016.774	64.617	-
VERMOGEN VERENIGING	143.875	6.488	-
RESERVE INVENTARIS KANTINE	14.582	-1.486	-
RESERVE SCHOOLLOCKERS	42.729	-12.356	-
RESERVE GELUID/LICHT KANTINE	10.598	-2.792	-
■ Eigen vermogen (privaat)	211.784	-10.146	-
EIGEN VERMOGEN	3.228.558	54.471	-

		Dotaties	Onttrekkingen
VOORZIENING SPAARVERLOF	540.189	89.573	450.616
VOORZIENING JUBILEUMGRATIFICATIE	148.530	-109.470	258.000
VOORZIENING SENIORENREGELING	163.535	15.721	147.814
VOORZIENING WACHTGELD	2.664	2.664	0
■ Personele voorzieningen	854.918	-1.512	0
ONDERHOUDSVOORZIENINGEN	1.395.546	90.000	-28.026
■ Onderhoudsvoorziening	1.395.546		
VOORZIENINGEN	2.250.464	88.488	-28.026

BELASTINGEN - PREMIES - SOC.VERZ.	552.862	501.068
SCHULDEN TERZAKE VAN PENSIOENEN	145.253	137.988
■ Belastingen & sociale lasten	698.115	639.056

3.2 Toelichting op de balans - passiva

Altena College 2025

	31 12 2025	31 12 2024
MINISTERIE VAN OC & W	-	-
CREDITEUREN	-	93.973
CREDITEUREN VZ ALTENA COLLEGE	62.874	51.333
BETALINGEN ONDERWEG CRED AC	-	-
KRUISPOSTEN VERENIGING	22.176	25.349
BETALINGEN ONDERWEG CRED VER	-	-
CREDITEUREN VZ VERENIGING	1.593	4.638
TRANSITORIA CREDIT	235	-
KRUISPOSTEN	1.272	1.033
ONBEKENDE REKENING	-	-
VOORUITONTVANGEN VAN LEERLINGEN/LEDEN	27.650	23.925
RESERVE SAMEOS	498	1.043
KRUISPOSTEN ZENDING	-	-
RESERVE ZENDINGSKAS	228	228
OVERIGE VORDERINGEN/SCHULDEN	-	-
VOORUITONTV.INVESTERINGS SUBSIDIES	29.918	38.415
NOG TE BETALEN VU/SEJU	395.544	326.076
■ Kortlopende schulden	541.988	566.013
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.240.103	1.205.069
TOTAAL PASSIVA	6.719.125	6.569.158

3.3 Toelichting op de Staat van baten en lasten

Altena College 2025

	2025	2024
RIKSBIJDAGEN PERSONELE KOSTEN	10.792.320	10.330.187
RIKSBIJDAGEN DIVERSEN	144.261	1.308
RIKSBIJDAGEN EXPLOITATIE	849.550	859.675
RIKSBIJDAGEN EXPL.SCHOONMAAKPERS	-	-
RIKSBIJDAGEN UITKERINGEN	-91.349	-81.833
RIKSBIJDAGEN LEERMIDDELEN	460.460	466.235
RIKSBIJDAGEN EXAMEN	-	-
RIKSBIJDAGEN VSV	-	-
RIKSBIJDAGEN STUDIEVERLOF	24.166	20.010
RIKSBIJDAGEN DOORBETALING SWV	83.678	51.597
OWR RIVIERENLAND	134.641	-
■ Rijksbijdragen	12.397.727	11.647.179
GEMEENTELIJKE BIJDAGEN	10.000	-
OVERIGE BATEN	37.148	34.092
BUITENGEWONE BATEN	-	29.468
BIJDAGEN LEER- EN HULPMIDDELEN	75.513	71.840
BIJDAGEN SOLIDARITEITSFONDS	500	1.000
LEDENCONTRIBUTIE	1.540	1.706
BIJDAGEN WERKWEEK	99.398	100.875
BIJDAGEN EXCURSIES-SPORTDAGEN-TENTOONST	63.951	76.109
BIJDAGEN TAAL EN CULTUUR	32.176	36.315
OPBRENGST KANTINE	47.337	45.266
OPBRENGST SCHOOLLOCKERS	-	-
OPBRENGST GELUID/LICHT KANTINE	5.049	4.824
■ Overige baten	372.612	401.495
OPBRENGST ADM. DIENSTVERLENING	13.100	20.312
■ Baten werk i.o.v. derden	13.100	20.312
OPBRENGSTEN	12.783.439	12.068.986
LOONKOSTEN DIRECTIE	935.070	869.433
LOONKOSTEN ONDERWIJZEND PERSONEEL	7.911.312	7.318.636
LOONKOSTEN ONDERW.ONDERST.PERS.	1.738.848	987.412
LOONKOSTEN SCHOONMAAK	-	295.584
LOONKOSTEN MEDIATHEEK	-	300.243
LOONKOSTEN HUISWERKBEGELEIDERS	-	160.203
KOSTEN ONDERSTEUNING EXAMEN PERS.	-	-
BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF UWV	10.118	-
ANW-HIAAT INHOUDING PREMIE	-188	-
LOONKOSTEN VERVANGING (EIGEN REK.)	74.088	-
LOONKOSTEN ONBETAALD VERLOF	-6.579	-
LOONKOSTEN (ON)BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF	-6.323	-
PERSONELE LASTEN	50.009	5.993
ZIEK PERSONEEL PERS.KST TLV 0032	-	280.653
■ Personeelslasten	10.706.355	10.218.157

