

(FINANCIËEL)
JAARVERSLAG

2022



Scholengroep Holland
te Nieuwerkerk aan den IJssel

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

| | |
|-----------------|----|
| Bestuursverslag | 1 |
| Kengetallen | 61 |

B JAARREKENING

| | |
|---|----|
| B1 Grondslagen | 62 |
| B2 Balans per 31 december 2022 | 69 |
| B3 Staat van baten en lasten 2022 | 71 |
| B4 Kasstroomoverzicht 2022 | 72 |
| B5 Toelichting behorende tot de balans | 73 |
| B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten | 81 |
| B7 Overzicht verbonden partijen | 89 |
| B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen | 90 |
| B11 Gebeurtenissen na balansdatum | 91 |
| B12 Ondertekening jaarrekening | 92 |

C OVERIGE GEGEVENS

| | |
|--|----|
| C1 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat | 93 |
| C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant | 94 |

Bestuursverslag 2022

Inclusief verslag intern toezicht

Voorwoord

Beste collega's, ouders/verzorgers, samenwerkingspartners en andere geïnteresseerden,

Wij hebben dit jaar weer gewerkt vanuit ons strategisch beleidsplan opgesteld met als titel "eerlijke kansen voor ieder kind". De ontwikkelingen die landelijk gaande zijn, ondersteunen en versnellen de goede richting die wij zijn ingeslagen. Alle ambities staan ten dienste van een hoge kwaliteit van onderwijs, waarbij wij "goed werkgeverschap" en "de groepsleerkracht centraal" als belangrijkste middelen zien om dit te realiseren.

We mogen vaststellen dat we met de grote inzet van de teams een grote sprong voorwaarts hebben gemaakt wat betreft de kwaliteit van ons onderwijs. SGH-breed is de focus gelegd op de versterking van de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen. Het is fijn dat we hebben kunnen vaststellen dat de onderwijsresultaten – met behulp van een gerichte inzet van de NPO-gelden – aanzienlijk zijn gestegen ten opzichte van het jaar hiervoor. Hiervoor gaat dank uit naar alle betrokkenen binnen en buiten de organisatie en in het bijzonder natuurlijk naar onze groepsleerkrachten. Trots zijn wij daarbij op onze leerlingen die een goede inhaalslag gemaakt hebben.

In 2022 zijn gelijktijdig tevredenheidsonderzoeken afgenomen bij leerlingen, ouders/verzorgers en collega's. De uitkomsten hiervan zijn gemiddeld genomen gelijk aan de landelijke benchmark. Wij gebruiken deze ook als vertrekpunt om verdere verbeteringen in te zetten.

Op verschillende beleidsthema's gericht op "eerlijke kansen voor ieder kind" hebben wij stappen gezet. Dit betreft educatief partnerschap, burgerschapsonderwijs. Dit zijn thema's die wij van groot belang achten voor onderwijskundig beleid waarbij ieder kind eerlijke kansen krijgt, ongeacht zijn of haar achtergrond.

Om een opleidingsschool te worden, zijn in 2022 naast de drie scholen die al deelnamen aan het programma AOS3 (met de PABO van Hogeschool Rotterdam en andere PO-besturen) nog eens drie scholen aangesloten. Op deze manier zorgen wij ervoor dat we voor de langere termijn goed voorbereid zijn op het gegeven dat het vanaf 2030 een voorwaarde is om opleidingsschool te zijn om nog stagiaires te mogen begeleiden. Voor nu helpt het ons ook om talentvolle stagiaires aan ons te kunnen voor de toekomst.

Naast alle mooie ontwikkelingen hebben we in 2022 te maken gehad met een relatief hoog ziekteverzuim. Wij vinden het van grootste belang om dit terug te dringen. Hier zijn dan ook de nodige acties voor ondernomen die in 2023 worden voorgezet.

De schoolleiders zijn in 2022 met het traject leiderschapsontwikkeling waarin zij gezamenlijk leren en werken aan het principe van gedeeld leiderschap. Dit loopt in 2023 door waarbinnen ook nadrukkelijk aandacht zal komen voor het versterken van evidence informed werken in onze organisatie.

We sluiten 2022 af als een jaar waarin we mogen zeggen dat we veel met elkaar bereikt hebben. Wij danken iedereen die hieraan bijgedragen heeft. Dit zijn natuurlijk alle onderwijsgeevenden, ondersteuners, schoolleiders en staf, maar ook de goede samenwerking met ouders en verzorgers, externe partijen, andere PO-besturen, GMR en RvT heeft hieraan sterk bijgedragen.

Alle lezers nodigen wij van harte uit te reageren op dit jaarverslag, zeker ook waar de lezer kansen ziet voor verbetering en/of versterking van de samenwerking in- of extern.

