

Bestuursverslag 2022

stichting christelijk voortgezet onderwijs Alkmaar e.o.

INHOUDSOPGAVE

BLADZIJDE

Woord vooraf van het college van bestuur	2
Jaarverslag van de raad van toezicht	3
BESTUURSVERSLAG, KENGETALLEN EN GRAFIEKEN	10
A.1 Bestuursverslag	11
A.2 Kengetallen.....	48
A.3 Grafieken	50
JAARREKENING	53
B.1.1 Balans	54
B.1.2 Staat van Baten en Lasten.....	55
B.1.3 Kasstroomoverzicht.....	56
B.2 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten.....	57
B.2.1 Toelichting op de balans.....	65
B.2.2 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	70
B.2.3 Gebeurtenissen na balansdatum.....	70
B.2.4 Toelichting op de staat van baten en lasten.....	71
B.2.5 Voorstel bestemming saldo baten en lasten	78
B.2.6 Verbonden partijen	78
B.2.7 Gemiddeld aantal werknemers.....	78
OVERIGE GEGEVENS.....	80
C.1 Winstbestemming	81
C.2 Accountantsverklaring	82

WOORD VOORAF VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

De christelijke scholengemeenschap Jan Arentsz (in de volksmond ‘het Jan Arentsz’) is een brede scholengemeenschap met zo’n 2000 leerlingen, verspreid over vier vestigingen in Alkmaar en Langedijk. Het Jan Arentsz wil in de regio bekend staan als een school met een warm en duidelijk (excellent) schoolklimaat, met een herkenbaar onderwijsconcept op elke vestiging, met docententeams die het laten leren van de leerlingen centraal stellen en waar het niet alleen draait om cijfers en resultaat, maar socialisatie en persoonsvorming even belangrijk zijn.

Dat vraagt van elke vestiging dat zij met haar personeel en leerlingen, maar ook met de ouders van die leerlingen (educatief partnerschap) nadenkt over de vraag hoe dit streven kan worden vertaald in eigentijds onderwijs en in een profiel dat past in de context van de vestiging. Elke vestiging heeft ook in 2022, in overleg met ouders en leerlingen, nieuwe stappen gezet in de ontwikkeling van een eigen gezicht (profiel) dat past in het Jan Arentsz brede streven naar een excellent schoolklimaat.

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van herstel. Herstel van een corona crisis die we achter ons hebben gelaten maar waarvan de gevolgen nog altijd merkbaar zijn in de school. Van leerlingen die zich moeilijk kunnen voegen in een grote(re) groep tot collega’s die aan het herstellen zijn van de enorme inspanning die lockdowns en digitaal onderwijs van hen hebben gevraagd. Het mooie is wel dat we dit jaar alles wat het Jan Arentsz sterk maakt hebben gezien in onze school. Diplomerings die recht deden aan de geweldige resultaten en de verbondenheid laten zien tussen iedereen in onze school. Oude tradities die weer opgepakt worden en nieuwe tradities die het levenslicht gezien hebben. De doorontwikkeling van eigentijds onderwijs, eerste voorzichtige stappen om samen met andere stichtingen onderzoek vorm te geven, de oprichting van de Onderwijs Ontwikkel Groep (OOG) naast het onderwijs dat wij geven. Het team van het Jan Arentsz heeft zich keer op keer van zijn meest flexibele kant laten zien. Inspelend op de omstandigheden zoals die op dat moment waren. De reacties die wij van ouders en leerlingen maar ook van collega’s mochten ontvangen waren de motivatie om elke keer het beste uit onszelf te halen. Net als onze leerlingen elke dag doen. En laat dat nu precies het streven zijn dat met onze koerswijziging, nu bijna een decennium geleden, werd beoogd. Het zijn juist ‘de momenten van de waarheid’ die laten zien of er sprake is van verbondenheid aan elkaar, aan de leerlingen en aan onze koers. De afgelopen jaren heeft het Jan Arentsz de voor een trektocht noodzakelijke rugzak mooi en goed gevuld. Op weg naar een mooie toekomst gaan we deze trektocht de komende periode aan. Met hernieuwde energie vooruit.

Kees Hoogvorst
Voorzitter College van Bestuur

JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De bedoeling

Het jaarverslag is het moment van verantwoorden. De raad van toezicht is samen met het college van bestuur (eind)verantwoordelijk voor de resultaten en opbrengsten op de korte termijn, maar ook voor de ‘bedoeling’ van het Jan Arentsz op de langere termijn. Om te weten waar je naartoe wil, hoe je je doel wil bereiken, helpt het om te kijken waar je vandaan komt. Graag staat de raad daar in dit jaarverslag bij stil.

In het woord verantwoorden zit het woord ‘antwoord’. En bij antwoorden horen vragen. De raad stelt zichzelf en het college van bestuur met grote regelmaat vragen. ‘Past dit (voorgenomen) besluit bij de bedoeling van het Jan Arentsz, in hoeverre zijn we hiermee koersvast, en wat wordt de leerling hier beter van?’ Het gaat om vragen waarop hét antwoord niet altijd eenvoudig te geven is. Dat komt doordat ieder lid met een eigen perspectief en persoonlijke drijfveren aan onze gesprekken deelneemt, wat van grote waarde is. Maar ook doordat mensen en menselijke interacties complex zijn en zo iets als de bedoeling van het Jan Arentsz zich niet in tastbare opbrengsten laat vertalen, maakt dat eenvoudige antwoorden niet altijd voorhanden zijn.

De bedoeling, ook wel de toegevoegde waarde van het Jan Arentsz, komt tot uitdrukking in de persoonlijke verhalen van de leerlingen, de ouders, de medewerkers, maar ook in de verhalen van andere belanghebbenden, zoals de inspectie of collega-bestuurders. Daarom vindt de raad het belangrijk dat we op het Jan Arentsz met elkaar in gesprek blijven en daarbij onze persoonlijke verhalen delen. Om vanuit daar met elkaar stil te staan bij de bedoeling.

Gelukkig ontstond er dit verslagjaar na twee coronajaren weer ruimte voor goede gesprekken. Tijdens de studiedag op 15 februari en de september-bijeenkomst ging het over de verbinding, building a tribe, en onze dromen rondom onderwijs. De raad merkt vooral tijdens dit soort bijeenkomsten dat de vanaf 2011 gekozen koers goed is geworteld. De aandacht is niet uitsluitend gericht op het eindresultaat. En dat is maar goed ook, want hét eindresultaat bestaat niet.

De focus op het proces én de verbinding is een belangrijk resultaat op zich. Van daaruit zijn we namelijk in staat om van betekenis te kunnen zijn voor de huidige en toekomstige leerlingen van het Jan Arentsz, en het onderwijs in de regio Alkmaar. Dat is in ieder geval de stellige overtuiging van deze raad.

Ontwikkeling(en)

Binnen het Jan Arentsz vinden we het belangrijk dat er ruimte is voor ontwikkeling en wel op alle niveaus. Het Jan Arentsz vindt het bijvoorbeeld belangrijk dat een leerling zich ten volle moet kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste en zelfstandige wereldburgers, en dat een leerling meer is dan het cijfer dat wordt behaald. Het is daarom geweldig om te zien dat leerlingen een enorme drive hebben om te overleggen en te veranderen. Dat leerlingen meer en meer onderdeel worden van het onderwijsproces.

Niet alleen de leerlingen, maar ook de medewerkers van het Jan Arentsz moeten zich ten volle kunnen ontwikkelen. Het in 2022 vastgestelde functielandschap is in dit geval geen doel op zich, maar het zal naar verwachting wel helpend zijn. De wijze van totstandkoming en de uitgangspunten van het functielandschap sluiten in ieder geval aan bij de koers. Dat geldt ook voor de wijze waarop momenteel wordt gewerkt aan de vormgeving en ontwikkeling van de schoolleiding.

De raad is er trots op dat ook andere belanghebbenden herkennen wat de school doet en hoe het Jan Arentsz zich ontwikkelt. De inspectie heeft in 2022 een dag geïnspecteerd bij het VMBO basis/kader en het ondersteuningsteam. De conclusie was dat er ontzettend goed werk wordt verricht op het gebied van passend en inclusief onderwijs, dat het Jan Arentsz verder is dan de meeste andere scholen in de regio.

In 2022 is gestart met het bepalen van de koers voor de periode 2023-2027. De raad heeft er alle vertrouwen in dat ook die koers het Jan Arentsz weer zal helpen om de uitdagingen - want die zijn er genoeg - het hoofd te bieden, ons verder te ontwikkelen, zonder daarbij de bedoeling uit het oog te verliezen. De raad zal zich daarvoor samen met het college van bestuur in ieder geval ten volle blijven inzetten.

Samenstelling van de raad

De samenstelling van de raad is gewijzigd in 2022. De raad heeft per 1 augustus 2022 afscheid genomen van mevrouw N. Kabalt. Na een zittingsperiode van vier jaar is zij teruggetreden. De raad is haar zeer dankbaar voor haar inzet, open en frisse blik op zaken, en betrokkenheid. Haar vervanger is mevrouw K. Sprenkeling. Ook dient op deze plaats te worden vermeld dat mevrouw A.C.P.M. Koenders-Odijk per 28 februari 2022 haar taken als ambtelijk secretaris van de raad heeft overgedragen aan mevrouw M. Siewertsen-van der Graaf. De raad is mevrouw Koenders-Odijk erkentelijk voor haar jarenlange inzet voor de raad. Voor de samenstelling van de raad gedurende het verslagjaar wordt verder verwezen naar bijlage 1 bij het jaarverslag.

Activiteiten van de raad

De raad heeft verschillende taken en bevoegdheden, namelijk het vervullen van de rol van werkgever van het college van bestuur, het goedkeuren van financiële stukken en het beleid, en de rol van adviseur en klankbord voor het college van bestuur. In bijlage 2 bij dit jaarverslag is een nadere beschrijving van de activiteiten van de raad terug te vinden. In bijlage 3 wordt een globaal overzicht gegeven van de binnen de raad besproken zaken en de ontwikkelpunten die er bestaan.

Financiën

Het afgelopen jaar is vanzelfsprekend weer goed gekeken naar de begroting en de meerjarenraming. Uit de continuïteitsparagraaf blijkt dat er nog steeds een goede basis is om als zelfstandig schoolbestuur voort te kunnen.

Een statutaire taak van de raad is de controle op de rechtmatige verwerving en de doelmatige besteding van het overheidsgeld. Passen de uitgaven binnen het onderwijsdoel? Is er gepaste soberheid? Zijn er voor kosten gemotiveerde keuzes gemaakt? Zijn de kosten proportioneel in relatie tot de activiteiten? Op alle vragen kan met betrekking tot het verslagjaar positief geantwoord worden.

De raad heeft vastgesteld dat de extra rijksbijdragen, die het resultaat van 2021 een vertekend beeld gaven, in 2022 een bestemming hebben gekregen. In verband met het bovenmatig publiek eigen vermogen worden concrete plannen opgenomen in de begroting. In 2023 zal de nieuwe trektocht vorm krijgen en zal duidelijk worden welke financiële middelen nodig zijn om die te realiseren. Daarnaast heeft de raad met genoegen kennisgenomen van het feit dat er ruimte is gecreëerd om verder te bouwen aan de (onderwijs)kwaliteit.

Woord van dank

Als raad willen we op deze plaats iedereen die zich het afgelopen jaar heeft ingezet voor de leerlingen van het Jan Arentsz en het onderwijs in de regio Alkmaar hartelijk bedanken. De raad realiseert zich dat de last die op de verschillende schouders rust niet altijd licht is en dat de toekomst niet zelden is gevuld met onzekerheid. Laten we vertrouwen op wat de bijbel ons leert. Laten we ons inspireren door geloofshelden zoals Abraham en Mozes en hun verhalen. Laten we in beweging blijven, elkaar steunen, ons met elkaar verbinden, en leven vanuit het geloof dat een beproeving kan helpen om te groeien

Paul Wemmers
voorzitter raad van toezicht

BIJLAGE 1 Samenstelling van de raad tijdens het verslagjaar

Op grond van de statuten hebben leden van de raad van toezicht zitting voor een periode van 4 jaar, de jaren bij een eventuele rechtsvoorganger meegerekend. Er kan meerdere malen worden herbenoemd, mits de maximale zittingsduur van 8 jaar niet wordt overschreden.

In het verslagjaar 2022 is de samenstelling van het college van bestuur en de raad van toezicht als volgt.

College van Bestuur

De heer K. Hoogvorst, voorzitter

Raad van Toezicht

De heer P.G. Wemmers (per 01-05-2017), voorzitter (per 01-08-2018), juridische zaken en remuneratiecommissie

Functie: Advocaat en MfN-registermediator bij Rensen Advocaten (tot 01-09-2022)

Senior bedrijfsjurist bij N.V. HVC te Alkmaar (per 01-09-2022)

Nevenfunctie(s): Lid bestuur van de Stichting Permanente Opleiding van de Orde van Advocaten in het Arrondissement Alkmaar (tot 27-03-2017 voorzitter)

Mevrouw S. Hof (per 15-05-2018), communicatie en secretaris

Functie: - Hoofd Marketing & Communicatie bij BNNVARA

Eindverantwoordelijk voor de merk-, en marketingcommunicatie bij publieke omroep BNNVARA.

Nevenfunctie(s): --

Mevrouw N. Kabalt (van 01-08-2018 tot 01-08-2022), financiën en auditcommissie

Functie: Mede-oprichter en partner bij Windkracht 5

Strategisch adviseur voor directies in de energiesector en bedrijven in transitie door de veranderende wereld, waaronder Alliander, Ksandr, Lyv, Siemens, E Laad, ministerie van EZ, Europese Unie en de Rabobank

Nevenfunctie(s): Lid van bestuur van TKI Urban Energy (onderdeel van topsectoren van ministerie van EZ)

Lid van bestuur van Kansen voor West (onderdeel van Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling)

Voorzitter FET (formule E-team, organisatie ter bevordering van elektrisch vervoer)

Commissaris bij Afvalzorg NV, Fastned NV en Ennatuurlijk BV

Founding Partner H2Storage, bedrijf voor de opslag van waterstof ten behoeve van mobiliteit

De heer J. Korver (per 01-12-2019), onderwijskundige zaken en auditcommissie, plv. voorzitter en plv. secretaris

Functie: - Bestuurder / directeur bij Stichting Kinderopvang Den Helder (SKDH)

- Bestuurder bij 4YoungTalent, 100% dochter van SKDH; biedt aan jongeren van 12 tot 18 jaar studiecoaching, mindfulness, en huiswerkbegeleiding

Nevenfunctie(s): --

Mevrouw A.M. Kroon (per 01-08-2021), personeelsmanagement en remuneratiecommissie

Functie: - Projectleider leren & ontwikkelen bij de Raphael Stichting te Schoorl

Nevenfunctie(s): --

De heer C.J.J. Kat (per 01-08-2021), identiteit/levensbeschouwing

Functie: - Opleidingsdocent Levensbeschouwing bij de Hogeschool iPabo

Amsterdam-Alkmaar

Nevenfunctie(s): Lid Stichting Dohantu, de stichting bevordert stages, wederkerige deskundigheidsbevordering in Nederland en Gambia en doneert schoolgeld voor leerlingen in Gambia

Mevrouw C.G.M. Sprenkeling (per 01-08-2022), financiën en auditcommissie

Functie: Manager Financiën bij Stichting OVO Zaanstad

Nevenfunctie(s): --

De raad van toezicht is in 2022 ambtelijk ondersteund door mevrouw A.C.P.M. Koenders-Odijk (tot 28 februari 2022) en mevrouw M. Siewertsen-van der Graaf (vanaf 28 februari 2022).

BIJLAGE 2 Samenvatting activiteiten raad

Toeziethoudende taken

In artikel 7 van de statuten van de stichting staan de toezichthoudende taken van de raad beschreven. Bij het uitvoeren van de toezichthoudende taken wordt de “Code Goed Toezicht” in acht genomen. Hieronder staan de belangrijkste formele activiteiten van het verslagjaar 2022 vermeld.

De raad heeft het jaarverslag inclusief de jaarrekening 2021 goedgekeurd. In dat jaarverslag heeft de raad ook verantwoording over het eigen functioneren afgelegd. Verder heeft de raad kennisgenomen van het accountantsverslag.

De raad heeft de begroting voor 2023 en de meerjarenraming 2023-2026 goedgekeurd.

Bijeenkomsten en overleggen

De raad is in 2022 negen keer bijeengekomen, inclusief een bijeenkomst op 19 september 2022 met o.a. de vestigingsdirecteuren, de teamleiders, medezeggenschapsraad, ouders en leerlingen. Een bijeenkomst vond digitaal plaats. Bij vijf bijeenkomsten was de voltallige raad aanwezig. Bij drie bijeenkomsten moest één lid zich laten excuseren, bij één bijeenkomst waren twee leden afwezig.

Leden van de raad hebben vergaderingen van de medezeggenschapsraad en de contact- oudergroepen bezocht en er zijn leden aanwezig geweest bij diverse voor de school belangrijke bijeenkomsten, zoals de diploma-uitreikingen en de algemene studiedag van 15 februari 2022.

Auditcommissie c.q. financiële commissie

Twee leden van de raad, mevrouw Kabalt (tot 1 augustus), mevrouw Sprenkeling (per 1 augustus) en de heer Korver, nemen zitting in de auditcommissie. Er is in 2022 een gesprek gevoerd met de bestuurder en de controller van het Jan Arentsz inzake de financiële ontwikkelingen, de risico's en de kansen voor het onderwijs op het Jan Arentsz. Daarnaast heeft de auditcommissie de voorgesprekken voor de begroting en jaarrekening ter voorbereiding op de vergaderingen van de raad van toezicht gevoerd. De accountant heeft op 31 mei 2022 een gesprek bijgewoond.

Remuneratiecommissie

Dit verslagjaar heeft de remuneratiecommissie, bestaande uit mevrouw Kroon en de heer Wemmers, voortgangsgesprekken gevoerd met de bestuurder. Er is uiteraard gesproken over zijn ontwikkeling in zijn eerste jaar als bestuurder. Op voorstel van de remuneratiecommissie is de tijdelijke aanstelling van de bestuurder met ingang van 1 augustus 2022 door de raad omgezet in een vaste aanstelling.

In september 2022 is een nieuwe geïntegreerde CAO voor bestuurders in het funderend onderwijs (PO en VO) tot stand gekomen. Deze CAO vraagt raden van toezicht om in de rol van werkgever een uitgewerkt voorstel te maken met betrekking tot de klassenindeling voor bestuurders. Hiertoe is eind 2022 een opzet gemaakt met leidende principes die aansluiten op de huidige werkwijze. Met de bestuurder is in dat kader al oriënterend gesproken over Kept Promises Indicators om over de richting van de ontwikkelingen met elkaar in gesprek te blijven. In 2023 gaan de bestuurder en remuneratiecommissie hiermee verder.

Voorts heeft de remuneratiecommissie in 2022 een nieuw lid voor de portefeuille financiën geworven. Zoals vermeld heeft mevrouw Sprenkeling per 1 augustus 2022 mevrouw Kabalt opgevolgd.

Tot slot is in 2022 binnen de remuneratiecommissie en de voltallige raad gesproken over de mogelijkheid om een traineeship aan te bieden. Hier gaat de remuneratiecommissie het komende jaar nadere uitvoering aan geven.

Studie- en thema-avonden

Naast de ‘reguliere’ vergaderingen, zijn er in het verslagjaar drie studie- dan wel thema-avonden georganiseerd.

Op 11 april 2022 vond een bijeenkomst plaats op DE Nieuwe Internationale School Esprit (DENISE) te Amsterdam. Rector Luc Sluijsmans verzorgde een rondleiding en liet de raad zien hoe een brede school voor fundamenteel onderwijs kan functioneren. Binnen DENISE worden primair en voortgezet onderwijs aan elkaar gekoppeld in één gebouw. Daarnaast zitten de leerlingen in de onderbouw van het voortgezet onderwijs qua niveaus bij elkaar. De heer Sluijsmans liet de grote successen, maar ook de ingewikkelde kant van deze school zien. Op 19 september 2022 vond een bijeenkomst plaats met bestuur, directie, teamleiders, stafhoofden, ouders en leerlingen in het kader van de start voor een nieuwe trektocht.

Op 3 oktober 2022 heeft de raad de jaarlijks verplichte zelfevaluatie gehouden onder begeleiding van de heer Groen van TopToezicht.

Gesprekken met de medezeggenschapsraad

Op 23 mei en 14 november 2022 sprak de raad met de medezeggenschapsraad. De bijeenkomst van 23 mei 2022 stond vooral in het teken van reflecteren op de algemene studiedag van 15 februari. De bijeenkomst van 14 november 2022 werd benut om met elkaar te spreken over strategisch personeelsbeleid in het onderwijs.

BIJLAGE 3 Overzicht van de besproken zaken en ontwikkelpunten in het afgelopen jaar

De raad heeft – in aanvulling op het verslag – kennisgenomen van en waar nodig met instemming gesproken dan wel een besluit genomen over de volgende zaken.

Onderwijsplan HAG
Functielandschap (functiebouwwerk)
Ontwikkeltraject management/schoolleiding
Toekomst van het VMBO-onderwijs in de regio
Profielschets lid raad van toezicht - portefeuille financiën
Thema-avond bij DENISE
Evalueren reglementen remuneratie- en auditcommissie
Aanmeldingen leerlingen voor het schooljaar 2022-2023
Vaste aanstelling bestuurder
Accountantsverslag
Totstandkoming van het bestuursverslag 2021 en de toelichting van de accountant hierop
Financiële rapportages (4 en 7 maanden)
Besteding NPO gelden
Onderwijs Ontwikkel Groep (OOG)
Examenresultaten 2022
Traineeship raad van toezicht
Benoeming nieuw lid raad van toezicht voor de portefeuille financiën
Rooster van aftreden van de raad van toezicht
Zelfevaluatie raad van toezicht
Aanpassen van de statuten en het huishoudelijk reglement i.v.m. WBTR
Meerjarenbegroting 2023-2026 en de toelichting hierop
Klachtenregeling
Bezoldigingsklasse WNT 2023
Governance code van de VTOI-NVTK en invulling rol raad van toezicht



BESTUURSVERSLAG, KENGETALLEN EN GRAFIEKEN

A.1 BESTUURSVERSLAG

Algemene informatie

De christelijke scholengemeenschap Jan Arentsz (Jan Arentsz) is een brede scholengemeenschap verspreid over vier vestigingen in Alkmaar en Langedijk. Op deze vestigingen bieden wij de volgende onderwijssoorten aan:

In Alkmaar:



Vestiging 1: Vmbo basis/kader inclusief LWOO (onderbouw) en Vmbo GL/TL (onder- en bovenbouw)

Vestiging 2: Havo/Atheneum/Gymnasium/Technasium

In Langedijk:



Vestiging 3: Vmbo GL/TL en HAVO/Atheneum (onderbouw)

De leerlingen die Havo/atheneum volgen in Langedijk vervolgen na het derde leerjaar hun opleiding aan onze vestiging in Alkmaar.

De vierde vestiging betreft het Van der Meij College (VMC) In Alkmaar.



Dit is een samenwerkingslocatie van drie scholen met een eigen identiteit. Naast het Jan Arentsz zijn dit het Stedelijk Dalton College Alkmaar en de openbare scholengemeenschap Willem Blaeu (deze laatste twee scholen vallen onder de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland Noord). Deze scholen hebben ruim 11 jaar terug besloten samen te werken om de leerlingen in Alkmaar een breed aanbod beroepsgerichte programma's te kunnen bieden. Leerlingen die het vmbo basis/kader volgen in de onderbouw vervolgen na het tweede leerjaar hun opleiding aan het VMC. Het VMC heeft een eigen schoolplan dat wordt gevoed vanuit de 'moederscholen'. Het profieldeel Zorg & Welzijn van het VMC valt onder de verantwoordelijkheid van het Jan Arentsz.

