

Jaarplan 2022

inclusief begroting

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Leeswijzer	5
3.	Jaarplan 2022	6
4.	Begroting 2022	11
5.	Investeringsbegroting 2022	12
6.	Meerjarenbegroting 2022-2027	13
7.	Communicatieparagraaf	14

Onderliggende documenten:

- A Strategisch beleidsplan 2021-2025
- B [De stip op de horizon](#)
- C PLG doelen, teamdoelen en sectiedoelen
- D Uitgebreide begroting
- E Budgetbrieven

1. Inleiding

In ons strategisch beleidsplan zijn onze missie, visie en identiteit beschreven en vastgelegd. In het bestuurlijk jaarplan 2022 dat nu voor ligt, worden de doelen beschreven die we dit jaar willen bereiken om onze ambities, vertaald in strategische doelen, waar te kunnen maken. De teams, secties en professionele leergemeenschappen (PLG's) dragen via hun team- en sectiedoelen bij aan het realiseren van onze strategische doelstellingen. In oktober 2021 is, vertraagd door de coronacrisis, het nieuwe strategisch beleidsplan 2021-2025 vastgesteld. De collega's van Diever-4 hebben een grote bijdrage geleverd aan de herijking van onze strategie.



De 21ste eeuw vraagt veel van leerlingen. Om goed in te kunnen spelen op de voortdurend veranderende samenleving moeten leerlingen aan vele competenties voldoen, waaronder mediageletterd zijn, beschikken over probleemoplossend vermogen, kritisch zijn en kunnen samenwerken.

Kwalitatief goed onderwijs met een hoog rendement is vanzelfsprekend het doel. Kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling vormen daartoe de drie belangrijke pijlers. Bij Stad & Esch draait het om de passie voor leren en groeien. We geloven dat ieder mens die passie heeft. Met persoonlijke aandacht, een uitdagende omgeving en creativiteit komt talent tot bloei. Ons streven is dat medewerkers en leerlingen steeds beter (willen) worden. Er uit halen wat erin zit én wie er in zit!

Onze veranderkundige strategie boort creativiteit aan, stimuleert het probleemoplossend vermogen en spreekt mensen aan op hun kwaliteiten. Het resultaat van deze strategie is dat we de (nieuwe) onderwijsactiviteit zó vormgeven (leren, ontwikkelen, vormgeven, organiseren, beslissen) dat de onderwijsactiviteit bijdraagt aan missie, visie, identiteit en strategische doelen van de school.



Voor Stad & Esch betekent deze visie:

Leerlingen en medewerkers krijgen kansen om optimaal hun mogelijkheden en talenten te onderzoeken, te benutten en hierbij te werken vanuit hun hart.

Naast het behalen van kerndoelen en eindtermen, krijg je op Stad & Esch alle ruimte om aan je eigen ontwikkeling als mens, ook in relatie tot anderen, te werken.

Elkaar stimuleren en voortdurend prikkelen om vanuit kansen en mogelijkheden steeds iets nieuws te creëren en te beleven.

Dat je wordt uitgedaagd om een eigen weg te volgen; dus stellen we vertrouwen in jou en krijg je de ruimte om te experimenteren.

Onze leerlingen spelen een belangrijke rol in de manier waarop wij onze visie willen verwezenlijken. Bij de uitwerking zijn en worden zij, op basis van gelijkwaardigheid, betrokken.

Met ingang van 1 januari 2022 maakt Stad & Esch onderdeel uit van de Stichting Voorgezet Onderwijs Meppel eo. Er hierbij voor Stad & Esch sprake van drie besturingslagen: de Raad van Toezicht, de bestuurder en de directeur Onderwijs en Personeel. De Raad van Toezicht bepaalt de kaders, de bestuurder is verantwoordelijk voor het realiseren van de strategie, het beleid en de doelen op bestuursniveau. De directeur is verantwoordelijk voor het uitvoeren en realiseren van de strategie en doelen op schoolniveau. De deelschoolleiders, stafhoofden en de professionele leergemeenschappen zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren en realiseren van de strategie en de doelen op teamniveau. De missie, visie en identiteit zijn leidend in ons handelen.