Anke van Vuuren

Voorzitter College van Bestuur

Leeswijzer

Scholengroep Holland Vanuit het strategisch beleidsplan 2021-2023 naast de beoogde resultaten ook de nodige ontwikkeldoelen geformuleerd, met daarbij geformuleerde tussendoelen. De mate waarin deze ontwikkeldoelen zijn gerealiseerd is in iedere paragraaf opgenomen in de vorm van een tabel met de actie en de stand van zaken. Deze mate waarin het doel behaald is wordt aangegeven met behulp van een kleurcode:

Groen =volledig gerealiseerd, Oranje = deels gerealiseerd, Rood = niet gerealiseerd, Geen kleur = staat gepland in 2023.

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 2 |
| Leeswijzer | 3 |
| 1 Het schoolbestuur | 6 |
| 1.1 Organisatie en Code Goed Bestuur | 6 |
| 1.1.1 Contactgegevens | 6 |
| 1.1.2 Bestuur | 6 |
| 1.1.3 Scholen | 6 |
| 1.1.4 Organisatiestructuur | 6 |
| 1.1.5 Juridische structuur | 7 |
| 1.1.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap | 7 |
| 1.1.7 Code Goed Bestuur | 7 |
| 1.1.8 RvT | 8 |
| 1.1.9 Gemeentelijk toezicht (GTO) | 8 |
| 1.2 Wie wij zijn als Scholengroep Holland | 9 |
| 1.2.1 Missie | 9 |
| 1.2.2 Visie | 9 |
| 1.2.3 Kernwaarden | 9 |
| 1.2.4 Ons motto | 9 |
| 1.2.5 Ambities | 10 |
| 1.2.6 Hoofdlijn strategisch beleidsplan - Eerlijke kansen voor ieder kind | 10 |
| 1.2.7 Toegankelijkheid & toelating | 10 |
| 1.2.8 Herstelopdracht inspectie | 11 |
| 1.2.9 Klachtenregeling | 11 |
| 2 Verantwoording van het beleid | 12 |
| 2.1 Ontwikkeldoelen strategisch beleidsplan algemeen | 12 |
| 2.2 Ambitie I: Wij bieden een hoge onderwijskwaliteit | 12 |
| 2.1.1 Ontwikkeldoelen onderwijskwaliteit strategisch beleidsplan | 12 |
| 2.1.2 Doelen (resultaten) onderwijskwaliteit bij strategisch beleidsplan | 14 |
| 2.2.2.1 Algemeen | 14 |
| 2.2.2.2 Eindtoets | 15 |
| 2.2.2.3 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) | 17 |
| 2.2.2.4 Opbrengsten NPO | 18 |
| 2.2.2.5 Sociale Veiligheid | 18 |
| 2.2.2.6 Oudertevredenheid | 18 |
| 2.2.2.7 Schooladviezen | 19 |
| 2.2.2.8 Burgerschapsontwikkeling | 20 |
| 2.2.2.9 Onderzoeksmatig werken | 21 |
| 2.2.2.10 Passend onderwijs | 21 |
| 2.2.2.11 Toegankelijkheid en inclusiever onderwijs | 23 |
| 2.3 Ambitie II: Goed werkgeverschap en groepsleerkracht centraal | 24 |
| Werven, professionaliseren, behouden | 24 |
| 2.3.1 Ontwikkeldoelen zoals geformuleerd bij het strategisch beleidsplan | 24 |
| 2.3.2 Strategisch personeelsbeleid | 26 |
| 2.3.3 Gevolgen lerarentekort | 27 |
| 2.3.4 Inzet middelen professionalisering schoolleiders en startende leerkrachten | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.5 Tevredenheidsonderzoek medewerkers | 28 |
| 2.3.6 RI&E | 28 |
| 2.3.7 Vertrek schoolleiders en start nieuwe schoolleiders | 29 |
| 2.3.8 Mobiliteit | 29 |
| 2.3.9 Ziekteverzuim | 29 |
| 2.3.10 Fte ontwikkeling 2022 | 31 |
| 2.3.11 Leeftijdsopbouw | 32 |
| 2.3.12 Uitkeringen na ontslag | 32 |
| 2.3.13 Aanpak werkdruk | 33 |
| 2.3.14 Samenstelling leiding M/V | 33 |
| 2.4 Ambitie III: wij versterken onze samenwerking met externe partijen | 34 |
| 2.4.1 Horizontale verantwoording | 34 |
| 2.4.2 Versterking samenwerking kinderopvang | 34 |
| 2.5 Ambitie IV: wij een goed georganiseerde scholengroep | 36 |
| 2.5.1 Ontwikkeldoelen bij strategisch beleidsplan | 36 |
| 2.5.2 Huisvesting & facilitaire zaken | 36 |
| 2.5.2.1 Nieuwbouw en tijdelijke extra huisvesting | 37 |
| 2.5.2.2 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen | 37 |
| 2.5.3 Schaalgrootte en PR | 39 |
| 2.5.3.1 Omvang stichting | 39 |
| 2.5.3.2 Omvang scholen | 39 |
| 2.6 Financieel beleid | 40 |
| 2.6.1 Ontwikkeldoelen behorend bij strategisch beleidsplan | 40 |
| 2.6.2 Toekomstige ontwikkelingen | 40 |
| 2.6.3 Investeringsbeleid | 41 |
| 2.6.4 Treasury | 41 |
| 2.6.5 Allocatie van middelen | 41 |
| 2.6.6 Onderwijsachterstandenmiddelen | 42 |
| 2.7 Continuïteitsparagraaf | 43 |
| 2.7.1 Planning en Control | 43 |
| 2.7.2 Intern risicobeheersingssysteem | 43 |
| 2.7.3 Strategisch risicomanagement SGH | 43 |
| 3 Verantwoording van de financiën | 49 |
| 3.1 Ontwikkelingen in meerjarenperspectief | 49 |
| 3.1.1 Leerlingen | 49 |
| 3.1.2 Generieke ontwikkelingen leerlingenaantal | 49 |
| 3.1.3 Formatie (FTE) | 49 |
| 3.2 Staat van baten en lasten en balans | 50 |
| 3.2.1 Balans en kasstroomoverzicht in meerjarig perspectief | 54 |
| 3.3 Financiële positie | 55 |
| Bijlage 1 Verslag van de toezichthouder SGH 2022 | 57 |