De leerlingen van het vmbo basis/kader hebben een tweejarige brugperiode. Voor alle andere leerlingen geldt, dat zij in het tweede leerjaar in de afdeling zitten die waarschijnlijk het beste bij hen past, dat wil zeggen vmbo theoretische leerweg, havo of vwo. Aan het einde van het tweede leerjaar kijken we hier opnieuw naar en geven we de leerlingen een definitief advies voor de afdeling waarin zij hun opleiding gaan vervolgen.

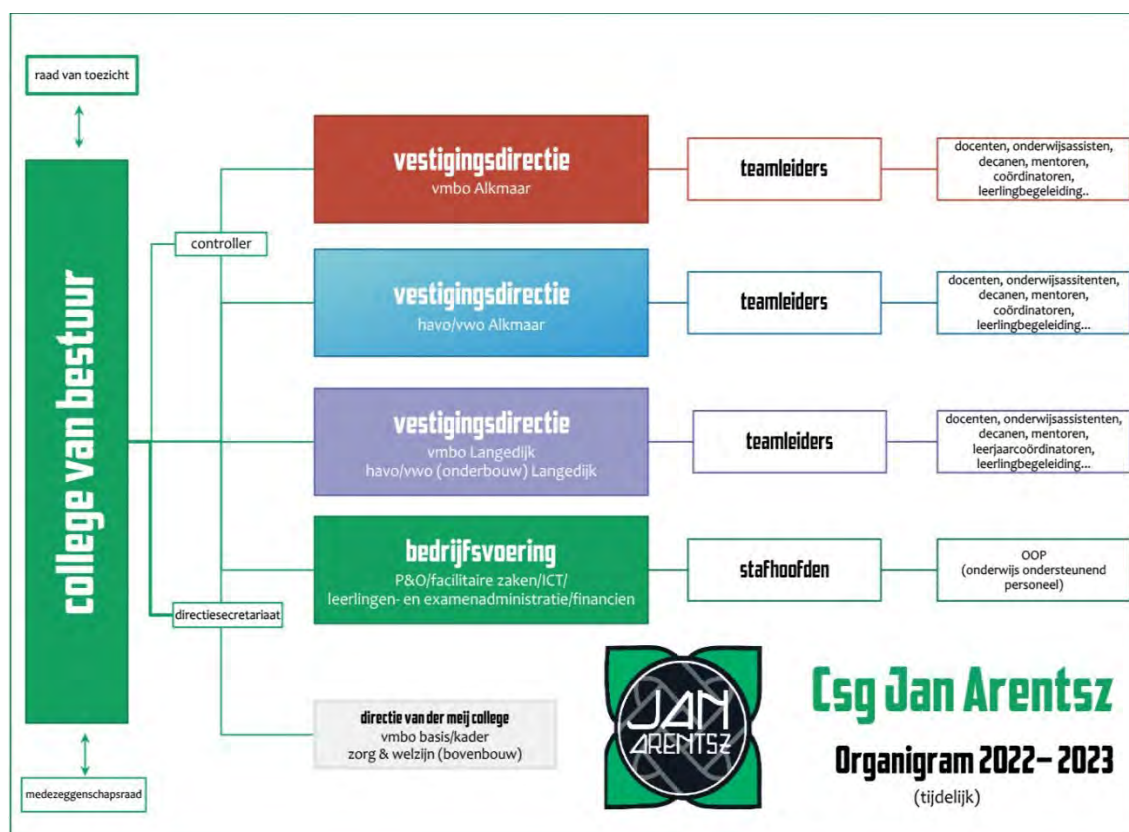
Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid is een stichting. De stichting is opgericht in 1995, na een fusie van een vereniging en twee stichtingen.

Statutaire vestigingsplaats en adres

De Stichting is gevestigd in de statutaire vestigingsplaats Alkmaar, aan de Mandenmakerstraat 11. Het KvK nr. is 41241510.

Organisatiestructuur



De christelijke scholengemeenschap Jan Arentsz kent een eenhoofdig college van bestuur. De vestigingen en de afdeling bedrijfsvoering worden geleid door directeuren. Medio 2021 is wegens vertrek van de directeur bedrijfsvoering de leiding tijdelijk partieel opgevangen door twee vestigingsdirecteuren. Het schooljaar 2021-2022 wordt gebruikt om de nieuwe bestuurder de kans te geven de structuur zodanig vorm te geven dat deze past bij de ambities van de school én voldoet aan de eisen die aan ons gesteld worden. Drie van deze vestigingen, de twee vestigingen aan de Mandenmakerstraat en de vestiging vmbo-beroepsonderwijs Zorg en Welzijn van het Van der Meij College liggen in de gemeente Alkmaar. De vierde ligt in de gemeente Langedijk. Het college van bestuur en de afdeling bedrijfsvoering zijn gehuisvest in het gebouw aan de Mandenmakerstraat te Alkmaar.

Governance

De 'Code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs' wordt nageleefd.

Klachtenafwikkeling

De school hanteert een klachtenregeling, die is gepubliceerd op de website van de school, www.ja.nl. In het verslagjaar heeft het bestuur geen klachten in behandeling hoeven nemen.

Ambitie

'Onze leerlingen centraal, onze docenten in het midden'

Onze ambitie: 'Het Jan Arentsz wordt in de regio herkend als een school met een warm en duidelijk schoolklimaat, met vestigingen die met een duidelijk herkenbaar pedagogisch-didactisch concept werken en met docententeams die het laten leren van de leerlingen centraal stellen. Er is een grote mate van organisatietrots. Medewerkers en leerlingen voelen zich gewaardeerd. Men voelt zich veilig en voelt de ruimte om te floreren. Ons onderwijs levert een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van het leven van individuen en van de samenleving. De teamleiders en de schoolleiding zorgen voor duidelijke richtlijnen en inspireren en ondersteunen de docenten waar nodig. De platte organisatie zorgt ervoor dat de middelen efficiënt worden aangewend, waardoor bureaucratische omwegen worden voorkomen. De organisatietrots uit zich ook in een duidelijke profilering naar buiten toe. Ons onderwijs richt zich op kwalificatie, socialisatie EN persoonsvorming.'

Reflectie op de koers

'Samen op weg naar onze mooiste toekomst'

Het afgelopen jaar zijn vervolgstappen gezet om de reeds ingezette koers in de praktijk vorm te geven. Het functielandschap met bijbehorend functiebouwwerk is geschreven en geaccordeerd. Dit geeft medewerkers inzicht in hun carrière mogelijkheden en maakt de organisatie flexibel in een onrustig maatschappelijk speelveld. De teamleiders, samen met vestigingsdirecteuren en bestuurder, zijn sinds de zomer de gezamenlijke schoolleiding. Dit als eerste concrete stap richting een verplattung van de organisatie. Op deze wijze worden teamleiders meegenomen in hun veranderende rol richting toekomst. Met een organisatiecoach worden op zowel theoretisch als praktisch vlak mooie stappen gezet waardoor de schoolleiding goed voorbereid wordt op de toekomstige stappen. Als laatste kunnen de stappen om tot bestuurlijke samenwerking te komen op het gebied van leerlingenkrimp niet onbenoemd blijven. De trektocht laat zien dat we, misschien wel meer dan ooit, geloven in onze visie op onderwijs, op kwaliteit, op sturing, professionalisering en verantwoording. We gaan door op de ingeslagen weg.

Speerpunten

Op basis van het vele voorwerk dat reeds is gedaan én een goed vormgegeven studiedag in februari 2022 is een start gemaakt met proces om te komen tot onze nieuwe trektocht 2023-2027. Vanuit een gezamenlijk start- en reflectiemoment zijn wij als gehele school vorm gaan geven aan onze trektocht en formuleren wij nieuwe speerpunten voor deze periode, passend bij de reeds ingezette koers.

Versterken samenwerkings- en kwaliteitscultuur

‘In gezamenlijkheid groeien wij’

In 2019 is ingezet op een proces waarin de reflectieve dialoog binnen teams, secties, afdelingen en vestigingen centraal staat. Op gezette tijden spiegelen medewerkers hun werkpraktijk aan de uitgangspunten en ambities van het Jan Arentsz, zoals verwoord in het meerjarig strategisch beleidsplan. We zijn ervan overtuigd dat deze werkwijze een positieve impuls gaat geven aan de professionele cultuur binnen school. Deze overtuiging werd gevoed door het oordeel dat de inspectie in 2019 gaf.

In 2022 heeft het herstel, na corona, van de ingezette koers centraal gestaan. Elkaar ontmoeten om vanuit die verbinding vorm te kunnen geven aan onze gezamenlijke koers. De ontmoeting die essentieel is om vertrouwen en verbondenheid op te bouwen laat zich lastig vormgeven in een digitale omgeving. Er zijn in 2022 mooie stappen gezet om dit proces verder op te bouwen richting de progressie die te zien was in de teammonitor van 2020. Onze kenschets spreekt van de noodzaak elkaar nog meer te bevragen als het gaat om de bijdrage aan de koers en duidelijk is dat er weer stappen zijn gezet in het streven naar een professionele cultuur.

SOCIAAL TEAMGEDRAG	• Alle leden hebben inbreng in het teamoverleg. • In ons team voelt niemand zich achtergesteld. • We gaan als team respectvol met elkaar om. • Binnen ons team mogen fouten gemaakt worden. • Het onderling vertrouwen binnen het team is groot.
PROFESSIONEEL TEAMGEDRAG	• We spreken elkaar aan op gemaakte afspraken. • We kijken als team kritisch naar de wijze waarop wij onze gemeenschappelijke opdracht uitvoeren. • We nemen als team het initiatief om zaken die niet goed lopen te bespreken. • De kwaliteiten van elk teamlid worden benut. • Ons team is wat betreft competenties in balans.

Versterken rol en positie van de teamleider

‘In het oog van de storm’

De teamleider heeft een cruciale rol in de schoolontwikkeling. Hij geeft leiding aan teams, individuele docenten en aan onderwijskundige verbeteringen en vernieuwingen. Daarnaast geeft de teamleider samen met het team uitvoering aan het educatief partnerschap en is hij – vanuit de ambitie om een excellent schoolklimaat te realiseren – nauw betrokken in de leerlingbegeleiding. De teamleider zorgt met andere woorden idealiter voor het verbinden van de mensen binnen de organisatie aan elkaar en aan de ambities, waardoor onze visie in de dagelijkse praktijk leidend is. In de teammonitor 2020 is te zien dat Jan Arentsz breed het proces ‘van overnemen naar versterken’ voortgang vindt. Maar ook dat er nog steeds ruimte is voor verbetering. Aan het einde van 2021 is een start gemaakt met een intern traject om teamleiders te laten groeien binnen hun veranderende rol en heeft in 2022 een stevig vervolg gekregen. Elke maand zijn teamleiders, vestigingsdirecteuren en bestuurder met elkaar in ontwikkeling geweest onder begeleiding van een organisatiecoach. Met onderwerpen als leiderschap, samenwerken, communicatie, macht en conflicten wordt, na een theoretische sessie, gekeken hoe deze thema's vorm krijgen in de dagelijkse praktijk. Het geeft teamleiders naast een bredere blik op hun veranderende rol in een organisatie die verplat ook handvatten die in de dagelijkse praktijk die hierbij past te kunnen toepassen.

Heroriëntatie managementstructuur

‘Lead from the middle’

Nu de teamleider zich verder ontwikkelt als leidinggevende met een functionele opdracht (leidinggeven aan verbetering en vernieuwing van de onderwijspraktijk) en een hiërarchische opdracht (leidinggeven aan personeels- en teamontwikkeling), is de vraag gerechtvaardigd wat er nog nodig is aan verticale sturing en dus aan directie en bestuur. Het denken hierover heeft ertoe geleid dat op momenten van natuurlijk verloop wordt nagedacht welke structuur passend is om de koers te verwezenlijken. De directie zal in de loop van de jaren verder verkleinen. Een mogelijk eerste stap is om terug te gaan naar twee vestigingsdirecteuren en een bestuurder. De twee vestigingsdirecteuren krijgen dan een vergelijkbare omvang qua leerlingaantallen en personeel maar een rol die meer gericht is op coaching van hun teamleiders dan aansturen van de teamleiders.

In het verslagjaar zijn eerste voorzichtige stappen gezet om de ambities op dit gebied te realiseren. Het aanstellen van twee nieuwe teamleiders binnen het VMBO Alkmaar gaf ruimte en een nieuwe dynamiek binnen de schoolleiding. De in 2022 ingezette stevige professionaliseringsprogramma om teamleiders meer te betrekken bij de koers en aansturing van de gehele school werpt zijn vruchten af. Na het vertrek van de directeur Bedrijfsvoering voor de zomer van 2021 is ervoor gekozen de leiding van enkele bedrijfsvoeringonderdelen tijdelijk onder te brengen bij de vestigingsdirecteuren. In het schooljaar 2021-2022 is er nagedacht over een hernieuwde managementstructuur. Er is gekozen om, mede door het naderende pensioen van de controller, in te zetten op het werven van een hoofd Bedrijfsvoering. Naast de hoofden P&O, ICT en Facilitair ontstaat een vierhoofdig stafoverleg waarbij bestuurder aansluit en richting geeft. Hiermee zijn vestigingsdirecteuren weer alleen verantwoordelijk voor hun vestiging en worden vestigingsoverstijgende zaken in de lijn opgepakt. Dit natuurlijk, zoals altijd, in goed overleg met alle betrokkenen.

Aandacht voor 'aansluiting' Ondersteunend Personeel (OOP)

'Heeft iemand de overhead gezien?'

De strategische keuzes van het Jan Arentsz hebben grote gevolgen gehad voor de verwachtingen die er zijn ten aanzien van de ondersteunende processen. De natuurlijke neiging tot standaardisering en tot "implementeren" van beleid top down, wordt onderdrukt. Gezocht wordt naar een aanpak waarbij sprake is van 'alignement' van de tertiaire en secundaire met de primaire processen en waarin omgekeerd teams en vestigingen niet vergeten de ondersteunende dienst te betrekken. Binnen het Jan Arentsz heerst sinds jaar en dag een grote tevredenheid over de betrokkenheid en benaderbaarheid van de collega's die met een verzamelnaam 'onderwijsondersteunend personeel' worden genoemd. In een jaar waarin alles anders moest in het primaire proces werd maar weer eens duidelijk hoe belangrijk het is dat onze collega's van alle ondersteunende diensten altijd klaar staan om mee te denken en mee te helpen. ICT moest met onderwijs op afstand op meer dan volle toeren draaien en de roostermakers werd gevraagd wat niet past passend te maken. De collega's van personeelszaken, de facilitaire dienst, de leerlingadministratie en financiën, van allen werd veel flexibiliteit gevraagd en verkregen.

In het verslagjaar is het functielandschap en bijbehorend functiebouwwerk vastgesteld. Dit heeft in enkele gevallen binnen het Onderwijs Ondersteunend Personeel tot enige teleurstelling, maar dit is in gezamenlijkheid besproken en opgelost. Voor het Onderwijzend Personeel zijn beide ook geschreven en vastgesteld.

Passend onderwijs

'Uitsluitend insluiting'

In de visie van het Jan Arentsz is passend onderwijs wel te onderscheiden, maar niet te scheiden van ons 'reguliere onderwijs'. Dat wil zeggen dat de school ten aanzien van passend onderwijs geen andere onderwijsambities heeft. Het streven naar brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap strekt zich dus ook uit op het gebied van passend onderwijs. Dit geldt uiteraard ook voor de visie op sturing en verantwoording en de visie op professionalisering.

Los van de halfjaargesprekken vinden er zelfevaluaties plaats in samenwerking met medewerkers van het samenwerkingsverband Noord Kennemerland, waarvan het Jan Arentsz onderdeel uitmaakt. Hierbinnen worden de volgende ondersteuningsniveaus onderscheiden:

- Basisondersteuning die voor alle leerlingen geldt.
- Lichte ondersteuning: deze ondersteuning gaat iets verder maar is bedoeld voor een geselecteerde groep leerlingen.
- Extra ondersteuning: dit betreft de vormen van ondersteuning die verder gaan dan de basisondersteuning. Extra ondersteuning kan licht en kortdurend van aard zijn, maar ook zwaar en langdurig plaatsvinden binnen of buiten de school.
- Intensieve ondersteuning: voor leerlingen met complexe vragen op meerdere leefgebieden.

Hiernaast kent het samenwerkingsverband praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en cluster 1 en 2 onderwijs.

Het Jan Arentsz biedt op haar vestigingen alle hierboven genoemde vormen van ondersteuning met uitzondering van praktijkonderwijs, speciaal onderwijs en cluster 1,2 onderwijs.

Door het ministerie van OC&W wordt een verdeling van doelen voor de lumpsum vergoeding en voor de samenwerkingsverbandmiddelen gevraagd. Het Jan Arentsz baseert de zorg voor de leerling echter niet

op partiële financiering. De gelden vanuit de reguliere bekostiging (lumpsum) worden ingezet bij alle door het Jan Arentsz aangeboden vormen van ondersteuning. Dit geldt evenzo voor de middelen die via het samenwerkingsverband worden ontvangen, deze waren in het verslagjaar:

		<u>Samenvatting besteding directe kosten</u>
Lichte ondersteuning	€ 930.000	kleine klassen, coaching, mentoraat, verzuim-, zorgcoördinatie, orthopedagogiek, MDO, maatwerkbegeleiding, trajectvoorziening, interne time-out, pedagogisch onderwijsassistentie, leerroute nieuwkomers
Extra ondersteuning	€ 340.000	
Ontwikkelagenda	€ 139.000	coachingsuur, MDO, ontwikkeling kernvakken, toetsing
Individuele arrangementen	€ 22.000	hulp en zorg via externe organisaties
Projecten	€ 8.000	symbiose onderwijs
		<u>€ 1.439.000</u>

Naast de gelden voor lichte ondersteuning en extra ondersteuning, gaat het bij de middelen die worden ontvangen vanuit het samenwerkingsverband ook om gelden die per vestiging worden ontvangen in het kader van de zogenaamde ontwikkelagenda. Deze worden door het Jan Arentsz ingezet voor innovatie passend onderwijs en uitbreiding repertoire van docenten.

Over de inzet van al deze middelen (lumpsum en gelden van het samenwerkingsverband) wordt, zoals binnen het Jan Arentsz gebruikelijk is, via een horizontale dialoog met de interne stakeholders gesproken. Binnen het Jan Arentsz gelden leidende principes die maken dat besluitvorming slechts op instemming of een positief advies kan rekenen als er een proces van co-creatie is doorlopen. Dit geldt uiteraard ook voor passend onderwijs. Bij de meer intensieve vormen van ondersteuning zijn ouders en leerlingen nog nadrukkelijker in beeld bij het zogenaamde multidisciplinair overleg (MDO).

Het Jan Arentsz streeft naar een excellent schoolklimaat en wil daarmee bereiken dat onze leerlingen in school een plek hebben waarin wordt voldaan aan hun psychologische basisbehoeften (autonomie, relatie en competentie). Met haar nadruk op een excellent schoolklimaat streeft het Jan Arentsz naar een hoog niveau op het gebied van de basisondersteuning. Teams en mentoren spelen hierin een belangrijke rol door het creëren van veilig en eigentijds onderwijs. Ook speelt hierin een belangrijke rol dat binnen het Jan Arentz veel werk wordt gemaakt van het samen optrekken met de ouders. Een groep medewerkers ondersteunt de teams bij haar werk en/of komt in actie als lichte, extra of intensieve ondersteuning nodig is.

Hiervoor heeft de school functionarissen aangesteld als verzuimcoördinatoren, maatwerkbegeleiders, pedagogisch onderwijsassistenten, een orthopedagoog en ondersteuningscoördinator. Zowel docenten als leerlingen kunnen ondersteuning krijgen vanuit deze 'tweede lijn'. Leerlingen bijvoorbeeld via de studiebegeleidingsklas.

Met name binnen het vmbo in Alkmaar is er sprake van een ontwikkeling binnen de onderbouw BBKB die aparte aandacht verdient, omdat hier de gedachte van een extra voorziening buiten de klas is losgelaten. Binnen het vmbo in Alkmaar werd met de gelden voor de lichte ondersteuning gezorgd dat er kleinere klassen gevormd konden worden.

Maar het docententeam van BBKB (basis kader) merkt op dat de (brugklas-)leerlingen die in deze klassen zitten steeds meer moeite hebben om mee te komen in het systeem van het voortgezet onderwijs. Daarbij komt dat met de invoering van passend onderwijs het team ook ziet dat er ook een ander type leerling in deze klassen komt (meer én grotere leerachterstanden, meer leerlingen die voorheen in het speciaal onderwijs opgevangen werden).

Het team “onderbouw-beroepsgericht” heeft naar aanleiding van eerdere ervaringen, gegevens vanuit het basisonderwijs en bevindingen van ouders en leerlingen een paar jaar terug een verandering ingezet en heeft sinds die tijd, met gelden vanuit de ontwikkelagenda van het samenwerkingsverband, gewerkt aan een ook door ouders en leerlingen gewenste situatie:

- * minder docenten (minder handen voor de klas)
- * meer differentiatie (individueel/kleine groepen)
- * zo min mogelijk lokaalwisselingen
- * zo min mogelijk roosterwijzigingen
- * alle schoolspullen op school en in de klas
- * eerst sterk inzetten op schoolse vaardigheden
- * meer dan bij andere leerlingen inzetten op de onderlinge verschillen (leerachterstanden wegwerken, gedrag)
- * in fases de overstap van de basisschool naar klas 1 laten verlopen
- * maximale groepsgrootte: 15 leerlingen

Hiermee is de interne time-out die het vmbo kende als het ware het reguliere onderwijs ‘ingeschoven’ en is er geen sprake meer van een voorziening in de tweede lijn. Problemen worden opgepakt in de klas, door de direct betrokkenen. Dat dit “in de klas” gebeurt, heeft ook een positief effect in bredere zin (voor medeleerlingen en personeel). Een en ander heeft ertoe geleid dat we deze handelwijze in de komende jaren (met eigen middelen) zullen voortzetten.

Rode draad van de aanpak binnen de vestiging met havo en vwo is steeds om leerlingen met gedragsproblematiek te leren hoe zij zich kunnen verhouden tot hun omgeving. De wereld om hen heen 'proberen' we niet aan te passen, maar de inzet is om de leerlingen weerbaar te maken en te leren zo goed mogelijk met deze wereld om te gaan.

Er wordt veel werk gemaakt van preventie. Er vinden observaties plaats door de orthopedagoog bij 'onrustige' signalen in het dossier van de leerling. Tevens is er om de week een gesprek met een teamleider en de orthopedagoog om leerlingen te bespreken die opvallen. Soms vindt ondersteuning plaats van de mentor, op diens verzoek of uit eigen beweging.

Bij signalen die wijzen op problemen met bepaalde leerlingen wordt nagegaan of het gedrag van de leerling “intrinsiek” is, dan wel dat de onrust (vooral) wordt veroorzaakt door klassenmanagement. Is het laatste het geval, dan wordt tijdens de bespreking met de teamleider een plan gemaakt, onder andere bestaand uit instructies voor de docent(en) voor de aanpak van de hele klas. Hierbij is een belangrijke rol voor de orthopedagoog weggelegd, die de klas tijdens een aantal lessen heeft geobserveerd.

Bij de aanmelding van een nieuwe leerling of een leerling vanuit de vestiging Langedijk met gedragsproblematiek, wordt van tevoren aangesloten bij een multidisciplinair overleg (MDO), of vindt er een gesprek plaats met ouder en leerling om verwachtingen en mogelijkheden af te stemmen.