Onze stip op de horizon

Alles binnen Stad & Esch is gericht op het leren en groeien van onze leerlingen en medewerkers. Dit betreft kennis, vaardigheden en persoonlijke groei en ontwikkeling. Mogen en kunnen zijn wie je bent, werken aan de beste versie van jezelf (rationeel, emotioneel, relationeel en spiritueel). Onze missie, visie en identiteit zijn leidend bij de keuzes die wij maken en de modellen die wij hanteren:

- Zelfsturing als besturingsmodel
- [Advies en consent als besluitvormingsmodel](#)
- [Kerncompetenties Stad & Esch als competentiemodel](#)
- [Persoonlijk leiderschap als leiderschapsmodel](#)
- [Het professioneel gesprek als kwaliteitsmodel](#)
- [De Stad & Esch Academie als professionaliseringsmodel](#)

Als de stip op de horizon is bereikt, bestaat de organisatie uit een directeur-bestuurder en een directeur Onderwijs & Personeel en uit professionele leergemeenschappen (PLG's). Wanneer dit is bereikt hangt af van de ontwikkeling van de organisatie en van de ontwikkeling van de medewerkers die vanuit zelfregie en zelfsturing werken. De teams binnen school moeten borg staan voor een vitale verbinding tussen werken en leren.

Uitgangspunten voor ons handelen op de weg naar de stip op de horizon

1. Als één persoon bezwaar heeft, staan we er bij stil.
(voorkom de dictatuur van de meerderheid)
2. We geven advies, maar laten de verantwoordelijkheid bij de uitvoerder(s).
(durf je (als leidinggevende) uit te spreken, maar leg je uitspraken niet op)
3. We delen onze zorgen plenair en gaan daarover de dialoog aan.
(bespreek in openheid en niet buiten de betrokkenen om)
4. Fouten maken mag, er van leren moet.
(een lerende cultuur zoekt naar redenen en motieven, niet naar schuld en schuldigen, als een kans om te leren)
5. Elke rolverdeling is tijdelijk.
(ieder verdient een kans op een rolvulling en je moet met een taak kunnen stoppen als je bent uitgeleerd of het niet bevalt)

2. Leeswijzer

Jaarplan

hoofdstuk 3

Jaarlijks worden de doelen van het strategisch beleidsplan herijkt. Vanuit de ambities uit het strategisch beleidsplan zijn de doelen 2022 en bijhorende meetinstrumenten nauwkeurig beschreven.

Begroting

hoofdstuk 4

Een sluitende begroting met een positief resultaat, waarbij optimaal onderwijs verzorgd kan worden en waarbij de ambities uit het strategisch beleidsplan kunnen worden gerealiseerd.

Investeringsbegroting

hoofdstuk 5

De geplande investeringen voor 2022.

Communicatieparagraaf

hoofdstuk 6

Van elkaar weten wat er verlangd en verwacht wordt, maakt deel uit van onze cultuur. De communicatieparagraaf beschrijft hoe er binnen de school gecommuniceerd wordt over het jaarplan en hoe er uitvoering aan wordt gegeven.

3. Jaarplan 2022

In dit hoofdstuk worden de doelen beschreven die we in 2022 willen behalen als bijdrage aan het realiseren van de ambities en strategische doelen uit ons strategisch beleidsplan. De in het NPO-plan beschreven doelen sluiten aan op de strategische ambities en doelen van Stad & Esch. Jaarlijks vindt evaluatie plaats van de jaardoelen en eventuele herijking van onze ambities en onze strategische doelen.

Ambitie 1

Kwaliteit en verantwoording

We willen dat onze onderwijsdoelen worden gehaald én persoonlijke ambities van leerlingen en medewerkers worden waargemaakt. We nemen geen genoegen met basiskwaliteit, en heeft de ambitie om zo goed mogelijk onderwijs te leveren, dat aansluit bij wat de maatschappij van ons vraagt. We willen ons continu verbeteren en vier behaalde doelen om vervolgens verder te groeien.

Strategisch doel

1. Er is een professionele kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen zijn zich continu bewust van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen, zijn kritisch op de geboekte resultaten en spannen zich in om deze continu te verbeteren.