1 Het schoolbestuur

1.1 Organisatie en Code Goed Bestuur

1.1.1 Contactgegevens

Stichting Scholengroep Holland
Bestuursnummer: 41488
Adres: 1^e Tochtweg 11c
Postcode en plaats: 2913 LN Nieuwerkerk aan den IJssel
e-mail: info@scholengroep Holland.nl
website: www.scholengroep Holland.nl

1.1.2 Bestuur

College van Bestuur: A.K. van Vuuren
Functie: voorzitter
Nevenfuncties: Voorzitter algemeen bestuur SWV PPO Delflanden, onbezoldigd
Lid auditcommissie SWV Aan den IJssel, onbezoldigd
Beide functies komt voort uit de functie van voorzitter college van bestuur SGH.

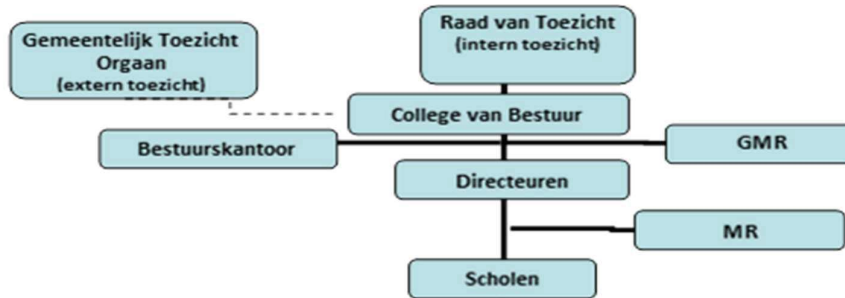
1.1.3 Scholen

| School | Onderwijsconcept | Telling 1 okt '22 | Plaats | website |
|------------------------------|------------------|----------------------|------------------------|--|
| 03EU – basisschool Omnia | | 169 | Nootdorp | basisschoolomnia.nl |
| 04GH - OBS 't Reigerbos | | 508 | Zevenhuizen | Obsreigerbos.nl |
| 07FY - OBS Anne Frank | | 178 | Bleiswijk | Annefrankschool.nl |
| 08FS - OBS Keijzerschool | | 182 | Moerkapelle | keijzerschool.nl |
| 10AE - ODBS De Tweemaster | Dalton | 180 | Pijnacker | de-tweemaster.nl |
| 10DV - OBS PWA | | 425 | Nieuwerkerk a/d IJssel | obspwa.nl |
| 11JK - OBS De Terp | Jenaplan | 183 | Nieuwerkerk a/d IJssel | jbs-deterp.nl |
| 18DR - basisschool Vuurvogel | | 129 | Bergschenhoek | www.obsvuurvogel.nl |
| 18MC - OBS Ixije | | 191 | Moordrecht | www.ixije.nu |
| 25KN - ODBS Groenehoek | Dalton | 340 | Bergschenhoek | obsgroenehoek.nl |
| 27JX - OBS De Bonte Tol | | 162 | Pijnacker | debontetol.nl |
| 27KE - ODBS De Klipper | Dalton | 757 | Berkel en Rodenrijs | daltondeklipper.nl |
| 28CZ - OBS De Meander | | 280 | Delfgauw | demeander-delfgauw.nl |

1.1.4 Organisatiestructuur

Beleidsvoorbereiding vindt plaats in werkgroepen ondersteund door het stafbureau. In het directieberaad (directeuren, staf en cvb) wordt een advies voor besluitvorming gegeven. Het college van bestuur stelt het beleid vast, wanneer nodig na instemming of advies hierover is gegeven door de GMR. De bestuurder voert het overleg met de GMR en onderhoudt in principe de externe contacten op bestuurlijk niveau. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het door de voorzitter van het College van Bestuur gevoerde beleid en geeft formeel goedkeuring op het strategisch beleid en de (meerjaren)begroting.