3.3 Toelichting op de Staat van baten en lasten

Altena College 2025

LOONKOSTEN JUBILEUMGRATIFICATIE	-89.561	15.000	
LOONKOSTEN SENIORENREGELING	-36.161	21.681	
LOONKOSTEN SPAARVERLOF	91.313	-10.931	
LOONKOSTEN WACHTGELD	2.664	-61.900	
■ Dotaties personele voorzieningen		-31.745	-36.150
ZIEK PERSONEEL UITKERINGEN TLV 0032	-17.867	-66.539	
■ Uitkeringen		-17.867	-66.539
PERSONELE LASTEN FIETSPROJECT	-	675	
LOONKOSTEN EIGEN REKENING	-	9.000	
ONKOSTENVERGOEDING VIA SALARIS	4.945	-	
WKR INZAKE PSA	35.659	-	
PC PERSONEEL TLV RESERVE 0021	-	-	
PERSONELE KOSTEN TLV RESERVE 0022	153.146	73.618	
WACHTGELD TLV 0033	-	-	
ICT PERSONEELSKOSTEN	26.721	55.281	
KOSTEN NASCHOLING	56.784	67.540	
■ Overige personeelskosten		277.255	206.114
PERSONEELSLASTEN	10.933.998	10.321.582	
AFSCHRIJVINGEN	242.042	236.457	
SCHOONMAAKMIDDELEN AFSCHR.MOLOK	-	-	
ELEKTRICITEIT AFSCHRIJVING ZONNEPANELEN	20.309	20.309	
AFSCHRIJVING INVENTARIS VERENIGING	13.051	13.819	
BIJZONDERE BATEN EN LASTEN AFSCHR.	1.198	1.198	
■ Afschrijvingen		276.600	271.783
■ Afschrijving immateriële vaste activa		-	-
AFSCHRIJVINGEN	276.600	271.783	
BIJZONDERE BATEN EN LASTEN	11.586	1.932	
HUREN	2.000	2.333	
KLEIN ONDERHOUD GEBOUWEN	83.166	62.842	
VERWARMING	79.020	65.753	
ELEKTRICITEIT	23.347	38.103	
WATER	1.837	1.541	
SCHOONMAAKMIDDELEN	39.313	47.641	
BELASTINGEN BSR	6.079	4.437	
ONDERHOUD TERREINEN	35.346	34.811	
BIJZONDER ONDERHOUD	26.404	25.642	
OVERLOPENDE POSTEN VOORBER.NIEUWBOUW	-	-	
VOORZIENING GROOT ONDERHOUD	90.000	120.000	
■ Huisvestingslasten		398.098	405.035