Opbrengsten

- 1.1. De kwaliteitskalender 2022 wordt uitgevoerd.
- 1.2. Het NPO-plan wordt uitgevoerd en wordt uiterlijk 1 mei 2022 herijkt.
- 1.3. De PLG-, team- en sectiedoelen voor 2022 zijn opgesteld en er wordt doelgericht aan gewerkt. Periodiek wordt deze werkwijze besproken en geëvalueerd.
- 1.4. 1 augustus 2022 is de PC-cyclus 2022-2023 vastgesteld.
- 1.5. Het ziekteverzuimpercentage bedraagt maximaal 4,5%.
- 1.6. De verzuimfrequentie bedraagt maximaal 1,3.
- 1.7. Voor alle leraren hebben leerlingevaluaties plaatsgevonden en zijn deze evaluaties digitaal door de leraren vastgelegd.
- 1.8. Alle beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden en zijn digitaal vastgelegd.
- 1.9. De jaarrekening 2021, begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2028 worden conform plan opgesteld.

Strategisch doel

2. Stad & Esch heeft haar kwaliteitszorg op orde.

Opbrengsten

- 2.1 In 2022 wordt een visie ontwikkeld hoe de gewenste resultaten van de zachtere onderwerpen worden geëvalueerd.
- 2.2 Het verbeterplan Diever wordt uitgevoerd.
- 2.3 In 2022 voldoen alle deelscholen tenminste aan de eisen van basiskwaliteit.
- 2.4 De geplande Interne Audits 2022 hebben plaatsgevonden.
- 2.5 Het coaching dashboard ondersteunt alle mentoren bij het begeleiden van de leerlingen.

Strategisch doel

3. Stad & Esch heeft haar governance op orde en legt verantwoording af over de geleverde resultaten.

Opbrengsten

- 3.1 De vulling van Vensters VO 100% op orde.
- 3.2 We leven de Code Goed Bestuur na.

Strategisch doel

4. Binnen Stad & Esch handelen we vanuit onze visie op ouderparticipatie en leerlingparticipatie.

Opbrengsten

- 4.1 In 2022 scoren we in de benchmark leerlingtevredenheid hoger dan de doel-groepscholen.
- 4.2 In 2022 scoren we in de benchmark oudertevredenheid hoger dan de doel-groepscholen.

Meetinstrumenten

Qlikview en managementrapportages.

Ambitie 2

Uitdagend onderwijs voor elke leerling.

Stad & Esch staat voor het aanboren van creativiteit en het vergroten van het probleemoplossend vermogen van onze leerlingen. Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat motiveert en uitdaagt het beste uit zichzelf te halen. Door meer flexibele leerroutes en onderwijs op maat gaan we alle leerlingen uitdagen, eigenaarschap geven over het eigen leerproces en stimuleren hun talenten te ontwikkelen. Het vermogen om in leerdoelen te denken biedt ruimte. Alle deelscholen bieden leerlingen leerroutes die aansluiten bij hun interesses en talenten en bieden keuzevrijheid om te differentiëren in tempo en niveau. Met een gedegen kennis van formatief handelen kunnen leraren tegemoetkomen aan de individuele leerbehoeften van leerlingen en de daarbij geëigende leermiddelen inzetten. De coronacrisis heeft bevestigd dat Stad & Esch tot de koplopers in Nederland behoort waar het de ict-infrastructuur, het werken met een eigen device en digitale content betreft. Dat zijn voor ons belangrijke voorwaarden om onze onderwijsambities te verwezenlijken. Het is ons streven koploper te blijven.

Strategisch doel

5. Binnen alle deelscholen wordt gehandeld vanuit een visie waarbinnen het onderwijs voor de leerlingen boeiend, uitdagend en gepersonaliseerd is en waarbij binnen alle vakken motivatie van de leerling aandacht krijgt. Ouders en leerlingen hebben een stem in het hele proces.

Opbrengsten

- 5.1 In 2022 biedt het rooster ruimte voor flexibiliteit en keuzevrijheid voor leerlingen en docenten.
- 5.2 In 2022 is worden de NPO-interventies formatief handelen uitgevoerd.
- 5.3 In 2022 wordt het invoeringsplan Magister.me uitgevoerd.
- 5.4 In 2022 is er een stijging van het aantal leerlingen dat zich uitgedaagd voelt in het onderwijs van Stad & Esch (nulmeting 2021)
- 5.5 In 2022 worden in iedere deelschool twee keer per jaar leerling-ouder-coach (mentor)-gesprekken gevoerd, waarin de leerling leidend is.