De scholen en het college van bestuur worden ondersteund door het stafbureau, op het gebied van huisvesting, personeelsbeleid, financiën, onderwijskwaliteit, ICT en inkoop.



Er hebben zich in 2022 geen wijzingen in de organisatiestructuur voorgedaan.

1.1.5 Juridische structuur

Statutair is de naam Scholengroep Holland, stichting voor openbaar primair onderwijs.

Zij is gevestigd te Zuidplas en opgericht voor onbepaalde tijd.

Het doel van de stichting is:

1. Primair onderwijs als bedoeld in artikel 48 van de WPO. Om haar doel te bereiken kan de Stichting gebruik maken van alle middelen die daaraan dienstbaar zijn.
2. Het openbaar onderwijs dat wordt verzorgd door de door de Stichting in stand gehouden openbare scholen draagt bij aan de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de kernwaarden van het openbaar onderwijs, zijnde: ieder kind is welkom, iedereen is benoembaar, aandacht voor normen en waarden die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid hiervan, democratische waarden en normen binnen de samenleving met aandacht voor burgerschap, aandacht voor levensbeschouwelijke en godsdienstige waarden en respectvolle omgang ten aanzien van de verscheidenheid binnen de samenleving.
3. Belangrijkste uitgangspunt van de Stichting is de hoogwaardige bijdrage, die de scholen leveren aan het (mede) ontwikkelen van emotionele, sociale en cognitieve kwaliteiten van de kinderen.

1.1.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt de 13 scholen van SGH. Als een school niet zelf een personeelslid en/of ouder afvaardigt, laat een school zich vertegenwoordigen door een lid van een andere school. De leden van de GMR worden bij verkiezing gekozen wanneer er meer gegadigden zijn dan vacante plekken, waarbij de medezeggenschapsraden van de verschillende scholen de kiesgerechtigden zijn. Verkiezingen zijn in 2022 niet aan de orde geweest. De zittingsperiode van een GMR-lid is in principe 3 jaar.

De GMR brengt heeft afhankelijk van het onderwerp advies of instemmingsrecht op beleidsvoornemens van het bestuur die alle scholen of een meerderheid hiervan aangaan. De GMR wordt in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken bij de thema's waarover advies of instemming van belang is.

1.1.7 Code Goed Bestuur

De SGH volgt de Code Goed Bestuur van de PO-raad die per 1 januari 2021 in werking is getreden.

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Scholengroep Holland handhaaft deze Code Goed Bestuur. Er is in 2021 niet afgeweken van de Code. Zowel College van Bestuur als Raad van

Toezicht, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad als het directieteam heeft kennisgenomen van de Code Goed Bestuur en werkt hiernaar.

In oktober 2022 een thema-avond over good governance plaatsgevonden, waarbij Raad van toezicht, GMR, directeuren, staf en College van Bestuur aanwezig waren. Met elkaar is gesproken over het waarom en hoe van good governance op basis van de thema's zoals deze in de Code Goed Bestuur van de PO-raad zijn verwoord. Afsproken is een dergelijke avond jaarlijks te organiseren om zo nog beter met elkaar de governance vorm en inhoud te geven.

Op de [website van Scholengroep Holland](#) zijn de volgende documenten en informatie vinden conform de verplichtende bepalingen van de code goed bestuur:

- De [statuten](#), zoals gedeponeed bij de kamer van koophandel;
- Het [bestuursreglement](#);
- De samenstelling, nevenfuncties en rooster van af- en aantreden van de [RvT](#);
- De bezoldiging van de raad van toezicht is opgenomen in de [gepubliceerde jaarverslagen](#), zoals te vinden bij de downloads;
- De [klachtenregeling](#);
- De [integriteitscode](#);
- De [klokkenluidersregeling](#).

Funcitiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Scholengroep Holland gebruikt het Two Tiermodel voor de scheiding van de functie van bestuur en toezicht: éénhoofdig bestuur en een Raad van Toezicht.

1.1.8 RvT

Zie bijlage 1 zowel voor samenstelling als voor verslag.

Het verslag van de raad van toezicht is opgenomen in bijlage 1.