3.3 Toelichting op de Staat van baten en lasten

Altena College 2025

TELEFOONKOSTEN	1.276		1.086
PORTI EN VRACHTKOSTEN	6.821		5.203
ADVERTENTIEKOSTEN	42.345		33.932
KOSTEN PR	10.930		18.378
ADMINISTRATIEKOSTEN	62.817		74.200
REIS- EN VERBLIJFKOSTEN	-		-
KLEIN ONDERHOUD INVENTARIS	5.896		6.355
AANSCHAF KLEINE INVENTARIS < €. 1135	29.456		24.947
KOSTEN BOEKENFONDS	503.889		425.923
LEER- EN HULPMIDDELEN	24.725		24.283
ICT SOFTWARE/INTERNET	72.824		65.399
ICT HARDWARE (INFRA)	1.774		4.331
KOSTEN BIBLIOTHEEK	-		3.711
KOSTEN EXPRESSIEMATERIALEN	-		23.856
KOSTEN BIBLIOTHEEK	1.829		-
KOSTEN EXCURSIES-SPORTDAGEN-TENTOONST.	19.333		-
CONTRACTACTIVITEITEN	54.142		81.005
KOSTEN BASISVAARDIGHEID	4.194		2.206
MAATSCH.STAGE TLV OVERL.PASS. 0023	3.623		3.477
RUGZAK TLV RESERVE 0022	8.219		3.071
BELASTINGEN GEMEENTE	1.084		985
CONTRIBUTIES	22.767		20.284
ABONNEMENTEN	1.328		1.637
KOSTEN ONDERSTEUNING EXAMEN	-		-
KOSTEN TAAL EN CULTUUR	46.199		40.150
KOSTEN WERKWEKEN	104.451		98.114
KOSTEN EXCURSIES-SPORTDAGEN-TENTOONST.	65.940		79.234
KOSTEN SCHOOLONGEVALLENVERZEKERING	5.627		5.722
KOSTEN SCHOOLKRANT	-		-
KOSTEN KANTINE	46.269		46.672
KOSTEN CULTUURKAART	14.041		13.435
BUITENGEWONE LASTEN JUBILEUM	962		119.685
DIVERSE EXPLOITATIEKOSTEN	35.260		27.531
KOSTEN GASTDOCENTEN	1.168		940
DIVERSE VERENIGINGSUITGAVEN	28.965		26.268
KOSTEN SCHOOLLOCKERS	4.719		4.773
KOSTEN GELUID/LICHT KANTINE	5.874		290
BANK-/GIROKOSTEN	1.757		1.880
■ Overige lasten		1.240.504	1.288.963
	-		-
■ Afrondingsverschillen		-	-
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN		1.915.202	1.965.781
INSTELLINGSLASTEN		12.849.200	12.287.363
RESULTAAT		-65.761	-218.377

Altena College 2025

Pagina 25

3.4 Toelichting op de vaste activa

Altena College 2025

	Aanschaf- waarde	Restwaarde	Cum. afshr.	BW 01/01	Investerings	Desinvest.	Afschrijving	BW 31/12
	-	-	-	-	-	-	-	-
■ Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-	-
Gebouwen	1.324.554	33.039	490.718	833.835	112.399	-	-40.623	905.612
Gebouwen/verbouw tlv res.pers.midd.	54.487		19.795	34.691	-	-	-1.362	33.329
Inventaris	1.602.003		800.275	801.728	19.053		-72.446	748.335
Inventaris nieuwbouw	45.816		42.778	3.038	-	-	-3.038	0
Inventaris vereniging*	228.707		136.671	92.035	-	-	-14.250	77.786
Hardware inventaris	804.272		420.070	384.202	60.856		-144.883	300.176
Investerings a.s .renovatie							-	-
■ Materiële vaste activa	4.059.838	33.039	1.910.308	2.149.530	192.308	-	-276.601	2.065.237
Effecten NWB				-	-	-		-
Rabo Ledencertificaten				380.042	10.133			390.175
Rabo Depositorekeningen				1.450.000	400.000	-		1.850.000
■ Financiële vaste activa				1.830.042	410.133	-	-	2.240.175
VASTE ACTIVA				3.979.572	602.441	-	-276.601	4.305.413

* Inventaris vereniging

De inventaris vereniging is betaald uit private middelen.