De professionele inzet van de poa (pedagogisch onderwijsassistent) en de inzet van verzuimcoördinatoren zijn waardevol om passende individuele arrangementen te maken. De poa's en verzuimcoördinatoren begeleiden leerlingen. De poa's doen dit voor de leerlingen in de onderbouw, de verzuimcoördinatoren voor de leerlingen in de bovenbouw.

Een ontwikkeling die in 2020 is ingezet, is om meer kennis te verzamelen over hoogbegaafde leerlingen en het ondersteunen van deze leerlingen. Door een Pedagogisch Onderwijs Assistent (POA) wordt hiervoor scholing gedaan, en in 2022 is dat ook door een docent gedaan en is er een nieuwe docent-expert hoogbegaafdheid gestart.

Strategisch Personeelsbeleid

‘Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar iemand zonder ervaring’

Het personeelsbeleid is erop gericht een bijdrage te leveren aan het handelingsvermogen van de medewerker en daardoor ondersteunend is aan de onderwijskundige visie. Voor docenten geldt dat het opbouwen van dit handelingsvermogen groter wordt door het opbouwen van een repertoire. Dat betekent ook dat een startende docent andere behoeftes heeft dan een ervaren collega. Het is dan ook belangrijk dat scholing en professionalisering aansluiten bij een gevoelde behoefte en dat deze plaatsvindt op het juiste moment. Jaarlijks voeren leidinggevenden gesprekken waarin de vraag gesteld wordt wat nodig is om het handelingsvermogen te vergroten. In de gesprekken vormt de feedback die de werknemer ophaalt bij collega's, leidinggevenden en in het geval van docenten ook bij leerlingen het vertrekpunt. Personeelszaken heeft een aantal instrumenten beschikbaar waarmee de feedback kan worden opgehaald. Voor de medewerkers is er een groot aanbod op het gebied van scholing en professionalisering waaruit gekozen kan worden. Dat het Jan Arentsz onderdeel is van de Stichting Werkring en partner in de Academische Opleidingsschool Noord Holland West zorgt ervoor dat er wat te kiezen valt.

Vertrouwen in het handelingsvermogen van de docent vraagt ook dat ons taakbeleid aansluit bij de gewenste professionele ruimte die we binnen de teams tot volle wasdom willen laten komen. Het Jan Arentsz heeft om die reden gekozen voor een open model dat slechts een onderscheid maakt in lessen en taken. Het is aan de teams om keuzes te maken hoe zij de taken verdelen en hoe zij evalueren. Uit de evaluaties op teamniveau die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden blijkt dat het taakbeleid dat een paar jaar terug is ingevoerd inderdaad de beoogde regelruimte voor de teams heeft bewerkstelligd.

De verzuimcijfers laten in 2022 zien er als volgt uit. Het verzuimpercentage in 2022 is toegenomen t.o.v. 2021, van 4,6 naar 6,06%. Een aanzienlijke verhoging. Landelijk is de trend in 2022 ook veel hoger, boven de 5%. De meldingsfrequentie is ook toegenomen, van 1,7 naar 2,04. Waar de trend qua verzuimpercentage dalend was tijdens de pandemie lijkt de stijging wellicht ook te wijten aan de pandemie. Er was ten tijde van de pandemie sprake van preventieve afzondering bij klachten terwijl nu de griep weer in alle hevigheid heeft toegeslagen zonder dat er quarantaine maatregelen zijn. Op basis van de informatie van de bedrijfsarts kunnen we concluderen dat er nauwelijks tot geen arbeids-gerelateerd verzuim was. Duidelijk is wel dat in het najaar de werkdruk voor vooral docenten is opgelopen. Het geven van onderwijs aan groepen die weer moeten wennen aan een schoolstructuur in plaats van online onderwijs vraagt veel van hen en van de leerlingen. De beheersing van uitkeringen van ontslag vindt plaats door het toepassen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) met betrekking tot transitievergoedingen.

Het Jan Arentsz is onderdeel van de Academische Opleidingsschool Noord Holland Noord (AONHW). Een samenwerkingsverband van scholen en lerarenopleidingen waarin van elkaar geleerd wordt als het gaat om samen opleiden en professionaliseren. Inmiddels heeft het Jan Arentsz langs deze weg ruim 100 collega's samen met de lerarenopleidingen zelf opgeleid en verzorgt de school trajecten voor collega's in de zogenaamde inductiefase. Maar ook voor collega's heeft de AONHW betekenis. Zo werkt de school samen met haar partners binnen de AONHW aan de ambitie om 'van start-bekwaam tot senior docent' een rol te spelen.

In 2020 is ook een begin gemaakt met het verder integreren van deze gedachte door de schoolopleiders samen met HR aan te laten schuiven bij het vestigingsoverleg op momenten dat personeelsbeleid op de agenda staat. Door de pandemie heeft dit proces in 2021 vertraging opgelopen. In 2022 is dit weer opgepakt.

Deelname aan de AONHW heeft derhalve niet alleen tot doel om voldoende en voldoende bekwame docenten te werven voor de eigen school en het onderwijs in het algemeen, maar heeft ook duurzame inzetbaarheid van zittende collega's tot doel.

Duurzame inzetbaarheid

“I’m on the top of the world”

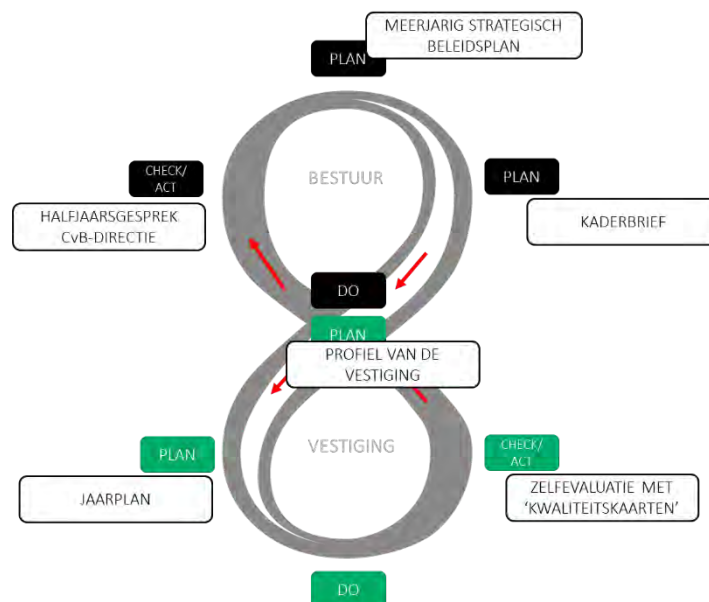
De school streeft naar duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. Persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling zijn in de visie van de school belangrijke sleutels voor duurzame inzetbaarheid. Ontwikkeling hoeft in onze visie niet gekoppeld te zijn aan hiërarchische loopbaanontwikkeling. Het kan ook bijdragen aan verdieping en verbreding binnen de eigen functie of aan het vergroten van de perspectieven op de arbeidsmarkt.

Om deze visie op duurzame inzetbaarheid verder te schragen is in het verslagjaar een begin gemaakt met het nadenken over een alternatief voor het functiebouwwerk voor docenten. Een bouwwerk dat beter past bij een ontwikkelingsgerichte organisatie die ruimte wil geven aan docenten, deze ook navenant wil belonen, dat een bijdrage levert aan de ambities van de school en aan de daarbij behorende professionele leergemeenschap die het Jan Arentsz nastreeft.

Kwaliteitscultuur

‘Waarnemen, verklaren, bijstellen’

Binnen het Jan Arentsz wordt cyclisch gewerkt aan de continue verbetering van het onderwijs. Om inzichtelijk te maken hoe dit cyclisch proces eruit ziet, is een ‘beleids- en kwaliteitszorgcyclus’ uitgewerkt. Deze cyclus is een ‘lemniscaat’ en beschrijft een doorlopend proces van planvorming, uitvoering, evaluatie en bijstelling op het niveau van vestigingen/bedrijfsvoering en school als geheel. Het PDCA-principe (plan – do – check – act) vormt de basisstructuur voor beide cycli (zie figuur).



Plan & Do

Het meerjarig strategisch beleidsplan (onze Trektocht) is het centrale beleidsdocument van het Jan Arentsz.

Check & Act

Op alle niveaus binnen de school wordt op gezette tijden kritisch gekeken of de uitvoering van werkzaamheden nog steeds aansluit bij de kwaliteitsafspraken die het Jan Arentsz heeft gemaakt.

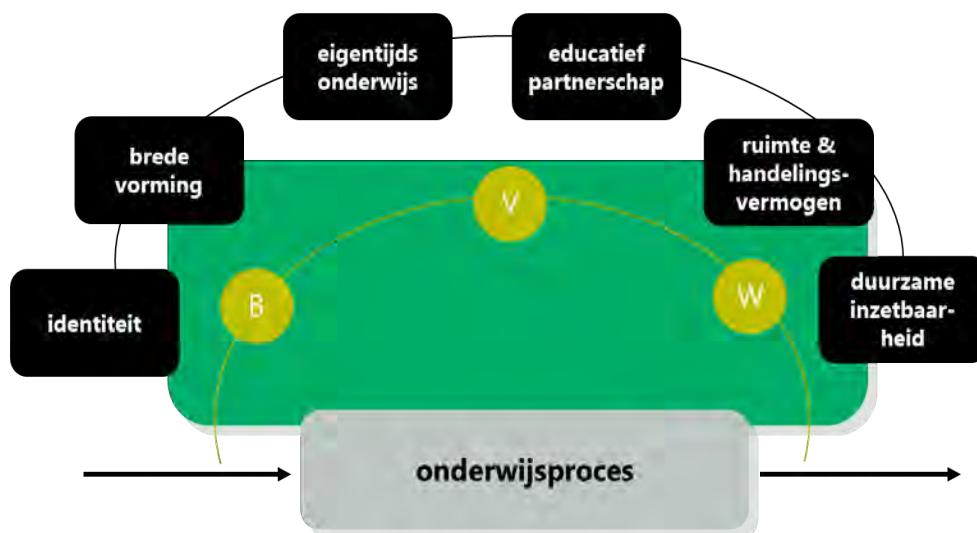
We hebben visie-uitspraken op het gebied van onderwijs vertaald naar minimale verwachtingen op het gebied van brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap.

We hebben richtinggevende uitspraken gedaan over de inrichting en aansturing van onze organisatie, waarbij handelingsvermogen in professionele ruimte centraal staat.

We hebben ambities op het gebied van personeelsinzet en personeelsontwikkeling geformuleerd. Kernbegrip daarbij is duurzame inzetbaarheid.

We hebben speerpunten geformuleerd.

Deze kwaliteitsafspraken vormen het toetsingskader waaraan de eigen werkpraktijk kan worden gespiegeld. Dit spiegelen gebeurt in een reflectieve dialoog (in teams, secties, afdelingen, vestigingen, directie) die, als het goed gaat, een vast ritme volgt: waarnemen (wat zien we, horen we, merken we), verklaren (wat zijn successen en waar wijkt de praktijk af van wat we met elkaar hebben afgesproken) en bijstellen (acties formuleren voor nu en later).



In het proces van continue verbetering maken we gebruik van soft controls (zie hieronder) zoals de minimale verwachtingen die we hebben ten aanzien van brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap.

BREDE VORMING	In het geven van kansen, met aandacht voor meer dan kwalificatie en met het zorgdragen voor een klimaat van samenwerking, wil de school uiting geven aan haar identiteit. In ons onderwijs is zichtbaar dat leerlingen kansen krijgen de school te verlaten met een diploma dat bij hen past. In ons onderwijs is – naast kwalificatie – aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. Binnen onze school geven we leiding in het proces van groepsvorming en het creëren van een positief, op samenwerking gericht klimaat in de klas en daarbuiten.
EIGENTIJDS ONDERWIJS	Onze identiteit, gevormd in het verleden, krijgt een eigentijds antwoord. Ons onderwijs voldoet aan de volgende 'pijlers': • Onze leerlingen ervaren voldoende Autonomie. • Er wordt recht gedaan aan en rekening gehouden met Verschillen tussen leerlingen. • De leerlingen ontvangen tijdig en duidelijke Feedback. • De leerlingen ervaren dat het onderwijs dat zij genieten Betekenisvol voor hen is. • Dit alles zorgt ervoor dat ze met Plezier naar school gaan.
EDUCATIEF PARTNERSCHAP	In de wijze waarin we samen optrekken met de ouders van onze leerlingen wordt onze identiteit zichtbaar. Iedere vestiging kiest een vorm om ouders en leerlingen mee te laten denken over de invulling van het onderwijs. Ieder team gebruikt de input van ouders en leerlingen bij verbeteringen en veranderingen die worden doorgevoerd. De school trekt gezamenlijk met ouders/verzorgers op bij het geven van tijdige en adequate feedback aan de leerling, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, om zo de driehoek leerling-ouder-school te versterken.

Maar ook hanteren we hard controls. We noemen dit supersignalen (zie tabel). Het zijn indicatoren die voor ons een 'signaalfunctie' hebben. Ze maken inzichtelijk waar de school staat, op welke fronten successen worden geboekt en waar mogelijk problemen (gaan) ontstaan.

Domein	Supersignalen
BREDE VORMING	
KWALIFICATIE	• Onderwijspositie ten opzichte van advies po • Onderbouwsnelheid • Bovenbouwsucces • Examencijfers
PERSOONSVORMING/SOCIALISATIE	• De lessen sluiten aan bij de gebeurtenissen uit het nieuws. • Ik ben tevreden over de buitenschoolse activiteiten. • Ik ben tevreden over de begeleiding richting vervolgstudie. • Ik ben tevreden over mijn mentor. • Ik ben tevreden over de sfeer op school. • Ik voel me veilig op school.
EIGENTIJDIG ONDERWIJS	• Onze leerlingen ervaren voldoende autonomie. • Onze leerlingen ervaren dat er recht wordt gedaan aan en rekening wordt gehouden met verschillen. • Onze leerlingen ontvangen tijdig en duidelijke feedback. • De leerlingen ervaren dat het onderwijs dat zij genieten betekenisvol voor hen is. • Onze leerlingen gaan met plezier naar school.
EDUCATIEF PARTNERSCHAP	• De mening van de leerlingen telt mee. • Leraren behandelen mij met respect. • Ik ben tevreden over mijn mentor. • Ik ben tevreden over de mentor van mijn kind.

Alkmaar:



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Onderwijsresultaten 2022

CSG Jan Arentsz, Mandenmakerstraat

1825 BB Alkmaar

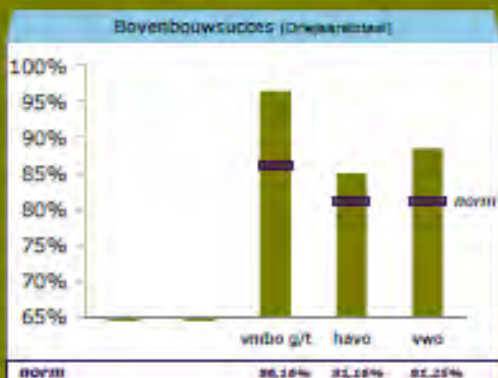
02TD-0

Stichting Christelijk VO te Alkmaar e.o.

ONDERBOUW



BOVENBOUW



Berekend
oordeel

VMBO G/T
voldoende

HAVO
voldoende

VWO
voldoende



Onderwijsresultaten 2022

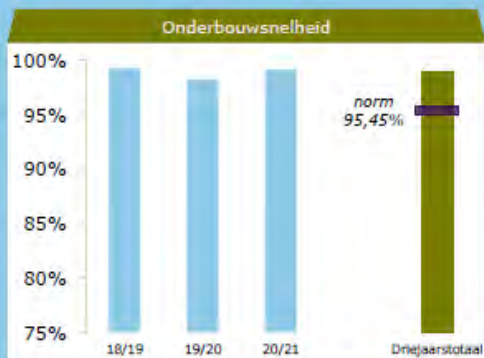
CSG Jan Arentsz, Langedijk, Zuid-Scharwoude

1722 KA Zuid-Scharwoude

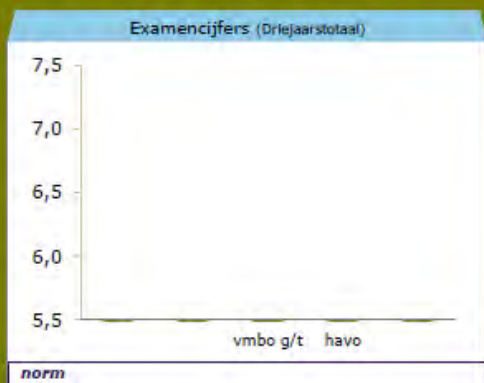
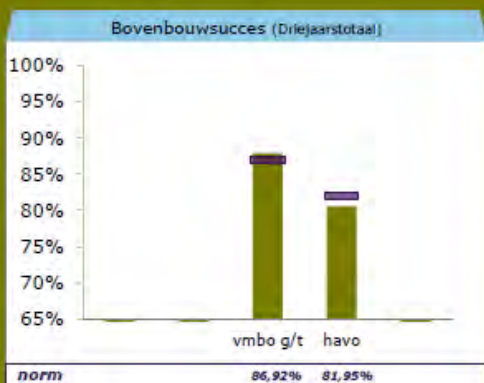
02TD-4

Stichting Christelijk VO te Alkmaar e.o.

ONDERBOUW



BOVENBOUW



Berekend
oordeel

VMBO G/T
voldoende

HAVO
voldoende

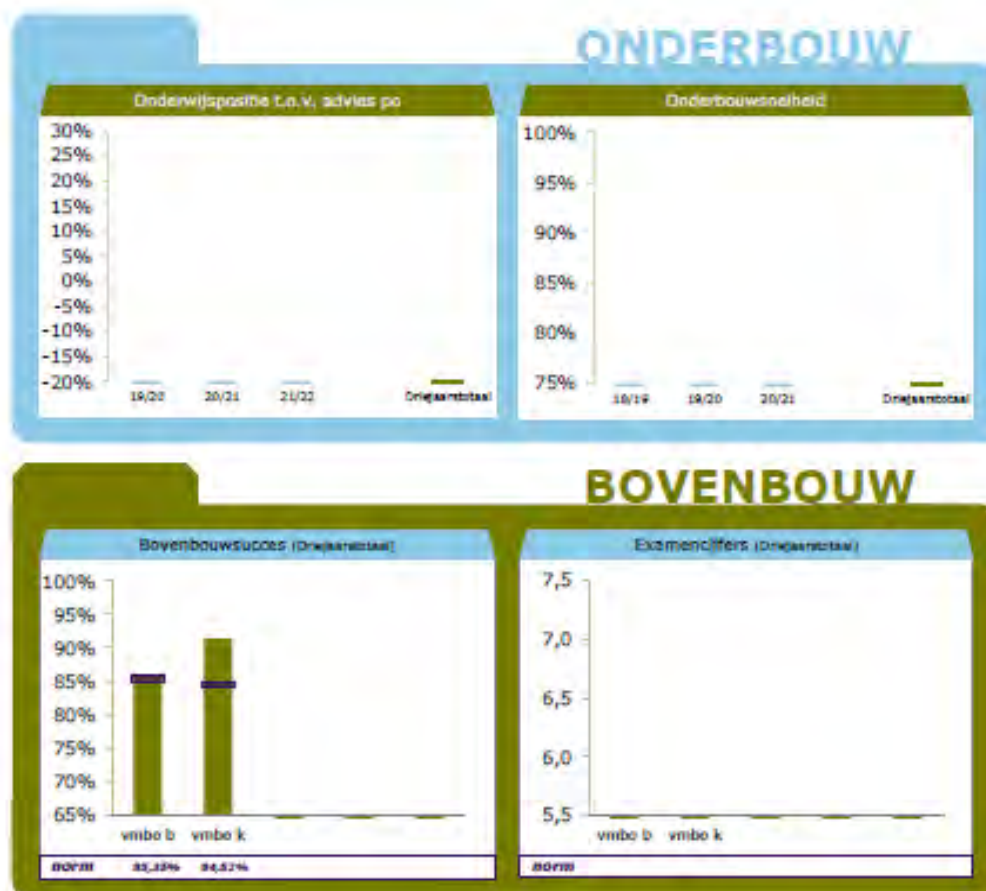
Onderwijsresultaten 2022

CSG Jan Arentsz, Van der Meij College

1823 DS Alkmaar

OZTD-3

Stichting Christelijk VO te Alkmaar e.o.



Berekend
oordeel

VMBO B
geen oordeel

VMBO K
geen oordeel

Elk jaar houdt de school de opbrengstenkaarten van de Inspectie in de gaten. De afgelopen 2 jaren is door corona een groot deel van het onderwijs anders dan anders gegaan, het centraal examen in 2022 heeft met een extra herkansing (3e tijdvak) plaatsgevonden. Vanwege de corona-jaren tellen de examencijfers niet mee in de onderwijsresultaten. Waar we trots op zijn is de score op onderwijspositie ten opzichte van het advies PO. We zien dat veel leerlingen opstroomden ten opzichte van het basisschooladvies. Dat laat zien dat het Jan Arentsz een school is die leerlingen de kans geeft om het beste uit zichzelf te halen zonder dat dit ten koste gaat van de doorstroomrendementen. Een supersignaal dat wij onze koers op de juiste manier vorm geven en resultaat levert. Wat wel opvalt is de score “Bovenbouwsucces Havo Langedijk”. Deze scoort iets onder de norm. De havo-3 van dit jaar had nog naweeën van Corona. Zij hebben delen in lockdown gezeten in hun schoolcarrière bij ons. Het betreft een kleine groep Havo-leerlingen. Als een paar leerlingen ondermaats presteren op een kleinere leerlingen heeft dat procentueel stevigere gevolgen dan op grote aantallen. Daarnaast heeft Langedijk relatief veel zorg-leerlingen in huis, wat inherent is aan een kleine school met een zeer goede zorg-structuur.

Met de opbrengstenkaarten van de inspectie kan iets gezegd worden over het streven naar kwalificatie. Het Jan Arentsz heeft echter meer ambities met haar onderwijs. Brede Vorming (persoonsvorming & socialisatie), Eigentijds Onderwijs en Educatief Partnerschap zijn hierin belangrijk. Met behulp van de jaarlijkse afname van de leerling- en oudertevredenheid onder alle klassen willen we meetbaar zicht houden op de ontwikkeling van ons onderwijs en hoe leerlingen en ouders dat vinden. De TOG (Tijdelijke Ontwikkel Groep) heeft een aantal jaar geleden een aantal supersignalen vastgesteld waaraan wij kunnen meten of we in de juiste richting zitten van de koers van onze school. In november 2022 is de OOG (Onderwijs Ontwikkel Groep) gestart om de onderwijsontwikkeling verder vorm te geven en de drie vestigingen meer op elkaar te laten aansluiten en van elkaar te laten leren.

De onderwijsinspectie heeft ook indicatoren waarop zij scholen beoordelen. Hieronder de indicatoren van de inspectie van de leerling- en oudertevredenheid enquête van schooljaar 2021-2022.

De aandacht aan de persoonsvorming en socialisatie volgt uit de indicator OR2 Sociale en maatschappelijke competenties. Leerlingen van het JA leren samenwerken, een eigen mening vormen en worden voorbereid op wat zij later in de samenleving tegenkomen dit komt tot uiting in de indicator die voor de school boven het landelijk gemiddeld ligt.