1.1.9 Gemeentelijk toezicht (GTO)

Het GTO bestaat uit de wethouders c.q. portefeuillehouders onderwijs van de gemeenten Lansingerland, Zuidplas en Pijnacker-Nootdorp. Dit GTO oefent het gemeentelijk toezicht uit op basis van artikel 48 van de Wet op het Primair Onderwijs. Het GTO heeft o.a. de statutaire bevoegdheid om de leden van de Raad van Toezicht te benoemen en te ontslaan en om zienswijzen in te dienen op de jaarrekening en de begroting van de stichting.

1.2 Wie wij zijn als Scholengroep Holland

1.2.1 Missie

Vanuit ons openbare karakter, vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting, geven we iedere leerling de beste en eerlijke kansen om met plezier te leren, zijn dromen waar te maken en bij te dragen aan een inclusieve samenleving en een beter milieu.

1.2.2 Visie

Om onze missie waar te maken, vinden wij het belangrijk dat de kinderen zich allereerst veilig voelen op school en met plezier zelf en met andere kinderen leren. Hiermee wordt een goede basis gelegd om ook echt een leven lang te willen leren. Wij helpen het kind te ontdekken wat het kan bereiken en helpen het zo, dat het toegerust is een keuze te maken voor dat wat hij echt fijn vindt om te gaan doen.

Ons onderwijs en de extra begeleiding stemmen we af op wat het kind nodig heeft. Wij koesteren hoge, maar realistische verwachtingen van de kinderen en belonen hun inspanningen, omdat dit leidt tot meer voldoening en daarmee betere prestaties. Wij zijn ons bewust van de invloed die wij als leerkrachten en andere begeleiders hebben op de houding en motivatie van de kinderen. Wij baseren ons onderwijs op onderzoek en wetenschappelijke inzichten en toetsen dit aan onze praktijk.

Wij zorgen voor samenhang in ons curriculum. Bij keuzes maken we beredeneerde afwegingen en staan we stil bij het waarom ervan. We blijven nieuwsgierig naar de behoeftes en ervaringen van de kinderen en maken daarvoor ruimte in onze programma's. We zorgen ervoor dat aan de ondersteuningsbehoefte van ieder kind wordt voldaan. We werken dan samen met iedere (werk)partner die onze kinderen een warm hart toedraagt en die bij wil dragen aan de ontwikkeling van het kind.

Wij vinden het belangrijk vanuit onze missie dat onze klas, onze school, een kleine maatschappij is waar de positieve aspecten van diversiteit benut worden, waar verhalen samenkomen. Dat helpt ons en onze leerlingen om nu en later bij te dragen aan een inclusieve maatschappij.

1.2.3 Kernwaarden

De kernwaarden van alle scholen voor openbaar onderwijs zijn: vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting. Dat wij hiervoor staan is terug te zien in de unieke kernwaarden van onze scholengroep: (com)passie, veiligheid en vertrouwen.

Wij stimuleren een omgeving waar leerlingen, collega's, ouders/verzorgers en externe partners zich op hun gemak en uitgedaagd voelen. We zijn ons bewust van onze vooroordelen en treden elkaar en de kinderen open tegemoet. We luisteren goed naar elkaar en zijn nieuwsgierig naar de mening van anderen. De kinderen worden op school gestimuleerd hun verhalen met elkaar te delen.

Wij helpen de kinderen passie te ontwikkelen in wat zij doen en compassie te ontwikkelen voor hun medeleerlingen. Onze leerkrachten herken je door hun enthousiasme, bevlogenheid en energie om de kinderen goed in hun brede ontwikkeling te ondersteunen. Met elkaar staan wij om de leerkrachten heen, die het directe contact hebben met de kinderen, om hen in staat te stellen deze belangrijke taak goed uit te voeren.

Wij hebben vertrouwen in het leren van de kinderen en van onszelf. We hebben vertrouwen dat wij leren van de feedback die we krijgen op ons handelen en dat we ook leren van onze fouten. Dit vertrouwen maakt dat wij transparant zijn in ons handelen en graag verantwoording afleggen.

1.2.4 Ons motto

Eerlijke kansen voor ieder kind

1.2.5 Ambities

- I. Wij bieden een hoge onderwijskwaliteit
- II. Wij bieden goed werkgeverschap en stellen de leerkracht centraal.
- III. Wij versterken onze samenwerking met andere organisaties.
- IV. Wij zijn een goed georganiseerde scholengroep.

1.2.6 Hoofdlijn strategisch beleidsplan - Eerlijke kansen voor ieder kind

Eerlijke kansen beginnen bij een hoge onderwijskwaliteit (ambitie I)

Dat gaat over hoe wij het kind benaderen, over welke programma's wij aanbieden en zeker ook hoe wij dat doen. We zullen ons meer baseren op wetenschappelijk onderzoek bij het maken van keuzes en ons dus minder op meningen maar sterker op feiten en ook eigen praktijkonderzoek baseren.