3.5 Resultaatbestemming

Altena College 2025

Onderstaand treft u een voorstel aan ter verdeling van het resultaat van de bedrijfsvoering 2025 ten bedrage van

54.469,43

6003 School

0020 Koersverschillen verkoop effecten nominale waarde t.g.v. Alg. Reserve	10.133,25	
Saldo Overl. Passiva Bekostiging lesmateriaal naar Alg. Reserve	-43.429,74	
Bekostiging Lesmateriaal 2025	0,00	
Dotatie kosten ICT 2025 (restant 0026)	-87.164,03	
Reserve examens (0038)	0,00	-120.460,52

0022 De saldi lumpsum boeken ten gunste/laste van Reserve personele middelen:

Cursus	2024/2025	283.102,35	
	2025/2026	87.587,95	
0022 Boeken t.g.v. / t.l.v. Reserve personele middelen:			370.690,30
* Saldo Wachtgeld 2025		0,00	
* Saldo Ziek Personeel 2025		0,00	
* 7000RUGZAK OCW LGF		0,00	
* 4005 OCW Eerste opvang nieuwkomers		0,00	
* 4005 OCW Studieverlof		0,00	
* Studeverlof 2022 Um niet gebruikt		0,00	
* 4005 OCW Subsidie Pres.VSV		0,00	
* Kosten PC-regeling Personeel 2024 (restant 0021)		0,00	
* Kosten NPO (7000)		0,00	
* 7000PERS Personeel eigen rekening		0,00	
* 7052 Nascholing		0,00	
* 4021 Pers.werkz.Morgenster		0,00	
FORM.PLAN Deel rente t.g.v. Personeel		50.000,00	
* 4004 SWV Bekostiging 2025/2026 AB-gelden		0,00	
* 4004 SWV Subsidie Hoogbegaafdheid		0,00	
* 4004 SWV Indiv.arrangementen 2025/2026		0,00	
* 4004 SWV Beschikking KOOS 5/12		0,00	
* 4004 SWV Beschikking KOOS 7/12		0,00	
* 4004 Visio Bekostiging 2025/2026 AB-gelden		0,00	
* Saldo Over. Passiva Maatsch. Stage naar Res.Pers.		0,00	
* 7000STAGE Kosten Maatschappelijke Stage 2025		0,00	
* 7032 ICT Personeelskosten		0,00	50.000,00
* = in 2025 meegenomen in berekening saldi lumpsum 2024/2025 en 2025/2026			

0023 Boeken t.g.v. / t.l.v. Overlopende Passiva (Niet geoordeelde subsidies)

Saldo Over. Passiva Maatsch. Stage naar Res.Pers.	0,00	
Saldo Overl. Passiva Bekostiging lesmateriaal naar Alg. Reserve	0,00	0,00

0026 Het saldo ICT/Kennisnet boeken ten laste van Reserve ICT/Kennisnet

-9.727,37

0027 50% huuropbrengst reserveren t.b.v. jubileum/Kerstviering

Kosten/opbrengst jubileum 2025	18.573,99	
Kosten/opbrengst sportplein 2025	-962,34	
Afschrijving 2025 Sportplein	-5.443,64	
Kosten Kerstviering 2025	-1.198,08	
	-11.585,64	-615,71

0028 Resultaat BAPO ten laste van Reserve Bapo

-6.790,00

0029 Kosten afschrijving i.v.m. bouw/verbouw hal/pers.kamer t.l.v. Reserve tbv nieuwbouw

Kosten afschrijving inventaris hal/pers.kamer t.l.v. Reserve tbv nieuwbouw	-1.362,12	
	-3.037,84	-4.399,96

0038 Kosten Ondersteuning Eindexamens naar Alg. Reserve

0,00

278.696,74

V400 Vereniging

V094 Het exploitatiesaldo van de kantine ten laste brengen van Reserve inventaris kantine

-1.486,41

V096 Het exploitatiesaldo van de verhuur van de lockers ten laste brengen van Reserve Schoollockers

-12.355,93

V097 Het exploitatiesaldo van geluid/licht kantine ten laste brengen van Reserve geluid/licht kantine

-2.792,23

-16.634,57

-207.592,74

School		
0020 Exploitatiesaldo t.l.v. Algemene Reserve	0,00	verlies
0022 Exploitatiesaldo t.g.v. Reserve Personeel	-214.080,82	verlies
0027 Exploitatiesaldo t.g.v. Jubileum School	0,00	verlies
	-214.080,82	
Vereniging		
V090 Exploitatie saldo vereniging boeken ten gunste van Vermogen vereniging	6.488,08	winst