Strategisch doel

6. Creativiteit speelt binnen ons onderwijs als Cultuurprofielschool een belangrijke rol.

Opbrengsten

- 6.1 In 2022 zijn er binnen alle deelscholen leerlingen die eindexamen doen in een kunstvak of keuzedeel.
- 6.2 Het aantal leerlingen dat eindexamen doet in een kunstvak voldoet aan het streefpercentage cultuurprofielscholen (nulmeting 2020: 24%).
- 6.3 In 2022 zoeken kunstvakken verbinding met andere vakken in vakoverstijgende projecten en andersom.

Strategisch doel

7. Binnen alle deelscholen wordt het aantal zittenblijvers en thuiszitters tot een minimum beperkt. Zittenblijven komt alleen voor als een leerling daar aantoonbaar bij gebaat is.

Opbrengsten

- 7.1 Het percentage zittenblijvers is kleiner dan 1,5% (2020: 1,62%).
7.2 Er zijn geen leerlingen die langer dan 6 weken ongeoorloofd thuiszitten (tenzij een leerling is vrijgesteld van de leerplicht).
7.3 De absentieregistratie en het leerlingvolgsysteem is op orde.

Strategisch doel

8. Leerlingen stromen goed voorbereid door naar het vervolgonderwijs.

Opbrengsten

- 8.1 In 2022 is er in elke deelschool een gestructureerd lob programma als onderdeel van het mentoraat.
8.2 In 2022 worden de doorstroomdata vastgesteld en geanalyseerd.
8.3 In 2022 heeft 20% van de leerlingen van Stad & Esch een digitaal portfolio opgebouwd.

Meetinstrumenten

Doelenmatrix en managementrapportage.

Ambitie 3**Persoonlijk leiderschap voor alle leerlingen**

Onderwijs heeft een brede - drievoudige - opdracht: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Deze opdracht verdient de volle aandacht. Stad & Esch ziet het als haar taak om elke leerling de mogelijkheid te bieden hier gericht aan te werken, voor zichzelf en in relatie tot de ander en de omgeving. Naast de cognitieve vaardigheden hechten we groot belang aan de persoonsvorming van onze leerlingen om ze voor te bereiden op de kansen en uitdagingen van de 21^e eeuw. Het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap draagt hieraan bij.

Strategisch doel

9. Burgerschapsonderwijs heeft een solide plek in het onderwijscurriculum van Stad & Esch.

Opbrengsten

- 9.1 In 2022 is er een gedeelde visie burgerschapsonderwijs.
9.2 In 2022 is de digitale omgeving t.b.v. een rijk gevulde digitale burgerschapstoolbox ontwikkeld.

Strategisch doel

10. Persoonlijk leiderschap is voor alle leerlingen betekenisvol

Opbrengsten

- 10.1 In 2022 worden tools t.b.v. leerlingen ontwikkeld om persoonlijk leiderschap te ontwikkelen door middel van Covey.
10.2 In 2022 worden tools t.b.v. leerlingen ontwikkeld om persoonlijk leiderschap te ontwikkelen door middel van DISC.

Meetinstrument

De leerlingtevredenspeiling en de doelenmatrix.

Ambitie 4

Groei en ontwikkeling

Binnen de context van Stad en Esch draait alles om de professionaliteit van de medewerkers, om kennis en innovatie en hoe wij hiermee omgaan. Het ultieme doel is ons onderwijs en daarmee onze kwaliteit te verbeteren. Medewerkers beschikken over kennis en vaardigheden om leerlingen uit te dagen in de dagelijkse leeromgeving. Ze voelen zich mede-eigenaar van de ontwikkelingen van hun leerlingen binnen de context van de school en spelen een actieve rol in hun eigen ontwikkeling op weg naar persoonlijk leiderschap. Om dit te ondersteunen investeert school structureel in de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van haar medewerkers met als doel meer professionele autonomie bij medewerkers te bewerkstelligen via de professionele leergemeenschappen (PLG's). Binnen de PLG's bestaat een hoge mate van zelfsturing waarmee de medewerkers invulling geven aan hun professionele ruimte die onderdeel uitmaakt van onze besturingsfilosofie. Hiermee wordt Stad & Esch een omgeving waarin sprake is van een permanente prikkel om te leren, ondersteund door de Stad & Esch Academie.