De leerkracht die direct met het kind werkt, zien wij als de belangrijkste factor voor een hoge kwaliteit van onderwijs en hem/haar stellen we dan ook centraal (ambitie II). De schoolleider is in dit kader uiteraard van heel groot belang, zoals onderzoek laat zien. Hij/zij heeft immers ook de belangrijke taak te zorgen voor een goede samenwerking in het team en professionalisering en begeleiding van de leerkrachten.

Uiteraard hebben de ouders en verzorgers een grote invloed op de ontwikkeling van het kind. Wij zullen er ons meer op richten om met hen te onderzoeken welke handvatten we elkaar kunnen bieden om het kind nog beter te begeleiden in zijn ontwikkeling, dus zowel op school als thuis.

Wij richten ons op de versterking van de samenwerking met externe partijen (ambitie III) om nog beter invulling te geven aan de ondersteuningsbehoefte van ieder kind. In tweede instantie zal die samenwerking erop gericht zijn om stappen zetten naar het creëren van een nog rijker programma voor de leerlingen, naast of op termijn misschien wel geïntegreerd in de schoolweek.

Wij werken eraan om een goed georganiseerde scholengroep te zijn (ambitie IV). Dit doen wij door ervoor te zorgen dat processen en systemen op orde zijn en helderheid is in taken en verantwoordelijken. Wij stellen een adequaat strategisch huisvestingsbeleid op, zodat onze scholen over goede functionele gebouwen beschikken.

1.2.7 Toegankelijkheid & toelating

Als stichting voor openbaar primair onderwijs zijn de scholen van SGH toegankelijk voor iedere leerling die wordt aangemeld. Er bestaan geen specifieke toegangseisen. Wel hebben alle scholen een ondersteuningsprofiel. Wanneer de zorgbehoefte van de aangemelde leerling de ondersteuningsmogelijkheden van de school te boven gaat, wordt er in overleg met ouders een passende plek voor de leerling gezocht. Zie hiervoor ook paragraaf 2.2.2.11.

1.2.8 Herstelopdracht inspectie

In april 2022 is De Tweemaster door inspectie gevisiteerd en is deze school door inspectie als voldoende beoordeeld.

1.2.9 Klachtenregeling

In 2022 zijn de volgende klachten door het bestuur ontvangen:

- 1 klacht betreft schooladvies;
- 1 klacht betreft grenzen stellen aan ongewenst gedrag van een ouder;
- 1 klacht betreft onvoldoende zorg voor leerling;
- 2 klachten betreffen schorsing

Het CVB is met alle klagers in gesprek gegaan. Eén klacht is voorgelegd aan commissie onderwijsgeschillen. Nadat de klacht eind 2022 ongegrond is verklaard heeft het CVB de klager uitgenodigd om met een externe vertrouwenspersoon nader tot elkaar te komen. Dit is vervolgd in 2023 en er zijn constructieve afspraken gemaakt. De overige klachten zijn intern opgelost.

2 Verantwoording van het beleid

In ons strategisch beleidsplan onderscheiden wij vier ambities zoals op pagina 9 beschreven. Alle ambities zijn ondersteunend aan de realisatie van de versterking van de onderwijskwaliteit.

- a. De focus heeft in 2022 gelegen op: ersterken van de vaardigheid van onze leerlingen in de taal- en rekenvakken.
- b. Werven, professionalisering en behouden van goed gekwalificeerd personeel.

2.1 Ontwikkeloelen strategisch beleidsplan algemeen

Doel 1: SGH heeft een strategische kwaliteitszorg en heldere besturingsfilosofie en daarop afgestemde organisatiestructuur waarbij alle portefeuilles op beleidsniveau zijn belegd en er samenhang is tussen onderwijskwaliteit, HR en financiën.

| | |
|--|---|
| Rollen, taken en verantwoordelijkheden van stafmedewerkers, schoolleiders en CvB zijn inzichtelijk 2022 | Een concept overzicht is opgesteld. Dit wordt voor de zomer 2023 in het directiebestuur behandeld. Een opzet voor de besturingsfilosofie is opgesteld die verder invulling zal krijgen bij de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan 2024-2028. |
| Iedere ondersteunende portefeuille wordt in principe aangestuurd door een senior stafmedewerker (ofwel: vallen niet onder de directe aansturing van het College van Bestuur) | Dit is in 2022 gerealiseerd. |
| De bedrijfsprocessen zijn helder beschreven en vastgesteld in 2022/2023 | De procesbeschrijvingen zijn in 2022 herijkt. In 2022 hebben ook de voorbereidingen plaatsgevonden om hiervoor één systeem te gebruiken waarin de processen voor iedereen eenvoudig toegankelijk zijn. |