3.6 Uitsplitsing Personeelslasten

Altena College 2025

	2025	2024
Lonen	8.314.446	7.965.087
Ontslagvergoedingen	11.224	47.500
Op aandelen gebaseerde betalingen opgenomen onder lonen en salarissen		0
Sociale lasten	1.189.655	1.047.169
Premies Participatiefonds	0	0
Premies Vervangingsfonds	0	0
Pensioenpremies	1.196.642	1.148.354
Aanvullende pensioenlasten	0	0
Totaal van pensioenlasten	1.196.642	1.148.354
Dotaties personele voorzieningen	-35.920	-36.150
Lasten personeel niet in loondienst	0	0
Overige personeelskosten	275.818	216.161
Totaal van overige personeelslasten	239.898	180.011
Vergoedingen uit het Participatiefonds	0	0
Vergoedingen uit het Vervangingsfonds	0	0
Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	-17.867	-66.539
Totaal van uitkeringen die personeelslasten verminderen	-17.867	-66.539
Totaal van personeelslasten	10.933.998	10.321.582

4. OVERIGE TOELICHTINGEN

4.1 Verbonden Partijen (Model E)

Altena College 2025

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Volgnummer	1
Statutaire naam	Stichting SWV PasVORM Gorinchem en omstreken
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Gorinchem
Contractonderwijs	Nee
Contractonderzoek	Nee
Onroerende zaken	Nee
Overige	Ja
Deelname percentage	13%

4.2 Verantwoording subsidies (Model G)

Altena College 2025

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	Datum	Status	
Studieverlof	149642	18-6-2024	Ja	
Studieverlof	149130	18-6-2024	Ja	
Studieverlof	171249	8-5-2025	Onderhanden	
Studieverlof	171505	8-5-2025	Nee	
Studieverlof	172274	8-5-2025	Onderhanden	
Studieverlof	174214	8-5-2025	Onderhanden	
SOOL	SOOLVO024127	31-10-2024	Nee	
SOOL	SOOLVO024054	7-10-2024	Onderhanden	
IFO	IFO24069	22-1-2024	Onderhanden	
Basisvaardigheid	VBV25-VO-1015	28-4-2025	Onderhanden	

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

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

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
n.v.t.	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

4.3 WNT Algemeen

Altena College 2025

	31-12-2025 Realisatie
Complexiteitspunten	
<i>Complexiteitspunten gemiddelde totale baten</i>	4
<i>Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten</i>	1
<i>Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren</i>	3
Totaal aantal complexiteitspunten	8
<i>Bezoldigingsklasse</i>	C
<i>Bezoldigingsmaximum</i>	175.000
<i>Afwijkende bezoldigingsklasse</i>	Niet van toepassing
<i>Afwijkend bezoldigingsmaximum</i>	Niet van toepassing

Toelichting op de WNT

Bij het bezoldigingsmaximum tellen mee:

- * feitelijk bruto salaris (dus inclusief vakantie-uitkering e.d. minus Bapo-korting
- * belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen m.u.v. vrijstelling Werkkostenregeling
- * werkgeversdeel pensioenafdrachten

4.4 WNT Topfunctionarissen

Altena College 2025

Bezoldiging van leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand: Specificatie EUR Bedragen: x 1	31-12-2025 Realisatie
Volgnummer	1
Naam	A.J. van Vuuren
Functie	rector/uitvoerend bestuurder
Aanvang functie	1-1-2025
Einde functie	31-12-2025
Omvang dienstverband	1,055
Dienstbetrekking	Ja
Maximale bezoldiging	175.000
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	121.440
Beloningen betaalbaar op termijn	19.421
Subtotaal	140.861
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	140.861
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

Bezoldiging van leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand, voorgaande periode: Specificatie EUR Bedragen: x 1	31-12-2024 Realisatie
Volgnummer	1
Naam	A.J. van Vuuren
Functie	rector/uitvoerend bestuurder
Aanvang functie	1-1-2024
Einde functie	31-12-2024
Omvang dienstverband	1,000
Dienstbetrekking	Ja
Maximale bezoldiging	166.000
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	104.088
Beloningen betaalbaar op termijn	16.292
Subtotaal	120.380
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	120.380
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

4.4 WNT Topfunctionarissen

Altena College 2025

Topfunctionarissen en degenen die nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 2.100 of minder, specificatie	Functie
K.P. Bak	lid
A. Bok-Bosveld	Voorzitter
H.B.B. Colijn	Lid
R. Huisman-de Graaf	Lid
G.W.B. Kemp	Lid (t/m 31-07-2025)
B.C. Koolstra	Lid
A.C. Meerkerk	Lid
J.H. Molegraaf	Lid (t/m 31-07-2025)
T. Pruijsen	Lid