Vanuit deze ambitie hebben wij de onderstaande doelen gedefinieerd met de daarbij behorende opbrengsten.

Strategisch doel

11. Alle medewerkers stellen jaarlijks hun doelen ten aanzien van groei en ontwikkeling vast (persoonlijk leiderschap, vaardigheden en competenties, vakspecifieke ontwikkeling en kwaliteit).

Opbrengsten

- 11.1 In 2022 werkt 70% van de medewerkers planmatig aan groei en ontwikkeling (persoonlijk leiderschap, vaardigheden en competenties, vakspecifieke ontwikkeling en kwaliteit).

Strategisch doel

12. Binnen Stad & Esch wordt zelfsturing het besturingsmodel.

Opbrengsten

- 12.1 In 2022 groeit het aantal teams dat werkt als professionele leergemeenschappen.

Strategisch doel

13. Het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) wordt jaarlijks afgenomen als onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.

Opbrengsten

- 13.1 In 2022 blijkt uit het MTO dat we in de benchmark hoger scoren dan de doelgroep scholen. Daarnaast blijkt dat de score ruim voldoende is. Bij het jaarlijkse MTO streven we naar verbetering van onze score t.o.v. eerdere afname (we benutten de kansen die het MTO biedt).

Strategisch doel

14. Voor alle nieuwe medewerkers is er een passend en effectief inwerk- en begeleidingsprogramma vanuit onze missie, visie en identiteit. Daarnaast is er specifiek aandacht voor startende docenten in het leernetwerk vanuit de Stad & Esch Academie.

Opbrengsten

- 14.1 In 2022 blijkt uit het MTO dat alle startende leraren zich optimaal voorbereid en begeleid voelen.

Strategisch doel

15. Iedere docent is bevoegd.

Opbrengsten

- 15.1 In 2022 bedraagt het aandeel bevoegd gegeven lessen 90%.
- 15.2 In 2022 zijn met alle on- en onderbevoegde leraren resultaatafspraken gemaakt.

Strategisch doel

- 16. Het koppelen van de onderwijs- en personeelsontwikkeling via strategisch personeelsbeleid (SHRM) teneinde tot een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te komen.

Opbrengsten

- 16.1 In 2022 maken we gebruik van onze strategische HR-app.
- 16.2 In 2022 worden de SHRM-doelen geformuleerd.

Ambitie 5**Partnerschap in de regio.**

Stad & Esch wil in het kader van onze maatschappelijke opdracht een belangrijke partner in de regio zijn. Dat vraagt om samenwerking met collega-besturen, met het bedrijfsleven, met maatschappelijke organisaties en lokale en regionale overheden. De maatschappelijke opgaven waar wij voor staan vraagt om regionale samenwerking. We richten nadrukkelijk de blik naar buiten en participeren in diverse regionale netwerken zoals Toptechniek in Bedrijf, Sterk Techniek Onderwijs (STO), de Regiocampus, het Ondernemersfonds, ICC-parkmanagement en het werkgeversplatform Meppel-Staphorst.

Strategisch doel

- 17. Samen met onze partners een kwalitatief hoogstaand en dekkend onderwijsaanbod in de regio realiseren en in stand houden.

Opbrengsten

- 17.1 Jaarlijks worden de STO (Sterk Techniek Onderwijs) doelen gerealiseerd.
- 17.2 In 2022 is de bestuurlijke fusie met CSG Dingstede gerealiseerd.
- 17.3 Jaarlijks worden de doelen uit het activiteitenplan Meppel leerlingendaling VO gerealiseerd.