2.2 Ambitie I: Wij bieden een hoge onderwijskwaliteit

Wijze van monitoring

Wij monitoren de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit op de scholen met behulp van een dashboard met monitoringsgegevens van Parnassys / Ultimview, Vensters PO en onderdelen uit NCO. Ook worden hier kwalitatieve gegevens in opgenomen. Deze worden tijdens de managementgesprekken tussen de directeuren en het College van Bestuur besproken. Tussentijds vinden ook gesprekken plaats over de voortgang van de verbeteracties. Het College van Bestuur spreekt ook jaarlijks met (een afvaardiging) van de teams in de scholen om ook vanuit het perspectief van de groepsleerkracht goed zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit en een indruk op te doen van de effecten van het HR-beleid. Eén keer per drie jaar, of eerder als signalen daartoe aanleiding geven, wordt door het College van Bestuur een opdracht gegeven tot een kwaliteitsonderzoek binnen een school. In 2022 hebben drie onderzoeken plaatsgevonden, te weten bij de Anne Frankschool, jenaplanschool De Terp en obs 't Reigerbos.

2.1.1 Ontwikkeloelen onderwijskwaliteit strategisch beleidsplan

Doel 2: Zicht en sturing op onderwijskwaliteit op alle lagen van SGH is gegarandeerd voor een voldoende en hoge kwaliteit

| | |
|---|--|
| Eind schooljaar 2020/2021 heeft SGH een vastgesteld kwaliteitsbeleid. | <p>Kwaliteitsbeleid is in oktober 2021 vastgesteld.</p> <p>Er is een dashboard ontwikkeld dat inzicht geeft in de huidige situatie en prestaties per school.</p> <p>Er is een managementcyclus ingevoerd, waarbij verantwoording wordt afgelegd over de resultaten door de schoolleider aan het college van bestuur.</p> <p>Toetsing van de kwaliteit per school is geïntensiveerd. Het beleid is dat bij iedere school 1 keer per drie jaar en tussentijds is daar aanleiding voor is een audit in- of extern plaatsvindt. In 2021 hebben audits plaatsgevonden bij Vuurvogel, Keijzerschool en De Tweemaster. In 2022 heeft een begeleide zelfevaluatie plaatsgevonden op 't Reigerbos. In 2022 heeft een externe audit bij De Bonte Tol plaatsgevonden.</p> |
|---|--|

Doel 3: De scholen van SGH maken didactische en inhoudelijke keuzen waarbij gebruik wordt gemaakt van analyses van de lopende praktijk en (wetenschappelijke) literatuur, waarbij eerlijke kansen voor ieder kind het uitgangspunt is.

| | |
|---|---|
| SGH heeft eind schooljaar 2021/2022 een heldere visie opgesteld omtrent evidence informed werken | De visie op evidence informed werken is gereed. De afgelopen periode is gebruikt om binnen SGH op directieureniveau te wennen met deze manier van werken. Nu breekt de fase aan om de nieuwe manier van werken ook de klassen in te brengen. |
| Eind schooljaar 2022/2023 werken schoolleiders vanuit een heldere probleemstelling en verkenning van het probleem aan de hand van analyses en (wetenschappelijke) artikelen | De visie is ook onderdeel gemaakt van het programma Leiderschapsontwikkeling dat door alle directeuren gevolgd wordt. Een plan van aanpak voor verdere implementatie SGH-breed is opgesteld. Met de komst van een aantal nieuwe directeuren wordt de leiderschapsontwikkeling geborgd middels het actief betrekken van de directeuren bij het Strategisch Beleidsplan 2024-2028 (SBP 2024-2028). Ook investeert SGH in de ondersteuning van nieuwe, startende directeuren door ervaren directeuren. |

Doel 4: (i.v.m. NPO – tussentijds toegevoegd doel): Leerlingen met achterstanden hebben aantoonbaar geprofiteerd van het nationaal programma onderwijs, effecten zijn gemeten en benut voor onderwijsontwikkeling ook op de langere termijn.

| | |
|--|--|
| Eind schooljaar 2020/2021 heeft iedere school een schoolscan gemaakt waaruit naar voren komt welke leerlingen extra ondersteuning behoeven vanuit de NPO | Programma's voor het verkleinen van leerachterstanden zijn opgesteld met behulp van de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en nationaal programma onderwijs (NPO). |
| Alle scholen van SGH werken aan realistische individuele doelen voor kinderen met achterstanden (=IV/V-groep of D/E-groep). | Er zijn doelen geformuleerd voor de taal- en rekenvakken die boven de inspectienorm liggen. |
| Alle scholen van SGH kunnen in eind schooljaar 2021/2022 aangeven welke groei de leerlingen met achterstanden hebben doorlopen. | Gerealiseerd. Op basis van de resultaten van de ingezette interventies zijn waar nodig aanvullende interventies toegepast. |
| Idem schooljaar eind schooljaar 2022/2023 | Loopt |