4.5 Overige gegevens

Altena College 2025

Niet in Balans opgenomen verplichtingen

Lopende contracten	Looptijd	Eindigt op	Betaling
Engie Energie levering elektra	5 jaar	31-12-2025	maandelijkse afrekening
Engie Energie levering gas	5 jaar	31-12-2025	maandelijkse afrekening
Schindler liftonderhoud	5 jaar	1-5-2025	jaarlijks bedrag
Renewi afvoer bedrijfsafval	5 jaar	6-3-2022	per lediging
Wesotronic brandmeldinstallatie	5 jaar	1-1-2026	jaarlijks bedrag
Ricoh kopieerapparatuur/printers	5 jaar	1-4-2028	bedrag per kwartaal

Leermiddelen / boekenfonds

De boeken t.b.v. het interne boekenfonds worden niet gewaardeerd. Op het moment van aanschaf worden deze als kosten meegenomen. De Rijksbijdrage wordt opgenomen op het moment van ontvangst.

5. MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

5.1 Strategisch personeelsbeleid (VO)

Altena College 2025

Hoe is het proces van het strategisch personeelsbeleid vormgegeven	
Inhoudelijke afstemming met de schoolleiders (van het bestuur)	Ja
Inhoudelijke afstemming met de HR-afdeling	Ja
Inhoudelijke afstemming met de medezeggenschapsraad	Ja
Inhoudelijke afstemming met het personeel (leraren, ondersteuners etc.)	Ja
Periodieke evaluatie met de schoolleiders (van het bestuur)	Ja
Ondersteuning aan leidinggevend en bij de implementatie van personeelsbeleid	Nee
Is er sprake van personeelstekort op uw scholen of in de regio van uw scholen	Ja
Op welke wijze heeft u het SHRM-beleid ingespeeld op het personeelstekort	
Werving- en selectiebeleid intensiveren	Ja
Beter faciliteren zittend personeel (bijv. meer ontwikkelmogelijkheden, betere begeleiding, meer vaste contracten, minder tijdelijke uitbreidingen, meer maatwerk per leraar)	Ja
Samenwerken met andere besturen in de regio om meer leraren te werven	Ja
Meer zij-instromers aannemen	Ja
De deeltijdfactor van zittend personeel proberen te verhogen	Nee
Meer ondersteunend personeel	Nee
Anders/overig	
Waar is het strategisch personeelsbeleid op gericht	
Motivat ie en betrokkenheid van het personeel	Ja
Professionalisering van het personeel	Nee
Duurzame inzetbaarheid van het personeel, zoals verminderen werkdruk en verzuim	Ja
Afstemming op de onderwijsvisie van (de individuele scholen onder) het bestuur	Nee
Afstemming op de externe ontwikkelingen zoals leerlingendaling, leerlingengroei, curriculumherzieningen en arbeidsmarktkrapte	Ja
In hoeverre is er een merkbare en/of meetbare ontwikkeling van beoogde doelen van het strategisch personeelsbeleid	
Opbouw personeelsbestand: leeftijd, kwaliteiten, bevoegdheden etc.	Ja
Vacatures: mobiliteit, werving en selectie	Ja
Ziekteverzuim: cijfers, verloop, beleid	Ja
Professionalisering: wat gebeurt er, budget, bestedingen, activiteiten, resultaten	Ja
Tevredenheid: resultaten tevredenheidsonderzoeken	Ja
Leidinggevend en: kwaliteit, professionaliteit	Ja
Anders, namelijk	
Indien bij de vorige vraag één of meerdere opties met 'Nee' zijn beantwoord, wat is nodig voor een merkbare en/of meetbare ontwikkeling	
Mensen	
Budget	
Instrumenten/tools	
Anders, namelijk	