4. Begroting 2022

	Begroting 2022	Prognose 2021	Begroting 2021
Rijksbijdragen personeel/ materieel/ lesmateriaal	18.181.937	19.855.715	17.693.871
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.307.711	1.500.200	1.654.000
Nationaal Programma Onderwijs	1.089.500	1.542.903	-
Overige rijksbijdragen	2.112.107	1.206.357	2.062.802
Totaal Rijksbijdragen	22.691.255	24.105.175	21.410.673
Overige opbrengsten	519.061	747.530	582.300
TOTAAL BATEN	23.210.316	24.852.705	21.992.973
Brutoloon- en salaris kosten	16.531.480	17.717.300	17.301.374
Taakstelling	-600.000	-	-395.000
Overige personele lasten	519.358	727.300	905.000
Personeel niet in loondienst	63.000	288.800	230.000
Ontvangen uitkeringen	-60.000	-116.524	-50.000
Personele lasten Nationaal Programma Onderwijs	1.089.500	455.000	-
Doorbelaste personele lasten Centrale Organisatie	956.489	-	-
Totaal Personele lasten	18.499.827	19.071.876	17.991.374
Belastingen en heffingen	9.300	38.700	29.200
Onderhoud en exploitatie	599.000	572.400	300.000
Energie en water	525.600	323.500	226.800
Schoonmaakkosten	406.900	403.000	361.000
Overige huisvestinglasten	388.900	418.400	288.700
Taakstelling huisvestingslasten	-75.000	-	-
Totaal Huisvestingslasten	1.854.700	1.756.000	1.205.700
Administratie en beheer	473.108	320.200	248.700
Onderwijskundige middelen	1.336.240	934.300	860.487
Inventaris en apparatuur	435.500	720.300	624.358
Overige beheerlasten	24.600	695.209	575.300
Taakstelling overige lasten	-75.000	-	-
Doorbelaste beheerslasten Centrale Organisatie	178.658	-	-
Totaal Beheerslasten	2.373.106	2.670.009	2.308.845
Afschrijvingen	611.335	620.079	642.257
Totaal Afschrijvingen	611.335	620.079	642.257
Rentebaten	-	-	-
Rentelasten	2.871	19.510	22.000
Totaal Rente	2.871	19.510	22.000
TOTAAL LASTEN	23.341.839	24.137.474	22.170.176
RESULTAAT	-131.523	715.231	-177.203

5. Investeringsbegroting 2022

Techniek bovenbouw	M&T	Heftafel voor zitmaaier, heftafel voor motorfiets, HV-paneel, VW auto	15.730
	BWI	CNC frees - 2 beeldschermen, CNC frees - afzuiging, transferpers	4.600
	PIE	Powerplus tools, Kenta gradenaflezing veer en messen	3.225
Praktijkschool		Uithoekschaar apparaat type 1020, zetbank, lasapparaat	12.000
Sport Meppel		10 VR brillen, 1 set burnergames	7.700
Sport Diever		1 set burnergames	1.700
Bestuur en beheer		Vervanging 10 smartborden, 2 lokalen beschrijfbaar wanden	60.000
HBR		Schrobmachine, doorgiftepasp incl warmhoudkasten, uitrolmachine,	20.000
		Kookplaten zorg welzijn lokaal, oprit fietsenberging, buitenbank personeelskamer, labstoelen, meetapparatuur natuurkunde/ scheikunde, akoestische plafondplaten, skelet biologie	22.400
Diever			
ICT		Aruba wifi controller Diever + kosten implementatie	15.000
Beeldende vorming		Brother pakket creaplot, tekentablets	4.200
Theater		Flightcases, microfoons en toebehoren, macbook techniek theater	11.290
Talentprogramma Media & ICT		4K videocamera met beeldstabilisatie	3.490
Mens & Maatschappij		Smartborden lokalen A008 + A009, chameleonwand C215	11.500
			192.835

De spreiding van de investeringen over 2022 op basis van de investeringsbegroting leidt tot een afschrijvingslast van € 14.894 . Deze afschrijvingslast is opgenomen in de begroting 2022.