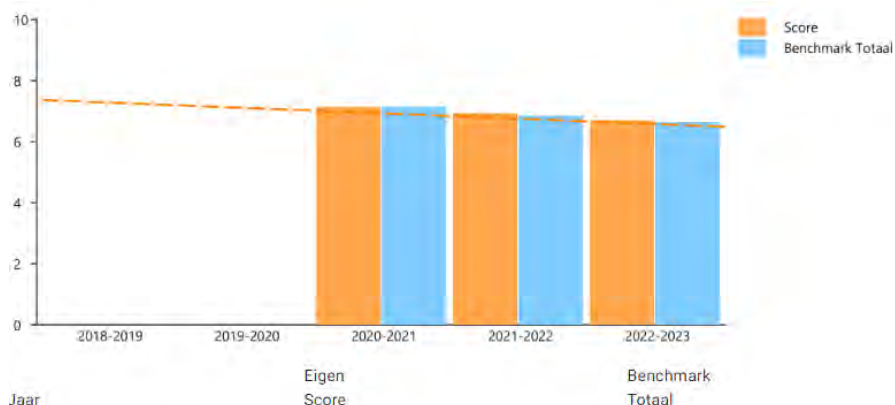
JA vindt het belangrijk dat alle leerlingen kansen krijgen, in beeld en in ontwikkeling zijn. De indicator van de inspectie OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding scoort JA (al jaren) goed. De mentor speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van de leerling. Leerlingen krijgen naast de lessen ook kansen om andere talenten, sportief, creatief en muzikaal zich te ontwikkelen. Daarnaast worden ouders goed geïnformeerd over de vorderingen van hun kind. Dus het gaat bij het JA niet alleen om kwalificatie maar ook om persoonsvorming en in samenspraak met ouders en leerlingen.

Voor de pijler Eigentijds Onderwijs zijn door de TOG de onderstaande supersignalen ontwikkeld met schooleigen vragen die zijn toegevoegd aan de leerling tevredenheid vragenlijst:

- Een leuke schooltijd.
- Rijke feedback cultuur
- Betekenisvol onderwijs
- Hoge mate van autonomie
- Rekening houden met verschillen

De vraag “Heb je het naar je zin op school?” is de laatste drie jaar zowel landelijk als op het JA gedaald. We denken dat de corona jaren invloed op de resultaten van deze vraag hebben gehad. Op het JA wordt daarom veel ingezet op de groepsvorming en worden ook een deel van de corona-gelden daaraan besteed.

Heb je het naar je zin op school?

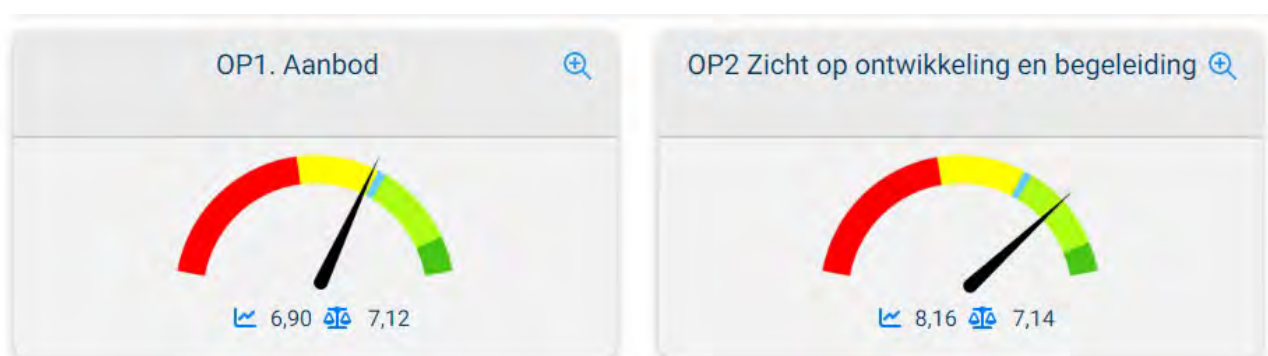


(2022-2023 de tussentijdse resultaten)

De pijler educatief partnerschap is ook belangrijk bij het JA, we zijn van mening dat de driehoek, leerling – ouder/verzorger – school belangrijk is bij het tot stand komen van goed onderwijs en een veilig schoolklimaat. Daarom vragen we leerlingen en ouders mee te denken over het onderwijs.

Er is een leerlingen raad, waarbij leerlingen inspraak hebben in bijvoorbeeld de aanstelling van een nieuwe teamleider. Er is een leerlingpanel waarvan een aantal leerlingen ook zitting nemen in de MR. Zij brengen zaken binnen de MR naar voren die leven onder de leerlingen. Daarnaast bestaat er Inspiration, waarbij leerlingen in actie komen voor projecten die zij leuk vinden. Ouders kunnen plaatsnemen in de COG (Contact Ouder Groep) en zijn uitgenodigd om mee te denken over het nieuwe schoolplan. Zowel in gesprek als in de enquêtes laten leerlingen zien dat zij zich gehoord voelen en inspraak hebben in de vormgeving van hun onderwijs.

Resultaten schooljaar 2021-2022:



OP3. Pedagogisch-didactisch handelen 🔍



7,04 7,24

OR1. Resultaten 🔍



7,12 6,88

OR2. Sociale en maatschappelijke competenties 🔍



7,87 7,70

VS1. Sociale Veiligheid 🔍



8,31 8,16

SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur 🔍



8,47 7,00

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog 🔍



6,16 6,21

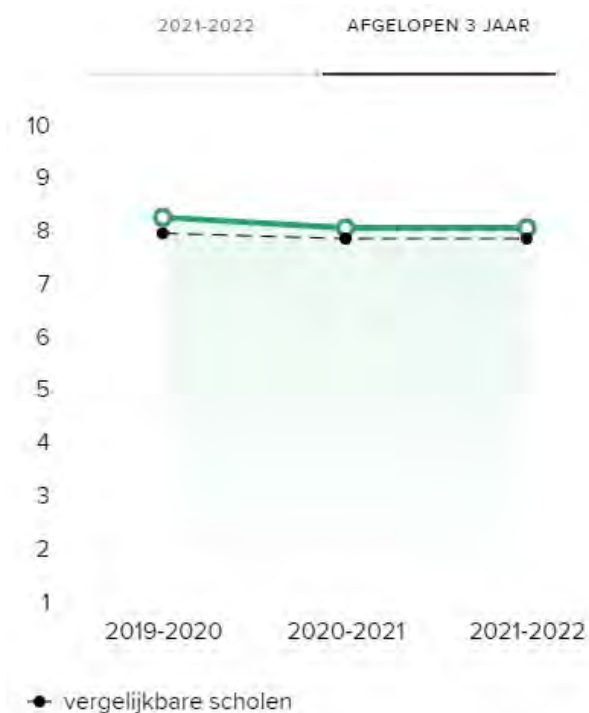
Doet de school iets met de mening of ideeën van leerlingen? (Bijvoorbeeld via een leerlingenraad kunnen leerlingen inspraak hebben.) 🔍



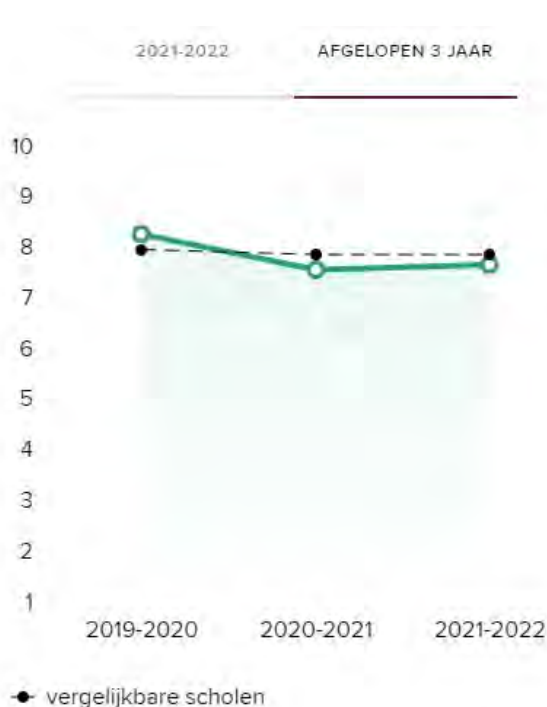
6,16 5,76

Tevredenheid ouders

Alkmaar:



Langedijk:



Scores op supersignalen worden nooit op zichzelf beoordeeld. De supersignalen zijn niet bedoeld om af te rekenen. Daarom werken we ook niet met groen/oranje/rood-markeringen (stoplichten) of smileys. Scores worden altijd in samenhang met een kwalitatieve analyse besproken in een verklarend gesprek. Het gaat niet om goed/slecht. Scores op supersignalen moeten een aanleiding zijn om met elkaar het gesprek te voeren over (dieperliggende) verklaringen en een katalysator zijn voor het proces van continue verbetering binnen de school.

Horizontale dialoog

‘We all stand together!’

Het Jan Arentsz heeft sedert 2011 in haar collectieve ambitie opgenomen dat zij streeft naar educatief partnerschap. De school realiseert zich dat kwaliteitsverbetering van haar onderwijs alleen mogelijk is als ze samen optrekt met de ouders in de begeleiding van zoon en/of dochter. Met de vorming van ouderpanels, en het nadrukkelijker betrekken van de contact-oudergroepen per vestiging bij de beleidsvoorbereiding, wordt steeds nadrukkelijker vormgegeven aan de horizontale dialoog en verantwoording. De ouders hebben in de zogenaamde ‘trektocht eigentijds onderwijs’ een nadrukkelijke inbreng gehad in speciaal voor ouders en leerlingen belegde bijeenkomsten. Ook in het verslagjaar zijn de contact-oudergroepen (online) bij elkaar gekomen, zijn er gemeenschappelijke bijeenkomsten met de contactouders van

alle vestigingen belegd en hebben onderzoeken plaatsgevonden via de digitale ouderpanels. Dat het aantal ouders dat mee wil praten in de vertegenwoordigende lichamen is toegenomen, is verheugend te noemen.

Het contact met de ouders onderhoudt de school grotendeels digitaal via brieven, e-mails nieuwsbrieven, de website, met ouderavonden en spreekuren. Daarnaast heeft elke vestiging zijn contact-oudergroep, die periodiek overleg voert met de vestigingsdirectie over het gevoerde vestigingsbeleid. Twee keer per jaar is er een gezamenlijke bijeenkomst met de contact-oudergroepen. De ouders zijn met vier personen vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad. De bijeenkomsten van de COG verliepen in dit verslagjaar vooral digitaal door de pandemie. Het fysieke contact en dialoog worden nu gemist.

De school heeft een enthousiaste leerlingenraad, die zich in het verslagjaar weer voor tal van zaken sterk heeft gemaakt. Een grote groep leerlingen wordt actief betrokken bij de beleidsvoorbereiding. De leerlingenraad is ook nauw betrokken bij de medezeggenschapsraad. Ook buiten de leerlingenraad of in samenwerking met de leerlingenraad worden door leerlingen initiatieven genomen. Zo kent de school een leerlingvereniging genaamd Inspiration, opgericht voor en door leerlingen met het doel om het beste uit jezelf naar boven te halen en anderen te inspireren. Onder begeleiding van een docent krijgen deze leerlingen tijd en (financiële) steun om zelf projecten te organiseren. Momenteel zijn er zes werkgroepen die aan projecten werken. De werkgroepen organiseren activiteiten, acties of workshops voor leerlingen van onze school, zoals Digital Inspiration: 3D Printen, Websites bouwen, programmeren. De filmcrew maakt promotie voor de school (YouTube-kanaal Jan Arentsz TV). Ze maken filmpjes, foto's en posters en werken samen met andere werkgroepen om daarvoor reclame te maken. Daarnaast zijn er nog de debatgroep, de toneelgroep, de feestcommissie, enzovoorts. Inmiddels telt de vereniging meer dan honderd leden. Het Jan Arentsz is dankzij de inzet van de leerlingenraad de eerste middelbare school in Nederland die op de toiletten gratis menstruatieproducten ter beschikking stelt.

Binnen het Jan Arentsz is sinds een paar jaar ook een groep leerlingen actief onder leiding van een docent om ervoor te zorgen dat de school steeds duurzamer wordt (Eco-school).

In de vestiging Langedijk heeft de leerlingenparticipatie een extra impuls gekregen. Daar is inmiddels een leerlingenraad van vier leerlingen opgericht; per jaar-laag een leerling.

In de medezeggenschapsraad hebben uiteraard ook ouders en leerlingen zitting. De leerlingen bespreken de agenda van de MR en de punten die zij zelf willen inbrengen met de bestuurder in een lunchvergadering die zij zelf organiseren. De ouders van de MR worden geïnformeerd door de ouders uit de contact-oudergroepen die op hun beurt, voorafgaande aan de MR-vergaderingen, overleggen met de vestigingsdirecteur.

Goede en betrouwbare schoolexamens (toetsing en examinering)

‘Terug naar de bedoeling’

In de gesprekken die de directie jaarlijks voert met de secties wordt de secties gevraagd naar hun analyse van de examenresultaten en waar nodig naar hun plan van aanpak. Ook staat het thema ‘goede en betrouwbare schoolexamens’ daarbij op de agenda. De geringe discrepanties tussen schoolexamen en centraal examen in voorgaande jaren suggereren dat de secties hierin over het algemeen slagen. Tegelijkertijd roept dit de vraag op of het schoolexamen niet te veel is gaan lijken op het centraal examen. Om die reden wordt er ook binnen het Jan Arentsz nagedacht over de vraag welke rol toetsing en examinering speelt in onze visie op onderwijs. Dat er bij het ontwikkelen van nieuwe eigentijdse onderwijspraktijken nieuwe vormen van toetsing ontstaan, maakt ook dat een proces van visievorming nodig is, ook als het gaat om toetsing en examinering.

Naar aanleiding van de ophef die is ontstaan over de schoolexamens op een vmbo-school in Maastricht een paar jaar terug, is er ook binnen het Jan Arentsz nog eens kritisch gekeken naar de gehanteerde

programma's van toetsing en afsluiting (PTA). Hierbij is gebruik gemaakt van het protocol dat door de VO-raad ter beschikking is gesteld aan de scholen.

Om de kwaliteit van onze toetsing en schoolexaminering tegen het licht te houden, is binnen de vestigingen van het Jan Arentsz ook gekeken naar de inrichting en facilitering van de examenorganisatie op vestigingsniveau en naar de wijze waarop evaluatie en risicobeheersing van de kwaliteit van de examineringprocessen en examenproducten binnen de school plaatsvindt.

Zelfevaluatie bestuur

Bestuur en raad van toezicht hebben in het verslagjaar onder begeleiding van een externe begeleider een evaluatie van het functioneren van de Raad van Toezicht en het CvB georganiseerd. De zelfevaluatie werd vormgegeven aan de hand van de piramide van Lencioni. Hierbij zijn de nieuwe governancecode ten opzichte van ons eigen reglement bekeken en besproken. Hierbij is ook gekeken naar intern toezichtkader dat van zowel toezichthouder als bestuurder rolvastheid vraagt en een helder beeld van hetgeen gerapporteerd dient te worden. Dit heeft geleid tot een herziening van het toezichtskader.

Huisvesting en materiële voorzieningen

ICT

Csg Jan Arentsz streeft naar eigentijds onderwijs en hierin vormt ICT een belangrijke pijler voor zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering. Het streven naar eigentijds onderwijs betekent ook dat, gebruik makend van moderne media, nieuwe mogelijkheden geboden worden om de educatie van leerlingen zodanig vorm te geven, dat er meer (massa-) maatwerk mogelijk is.

In het verslagjaar is door de lockdowns veel ervaring opgedaan met andere manieren van lesgeven. De verwachting is dat deze ervaringen zullen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van eigentijds onderwijs. In het verslagjaar is de keuze gemaakt om het huidige ICT landschap te vereenvoudigen. De komende jaren zal deze vereenvoudiging het landschap doen veranderen. De verwachting is dat deze veranderingen, inclusief de ervaring van de afgelopen jaren, zullen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van eigentijds onderwijs.

Leermiddelen

Het krachtenveld op de leermiddelenmarkt is complexer aan het worden door de schaalvergroting en de moordende concurrentiestrijd. Met de noodzaak voor de uitgevers om te innoveren leidt dit tot prijzen van leermiddelenlicenties die de pan uit rijzen.

De commerciële druk vanuit de uitgevers, die veel investeren in de ontwikkeling van digitaal leermateriaal, is ook dit verslagjaar weer toegenomen. Die investeringen moeten worden terugverdiend en daarom doen uitgevers veel moeite om hun methoden bij docenten en vaksecties te promoten. Zo worden docenten uitgenodigd om voor hun vak gebruik te maken van een licentiemodel waarvoor een bedrag per leerling/per vak/per jaar moet worden betaald. Deze worden goedkoop in de markt gezet, waarna de jaren erop vaak forse prijsstijgingen worden doorgevoerd (de licentiefuik).

Een aantal jaar geleden is een rekenmodel ontwikkeld dat secties ondersteunt bij het maken van de keuze voor open, zelf ontwikkeld of commercieel lesmateriaal. Er wordt gestimuleerd meer gebruik te maken van open lesmateriaal. Het voordeel daarvan is dat de kosten voor leermiddelen betaalbaar kunnen blijven, er ruimte ontstaat voor docenten om open leermateriaal aan te vullen en te arrangeren en voor infrastructuur en beheer. We streven ernaar de komende jaren secties/docenten nog meer te faciliteren als zij de stap willen zetten naar het gebruik van open leermiddelen. Er wordt het volgende verslagjaar gekeken óf, en zo ja hoe, dit kan worden vormgegeven vanuit het bovenmatig eigen vermogen.

In het vwo is een aantal jaren geleden gestart met een device per leerling. Erna volgde de vestiging Langedijk en vervolgens de havo en vmbo (TL) afdelingen. Na een zorgvuldige afweging is voor de goed

betaalbare, flexibel inzetbare, duurzame, veilige en goed beheersbare Chromebook gekozen. Omdat het leermiddelenbudget onvoldoende ruimte biedt, wordt het device, waar mogelijk, door de ouders zelf aangeschaft. Het wordt daarmee van de ouder/leerling zelf. De ervaring leert dat dit een sterk positief effect heeft omdat de leerlingen merkbaar zorgvuldiger met een eigen device omgaan en het device ook thuis kunnen gebruiken. Overigens is aanschaf door de ouder geen verplichting. Met ouders die het device niet zelf kunnen of willen aanschaffen wordt in overleg met de school een passende oplossing gezocht.

Huisvesting

Wij vinden de omgeving, waarin we ons werk met elkaar doen, belangrijk voor de motivatie en het welbevinden van de leerlingen en de personeelsleden. We proberen de kwaliteit en de sfeer van de schoolgebouwen daarom optimaal te houden.

Het openhouden van de scholen is een prioriteit in het coronabeleid. Om op een verantwoorde manier fysiek onderwijs te kunnen volgen op school, is het onder meer belangrijk dat er goed geventileerd wordt. De Co2-metingen en onderzoeken die in dit kader zijn uitgevoerd leerden ons dat de, grotendeels natuurlijke, ventilatie bij het Jan Arentsz voldoet aan de kwaliteitscriteria van het Bouwbesluit. De Specifieke uitkering ventilatie in scholen (SUVIS) is een uitkering voor gemeenten om het binnenklimaat van bestaande schoolgebouwen te verbeteren. Via deze uitkering, 30% van de investeringskosten (waarin de ventilatienorm iets hoger is gesteld), hebben wij toch een aantal verbeteringen in de ventilatie aangebracht. Helaas heeft de gemeente Alkmaar laten weten geen geld beschikbaar te stellen om een deel van de kosten te dragen.

De HuisVuilCentrale (HVC) wil graag onder het Jan Arentsz gebouw in Alkmaar een pijpleiding trekken voor stadsverwarming. Hierbij doen zij het aanbod om ook de school hierop aan te sluiten. Dit zou een mooi invulling zijn van ons streven om het gebouw en de community in en rond de school te verduurzamen (Eco-school). We zijn voorzichtig met de HVC in gesprek over de kosten die dit met zich meebrengt. Een aantal jaar geleden is het Van der Meij College ook aangesloten op het warmtenet en we beogen eenzelfde regeling in deze.

Het Van der Meij College

In de gemeente Alkmaar zijn vier brede scholengemeenschappen die allemaal te kampen hebben met een teruglopend leerlingaantal waar het gaat om het beroepsgericht vmbo. Dit heeft in 2003 geresulteerd in het opheffen van opleidingen op verschillende scholen. Op initiatief van de gemeente Alkmaar is destijds gekomen tot een concentratie in Alkmaar op twee locaties van bovenbouw vbo: Facilitair Centrum Zuid (FCZ) en Facilitair Centrum Noord (FCN). Het FCZ is uiteindelijk bij één school (dus één bestuur) ondergebracht, te weten het Petrus Canisius College, het FCN bij drie scholen en twee besturen. De gemeente Alkmaar heeft een gebouw neergezet voor het FCN, nu bekend onder de naam Van der Meij College (VMC). De (besturen van de) drie scholen hebben, in overleg met en op dringend advies van de onderwijsinspectie, hun licenties via een Regionaal Arrangement herschikt: elke school heeft nu één sector vbo. Dit Regionaal Arrangement is goedgekeurd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Drie nevenvestigingen van de moederscholen vormden samen de onderdelen van het 'schoolverzamelgebouw' VMC. Personeel is in dienst van één van de moederbesturen. Zij hebben een bestuursaanstelling en een plaats van tewerkstelling: de nevenvestiging gehuisvest in het VMC. De afdeling Zorg en Welzijn behoort toe aan het Jan Arentsz.

De financiën worden, waar van toepassing en noodzakelijk, voor gemene rekening genomen. De te hanteren verdeelsleutel van de kosten wordt gemaakt op basis van de Rijksvergoeding. De moederbesturen verantwoorden hun eigen nevenvestigingen in de eigen jaarrekening.

De hedendaagse daling in leerlingenaantallen in de regio treft vooral het vmbo basis en kaderberoeps onderwijs. Daarom is in het verslagjaar met de moederscholen van het VMC een proces gestart om te komen tot een toekomstbestendig aanbod van onderwijs. Er zijn hernieuwde gesprekken gestart tussen

de drie besturen in het Alkmaarse om een gezamenlijke oplossing te vinden. De doelstellingen geformuleerd in de Regiovisie Noord-Kennemerland, in het kader van de toegekende subsidie Leerlingendaling VO, zijn het uitgangspunt om tot samenwerking te komen. Hierover zal in het komende verslagjaar meer helderheid (moeten) komen. De intentieverklaring om tot deze gezamenlijke oplossing te kunnen komen zal in het voorjaar van 2023 getekend worden.

Omgeving

De csg Jan Arentsz participeert actief in de volgende samenwerkingsverbanden:



De Stichting Werkkring, een provinciaal samenwerkingsverband voor onder andere de oprichting en instandhouding van een mobiliteitscentrum. Met de schoolbesturen die participeren in de Stichting Werkkring worden rond het thema 'leidinggeven aan eigenaarschap' activiteiten ontplooid. Dat krijgt vorm in tal van projecten, zoals gemeenschappelijke scholing, kennisconferenties, gemeenschappelijk onderzoek op P&O-gebied, gemeenschappelijke invoeringstrajecten van nieuw eigen beleid en overheidsbeleid. Voor een overzicht en nadere uitwerking wordt verwezen naar de website www.werkkring.nl.

De pandemie heeft er in het verslagjaar helaas voor gezorgd dat een belangrijk initiatief vanuit de stichting moest worden uitgesteld. Het betreft een traject van leiderschapsontwikkeling dat nadrukkelijk met betrokkenen vanuit de Werkkringscholen zelf is voorbereid. De geplande bijeenkomsten zijn uitgesteld tot het moment dat het weer mogelijk is om fysiek bij elkaar te komen.