5.2 Strategisch personeelsbeleid (VO) - Verzuim

Altena College 2025

Wie zijn betrokken bij het opstellen van plannen voor de inzet van de aanvullende middelen voor het verplichte onderdeel strategisch personeelsbeleid	Personeel	Ja
	Medezeggenschap, waaronder de personeelsgeleding van de medezeggenschap	Ja
Voor welk keuze-onderdeel zijn de middelen ingezet	Aan welk doel zijn de middelen ingezet als het gaat om het verplichte onderdeel, de versterking van (de implementatie van) het strategisch personeelsbeleid in het algemeen	Ook dit deden we al lang. We voegen nu toe een beschrijving van een professionele AltenaCultuur die we in samenspraak met het personeel opstellen.
	Begeleiding startende leraren	Ja
	Begeleiding startende schoolleiders	Ja
	Duurzame inzetbaarheid en loopbaanbeleid	Ja
	Ondersteunt het personeelsbeleid leidinggevend bij de implementatie van personeelsbeleid voor medewerkers	Ja
	Is de uitvoering van het plan voor de inzet van de middelen tussentijds en systematisch geëvalueerd	Ja
Met wie is afgestemd bij het opstellen van plannen voor het voorkomen en oplossen van uitval	Toelichting op inzet van de middelen door het bestuur	Zie boven.
	Afgestemd met het bestuur	Ja
	Afgestemd met de schoolleiders van de scholen onder het bestuur	Ja
	Afgestemd met de zorgcoördinatoren	Ja
	Afgestemd met samenwerkingsverband	Ja
	Instemming van GMR	Ja
	Instemming van PMR	Ja
Op welke manier zijn deze middelen ingezet	Geen afstemming of instemming	Nee
	Preventief	Ja
	Curatief, gericht op terugdringen thuiszitten van bij een school ingeschreven leerlingen met geoorloofd en ongeoorloofd verzuim	Ja
	Curatief, gericht op terugdringen absoluut verzuim en/of het terugdringen van het aantal leerlingen met een vrijstelling	Ja
Op welk niveau zijn deze interventies ingezet	Regionale interventies en afspraken die het eigen schoolbestuur overstijgen	Ja
	Schoolbestuur	Ja
	School	Ja

5.3 Allocatie van middelen

Altena College 2025

5.4 Banenafspraken

Altena College 2025

Acties banenafspraken		
	Heeft uw bestuur in het afgelopen kalenderjaar acties ondernomen om mensen uit de doelgroep banenafspraken aan te kunnen nemen	Ja
Zo ja, welke acties heeft u in gang gezet	Gekeken welke functies er binnen de organisatie zijn voor deze doelgroep	Ja
	Contact opgenomen met de gemeente/UWV/werkgeversservicepunt met een vraag naar werknemers uit deze doelgroep	Ja
	Bijeenkomsten bezocht (of georganiseerd) of eigen netwerk ingezet met het doel om informatie in te winnen of uit te wisselen over de banenafspraken	Nee
	Anders	Nee
Wat heeft u nodig om (meer) mensen uit de doelgroep banenafspraken aan te kunnen nemen	Meer informatie over wat de banenafspraken inhoudt en inspirerende goede voorbeelden	Nee
	Hulp bij het creëren van geschikte functies	Nee
	Hulp bij het zoeken van kandidaten en het begeleiden van mensen uit de banenafspraken	Nee
	Meer tijd en/of geld	Ja
	We hebben niets nodig, want we verwachten geen geschikte functies te kunnen creëren	Nee
	Anders	
Werknemers uit de banenafspraken		
	Werkten er in het afgelopen kalenderjaar werknemers uit de doelgroep banenafspraken binnen uw bestuur. Het is hierbij niet van belang in welk jaar deze werknemers bij uw bestuur kwamen werken. ①	Nee
Zo ja, hoeveel banen voor de doelgroep banenafspraken had uw bestuur in het afgelopen kalenderjaar (in aantallen). Hierbij geldt: 1 baan = 25,5 uur. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur tellen naar rato mee.	Banen via reguliere dienstverbanden	
	Banen via inleenverbanden ①	
	Banen via samenwerkingsvormen (zoals inkoop van diensten) ②	
	Zo nee, heeft u in eerdere kalenderjaren wel werknemers uit de doelgroep banenafspraken in dienst gehad	Ja
Wat is de reden dat u het afgelopen kalenderjaar geen werknemers uit de doelgroep banenafspraken meer in dienst had	We konden de werknemer(s) uit de banenafspraken niet voldoende begeleiding bieden	Ja
	We konden het niet meer financieren	Nee
	De werknemer uit de banenafspraken is zelf gestopt	Nee
	Anders	
Wat is de reden dat u nooit werknemers uit de doelgroep banenafspraken in dienst had	We zijn niet/onvoldoende bekend met de banenafspraken	
	De banenafspraken heeft bij ons bestuur geen prioriteit en/of ons bestuur heeft hier (nog) geen beleid over	
	We hebben binnen ons bestuur geen passende functies en het lukt ons ook niet om deze te creëren	
	Kandidaten reageren niet op vacatures en/of we kunnen geen geschikte kandidaten vinden	
	We willen wel, maar we hebben geen tijd/capaciteit/geld om hiermee aan de slag te gaan	
	Anders	