6. Meerjarenbegroting 2022-2027

	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Rijksbijdragen personeel/ materieel/ lesmateriaal	19.877.545	19.530.686	18.985.598	18.430.790	18.021.851	17.773.352
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.307.711	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Nationaal Programma Onderwijs	1.089.500	-	-	-	-	-
Overige rijksbijdragen	416.499	387.004	236.267	223.267	218.267	214.267
Totaal Rijksbijdragen	22.691.255	21.167.690	20.471.865	19.904.057	19.490.118	19.237.619
Overige opbrengsten	519.061	469.697	469.697	469.697	469.697	469.697
TOTAAL BATEN	23.210.316	21.637.387	20.941.562	20.373.754	19.959.815	19.707.316
Brutoloon- en salaris kosten	16.531.480	16.932.157	17.126.632	17.345.867	17.547.818	17.726.866
Taakstelling	-600.000	-1.448.000	-2.124.000	-2.710.000	-3.093.000	-3.370.000
Overige personele lasten	519.358	1.679.299	1.685.827	1.674.053	1.663.601	1.660.292
Personeel niet in loondienst	63.000	63.000	63.000	63.000	63.000	63.000
Ontvangen uitkeringen	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000
Personele lasten Nationaal Programma Onderwijs	1.089.500	-	-	-	-	-
Doorbelaste personele lasten Centrale Organisatie	956.489	-	-	-	-	-
Totaal Personele lasten	18.499.827	17.166.456	16.691.459	16.312.920	16.121.419	16.020.158
Belastingen en heffingen	9.300	9.300	9.300	9.300	9.300	9.300
Onderhoud en exploitatie	599.000	599.000	599.000	599.000	599.000	599.000
Energie en water	525.600	521.000	521.000	521.000	521.000	521.000
Schoonmaakkosten	406.900	408.000	408.000	408.000	408.000	408.000
Overige huisvestinglasten	313.900	313.900	313.900	313.900	313.900	313.900
Taakstelling huisvestinglasten	-75.000	-75.000	-75.000	-75.000	-75.000	-75.000
Totaal Huisvestinglasten	1.779.700	1.776.200	1.776.200	1.776.200	1.776.200	1.776.200
Administratie en beheer	473.108	382.500	382.500	382.500	382.500	382.500
Onderwijskundige middelen	1.336.240	1.332.600	1.294.000	1.259.000	1.235.000	1.219.000
Inventaris en apparatuur	435.500	427.000	427.000	427.000	427.000	427.000
Overige beheerlasten	99.600	97.000	97.000	97.000	97.000	97.000
Taakstelling overige lasten	-75.000	-225.000	-375.000	-575.000	-775.000	-925.000
Doorbelaste beheerslasten Centrale Organisatie	178.658	163.419	163.770	161.386	159.448	158.692
Totaal Beheerslasten	2.448.106	2.177.519	1.989.270	1.751.886	1.525.948	1.359.192
Afschrijvingen	611.335	513.901	481.540	530.032	533.732	549.256
Totaal Afschrijvingen	611.335	513.901	481.540	530.032	533.732	549.256
Rentebaten	-	-	-	-	-	-
Rentelasten	2.871	2.905	2.911	2.869	2.835	2.821
Totaal Rente	2.871	2.905	2.911	2.869	2.835	2.821
TOTAAL LASTEN	23.341.839	21.636.981	20.941.380	20.373.907	19.960.134	19.707.627
RESULTAAT	-131.523	406	182	-153	-319	-311

7. Communicatieparagraaf

Van elkaar weten wat verlangd en verwacht wordt, is onderdeel van onze identiteit en past in onze professionele kwaliteitscultuur. In dat kader is het goed stil te staan bij de manier waarop binnen de school gecommuniceerd wordt over het strategisch beleidsplan en hoe eraan uitvoering wordt gegeven.

1. Bij de totstandkoming van het jaarplan werkten bestuurder, directeur Onderwijs en Personeel, deelschoolleiders en stafhoofden nauw samen: de inhoud van het jaarplan is afgeleid van het strategisch beleidsplan.
2. Het bestuurlijk jaarplan inclusief begroting wordt na bespreking in de strategische driehoek (bestuurder en directeuren) en na goedkeuring door de Raad van Toezicht door de bestuurder vastgesteld. De bestuurder stelt het jaarplan aan de orde in de GMR. De directeur Onderwijs & Personeel het jaarplan Stad & Esch in de MR.
3. Alle medewerkers zijn via de paperclip op de hoogte gebracht van de vaststelling van het jaarplan en begroting. Het plan is in de documentenbibliotheek op de website geplaatst. Tevens is er een online informatiebijeenkomst voor medewerkers over het jaarplan en de begroting 2022.
4. De deelschoolleiders, stafhoofden en de professionele leergemeenschappen zorgen voor een verbindingen tussen de team, sectie- en PLG-doelen en het jaarplan en besteden periodiek (voorjaar-mei-zomer-herfst) aandacht aan de voortgang. De directeur Onderwijs en Personeel legt hierover verantwoording af aan de bestuurder.

Rieka Tuinstra
directeur Onderwijs & Personeel