Het samenwerkingsverband vo/vso Noord-Kennemerland, waarbinnen de gehele zorgstructuur voor de leerlingen wordt geregeld. Zie ook www.swvnoord-kennemerland.nl



Het bestuur voor de coöperatieve vereniging van het Van der Meij College. Hierin wordt samengewerkt met SOVON, het bestuur voor het openbaar en interconfessioneel voortgezet onderwijs in onze regio. De samenwerking betreft het beheer van gebouw en goederen. Zie ook: www.vandermeijcollege.nl



De Academische Opleidingsschool Noord-Holland-West. Een partnerschap voor het opleiden van leraren met vier opleidingsinstituten en tien scholen voor voortgezet onderwijs (project OPLIS): de Hogeschool van Amsterdam (Onderwijs & Opvoeding), de Hogeschool INHolland, het Onderwijscentrum VU, de ILO van de Universiteit van Amsterdam, het Petrus Canisius College te Alkmaar, het eerste Christelijk Lyceum te Haarlem, Jac. P. Thijsse College te Castricum, Trinitas College te Heerhugowaard, het Kaj Munk College te Hoofddorp en de scholengemeenschap Regius uit Schagen. Zie ook: www.aonhw.nl



Platform Noord-Holland-Noord Onderwijsarbeidsmarkt Voortgezet Onderwijs waarin vijftien schoolbesturen in Noord-Holland-Noord en drie opleidingsinstituten participeren. Hierbij gaat het om gezamenlijke afspraken over het binden, opleiden en werven van personeel in de eigen sub-regio, het uitvoeren van gezamenlijke (project-) activiteiten en het aanpakken van lerarentekorten.



Technasium Netwerk Noord-Holland

In 2015 heeft de csg Jan Arentsz samen met zes andere scholen in Noord-Holland een netwerk Technasium opgezet. Het netwerk bestaat uit osg West-Friesland, Stedelijk Dalton College Alkmaar, Bonhoeffer College Castricum, Damstede Lyceum Amsterdam, Metis Montessori Lyceum Amsterdam, St. Michael College Zaandam en de csg Jan Arentsz.



De regio Noord-Kennemerland kampt met een demografische krimp gekoppeld aan een stevige economische groei. Logischerwijs leidt dit ook tot arbeidsmarktknelpunten. Een van de grootste knelpunten is het groeiende tekort aan goed opgeleide technische vakkrachten en specialisten. Hier ligt ook voor het vmbo in de regio een grote uitdaging. Het techniekonderwijs op het vmbo kampt met een dalende leerlinginstroom, verouderde infrastructuur en kwetsbare, vergrijzende docententeams. Om dit tij te keren hebben onderwijs, bedrijfsleven en overheid in de regio de krachten gebundeld. Mede gebruikmakend van de door het ministerie van OCW beschikbaar gestelde subsidiemiddelen Sterk Techniek Onderwijs (STO) hebben betrokken organisaties, onder de naam TechniekPact Noord-Kennemerland een plan van aanpak ontwikkeld en in uitvoering genomen dat op elk van de voornoemde knelpunten duurzame verbetering moet brengen. Met dit plan van aanpak is een totaalbudget gemoeid van ruim € 5,5 miljoen.

Doelstellingen en programma's:

In het plan van aanpak, dat een looptijd heeft van vijf jaar (2019 tot en met 2023) zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. Verbreding, opscholing en duurzame versterking van de techniekdocententeams, instructeurs en praktijkbegeleiders en borging hiervan in het HRM-beleid van de in het Techniekpact betrokken organisaties.
2. Vergroting en verbreding van de instroom in de techniekopleidingen gericht op een kwantitatief en kwalitatief evenwicht tussen vraag en aanbod in de technieksectoren op de regionale arbeidsmarkt.
3. Ontwikkeling en uitrol van technische keuzevakken en daaraan gerelateerde activiteiten voor leerlingen in de niet-technische profielen, de vmbo TL-leerlingen en het vmbo Groen.
4. Vraaggerichte vernieuwing en versterking van de techniekopleidingen en de daarbij te organiseren regio-dekkende techniekinfrastructuur, zowel binnen de onderwijsinstellingen als in de bedrijven, als ook duurzame borging hiervan in het reguliere beleid van de in het Techniekpact betrokken organisaties.

Werkdrukvermindering

De middelen die in het verslagjaar ter beschikking zijn gesteld ten behoeve van werkdrukvermindering bedragen € 680.000. Daarvan zijn de incidentele middelen over de periode januari t/m juli na consultatie van personeel en in overleg met de MR aan het personeel uitbetaald.

Voor de overige middelen, zijnde de incidentele middelen augustus-december en de collectieve middelen voor het gehele kalenderjaar 2022, wordt door de verschillende personeelsgeledingen, in de geest van de keuze mogelijkheden 2023/2024 conform de CAO, in het kalenderjaar 2023 invulling gezocht. De middelen ad. € 480.324 zijn daarvoor aan een bestemmingsreserve toegevoegd.

Door de continue dialoog met de personele geleding van de MR worden deze middelen toegekend aan personeel en ingezet voor o.a. verlaging van de lestaak, professionalisering/scholing, keuzeruimte roostering en bijdrage pensioenopbouw. In deze dialoog is de evaluatie en doorontwikkeling van het beleid rond deze middelen aan elkaar verbonden en past het binnen zowel de wensen van het personeel als uitgangspunten binnen het aan een strategisch HRM binnen de stichting.

Nationaal Programma Onderwijs

Door dit gehele verslagjaar heen speelt de coronacrisis. De impact die dit nu al voor het tweede jaar op rij heeft is voor alle betrokkenen groot. De sociaal emotionele impact op jongeren is niet voor te stellen. Brugklasleerlingen die bijna geen overgangsritueel hebben gehad vanaf de basisschool en moeite hebben zich te verhouden in een (nieuwe) klas en omgeving. Docenten die elke keer opnieuw moeten schakelen omdat maatregelen rond corona impact hebben op quarantaine en fysiek onderwijs. Facilitair personeel dat de ruimtes elke keer weer ombouwt zodat deze voldoen aan de gestelde eisen. Het andere ondersteunend personeel dat vaak thuis moest werken terwijl de ontmoeting zo belangrijk is voor hun werk. En voor ouders en medewerkers, omdat zij vaak ook nog getroffen werden door besmettingen, quarantaines en ander corona gerelateerd leed.

En juist als alles anders is en niets zeker is het de kunst om in de waan van de dag koers te houden. Juist dan is het zaak dat oplossingen die gevonden worden voor problemen, geïmplementeerd worden aan de ambities die we hebben met ons onderwijs. En dat is in het tweede coronajaar lastig geweest. Toen na de zomervakantie de eerste stofwolken neerdaalden, is iedereen hard aan de slag gegaan om de school weer de school te laten zijn. En meer dan dat. Excursies en introductieweken werden georganiseerd en er was veel aandacht voor de intermenselijke relaties. Zoals het motto van ons NPO (Nationaal Programma Onderwijs) al zegt: “Herstel van relatie door aandacht”. Ons NPO is uiteraard niet zonder leerlingen, ouders, docenten, overig personeel en MR tot stand gekomen. In april/mei is met alle geledingen gesproken. Dat wat we hebben opgehaald is daarna in de ‘menukaart’ geplaatst (niet limitatief):

- Uitbreiding onderwijs voor een of meer vakken en effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
 - Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
 - Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
 - (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- Overigens is de inzet voor inhuur personeel niet in loondienst (PNIL) van geringe omvang (€ 58.000 = 5% van de bestede middelen)
- Faciliteiten en randvoorwaarden

De menukaart is een dynamisch document en wordt regelmatig geëvalueerd met alle geledingen. Met de MR is in april 2022 een speciale vergadering gehouden, waarin de resultaten, voortzetting en eventuele aanpassingen van het programma zijn afgesproken. De resultaten die behaald zijn laten zien dat de interventies hebben bijgedragen aan behoud van en/of stijging van resultaten van leerlingen. Dit heeft ertoe geleid dat op basis van de ons beschikbare gegevens heel specifiek gekeken is welke jaar-lagen en klassen nog steeds last hebben van de pandemie. Op deze plekken is stevig geïnvesteerd in klasverkleining (17 FTE totaal over alle vestigingen) voor schooljaar 2022-2023. Aangezien de evaluatie loopt ten tijde van het schrijven van het bestuursverslag is het niet mogelijk de gevalideerde resultaten over dit schooljaar te beschrijven. Door de oogwimpers heen zien we dat het inzetten van extra personeel om het klimaat te

herstellen zijn vruchten afwerpt. Op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling lijken de resultaten goed te zijn maar minder goed dan gehoopt. Aan de andere kant heeft dezelfde inzet van extra personeel een onverwacht effect gehad op de continuïteit van het onderwijs bij het oplossen van de pandemie. We hebben als school weinig tot geen lesuitval gehad omdat we vaak dubbele bezetting op klassen gerealiseerd hebben. Wanneer er een docent ziek was, was er vaak al een vervanger in huis. De evaluatie die nu gedaan wordt zal, net als de ontwikkeling van het NPO plan, vorm krijgen in co-creatie met alle betrokkenen.

Er is in dit verslagjaar veel extra geld richting de scholen gekomen vanuit de overheid om leerlingen te helpen leervertragingen en andere problemen aan te pakken die door corona zijn ontstaan. Het wegwerken van achterstanden op alle gebieden vergt goed gekwalificeerd personeel. En het vinden van dit personeel is in tijden van tekorten op de arbeidsmarkt een lastige opgave. Maar het vergt ook goed werkgeverschap. Dit steunprogramma stelt in principe incidentele gelden tot en met schooljaar 2024-2025 beschikbaar. Dit betekent dat nieuwe medewerkers die zijn aangenomen op basis van deze gelden na twee jaar hun baan weer verliezen wanneer het programma wordt beëindigd. Binnen het Jan Arentsz zoeken we daarom naar wegen waarmee we nieuwe docenten perspectief kunnen bieden op een vaste baan. Een voorbeeld is het boventallig aanstellen van docenten in een sectie waar binnen twee jaar collega's met pensioen gaan. Voor de betrokkenen maar ook voor de organisatie een win-win situatie.

Ondanks de coronacrisis, die het uiterste van iedereen vraagt, staat het Jan Arentsz er zeer goed voor op alle gebieden. Relatie, prestatie en betrokkenheid. We zijn trots op hetgeen we bereikt hebben met onze flexibiliteit en ons doorzettingsvermogen. We zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.

Financiële informatie

Financiële situatie op balansdatum

Solvabiliteit en liquiditeit¹

De solvabiliteit, de omvang van het eigen vermogen en voorzieningen ten opzichte van het balanstotaal, is in het verslagjaar gestegen, o.a. als gevolg van de toename van de algemene reserve door het resultaat 2022 en de werkdrukverminderingsmiddelen die in een bestemmingsreserve zijn opgenomen.

De liquiditeitspositie is tevens toegenomen ten opzichte van het vorige verslagjaar. In hoofdstuk A3 Grafieken is in grafiek 1 het verloop van de liquiditeit en solvabiliteit in beeld gebracht.

Risicomanagement

De kengetallen bij het toezicht van de Onderwijsinspectie op de financiële continuïteit (signaleringswaarden) laten het volgende beeld zien:

	Publieke Middelen	Publiek +Privaat	Signale- rings- waarde
<u>Vermogensbeheer</u>			
Solvabiliteit	0,80	0,82	0,3
Bovenmatig vermogen	2,5	-	>1
<u>Budgetbeheer</u>			
Liquiditeit	4,23	4,91	<0,75

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de waarden van de instelling inclusief private middelen. Voor de volledigheid is ook een tabel opgenomen zonder private middelen. Deze kengetallen zijn geen normen waaraan moet worden voldaan. Bij de analyse gebruikt de inspectie ter detectie van de risico's bovenstaande kengetallen. Met de invoering van het onderzoekskader 2021 worden alleen de kengetallen, zoals

¹ Solvabiliteit is het vermogen van de organisatie om haar schulden te voldoen. Liquiditeit is het vermogen om aan de korte termijn verplichtingen te voldoen.

deze hier zijn gepresenteerd, gebruikt voor het indentificeren van besturen met een mogelijk financieel risico. De rentabiliteit (en andere kengetallen) blijven echter nog wel onderdeel uitmaken van de analyses die de inspectie uitvoert.

Een overzicht van de signaleringswaarden is in grafiekvorm te vinden in hoofdstuk A3 Grafieken. Voor het risicoprofiel wordt uitgegaan van de risico's door de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen (Don) vertaald in de financiële buffer (5%). Er is een risicoprofiel gemaakt, waarbij rekening gehouden werd met de specifieke omstandigheden en risico's van de instelling. Uit deze inventarisatie zijn geen grotere risico's voortgekomen dan de risico's die de Commissie Don heeft vervat in haar kengetallen. Daarom is het financieel beleid daarop gebaseerd. Wij zien geen aanleiding dit standpunt te herzien. Op pagina 51 is in grafische vorm de financiële buffer weergegeven.

Met ingang van 2020 hanteert de Inspectie een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. De gedachte achter de signaleringswaarde is dat publiek onderwijsgeld optimaal aan onderwijs wordt besteed en niet onnodig in reserves vastzit. De signaleringswaarde is bedoeld als startpunt voor een gesprek over de reserves, en niet als harde norm. In de continuïteitsparagraaf wordt hierover nadere duiding gegeven.

Het college van bestuur heeft voldoende beheersmaatregelen geïmplementeerd om de risico's op een adequate wijze te beheersen. Een expliciet inkoopbeleid is in het verslagjaar nog niet vastgelegd. De offerte procedure voldoet aan de Europese en Nationale Aanbestedingswet. In hoofdstuk A3 Grafieken is in grafiek 2 het verloop van het voorzieningenniveau en het eigen vermogenniveau in beeld gebracht.

Treasury management

Het beleid van de school is om tijdelijk overtollige liquide middelen zo defensief mogelijk te beleggen. Daarbij wordt de regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 in acht genomen. Het beleid is erop gericht om vrijwel uitsluitend beleggingen of spaarvormen aan te gaan in risicoloze vastrentende financieringsvormen, zoals termijndeposito's en bedrijfsspaarrekeningen. In het verslagjaar werden de middelen t/m € 100.000 op twee direct opneembare bedrijfsspaarrekeningen gestald (bij een double A bank). Een gering deel van de private middelen is belegd in een direct opzegbaar mixfonds.

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Leerlingen

Het gemiddelde aantal leerlingen (exclusief VAVO-leerlingen) daalde in 2022 met 20 naar 2.051. Per teldatum, 1 oktober 2022, nam het aantal leerlingen af met 89 naar 1.999 (exclusief VAVO leerlingen).

Investeringsniveau in inventaris en apparatuur

Het investeringsniveau is per saldo toegenomen ten opzichte van 2021 met € 36.460 door hogere uitbreidingsinvesteringen ad. € 28.260 en vervangingsinvesteringen ad. € 8.200.

Exploitatieresultaat (in duizendtal)

Resultaat	€ 1.351.000
Begroot	€ -788.000
Verschil t.o.v. begroting	€ 2.139.000

Verschillen t.o.v. de begroting

• Rijkssubsidie, hoger	€ 2.634.000
• Overige baten, hoger	€ 252.000
• Personele lasten, hoger	€ -319.000
• Afschrijv./Huisv.lasten, lager	€ 15.000
• Overige lasten, hoger	€ -401.000
• Financiële baten, lager	€ -42.000

Belangrijke invloeden op het resultaat

De Rijkssubsidie is hoger dan geraamd onder meer door een hogere lumpsum vergoeding vanwege loonontwikkelingen en prijscompensatie, subsidies in verband met het nationaal programma onderwijs, werkdrukvermindering, professionalisering docenten en schoolleiders en Co2 meters en hogere doorbetalingen van het Samenwerkingsverband.

De personele lasten worden voornamelijk beïnvloed door hogere loonkosten als gevolg van de stijging van de cao-lonen, een lagere personele inzet dan begroot ten behoeve van het nationaal programma onderwijs en hogere toevoegingen aan personele voorzieningen.

Van invloed op de overige lasten zijn hogere kosten voor administratie en beheer, hogere kosten voor leermiddelen en hogere lasten voor werkweken, meerdaagse reizen en leerlinggebonden activiteiten.

Als gevolg van hogere rentebaten en dalende beurskoersen is het rendement per saldo lager.

Voor een gedetailleerde analyse van de verschillen wordt verwezen naar de toelichting op de staat van baten en lasten.

Resultaatanalyse (in duizendtal)

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	€ -192.000
Werkdrukverminderingsmiddelen	€ 480.000
Private middelen, negatief rendement	€ -68.000
Resultaat uit overige baten en lasten	€ 1.131.000
	<u>€ 1.351.000</u>

Ten behoeve van het nationaal programma onderwijs is in het verslagjaar € 958.000 beschikbaar gesteld en € 1.150.000 besteed. Het saldo ad. € -192.000 van deze middelen is ten laste van de bestemmingsreserve NPO gebracht. De bestedingstermijn van het NPO is verlengd t/m schooljaar 2024-2025.

Het niet bestede deel van de werkdrukverminderingsmiddelen bedraagt € 480.000 en wordt aan een bestemmingsreserve toegevoegd. Van invloed op het resultaat uit overige baten en lasten is de vrijval van in eerdere jaren gedane toevoegingen aan voorzieningen ad. € 68.000. Het saldo uit overige baten en lasten dat betrekking heeft op 2022 bedraagt € 1.063.000 (begroot € 303.000). Het verschil ad. € 760.000 wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere rijksbaten (prestatiebox € 383.000, nieuwkomers € 52.000, samenwerkingsverband € 245.000), hogere overige baten (overige subsidies, waaronder SUVIS subsidie, € 49.000 en overig per saldo € 31.000).

In hoofdstuk A3 Grafieken is in grafiek 3 het verloop van het resultaat in absolute zin en in verhouding tot de baten weergegeven.

Toekomstige ontwikkelingen

Verwezen wordt naar het voorwoord en het verslag van het college van bestuur, waarin wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen.

Begroting 2023

(meerjarenbegroting 2023-2026)

Baten	€ 21.704.000
Lasten	€ -21.795.000
Saldo	<u>€ -91.000</u>

De belangrijkste doelen hebben betrekking op:

Onderwijsbeleid

- Excellent schoolklimaat
- Onderwijskwaliteit

- Onderwijskenmerken
- Versterken samenwerkings- en kwaliteitscultuur
- Wetenschapsoriëntatie (WON)
- Ontwikkeling eigentijds onderwijs
- Passend onderwijs
- Inhalen Corona-achterstand (Nationaal Programma Onderwijs)

Personeelsbeleid

- Voldoen aan eisen functiemix
- Teamontwikkeling
- Versterken rol en positie teamleider
- Duurzame inzetbaarheid
- Lessentabel reductie
- Ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, onderwijsinnovatie
- Verankering academische opleidingsschool

Facilitairbeleid

- Leermiddelen
- ICT

Per 1 augustus 2023 is in de personele formatie rekening gehouden met het verwachte aantal leerlingen per 1 oktober 2023, lichte krimp (0,3 fte) en het natuurlijk verloop. Voor nadere informatie mede in het kader van het meerjarenperspectief wordt verwezen naar de continuïteitsparagraaf.

Continuïteitsparagraaf

		Begroting		
Kengetal	Verslagjaar	2023	2024	2025
A1 Aantallen leerlingen 1/10	2.027	2.014	1.984	1.940
A2 Personele bezetting in FTE* (31-12)				
Directie (incl. CVB)	4,3	3,8	3,4	3,4
Onderwijzend Personeel	145,7	146,8	144,2	131,1
Overige medewerkers	55,4	55,6	55,1	52,5
	205,4	206,2	202,7	187,0

* FTE betreft de gemiddelde bezetting van het kalenderjaar (Begroting excl. vervanging)

Toelichting op de kengetallen

A1 Leerlingenaantallen

De ontwikkelingen van de leerlingaantallen in de voorgaande jaren laten een dalende trend zien. De uitstroom is groter dan de instroom. Het totale leerlingaantal van de school is in schooljaar 2022-2023 met 74 gedaald, voornamelijk door een verlies van marktaandeel voor havo/vwo met 50. De verwachting voor de komende jaren is dat het (relatieve) marktaandeel van de laatste jaren wordt behouden door het ingezette beleid. Goede onderwijsresultaten, een sterke profilering en het bieden van eigentijds onderwijs. In de meerjarenbegroting 2023-2026 is voor de instroom van de basisscholen daarom rekening gehouden met een gemiddeld belangstellingspercentage van de toeleverende scholen van de laatste vier jaar. De recente aanmeldingen van maart 2023 bevestigen het beeld dat de daling in 2022-2023 voornamelijk incidenteel is geweest. Als gevolg van de hogere uitstroom einde schooljaar 2022-2023 neemt het leerlingenaantal per 1 oktober 2023 met 13 af. Door de dalende demografie neemt het totaal aantal leerlingen per 1 oktober 2024 bij het gehanteerde scenario af met 30 leerlingen, per 1 oktober 2025 met 44 leerlingen.

A2 Personele bezetting

In begrotingsjaar 2023 zijn 10 fte (2024 9,2 fte) onderwijzend personeel en 2,3 fte (2024 2,3 fte) overige medewerkers opgenomen ten behoeve van het Nationaal Programma Onderwijs. De reguliere personeelsformatie onderwijzend personeel (2023 136,8 fte) is vanaf 1 augustus 2023 berekend op grond van de leerlingenprognose zoals hierboven beschreven. In de berekeningen is er tevens van uitgegaan dat de afgesproken lesvermindering door de vestigingen wordt gehaald per 1 augustus 2025 (3 fte). Tevens is met natuurlijk verloop rekening gehouden. Op grond hiervan neemt de reguliere personele formatie van schooljaar 2023-2024 met 0,6 fte, in 2024-2025 met 1,9 fte en in 2025-2026 met 6,8 fte (3,8 fte leerlingendaling, 3 fte lesvermindering) onderwijzend personeel ten opzichte van 2022-2023 af. De kengetallen die in het staatje zijn weergegeven betreffen het kalenderjaar. In het verslagjaar waren gemiddeld 142,3 fte onderwijzend personeel in dienst (exclusief 3,4 fte vervangingen).

A2 Meerjarenbalans		Begroting		
	Verslagjaar EUR	2023 EUR	2024 EUR	2025 EUR
ACTIVA				
<u>Vaste Activa</u>				
Materiële vaste activa	1.687.000	1.850.000	2.083.000	2.097.000
Totaal vaste activa	1.687.000	1.850.000	2.083.000	2.097.000
<u>Vlottende activa</u>				
Vorderingen	525.000	525.000	525.000	525.000
Effecten	436.000	436.000	436.000	436.000
Liquide middelen	10.955.000	10.781.000	9.506.000	9.228.000
Totaal vlottende activa	11.916.000	11.742.000	10.467.000	10.189.000
Totaal activa	13.603.000	13.592.000	12.550.000	12.286.000
PASSIVA				
<u>Eigen Vermogen</u>				
Algemene Reserve	5.606.000	5.595.000	5.444.000	5.345.000
Bestemmingsreserve publiek	1.492.000	1.412.000	480.000	480.000
Bestemmingsreserve privaat	1.650.000	1.650.000	1.650.000	1.650.000
	8.748.000	8.657.000	7.574.000	7.475.000
Voorzieningen	2.426.000	2.506.000	2.547.000	2.382.000
Kortlopende schulden	2.429.000	2.429.000	2.429.000	2.429.000
Totaal passiva	13.603.000	13.592.000	12.550.000	12.286.000

Toelichting

Financieringsstructuur

Het buffervermogen, het vermogen om onverwachte tegenvallers te kunnen opvangen is op 5% gesteld (zie de toelichting bij Risicoprofiel). Per ultimo verslagjaar is dit buffervermogen 32,3% (incl. private middelen). Dit percentage zal de komende jaren dalen, met name door de besteding van het bovenmatig vermogen, maar zal niet onder 5% gaan uitkomen. Daar waar nodig zullen vanuit de private reserve middelen beschikbaar worden gesteld om ontwikkelingen op gebied van profilering, professionalisering en werving mogelijk te maken. Uitgangspunt daarbij is dat de school een gezonde financiële situatie behoudt en dat de vermogenspositie van de school minimaal blijft voldoen.