5.5 Overige onderwerpen

Altena College 2025

Nationaal Programma Onderwijs (po en vo): Toelichting op bestuursniveau

Zijn er middelen uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL)	Nee
Zo ja, hoeveel procent van de middelen is uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL) (i.v.m. de AVG het percentage niet invullen als er minder dan 5	%
Toelichting op het percentage van de middelen dat is uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL)	

Nationaal Programma Onderwijs (po en vo): Toelichting op de besteding

Toelichting op de besteding van de middelen	
---	--

Nationaal Programma Onderwijs (po en vo): Besteding middelen op bestuursniveau

Geef aan welke middelen (€) bovenschools zijn besteed. De totale besteding is de som van de besteding op bestuursniveau en de besteding op instellingsniveau. Als er geen middelen bovenschools zijn besteed dan vult u hier 0 in. Het Nationaal Programma Onderwijs liep tot en met schooljaar 2024-2025. Dit betekent dat u voor het jaar 2025 uw bestedingen over de periode januari – juli 2025 moet verantwoorden.

Interventies gericht op meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	10
Interventies gericht op effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	65
Interventies gericht op sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	25
Interventies gericht op ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	0
Interventies gericht op (extra) inzet van personeel en ondersteuning	0
Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden (in te zetten in combinatie met voorgaande interventies)	0
Overige interventies	
Totaal van interventies	100%
Heeft de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) ingestemd met het voorstel voor de besteding van de bovenschoolse middelen	Ja

Regeling onderwijskansen vo

Ontvangt u voor (één of meer van) uw vestiging(en) aanvullende bekostiging vanuit de Regeling onderwijskansen voortgezet onderwijs	Nee
--	-----

5.6 Werkdrukmiddelen

Altena College 2025

Collectieve aanpak werkdruk: proces van besteding	
Heeft u vooraf met de PMR een gesprek gevoerd over de verdeling van de middelen over de werknemersgremia en de kaders van besteding	Ja
Zijn er ook middelen naar het OOP en/of OBP gegaan	Ja, naar beiden
Wie heeft het initiatief genomen tot het maken van de werkdrukplannen	Schoolleiding
Is er een meerderheidssteun van het personeel voor het collectieve werkdrukplan	Ja
Heeft u het concept-collectief werkdrukplan kenbaar gemaakt aan het voltallige personeel	Ja
Is het werkdrukplan door de PMR bekrachtigd	Ja
Collectieve aanpak werkdruk: pdca-cyclus	
Is er een analyse gemaakt over de oorzaken van de werkdruk op school	Ja
Zijn alle medewerkers in staat gesteld om mee te kunnen denken over de werkdrukaanpak	Ja
Is er een afspraak gemaakt met de PMR over evaluatie van het werkdrukplan	Ja
Zijn de werkdrukplannen van dit jaar op basis van eerdere ervaringen aangepast	Nee
Collectieve aanpak werkdruk: verdeling en besteding werkdrukmiddelen	
Heeft u alle middelen verdeeld over de scholen op basis van leerlingaantallen	Ja
Heeft u 50% van de toegekende werkdrukmiddelen besteed aan de collectieve aanpak	Ja
Bedrag besteed van de werkdrukmiddelen aan personeel	406.671
Bedrag besteed van de werkdrukmiddelen aan materieel	
Bedrag besteed van de werkdrukmiddelen aan professionalisering	
Bedrag besteed van de werkdrukmiddelen aan overig	
Nog niet besteed bedrag van de werkdrukmiddelen	
Zijn er ook werkdruk verlichtende maatregelen bedacht die zonder besteding van middelen uitgevoerd konden worden	Nee