Huisvesting

Er zijn geen belangrijke investeringen opgenomen met uitzondering van de geplande onderhoudswerkzaamheden ten laste van de voorziening onderhoud gebouw.

Reserves en voorzieningen

De Algemene Reserve neemt in de komende jaren af als gevolg van de geraamde exploitatiesaldi.

Het eigen vermogen per 31 december 2022 komt boven de door de Inspectie van het Onderwijs bepaalde signaleringswaarde uit voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen (van publieke middelen) en bedraagt in 2022 € 4.260.000. De signaleringswaarden laten het volgende beeld zien:

a

Signaleringswaarden (inclusief reserve NPO)		Begroting		
	Verslagjaar EUR	2023 EUR	2024 EUR	2025 EUR
Publiek eigen vermogen	7.098.000	7.007.000	5.924.000	5.825.000
Normatief eigen vermogen	2.838.000	2.935.000	3.108.000	3.107.000
Mogelijk bovenmatig vermogen	4.260.000	4.072.000	2.816.000	2.718.000
Signaleringswaarde >1	2,5	2,4	1,9	1,9

b

Signaleringswaarden (zonder bestemmingsreserves)		Begroting		
	Verslagjaar EUR	2023 EUR	2024 EUR	2025 EUR
Publiek eigen vermogen	5.606.000	5.595.000	5.444.000	5.345.000
Normatief eigen vermogen	2.838.000	2.935.000	3.108.000	3.107.000
Mogelijk bovenmatig vermogen	2.768.000	2.660.000	2.336.000	2.238.000
Signaleringswaarde >1	2,0	1,9	1,8	1,7

In het verslagjaar is het mogelijk bovenmatig vermogen inclusief de bestemmingsreserves NPO en werk-drukvermindering. Omdat dit vermogen reeds een bestemming heeft, geeft overzicht a. geen juist beeld. Zonder deze middelen (b) bedraagt in het verslagjaar het mogelijk bovenmatig vermogen € 2.768.000 (2,0). Voor 2023 € 2.660.000 (1,9), 2024 € 2.336.000 (1,8) en 2025 € 2.238.000 (1,7).

Er wordt door de Inspectie van het Onderwijs gevraagd om in samenspraak met het intern toezichthoudend orgaan (RvT) en de medezeggenschapsraad een bestedingsplan te maken voor het bovenmatig vermogen. In de loop van 2023, nadat de nieuwe koers definitief is vastgesteld, worden initiatieven hier-toe genomen voor de kalenderjaren 2023-2025. Eén van de ideeën is om stevig te investeren in het arrangeren/ontwikkelen van eigen lesmateriaal in combinatie met open source lesmateriaal. Voor het schooljaar 2023-2024 moet er een stevig beleidsplan liggen, inclusief implementatieplan én uitvoeringspara-graaf, op basis waarvan het bovenmatig vermogen zal worden afgebouwd.

Voornamelijk toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud en Levensfase Bewust Personeelsbe-leid laten de voorzieningen per saldo in de jaren 2023 en 2024 toenemen.

A2 Staat van Baten en Lasten	Begroting			
	Verslagjaar EUR	2023 EUR	2024 EUR	2025 EUR
BATEN				
Rijksbijdragen	22.096.000	21.086.000	19.889.000	19.573.000
Ov. Overheidsbijdragen/subs.	67.000	17.000	17.000	17.000
Overige baten	850.000	601.000	601.000	601.000
TOTAAL BATEN	23.013.000	21.704.000	20.507.000	20.191.000
LASTEN	Verslagjaar	2023	2024	2025
Personeelslasten	17.460.000	17.779.000	17.594.000	16.404.000
Afschrijvingen	442.000	426.000	447.000	453.000
Huisvestingslasten	1.096.000	1.122.000	1.122.000	1.122.000
Overige lasten	2.627.000	2.468.000	2.427.000	2.311.000
TOTAAL LASTEN	21.625.000	21.795.000	21.590.000	20.290.000
Saldo Baten en Lasten	1.388.000	-91.000	-1.083.000	-99.000
Saldo financiële bedrijfspv.	-37.000	-	-	-
Saldo buiteng.baten en lasten				
TOTAAL RESULTAAT	1.351.000	-91.000	-1.083.000	-99.000

Toelichting

Rijksbijdragen

Met de volgende effecten is rekening gehouden:

- Toename (t.o.v. begroting 2022) Rijkssubsidie in verband met de verhoging lumpsum vergoeding (arbeidsvoorwaarden en prijscompensatie), prestatiebox middelen (strategisch hrm, werkdrukvermindering, professionalisering) en nationaal plan onderwijs
- Continuering van de baten Samenwerkingsverband in verband met de middelen ontwikkelagenda t/m 2025
- Geschatte ontwikkeling leerlingenaantal
- Afname normvergoeding v.a. 2022 in verband met invoering van het nieuwe bekostigingsstelsel

Personeelslasten

De loonkosten nemen af door de gevolgen vermeld bij A2 voor de reguliere personele bezetting. Tegelijkertijd nemen de loonkosten tijdelijk toe in de jaren 2023 en 2024 door de inzet van de middelen Nationaal Plan Onderwijs. Ook van invloed op de personele lasten is de begrote personele inzet van de werkdrukverminderingsmiddelen.

Huisvestingslasten

Voornamelijk door stijging van de energielasten nemen de huisvestingslasten toe ten opzichte van het verslagjaar.

Ontwikkeling resultaat

Het reguliere resultaat in 2023 is € -11.000. Vanwege de geraamde baten ad. € 1.045.000 minus lasten ad. € 1.125.000 voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), per saldo € -80.000 komt het resultaat 2023 uit op € -91.000. In 2024 is het regulier resultaat € -35.000 en het resultaat NPO € -1.048.000, per saldo € 1.083.000. Mede door de beleidsmaatregelen (zie meerjarenperspectief) en natuurlijk verloop is het resultaat in 2025 licht negatief. Daarna daalt het resultaat in 2026 naar € -357.000.

Meerjarenperspectief

Elk jaar wordt de formatie zo goed mogelijk in lijn gebracht met het actuele leerlingenaantal. Ook is er rekening gehouden met het te verwachten natuurlijk verloop. Omdat we de afgelopen jaren zagen dat de tekorten bij ongewijzigd beleid op zouden lopen is al een aantal jaren terug besloten om de schaalnadelen die ontstaan door een teruglopend leerlingenaantal het hoofd te bieden door het voorbereiden van een tweetal interventies. Deze interventies worden in de komende schooljaren geëffectueerd:

- Reductie managementformatie: Er heeft een heroriëntatie binnen bestuur en directie plaatsgevonden die heeft geleid tot een streefformatie voor de langere termijn. De directieformatie bestaat thans uit drie vestigingsdirecteuren en een bestuurder. Vanaf medio 2023 is begroot een reductie van ca 1 fte directieformatie (107.000 euro). Op de langere termijn, afhankelijk van de ontwikkeling die de teams doormaken, komt een streefformatie in beeld waarin er een verdere reductie van de managementlaag boven de teamleiders plaatsvindt. Deze houdt gelijke tred met de verdere professionalisering van de teams en teamleiding.
- Lessentabel reductie met behoud van onderwijstijd: Met de nieuwe wet op de onderwijstijd is er ook meer ruimte om voor een deel van onze leerlingen (met instemming van ouders en leerlingen in de MR) het onderwijs te extensiveren. De vestigingsdirectie heeft de opdracht gekregen om deze ruimte te benutten en te komen tot een lessentabel reductie. In het schooljaar 2020-2021 heeft deze reductie geleid tot een substantiële besparing in de lessen formatie. De reductie in lestijd gaat gepaard met meer keuzevrijheid voor de leerlingen. Besloten is ook om het opschalen van deze initiatieven te temporiseren tot schooljaar 2025-2026, omdat het tempo waarin het noodzakelijk is de beoogde besparingen te vinden minder hoog hoeft te zijn vanwege het positieve meerjarenperspectief op financieel gebied. Om de gevolgen van de leerlingendaling op de langere termijn het hoofd te bieden wordt ook gekeken naar andere zaken (niet uitputtend):
- Daar waar dure kleine groepen (met name in de bovenbouw) gevormd moeten worden, worden maatregelen genomen om de kosten hiervan te reduceren. Binnen de regio hebben de besturen van het voortgezet onderwijs hieromtrent ook afgesproken dat er gestreefd gaat worden naar het samen aanbieden van vakken als de aantallen hier aanleiding toe geven.
- Bij de aanschaf van nieuwe methodes wordt aan secties gevraagd zich te verdiepen in de mogelijkheid over te stappen op open leermiddelen. Kiest men toch voor dure commerciële leermiddelen dan kan dat alleen als aangegeven wordt hoe men op andere onderdelen de bezuinigingen realiseert die nodig zijn om deze te financieren.

Doorrekening van deze scenario's geeft het beeld dat deze maatregelen, uitgaande van een aanmelding van leerlingen die de komende jaren gelijke tred houdt met de prognoses voor het Jan Arentsz, de continuïteit waarborgen.

Verder:

Hoewel het Jan Arentsz geen groei doelstelling heeft, wil de school wel terug naar haar 'natuurlijke' marktaandeel (gemiddelde over een reeks van jaren). Daarvoor is het belangrijk om de koers van de afgelopen jaren voort te zetten. Een koers die zich, als het gaat om de wijze waarop de school zich presenteert aan de buitenwereld, gekenmerkt wordt door het leggen van de focus op het streven naar een excellent schoolklimaat ('zonder relatie geen prestatie'), door het in de etalage zetten van onderscheidende onderwijsconcepten die een duidelijke bijdrage leveren aan die onderwijsambities en niet 'slechts' bedoeld zijn als concurrentiemiddel. Dit zijn in onze overtuiging ingrediënten die het onvermijdelijk maken dat de resultaten, zoals die tot uitdrukking komen in de opbrengstenkaarten die jaarlijks door de inspectie gepresenteerd worden, goed zijn.

Kijken we naar deze drie elementen, kwaliteit (zoals gedefinieerd door inspectie), onderwijskenmerken en klimaat, dan laten de 'cijfers' zien dat het Jan Arentsz zich op alle terreinen de afgelopen jaren heeft ontwikkeld en dat de school zich in vergelijking met de andere scholen in de regio op de drie genoemde terreinen positief onderscheidt.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Volgens de planning en control-cyclus wordt de begroting gemonitord door een vier-, zeven- en twaalfmaandrapportage. Daarbij werd ten behoeve van de kwaliteitscyclus gebruik gemaakt van de Balanced Score Card systematiek. In plaats daarvan is met ingang van 2016 gekozen voor een methode die beter aansluit bij de huidige ontwikkelingen van het Jan Arentsz en die beter past bij de onderwijsorganisatie. Kern van deze aanpak is dat wordt gewerkt aan de continue verbetering van het onderwijs. Voor toelichting van dit cyclisch proces wordt verwezen naar de uitleg in het bestuursverslag.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategie

Welke risico's loopt het Jan Arentsz? De belangrijkste zijn uiteraard gerelateerd aan demografische en arbeidsmarktontwikkelingen. Het docententekort zal zonder ingrijpende landelijke interventies ook voor het Jan Arentsz gaan spelen. En de terugloop van het aantal leerlingen is nu al voelbaar. Dit zijn ontwikkelingen die niet op zich staan en niet los gezien kunnen worden van de strategische verkenningen die in 2018 zijn gemaakt bij het bepalen van de koers en de thema's voor deze beleidsperiode. Zo gezien kan een risico analyse niet los gezien worden van de strategische keuzes die gemaakt zijn en de wijze waarop het Jan Arentsz met haar visie op onderwijs, op kwaliteit, op sturing, op personeel en op verantwoording, werkt aan een omgeving die eigentijds is voor ouders, leerlingen en personeel.

Naarmate het ons beter lukt om te werken aan brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap, en het ons beter lukt om daarin onze gemeenschappelijke lat te bewaken zal het Jan Arentsz in de omgeving herkend worden als een school met een uniek aanbod en profielen die beantwoorden aan de wensen van ouders en leerlingen. En daarmee geeft de school een antwoord op het risico dat zijn loopt vanwege de daling van het leerlingaantal.

Hoe beter het Jan Arentsz in staat is visie op personeel en professionalisering gestalte te geven, hoe aantrekkelijker zij is als werkgever. Toekomstige docenten ambiëren een werkplek met regelruimte een veilige omgeving waarin repertoire opgebouwd kan worden, waarin leren van en met elkaar de norm is. Dan gaat onze werkdruk en ziekteverzuim nog verder omlaag. En daarmee wordt een antwoord gegeven op de overspannen arbeidsmarkt die ontstaat.

Dit geldt ook voor de vraag naar leidinggevend. Immers, hoe professioneler de samenwerking hoe minder verticale sturing van een steeds dunner wordend aanbod van leidinggevend nodig is.

De belangrijkste interventies zijn onder het meerjarenperspectief toegelicht.

Risicoprofiel

Voor het risicoprofiel wordt uitgegaan van de risico's door de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen (Don). Dit betreft de risico's fluctuatie in leerlingenaantallen (2 a 2,5%), financiële gevolgen van arbeidsconflicten (1%), instabiliteit in de bekostiging (2%), onvolledige indexatie van de bekostiging (1%), restrisico (lage of onvoldoende kwalificeerbare risico's), (2 a 3%). Totaal risico 8 a 9,5%. Gecorrigeerd omdat de risico's zich niet gelijktijdig voordoen. Hiervoor is de financiële buffer vastgesteld op 5%. Zie ook de toelichting onder 'financieringsstructuur' in deze paragraaf en onder 'risicomanagement' in de paragraaf 'financiële informatie' van het bestuursverslag. De financiële uitdaging waarvoor de organisatie de komende periode komt te staan is hierboven beschreven onder 'Meerjarenperspectief'.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor het jaarverslag van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar pagina 3 t/m 9.

A.2 KENGETALLEN

In de onderstaande tabel staan de kengetallen voor de jaren 2019 tot en met 2022 die in het bestuursverslag gebruikt zijn bij de analyse van de financiële situatie op balansdatum. Voor 2019, 2020 en 2021 zijn extra kolommen opgenomen met vergelijkingscijfers van de sector (Bron: Duo Gegevensboek).

					SSG 4			
TOELICHTING	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	
LEERLINGEN								
Aantal leerlingen per 1/10	2.064	2.058	2.088	1.999				
Aantal leerlingen per 1/10 vallend onder samenwerking VAVO- VO- Gemeenten	24	16	13	28				
Gemiddeld aantal leerlingen (excl. VAVO)	2.119	2.062	2.071	2.051				
Groei/krimp aantal leerlingen Index; basis 2008 (2.561)	82,7	80,5	80,9	80,1				
SOLVABILITEIT EN LIQUIDITEIT								
Eigen vermogen (x € 1.000)	Algemene reserve	5.918	5.775	7.397	8.748			
Liquiditeit (current ratio)	vlottende activa / kortlopende schulden	3,29	3,14	4,08	4,91	2,29	2,13	2,53
Solvabiliteit 1	eigen vermogen / balans totaal	0,58	0,56	0,62	0,64	0,49	0,46	0,50
Solvabiliteit 2	(eigen vermogen + voorzieningen) / balans totaal	0,76	0,75	0,79	0,82	0,65	0,63	0,67
BATEN								
Overheidsbijdrage (x € 1.000)		19.321	18.764	21.111	22.162			
Overige baten (x € 1.000)		787	546	544	851			
Financiële baten (x € 1.000)	Saldo baten - lasten	58	16	39	-37			
LASTEN								
Personele lasten (x € 1.000)		15.789	16.038	16.554	17.460			
Materiële lasten (x €. 1.000)		3.763	3.431	3.518	4.165			
Gemiddelde lasten per leerling (x €1)		9.227	9.441	9.692	10.544			
RESULTAAT (GEWONE BEDRIJFSVOERING)								
Exploitatieresultaat (x € 1.000)	baten – lasten (gewone bedrijfsvoering)	613	-143	1.622	1.351			
Rentabiliteit	exploitatieresultaat / totale baten x 100% (gewone bedrijfsvoering)	3,0%	-0,7%	7,5%	5,9%	2,0%	-0,5%	5,8%

						SSG 4		
TOELICHTING		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021
LASTENVERDELING								
Totaal								
Personele lasten	personele lasten / totale lasten x 100%	80,8%	82,4%	82,5%	80,7%	79,0%	80,5%	80,6%
Materiële lasten	materiële lasten / totale lasten x 100%	19,2%	17,6%	17,5%	19,3%	21,0%	19,5%	19,4%
Personele lasten								
Kostensoorten								
Lonen en salarissen	lonen en salarissen / personele lasten x 100%	72,7%	73,3%	72,3%	71,4%			
Sociale lasten	sociale lasten + pensioenlasten / personele lasten x 100%	21,4%	21,0%	21,8%	21,1%			
Overig	overige personele lasten / personele lasten x 100%	5,9%	5,7%	5,9%	7,5%			
Materiële lasten								
Afschrijvingen	afschrijvingen / materiële lasten x 100%	11,1%	13,4%	13,8%	10,6%			
Huisvestingslasten	huisvestingslasten / materiële lasten x 100%	27,6%	29,9%	29,1%	26,3%			
Overige materiële lasten	overige materiële lasten / materiële lasten x 100%	61,3%	56,6%	57,0%	63,1%			
RISICOMANAGEMENT EN AFHANKELIJKHEID								
Voorzieningenniveau	voorzieningen / totale baten x 100%	9,2%	10,1%	9,9%	10,6%	8,9%	9,9%	9,7%
Eigen vermogenniveau	eigen vermogen / totale baten x 100%	29,3%	29,9%	34,1%	38,1%	-	-	-
Afhankelijkheid Rijksbijdrage	Rijksbijdrage / totale baten x 100%	95,7%	97,0%	97,2%	96,2%	94,1%	95,2%	95,5%
INVESTERINGEN								
Investeringsniveau inventarissen en apparatuur	Investeringen inventaris en apparatuur / totale baten x 100%	2,3%	3,1%	1,0%	1,1%	2,2%	2,7%	2,4%

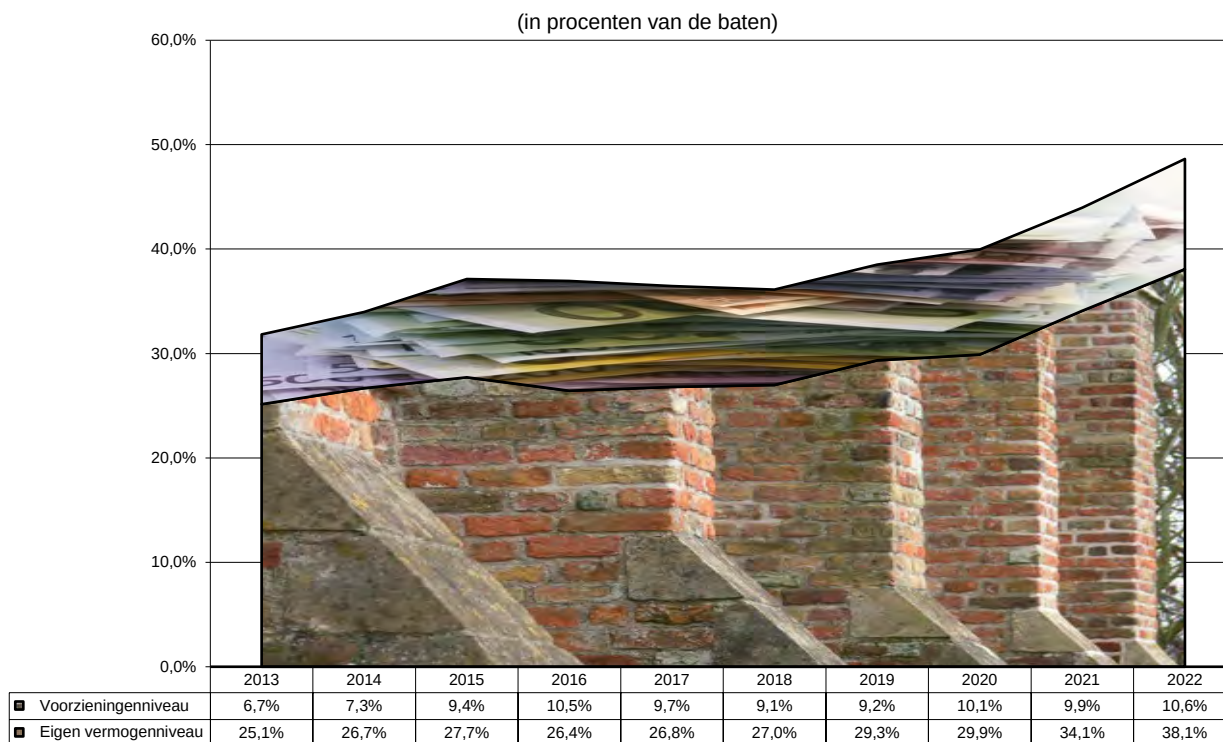
A.3 GRAFIEKEN

Hieronder staan drie grafieken. Naar deze grafieken wordt verwezen in het bestuursverslag. De grafieken geven het verloop van belangrijke financiële kengetallen weer.

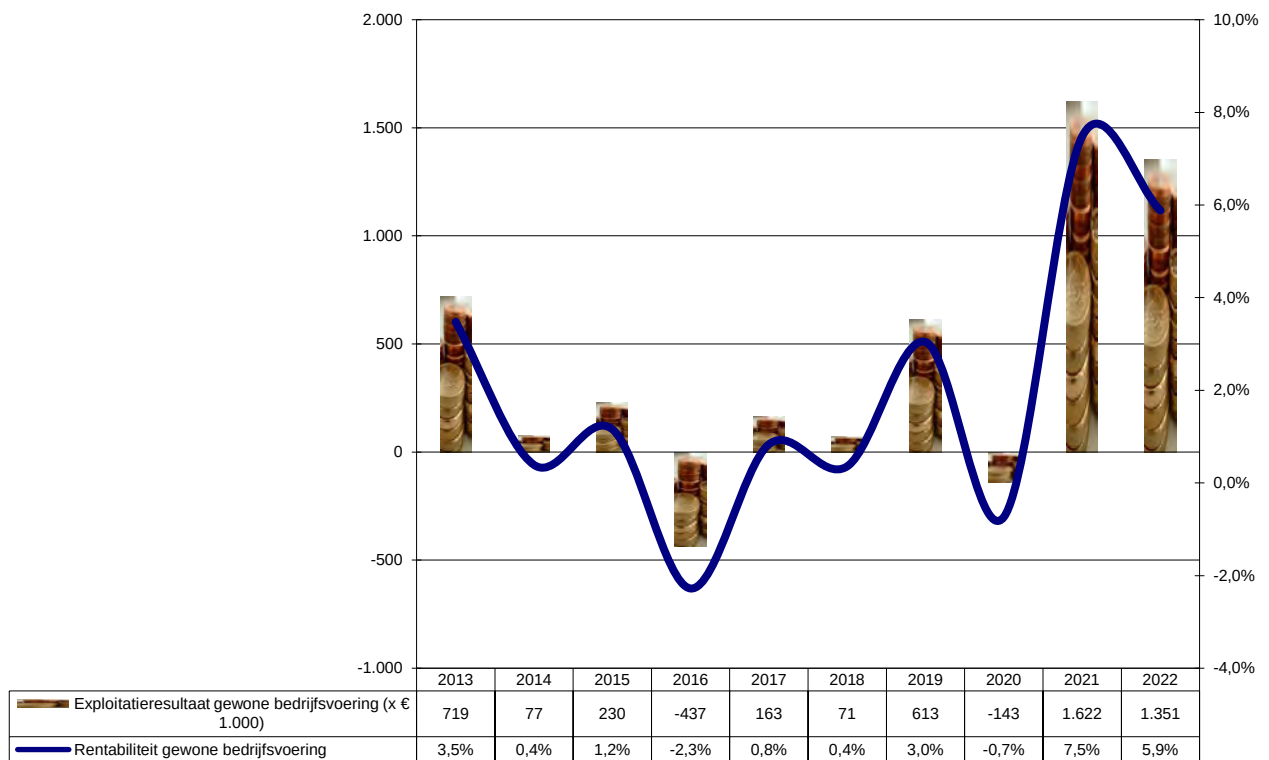
Grafiek 1: Liquiditeit en solvabiliteit



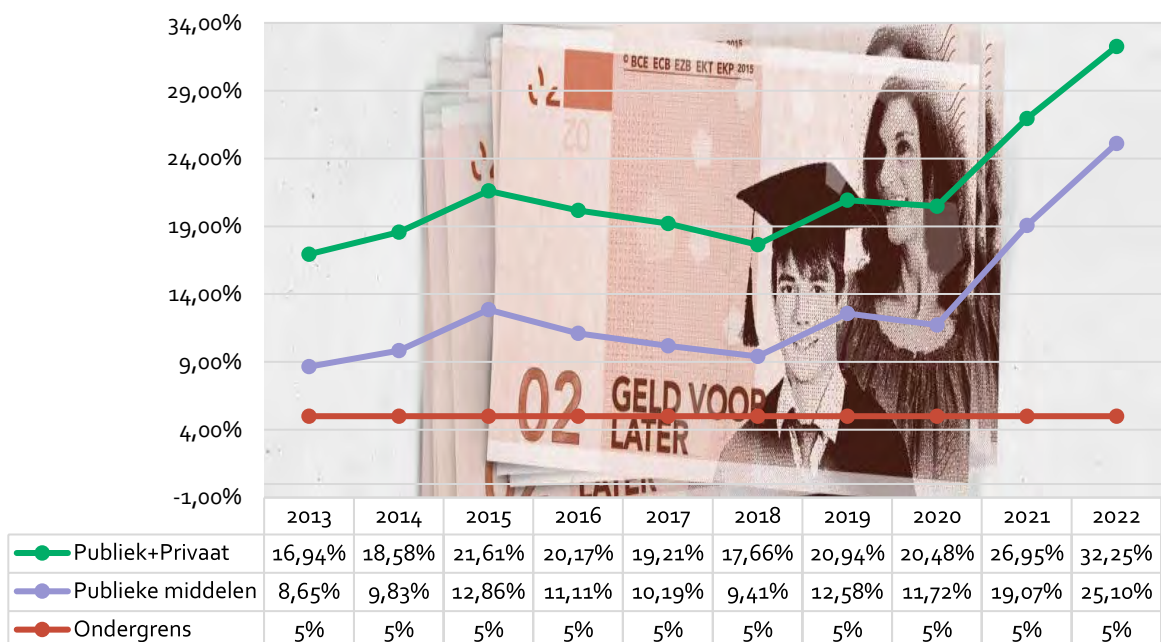
Grafiek 2: Voorzieningen en eigen vermogen



Grafiek 3: Exploitatieresultaat en rentabiliteit gewone bedrijfsvoering

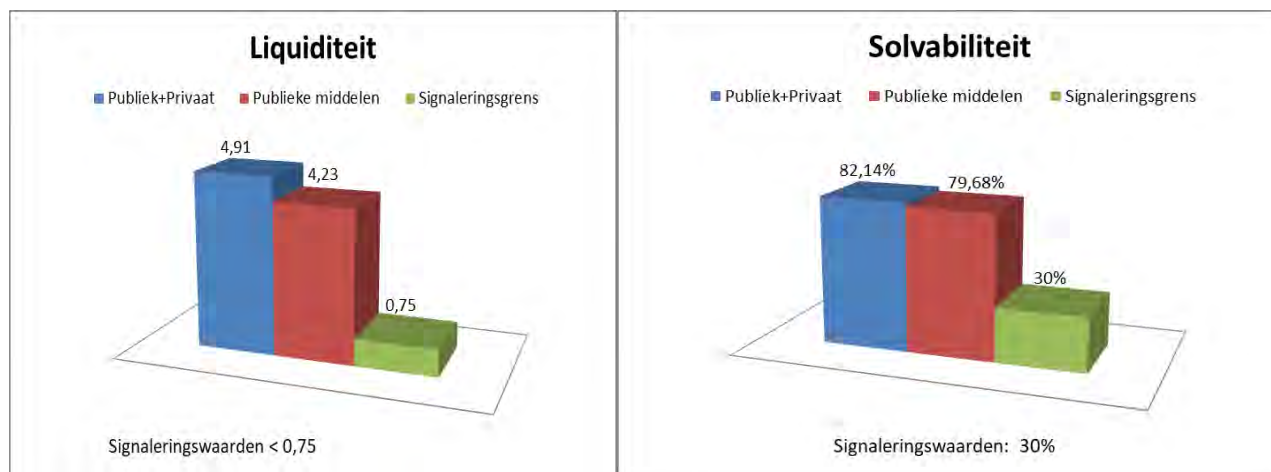


Grafiek 4: Financiële buffer



Kengetallen bij het toezicht door de Onderwijsinspectie op de Financiële continuïteit

	Omschrijving	Signaleringswaarde
1	Liquiditeit	Minder dan 0,75
2	Solvabiliteit 2	30%
3	Absolute omvang liquide middelen	€ 100.000



Absolute omvang liquide middelen: € 10.955.323. Signaleringswaarde € 100.000

Met de invoering van het Onderzoekskader 2021 worden alleen de kengetallen, zoals deze hierboven zijn gepresenteerd, gebruikt voor het indentificeren van besturen met een mogelijk financieel risico. De rentabiliteit (en andere kengetallen) blijven echter nog wel onderdeel uitmaken van de analyses die de inspectie uitvoert. Bovenstaande kengetallen vervangen eerdere signaleringswaarden.



JAARREKENING

Naam: Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar en omstreken
Rechtsvorm: Stichting
Vestigingsadres: Mandenmakerstraat 11, Alkmaar
KvK nummer: 41241510
Postadres: Postbus 8003, 1802 KA Alkmaar
Email: info@ja.nl
Contactpersoon: S.P. Snee

B.1.1 BALANS

(na resultaatbestemming)

1 Activa		31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
Vaste Activa			
1.2	Materiële vaste activa	<u>1.687.195</u>	<u>1.892.093</u>
	Totaal vaste activa	1.687.195	1.892.093
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	524.506	346.283
1.6	Effecten	435.848	507.025
1.7	Liquide middelen	<u>10.955.323</u>	<u>9.278.299</u>
	Totaal vlottende activa	11.915.677	10.131.607
	Totaal activa	<u>13.602.872</u>	<u>12.023.700</u>
2 Passiva			
		31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
2.1	Eigen Vermogen	8.748.353	7.397.024
2.2	Voorzieningen	2.425.667	2.142.416
2.4	Kortlopende schulden	<u>2.428.852</u>	<u>2.484.260</u>
	Totaal passiva	<u>13.602.872</u>	<u>12.023.700</u>

B.1.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.1 Rijksbijdragen	22.095.850	19.511.000	21.079.700
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	66.505	17.000	31.350
3.5 Overige baten	850.532	599.000	543.656
<u>Totaal baten</u>	<u>23.012.887</u>	<u>20.127.000</u>	<u>21.654.706</u>

4 Lasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.1 Personeelslasten	17.459.856	17.141.000	16.553.722
4.2 Afschrijvingen	441.715	448.000	485.973
4.3 Huisvestingslasten	1.095.942	1.105.000	1.024.968
4.4 Overige lasten	2.627.493	2.226.000	2.006.719
<u>Totaal lasten</u>	<u>21.625.006</u>	<u>20.920.000</u>	<u>20.071.382</u>

Saldo baten en lasten	1.387.881	-793.000	1.583.324
------------------------------	------------------	-----------------	------------------

5 Financiële baten en lasten

	-36.552	5.000	38.696
<u>Resultaat</u>	<u>1.351.329</u>	<u>-788.000</u>	<u>1.622.020</u>

B.1.3 KASSTROOMOVERZICHT

	2022 EUR	2021 EUR
Saldo Baten en Lasten	1.387.881	1.583.324
<i>Aanpassing voor:</i>		
Afschrijvingen (pagina 65, 1.2.2)	441.715	485.973
Mutaties voorzieningen (pagina 67, 2.2)	283.251	197.824
<i>Veranderingen in vlottende middelen</i>		
Vorderingen (pagina 65, 1.5)	-178.223	-88.348
Effecten (pagina 66, 1.6.3)	71.177	-38.538
Schulden (pagina 68, 2.4)	-55.408	-114.081
<u>Totaal kasstroom uit bedrijfs-operaties</u>	1.950.393	2.026.154
Ontvangen interest (pagina 78, 5.)	34.624	20
Betaalde interest -/- (pagina 78, 5.)	-	-
Mutaties overige financiële vaste activa en beleggin- gen (pagina 78)	-71.176	38.676
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	1.913.841	2.064.850
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (pagina 65, 1.2)	-243.857	-207.397
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-7.040	-1.320
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>	-236.817	-206.077
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-	-
<u>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>	=	=
<u>Mutatie liquide middelen</u>	1.677.024	1.858.773
<i>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</i>		
Stand per 1 januari	9.278.299	7.419.526
Mutatie boekjaar	1.677.024	1.858.773
Stand per 31 december	10.955.323	9.278.299

B.2 TOELICHTING OP DE BALANS EN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

1 Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

1.2 Stelselwijzigingen

In 2021 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

1.3 Schattingswijzigingen

In 2021 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

1.4 Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

1.5 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Koersverschillen op geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

1.6 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, Titel 9 Boek 2 BW, Hoofdstuk 660 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving en de stellige uitspraken van de overige hoofdstukken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving en met de bepalingen van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

2.2 Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

2.3 Materiële vaste activa

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur, of lagere bedrijfswaarde. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar paragraaf 2.4.

De inventarissen en apparatuur worden afgeschreven in 4, 5, 10 en 15 jaar. Alleen activa met een verkrijgingsprijs van € 500 en hoger worden geactiveerd.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de gebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het toekomstig onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

2.4 Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

De opbrengstwaarde is vastgesteld met behulp van de bepalingen van de actieve markt.

Een bijzondere-waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet

hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Er heeft geen bijzondere waardevermindering van vaste activa plaatsgevonden.

2.5 Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van effectieve rente ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.6 Effecten

De eerste waardering en vervolgwaaardering van effecten vindt plaats tegen reële waarde indien de effecten opgenomen zijn onder vlottende activa, en worden aangehouden voor handelsdoeleinden. Waardeveranderingen van deze effecten worden direct verwerkt in de staat van baten en lasten. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de effecten worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

Indien effecten niet worden aangehouden voor handelsdoeleinden en de marktwaarde van deze effecten niet betrouwbaar kan worden vastgesteld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Effecten als onderdeel van de vlottende activa hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.7 Liquide middelen

De liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden (gewaardeerd tegen nominale waarde).

2.8 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve, twee bestemmingsreserves publieke middelen en een bestemmingsreserve private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Bestemmingsreserve werkdrukvermindering

Het saldo per 31 december 2022 bedraagt € 480.324 en is bedoeld voor de besteding van de middelen 2022 ten behoeve van werkdrukvermindering.

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het saldo per 31 december 2022 bedraagt € 1.012.229 en is bedoeld voor uitgaven om de door de coronacrisis ontstane leer- en studievertragingen in te halen.

Bestemmingsreserve (privaat)

Het saldo per 31 december 2022 bedraagt € 1.649.413 en is bedoeld voor niet gesubsidieerde uitgaven. Per 1 januari 2010 is de Stichting Jan Arentsz opgeheven. Het vermogen is per die datum overgedragen aan de Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.

2.9 Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening onderhoud gebouw

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening worden bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Voor de bepaling van de voorziening wordt de tijdelijke regeling toegepast, zoals bedoeld in artikel 4, lid 1c van de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs.

Voorziening Jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijf kans. Bij het contant maken is de risicovrije reële discontovoet in maatschappelijke kosten-baten analyses voor investeringsprojecten ad. 2,5 % (2021 2,5%) als disconteringsvoet gehanteerd.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Voorziening Spaarverlof

De voorziening is gevormd voor verplichtingen aan werknemers die sparen voor verlof en dit in de toekomst opnemen. De minimale spaartermijn bedraagt 4 en de maximale spaartermijn bedraagt 12 jaar.

Voorziening Transitievergoedingen

De voorziening is gevormd voor verplichtingen aan werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarvan het zeer waarschijnlijk is dat deze niet wordt verlengd. Volgens de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2021 is een vergoeding verschuldigd van een derde bruto maandsalaris per gewerkt jaar. Indien korter dan één jaar naar rato van de gewerkte periode. Inschatting vindt plaats naar rato van de reeds verstreken contractmaanden per 1 april van het volgende boekjaar op individueel niveau.

Voorziening Wachtgelden

De voorziening is gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel. De verplichtingen betreffen 25% van de werkloosheidsuitkeringen door UWV en 25% van de bovenwettelijke uitkeringen door Loyalis. 75% van de sectorale uitkeringslasten wordt collectief over de sector Voortgezet Onderwijs omgeslagen op basis van de normatieve Rijksvergoeding en jaarlijks door het Ministerie van OCW verrekend.

Voorziening Langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken heeft betrekking op verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening WGA

De voorziening voor Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid (WGA) heeft betrekking op verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Vanwege het eigen risicodragerschap voor de WGA worden maximaal 10 jaar verplichtingen opgenomen.

Voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid

De voorziening is gevormd voor duurzame inzetbaarheid in het kader van Levensfase Bewust Personeelsbeleid. Cao-afspraken per 1 augustus 2014 bieden de mogelijkheid om een spaartegoed op te bouwen dat eerst later tot opname van doorbetaald verlof zal leiden. De verplichtingen betreffen de geïnventariseerde verlofuren per 31 december 2022 rekening houdend met de blijf kans. Het saldo verlofuren per 31 juli 2022 dat vier jaar of meer is gespaard is gefixeerd op het per 1 augustus 2022 geldende bruto-uurloon.

2.10 Schulden

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de schulden in de staat van baten en lasten als interestlast verwerkt.

2.11 Leasing

Operationele leasing

Bij de instelling kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de instelling ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

2.12 Financiële instrumenten

De effecten opgenomen onder de financiële vaste activa en de vlottende activa, alsmede derivaten met een onderliggende beursgenoteerde waarde worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Alle overige in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs. De reële waarde is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en onafhankelijk van elkaar zijn.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 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.

3.2 Opbrengstverantwoording

Verlenen van diensten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

3.3 Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.4 Overige overheidsbijdragen en subsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief als onderdeel van de afschrijvingen of als baat verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.5 Overige baten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten.

3.6 Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Naast de premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

De beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2022 is 118,6%.

ABP werd in 2008 zwaar geraakt door de crisis op de financiële markten. Daarom hebben ze toen een herstelplan opgesteld. Hierin staat wat ze doen om de financiële situatie binnen 5 jaar te verbeteren. Dit plan is goedgekeurd door De Nederlandsche Bank, de toezichthouder van de Nederlandse pensioenfondsen.

De belangrijkste punten uit het herstelplan zijn:

- Zolang de dekkingsgraad lager is dan 110% worden de pensioenen niet aangepast aan de loonontwikkeling.
- De premie moet minimaal kostendekkend zijn en bij een lage dekkingsgraad (dekkingstekort) bijdragen aan herstel van het fonds. Om de financiële positie te verbeteren, geldt er een tijdelijke herstelopslag op de premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
- Het beleggingsbeleid is aangepast waardoor het beleggingsrisico lager is.
- In het herstelplan is ruimte opgenomen om tegenvallers op te vangen. Als het herstel trager verloopt dan verwacht, kan het ABP bijvoorbeeld korten op de pensioenen.

3.7 Afschrijvingen materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

3.8 Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen die als onderdeel van de berekening van de effectieve rente worden meegenomen.

Waardeveranderingen van de volgende financiële instrumenten worden rechtstreeks verwerkt in de winst en verliesrekening:

Aangehouden eigen vermogensinstrumenten die beursgenoteerd zijn.

4 Financiële instrumenten en risicobeheersing

4.1 Marktrisico

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder vlottende activa. De instelling beheerst het marktrisico door stratificatie aan te brengen in de portefeuille, en limieten te stellen.

Rente-en kasstroomrisico

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder liquide middelen) en rentedragende kortlopende schulden.

Voor schulden met variabele renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente. De instelling heeft geen significante risico's.

4.2 Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

De instelling heeft vorderingen verstrekt aan participanten en instellingen waarin wordt deelgenomen. Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

4.3 Liquiditeitsrisico

De instelling heeft geen kredietfaciliteit. Er zijn geen significante risico's.

B.2.1 TOELICHTING OP DE BALANS

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

1.2.2	Inventaris en apparatuur	Aanschaf	Afschrijving	Boekwaarde	Investe-	Aanschaf-	Afschrijving	Afschrij-	Aanschaf	Afschrijving	Boekwaarde
		Prijs	Cumulatief	01-01-2022	ringen	prijs desin-	Cumulatief	vingen	Prijs	cumulatief	31-12-2022
		01-01-2022	01-01-2022			vesterin- gen	desinveste- ringen		31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Materiële		6.008.226	4.591.277	1.416.949	201.051	148.064	148.065	379.557	6.061.213	4.822.769	1.238.444
vaste activa											
v.d.Meij Col- lege		1.377.699	902.555	475.144	42.806	-	-	69.199	1.420.505	941.754	448.751
Materiële		7.385.925	5.493.832	1.892.093	243.857	148.064	148.065	448.756	7.481.718	5.794.523	1.687.195
vaste activa											

De investeringen ad € 243.857 bestaan voor € 137.718 uit uitbreidingsinvesteringen.

Vorderingen

1.5 Vorderingen

		31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.5.1	Debiteuren	49.082	36.768
1.5.2	OC&W	-	-
1.5.6	Overige overheden	34.804	68.551
1.5.7	Overige vorderingen	171.791	9.137
1.5.8	Overlopende activa	268.829	231.827
	Vorderingen	524.506	346.283
	Uitsplitsing		
1.5.7.1	Personeel	-	-
1.5.7.2	Renten	31.837	20
1.5.7.3	Overige	139.954	9.117
	Overige vorderingen	171.791	9.137
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	267.196	230.673
1.5.8.2	Overige overlopende activa	1.633	1.154
	Overlopende activa	268.829	231.827

De toename van 1.5.1 Debiteuren wordt voornamelijk veroorzaakt door vorderingen vanwege de diverse ouderbijdragen. 1.5.7.3 per 31 december 2022 neemt toe door de afrekening ad. € 133.122 van het van der Meij College.

De stijging van de vooruitbetaalde kosten wordt o.a. veroorzaakt door vooruitbetalingen ad. € 34.074 voor de reis naar Gambia.

Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

Effecten & Liquide middelen

1.6 Effecten

	Boekwaarde 01-01-2022 EUR	Investerings- teringen EUR	Desinvesteringen EUR	Waarde mutatie EUR	Boekwaarde 31-12-2022 EUR
1.6.3 Overige effecten	507.025	1.324	-	-72.501	435.848
Effecten	507.025	1.324	-	-72.501	435.848

Onder overige effecten is een mixfonds van private middelen opgenomen. Het bedrag ad. € 435.848 is de gezamenlijke reële waarde van ter beurze genoteerde overige effecten. Dit fonds staat ter vrije beschikking van de instelling.

1.7 Liquide middelen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.7.1 Kasmiddelen	3.737	3.786
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	10.951.586	9.274.513
Liquide middelen	10.955.323	9.278.299

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.

1.8 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de veranderingen in vlottende middelen in de kasstroom uit operationele activiteiten is een waarde mutatie van € -72.501 begrepen uit hoofde van effecten.

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2022 geldmiddelen zijn opgeofferd. Van de totale investeringen van € 243.857 kan een bedrag van ongeveer € 137.718 worden aangemerkt als uitbreidingsinvesteringen.

Eigen vermogen

2.1 Eigen Vermogen

		Stand per 01-01-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	4.057.692	396.130	21.312	4.475.134
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	21.312	1.204.700	-21.312	1.204.700
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	1.696.000	21.190	-	1.717.190
	Eigen vermogen	5.775.004	1.622.020	-	7.397.024

		Stand per 31-12-2021	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	4.475.134	1.131.253	-	5.606.387
2.1.2.1	Bestemmingsreserve (publiek)	1.204.700	287.853	-	1.492.553
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	1.717.190	-67.777	-	1.649.413
		7.397.024	1.351.329	-	8.748.353
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)			-	
	Werkdrukvermindering	-	480.324	-	480.324
	Nationaal Programma Onderwijs.	1.204.700	-192.471	-	1.012.229

2.1.3. In verband met de anti-oppot eis is het schenkingsvermogen vanaf 1 januari 2010 van de private reserve tot en met 2016 geïndexeerd met het inflatiecijfer. In 2018 is het negatief gerealiseerde rendement ad. €19.000, alsmede de begrote bijdrage in de kosten van de verbouw ten behoeve van het technasium ad. €120.000 onttrokken. In 2022 is het negatieve rendement onttrokken ad. € - 67.777.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen

		Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2022	Looptijd <1 jaar	Looptijd 1-5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.051.000	454.103	168.831	15.772	1.320.500	309.000	204.000	807.500
2.2.3	Onderhoudsvoorziening	1.091.416	110.000	43.553	52.696	1.105.167	41.000	951.000	113.167
	Voorzieningen	2.142.416	564.103	212.384	68.468	2.425.667	350.000	1.155.000	920.667

		Stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2022	Looptijd <1 jaar	Looptijd 1-5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1.1	Voorziening Spaarverlof	3.500	-	1.000	-	2.500	2.500	-	-
2.2.1.2	Voorziening Jubilea	171.000	36.271	31.077	9.694	166.500	26.000	80.000	60.500
2.2.1.3	Voorziening Transitievergoed.	53.000	28.500	50.406	2.594	28.500	28.500	-	-
2.2.1.4	Voorziening Wachtgeld	13.500	40.000	5.016	3.484	45.000	25.000	20.000	-
2.2.1.5	Voorziening Langdurig zieken	39.000	201.000	39.000	-	201.000	201.000	-	-
2.2.1.6	Voorziening WGA	-	-	-	-	-	-	-	-
2.2.1.7	Voorziening LBP	771.000	148.332	42.332	-	877.000	26.000	104.000	747.000
	Personeelsvoorzieningen	1.051.000	454.103	168.831	15.772	1.320.500	309.000	204.000	807.500

De voorziening Jubilea is tegen contante waarde opgenomen. De overige voorzieningen tegen nominale waarde.

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

De voorziening Transitievergoedingen is gevormd voor verplichtingen aan werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarvan het zeer waarschijnlijk is dat deze niet wordt verlengd. Volgens de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is een vergoeding verschuldigd van een derde bruto maandsalaris per gewerkt jaar. Indien korter dan één jaar naar rato van de gewerkte periode. Inschatting vindt plaats naar rato van de reeds verstreken contractmaanden per 1 april van het volgende boekjaar op individueel niveau. Van de € 28.500 is een bedrag ad. € 9.000 toegevoegd voor de verplichting wegens een voorziene vaststellingsovereenkomst voor een medewerker.

De voorziening Wachtgeld is gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel. De verplichtingen betreffen 25% van de werkloosheidsuitkeringen door UWV en 25% van de bovenwettelijke uitkeringen door Loyalis. Door wachtgeldverplichtingen als gevolg van ontslagen personeel is € 40.00 toegevoegd. Daarbij worden verplichtingen in acht genomen van de komende drie jaar.

De voorziening langdurig zieken is voor de lasten van ziekteverlof tijdens dienstverband afzonderlijk opgenomen. Door toename van de langdurig zieken wordt € 201.000 gedoteerd. De lasten vanwege het eigen risicodragerschap voor de Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid zijn weergegeven in de voorziening WGA. Er wordt hiervoor thans geen verplichting voorzien.

De voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid (LBP) is gevormd voor duurzame inzetbaarheid personeel. De regeling biedt de mogelijkheid om een spaartegoed op te bouwen dat eerst later tot opname van doorbetaald verlof zal leiden. De verplichtingen betreffen de geïnventariseerde verlofuren per 31 december 2022 rekening houdend met de blijf kans.

2.2.3 Onderhoudsvoorziening

De vrijval ad. € 52.696 betreft lagere kosten dan gepland voor het plafond € 3.547 en vervallen schilderwerk € 21.938, waslaag kozijnen €15.500, en diverse overige werkzaamheden € 11.711.

Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
2.4.1	Kredietinstellingen	-	-
2.4.3	Crediteuren	247.174	265.327
2.4.4	OCW	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	749.541	715.982
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	235.044	230.788
2.4.9	Overige kortlopende schulden	131.762	112.918
2.4.10	Overlopende passiva	1.065.331	1.159.245
	Kortlopende schulden	2.428.852	2.484.260
2.4.7.1	Loonheffing	542.786	511.880
2.4.7.2	Omzetbelasting	3.763	4.721
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	202.992	199.381
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>749.541</u>	<u>715.982</u>
2.4.9.2	Overige	131.762	112.918
	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>131.762</u>	<u>112.918</u>

2.4.9 Overige kortlopende schulden bestaat per ultimo 2022 uit € 6.000 niet opgenomen vakantieverlof-uren vanwege zwangerschapsverlof en IKB kinderopvang en pensioen, uren onderwijsondersteunend

personeel € 36.071, doorbetaling vergoeding VAVO-leerlingen € 68.630, elektriciteitsverbruik € 10.620 en overige € 10.441.

2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OC&W	8.685	22.572
2.4.10.5	Vakantiegeld en –dagen	580.455	547.708
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	16.108	10.095
2.4.10.8	Overige	460.083	578.870
	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.065.331</u>	<u>1.159.245</u>

Per 31 december 2022 is opgenomen onder 2.4.10.2 een vooruitontvangen subsidie lerarenbeurs studie-verlof ad. € 3.683 (31-12-2021 € 16.401) en subsidie zij-instroomers ad. € 5.002 (31-12-2021 € 6.171).

In 2.4.10.8 is o.a. verantwoord het saldo € 59.445 (31-12-2021 € 75.112) van het project opleiden in de school en academische opleidingsschool en het saldo van het project versterking samenwerking lerarenopleidingen € 156.913 (31-12-2021 € 200.216). De werkzaamheden van dit laatste project zijn afgerond. Het saldo zal aan activiteiten worden besteed in lijn en verdere ontwikkeling van de samenwerking, in 2022 is hiervoor € 43.303 beschikbaar gesteld. Er is € 105.544 (31-12-2021 € 102.075) vooruitontvangen aan vrijwillige ouderbijdragen, voor werkweken, excursies en activiteiten en overige € 138.181 (31-12-2021 € 201.467).

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan één jaar. De reële waarden van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Overzicht op grond van de Wet overige OCW-subsidies

Model G

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lump sum

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Onderhanden/Ja/Nee*
Lerarenbeurs, verlof	1164948	20-08-2021	J
Lerarenbeurs, verlof	1183433	22-11-2021	J
Lerarenbeurs, verlof	1278065	22-08-2022	Onderhanden
Zij-instroom	1158905	22-06-2021	Onderhanden
Opleidingsscholen	1183877	22-11-2021	J
Opleidingsscholen	1284272	22-11-2022	Onderhanden

*Onderhanden = de subsidie loopt nog

Ja = de subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen

Nee = de subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

B.2.2 NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

(bedragen inclusief btw)

Vordering op OC&W

Dit betreft de vordering 'vereenvoudiging bekostiging' als gevolg van de invoering van de lumpsum-bekostiging. In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW is deze in de balans niet gewaardeerd. Per 31 december 2007 was dit € 942.870.

Contracten huur kopieermachines

Er is op 7 en 8 november 2019 een overeenkomst afgesloten voor de huur van print- en kopieerapparatuur. De overeenkomst is ingegaan op 1 januari 2020 en eindigt op 1 januari 2025. De verplichting bedraagt € 35.080 (< 1 jaar € 17.540, > 1 jaar - < 5 jaar € 17.540).

Schoonmaakcontracten

Ten behoeve van schoonmaakwerkzaamheden is een overeenkomst afgesloten.

De overeenkomst is ingegaan per 9 mei 2019 en loopt door tot onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van zes maanden. Het verschuldigd bedrag per 31 december 2022 bedraagt € 262.806 (< 1 jaar € 262.806, > 1 jaar - < 5 jaar € -).

Contract Service onderhoud lift

Voor service-onderhoud is een contract afgesloten ten behoeve van de lift Mandenmakerstraat gebouw F. De overeenkomst is ingegaan op 14 augustus 2003 en loopt door tot 14 augustus 2023. Het verschuldigd bedrag per 31 december 2022 bedraagt € 3.829 (< 1 jaar € 3.829, > 1 jaar - < 5 jaar € -, > 5 jaar € -).

Huurcontract De Binding Gemeente Langedijk

Met de gemeente Langedijk is een overeenkomst afgesloten voor het gebruik van het gebouw De Binding, Bosgroet 14 te Zuid-Scharwoude. De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde duur, ingaande op 1 januari 2008. Op 1 januari 2020 is de overeenkomst vanwege verbouwingen en de verplaatsing van de school naar de twee bovenste verdiepingen vernieuwd. De gebruikersvergoeding wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage 'aanpassing huurbedragen' dat jaarlijks door de gemeente wordt vastgesteld. Eens in de vijf jaar worden de werkelijke kosten van de componenten van de gebruikersvergoeding onderzocht en, na overleg met gebruikers en huurders, aangepast. Het verschuldigde bedrag bedraagt € 396.628 (€ 198.314 < 1 jaar, > 1 jaar - < 5 jaar € 198.314).

B.2.3 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich geen belangrijke gebeurtenissen voorgedaan na balansdatum.

B.2.4 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

3.1 Rijksbijdragen

		2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	20.061.000	17.690.000	19.016.474
3.1.2	Overige subsidies OCW	590.528	622.000	892.595
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdr. SVW	1.444.322	1.199.000	1.170.631
	Rijksbijdragen	22.095.850	19.511.000	21.079.700
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.1.1.1	OCW, Normvergoeding	17.592.138	16.954.000	16.231.815
3.1.1.2	Nieuwkomers	296.180	244.000	160.186
3.1.1.3	Gratis schoolboeken	-	-	680.666
3.1.1.4	Prestatiesubs. Voortijdig School Verlaters	32.631	37.000	41.695
3.1.1.5	Prestatiebox middelen	1.110.499	247.000	244.039
3.1.1.6	Lerarenbeurs	19.032	28.000	32.341
3.1.1.7	Eindexamens	52.077	5.000	175.032
3.1.1.8	Nationaal Programma Onderwijs	958.443	175.000	1.450.700
	Rijksbijdragen OCW	20.061.000	17.690.000	19.016.474
3.1.2.1.1	Diverse subsidies OCW	46.153	49.000	435.652
3.1.2.2.1	Niet-geoordeelde subsidies Opl.school	501.072	532.000	439.726
3.1.2.2.2	Niet-geoordeelde subs. Samenw.ler.opl.	43.303	41.000	17.217
	Overige subsidies OCW	590.528	622.000	892.595
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen	1.444.322	1.199.000	1.170.631
		1.444.322	1.199.000	1.170.631

Analyse verschillen begroting

- 3.1.1.1 Verhoging met € 638.138 vanwege de kabinetsbijdrage voor loon- en prijsontwikkelingen.
- 3.1.1.2 Hoger per saldo € 52.180, voornamelijk door een toename van het aantal nieuwkomers.
- 3.1.1.5 € 863.499 hoger door een extra bijdrage voor werkdrukvermindering, professionalisering schoolleiders en docenten, een-uitkering voor ondersteunend personeel en co2 meters.
- 3.1.1.7 De vergoeding is o.a. verstrekt voor de extra werklust als gevolg van een extra derde tijdvak en tweede herkansingsmogelijkheid.
- 3.1.1.8 De vergoeding is € 783.443 hoger en is bedoeld voor uitgaven om de door de coronacrisis ontstane leer- en studievertragingen in te halen. Het betreft de periode augustus-december.
- 3.1.3 Door de beschikbaarstelling van extra middelen van het Samenwerkingsverband is de doorbetaling van de rijksbijdragen met € 245.322 toegenomen.

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.2.1	Participatiebudget	-	-	-
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	66.505	17.000	31.350
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	66.505	17.000	31.350
	<u>Uitsplitsing</u>			
3.2.2.1	Gemeente Alkmaar	43.177	-	-
3.2.2.2	Gemeenten diversen	14.814	14.000	14.175
3.2.2.3	Overige	8.514	3.000	17.175
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	66.505	17.000	31.350

Analyse verschillen begroting

- 3.2.2.1 Dit betreft een subsidie ventilatiemaatregelen van het gebouw in Alkmaar.

Andere baten

3.5	Overige baten	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.5.1	Verhuur	10.463	11.000	13.250
3.5.2	Detachering personeel	182.559	166.000	224.318
3.5.5	Ouderbijdragen	548.190	367.000	231.343
3.5.6	Overige	109.320	55.000	74.745
	Overige baten	850.532	599.000	543.656
	<u>Uitsplitsing</u>			
	Vrijwillige ouderbijdragen	84.034	84.000	91.195
	Ouderbijdragen werkweken, excursies e.d.	406.429	221.000	108.895
	Ouderbijdragen overige activiteiten	57.727	62.000	31.253
3.5.5	Ouderbijdragen	548.190	367.000	231.343
	Kantineverkopen	29.841	37.000	15.379
	Overige personele baten	40.361	3.000	21.471
	Diversen	39.118	15.000	37.895
3.5.6	Overige	109.320	55.000	74.745

Analyse verschillen begroting

- 3.5.2 Aan het Sovon werd inzake van der Meij College € 56.789, aan het Dalton College € 3.422 meer gedetacheerd. Aan het Trinitas College werd € 25.263 voor een taalklas minder gedetacheerd dan begroot. Het restant ad. 18.389 lager betreft detacheringen aan de VU, Playing for Success en de Stichting Werkring.
- 3.5.5 Aan ouderbijdragen is € 181.190 meer ontvangen dan begroot. Dit verschil is nagenoeg in zijn geheel toe te schrijven aan het feit dat de activiteiten in 2022 weer gehouden konden worden. In 2021 zijn deze activiteiten voornamelijk vervallen als gevolg van de coronapandemie.
- 3.5.6 Daling kantineverkopen met € 7.159 door een gedeeltelijke sluiting van de vmbo kantine. Toename overige personele baten ad. € 37.361, van de Meij College € 25.680 en overig € 11.681. Diversen € 24.118 hoger dan begroot: van der Meij College € 14.689, overige € 9.429.

Lasten

4.1	Personeelslasten	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	16.159.825	16.143.000	15.577.633
4.1.2	Overige personele lasten	1.404.929	1.088.000	1.048.935
4.1.3	Af: uitkeringen	-104.898	-90.000	-72.846
	Personeelslasten	17.459.856	17.141.000	16.553.722

Uitsplitsing

4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	12.471.900	12.392.000	11.975.267
4.1.1.2	Sociale lasten	1.620.099	1.640.000	1.582.420
4.1.1.3	Pensioenlasten	2.067.826	2.111.000	2.019.946
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>16.159.825</u>	<u>16.143.000</u>	<u>15.577.633</u>

Analyse verschillen begroting

- 4.1.1 Hogere kosten personele formatie per saldo € 45.790 o.a. door stijging van de cao-lonen, kosten eindexamens en uitkering werkdrukverminderingssuren, daling door lagere personele inzet ten behoeve van het nationaal programma onderwijs; lagere overige lasten per saldo € 28.965, voornamelijk lagere kosten (€ 34.761) voor vervanging van zwangerschapsverlof, totaal verschil € 16.825.

4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	438.331	160.000	259.292
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	180.162	256.000	197.086
4.1.2.3	Overig	786.436	672.000	592.557
	Overige personele lasten	1.404.929	1.088.000	1.048.935

Uitsplitsing

	Werkzaamheden derden	281.745	191.000	182.975
	Scholingskosten	167.696	152.000	89.935
	Diverse andere kosten	336.995	329.000	319.647
4.1.2.3	Overig	786.436	672.000	592.557
	Uitbesteding logistiek boeken	95.801	103.000	100.349
	Diverse werkzaamheden Opleidingsschool	-	15.000	705
	Diversen	185.944	73.000	81.921
	Werkzaamheden derden	281.745	191.000	182.975

Analyse verschillen begroting

- 4.1.2.1 Toevoegingen onder aftrek van vrijval € 278.331 hoger. Voor de voorziening jubilea € 6.577, hoger voor de voorzieningen transitievergoedingen € 15.906, wachtgeld € 34.516, voorziening langdurig zieken € 201.000 en LBP € 20.332.
- 4.1.2.2 Verschil € 75.838 lager. Voor docenten VMC € 55.000 lager (begroot € 55.000), docenten Langedijk en voor facilitair personeel Alkmaar € 20.603 hoger (begroot €-), per saldo detachering € 34.397 lager, WNK € 1.699 hoger (begroot € 48.000), uitzendkrachten € 40.225 lager (begroot € 136.000) en overig personeel Langedijk € 2.915 lager (begroot € 17.000).
- 4.1.2.3 Diversen werkzaamheden derden € 112.944 hoger, voor ondersteuning cyberaanval i.c.t € 25.596, examentraining € 18.250 en coaching leerlingen € 33.992 (npo), VMC € 6.856, SWV € 24.905 en overig € 3.345.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2022 Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.

De WNT is van toepassing op Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.

Het voor Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o. toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000. Het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs: klasse D.

Complexiteitspunten per criterium

Totale baten per kalenderjaar 2020 (t-2): 4 punten.

Het aantal bekostigde leerlingen per 1-10-2020 (t-2): 2 punten.

Het gewogen aantal onderwijssoorten: 3 punten.

Totaal aantal complexiteitspunten: 9 punten.

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de leden van de raad van toezicht; dit bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

Gegevens 2022	K. Hoogvorst
bedragen x € 1	
Functiegegevens	college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.039
Beloningen betaalbaar op termijn	20.758
<i>Subtotaal</i>	134.797
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	134.797
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2021	
bedragen x € 1	K. Hoogvorst
Functiegegevens	college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/08 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	45.496
Beloningen betaalbaar op termijn	8.481
<i>Subtotaal</i>	53.977
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	68.326
Bezoldiging	53.977

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vermelding alle toezichthouders)

Gegevens 2022 bedragen x € 1	P.G. Wemmers	J. Korver	A.M. Kroon	C.J.J. Kat
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	3.300	3.300	3.300	3.300
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	3.300	3.300	3.300	3.300
Het bedrag van de overschrijden en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 bedragen x € 1	P.G. Wemmers	J. Korver	A.M. Kroon	C.J.J. Kat
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/08 - 31/12	01/08 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	3.300	3.300	1.375	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	6.833	6.833

Gegevens 2022 bedragen x € 1	N. Kabalt	S. Hof	C.G.M. Sprenkeling
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/07	01/01 - 31/12	01/08 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.650	3.300	1.375
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	9.758	16.800	7.042
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	1.650	3.300	1.375
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 bedragen x € 1	N. Kabalt	S. Hof	C.G.M. Sprenkeling
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	3.300	3.300	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	16.300	-

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2022 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

4.2 Afschrijvingen

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	441.715	448.000	485.973
Afschrijvingen	441.715	448.000	485.973

Een bedrag ad. € 7.041, de opbrengst van afgeschreven computerapparatuur, is verantwoord onder afschrijvingen.

4.3 Huisvestingslasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.3.1 Huur	71.910	78.000	70.306
4.3.3 Onderhoud	387.108	274.000	205.409
4.3.4 Energie en water	229.744	251.000	244.093
4.3.5 Schoonmaakkosten	378.301	419.000	415.736
4.3.6 Heffingen	8.890	13.000	11.345
4.3.7 Overige	19.989	70.000	78.079
Huisvestingslasten	1.095.942	1.105.000	1.024.968

Uitsplitsing

Functionele aanpassing gebouw	-	-	10.635
Dotatie onderhoud gebouw	57.304	110.000	35.851
Overige onderhoud	329.804	164.000	158.923
4.3.3 Onderhoud	387.108	274.000	205.409

Analyse verschillen begroting

- 4.3.3 Op de dotatie onderhoud is in mindering gebracht € 52.696. Voor de samenstelling van dit bedrag zie de toelichting op de balans 2.2.3 Onderhoudsvoorziening. Overig onderhoud € 165.804
- 4.3.5 hoger; voor klein onderhoud € 67.722, onderhoud installaties € 32.662 (waarvan € 26.759 VMC), gemeentelijk onderhoud Langedijk € 65.420. Door wijziging van de gebruikersovereenkomst met de gemeente Langedijk is de verantwoording daarmee in lijn gebracht. Begroot daarvoor is op 4.3.5 € 42.000 en op 4.3.7 € 58.000.

4.4 Overige lasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	587.236	575.000	541.504
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	777.848	733.000	719.693
4.4.4 Overige	1.262.409	918.000	745.522
Overige lasten	2.627.493	2.226.000	2.006.719

Uitsplitsing

Administratie en beheer	494.621	484.000	459.812
Algemene kosten	92.615	91.000	81.692
4.4.1 Administratie en beheerslasten	587.236	575.000	541.504

Analyse verschillen begroting

- 4.4.1 De stijging ad. € 10.621 van de kosten van administratie en beheer wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere lasten voor ict infrastructuur ad. € 9.137 ten behoeve van de website en herinrichting VDI, per saldo overige lasten hoger € 1.484.
De algemene kosten zijn licht gestegen met € 1.615.

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
Digitale leermiddelen en boeken	365.261	370.000	390.176
Rijkssubsidie VAVO-leerlingen	116.753	75.000	84.453
Overige	295.834	288.000	245.064
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	777.848	733.000	719.693

Analyse verschillen begroting

- 4.4.2 Aan digitale leermiddelen en boeken is € 4.739 minder uitgegeven (boeken € 16.859 minder en digitaal € 12.120 meer).
De kosten van onderhoud en klein inventaris zijn € 2.021 en overige leermiddelen en kosten secties € 5.813 hoger, doorbetaling rijkssubsidie VAVO-leerlingen € 41.753 hoger dan begroot, vanwege toename van het aantal VAVO-leerlingen.

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
Partners Opleiden in school	354.970	379.000	308.480
Overige kosten	907.439	539.000	437.042
4.4.4 Overige	1.262.409	918.000	745.522

Analyse verschillen begroting

- 4.4.4 De doorbetalingen aan de deelnemers van Opleiden in de school zijn per saldo € 24.030 lager doordat het aantal deelnemers iets is afgenomen. Deze doorbetalingen hebben geen effect op het resultaat.
De overige kosten nemen toe met € 368.439. Daarvan is € 320.241 van werkweken, excursies etc. en overige activiteiten (€ 81.200 npo) en wordt veroorzaakt door het weer kunnen houden van deze activiteiten als gevolg van het herstel van de coronapandemie. Omdat voor deze activiteiten een ouderbijdrage wordt betaald (zie overige baten), wordt het resultaat niet beïnvloed. Het restant, per saldo ad.€ 48.198 hoger kan worden toegeschreven aan hogere lasten voor diverse projecten en activiteiten ad. € 73.792 (€ 34.297 npo), projecten versterking samenwerking opleidingsschool ad. € 5.493 en overige leerlinggebonden kosten lager, ad. € 31.087.

Accountantshonoraria

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
Controle van de jaarrekening school	37.026	34.800	32.670
Andere controle werkzaamheden van de jaarrekening; Overdracht dossier	-	-	-
Overige controle werkzaamheden	5.000	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet controle diensten	-	-	-
	42.026	34.800	32.670

Financieel

5 Financiële baten en lasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
5.1 Rentebaten	34.624	-	20
5.3 Waardeveranderingen financiële vaste activa en beleggingen	-71.176	5.000	38.676
5.5 Rentelasten(-/-)	-	-	-
Financiële baten en lasten	-36.552	5.000	38.696

De waardeveranderingen financiële vaste activa betreft het negatief rendement van een deel van de private middelen. Het uitgekeerde dividend wordt herbelegd. Door dalende beurskoersen is het rendement € 76.176 lager dan begroot. De rentebaten op banktegoeden zijn vanaf 14 september 2022 ontvangen.

B.2.5 VOORSTEL BESTEMMING SALDO BATEN EN LASTEN

Voorgesteld wordt het resultaat als volgt te verdelen:

	EUR
Toevoeging aan Algemene Reserve	1.131.253
Toevoeging aan bestemmingsreserve werkdrukvermindering	480.324
Onttrekking aan bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs	-192.471
Onttrekking aan bestemmingsreserve privaat	-67.777
Totaal	1.351.329

B.2.6 VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022 EUR	Resultaat jaar 2022 EUR	Art 2: 403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
VMC	coöperatie	Alkmaar	4	-	-	Nee	-	Nee
SWV NK VO/VSO	Vereniging	Alkmaar	4	-	-	Nee	-	Nee

B.2.7 GEMIDDELD AANTAL WERKNEMERS

Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 205,4 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2021: 202,4). Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland (2021: 0).

Directie	4,3 FTE (2021 5,4)
Onderwijzend Personeel	145,7 FTE (2021 144,7)
Overig Personeel	55,4 FTE (2021 52,3)

Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Alkmaar en omstreken
Alkmaar, 1 juni 2023
Namens het college van bestuur,



K. Hoogvorst
Voorzitter

Alkmaar, 26 juni 2023
Goedgekeurd door de raad van toezicht



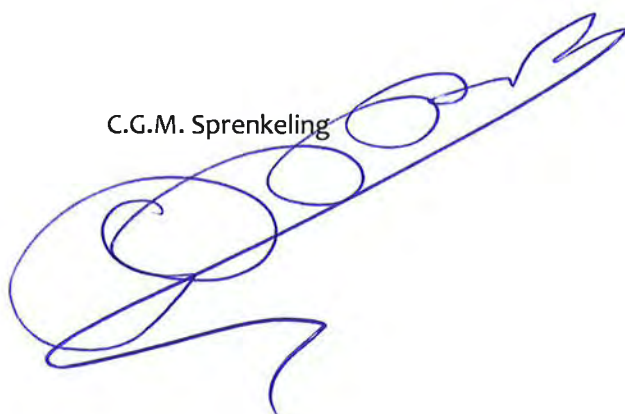
P.G. Wemmers
Voorzitter



A.M. Kroon



S. Hof



C.G.M. Sprenkeling



C.J.J. Kat



OVERIGE GEGEVENS

C.1 WINSTBESTEMMING

Het saldo van baten en lasten wordt overeenkomstig het doel van de stichting, het zonder winstoogmerk in stand houden en bevorderen van christelijk voortgezet onderwijs in Alkmaar en omstreken, toegevoegd of onttrokken aan de reserves.

C.2 ACCOUNTANTSVERKLARING