Doel 5: De scholen gaan segregatie tegen, versterken diversiteit en hebben een populatie die een afspiegeling is van de buurt.

| | |
|---|---|
| De SGH heeft eind 2022 een conceptvisie ontwikkeld op inclusief onderwijs, met de focus op versterking van de ondersteuningsbehoefte en toegankelijkheid voor anderstaligen | Een concept visie op inclusief onderwijs is opgesteld en beleid is in ontwikkeling. Deze krijgt in 2023 bij het opstellen van het nieuwe strategisch beleidsplan verdere invulling. |
|---|---|

| | |
|---|--|
| | In het opgestelde taalbeleid is expliciet aandacht gegeven aan NT2-onderwijs. |
| De scholen hebben eind 2021/2022 een kwantitatief en kwalitatief inzicht in de huidige populatie op school en in de wijk. | Gereed |
| De scholen hebben eind 2023 een heldere visie op inclusief onderwijs, met de focus op versterking van de ondersteuningsbehoeften en toegankelijkheid voor anderstaligen. | Op basis van de SGH-visie zal dit per school worden uitgewerkt. Voorafgaand daaraan worden zowel voor directeuren als voor alle leerkrachten een masterclass inclusie georganiseerd. |
| De scholen van SGH werken eind 2023/2024 met andere scholen en besturen in de omgeving, om te komen tot een reële afspiegeling van de (plaatselijke) maatschappij in iedere school. | In gesprekken met Gemeentes en schoolbesturen komt dit aan de orde en worden afspraken gemaakt. In het algemeen kan gezegd worden dat hier sprake is van een positieve ontwikkeling. |

Doel 6: De scholen van SGH hebben een visie op educatief partnerschap passend bij de eigen school en populatie en handelen hiernaar, binnen de kaders van de gezamenlijke SGH-visie.

| | |
|---|--|
| Eind 2021 heeft SGH een visie geformuleerd omtrent ouderbetrokkenheid. | Visie is in concept opgeleverd. |
| De school heeft binnen de kaders van de SGH-visie een visie over wat zij belangrijk vindt in het kader van educatief partnerschap en de manier waarop ouders een bijdrage leveren aan de organisatie, vanuit didactisch, pedagogisch en participatorisch oogpunt. 2022-2023 | Deze uitwerking zal worden opgenomen in het schoolplan dat opgesteld wordt voor de periode 2024-2028. Op de managementdagen in oktober 2023 staat dit thema ook op programma om tot gericht beleid te komen. |
| Op schoolniveau wordt de ouderbetrokkenheid (voor de kinderen voor wie nodig gericht op een meer ontwikkelingsgerichte thuissituatie) vergroot, zoals uitgewerkt in de eigen visie. 2023-2024 | Dit zal onderdeel zijn van visie en beleid zoals hiervoor genoemd. |

Doel 7: De scholen van SGH hebben een visie op burgerschap passend bij de eigen school en populatie en handelen hiernaar, binnen de kaders van de gezamenlijke SGH-visie.

| | |
|---|---|
| Eind schooljaar 2021/2022 heeft SGH een visie geformuleerd omtrent burgerschap in relatie tot 'eerlijke kansen voor ieder kind'. | De visie is opgesteld. |
| De school heeft een visie over wat zij belangrijk vindt in het kader van burgerschap rekening houdend met de eigen populatie en eerlijke kansen voor ieder kind. 2022 | Bewust is gekozen ons te focussen na covid op de taal- en rekenvakken en de versterkte invoering van burgerschap te temporiseren. Er is een aanpak met een aangepaste fasering voor de verdere versterking van het burgerschapsonderwijs opgesteld. Zo zal dit in 2023-2024 structureel onderdeel zijn van de kwaliteitscyclus van iedere school. |
| Alle scholen beschrijven hoe zij aan kernstandaard burgerschapsonderwijs voldoen. 2022. | In beeld wordt momenteel gebracht bij alle scholen welke doelen waar in het curriculum zijn opgenomen. Verder is afgesproken dat vanaf 2023-2024 burgerschap onderdeel uitmaakt van de jaarlijkse kwaliteitscyclus. |

2.1.2 Doelen (resultaten) onderwijskwaliteit bij strategisch beleidsplan

2.2.2.1 Algemeen

| | |
|--|--|
| Alle scholen van SGH hebben in schooljaar 2022/2023 voldoende zicht op ontwikkeling van hun leerlingen (= kernstandaard inspectie OP2) | De standaard OP2 is met het directieteam specifiek gemaakt voor SGH. |
|--|--|

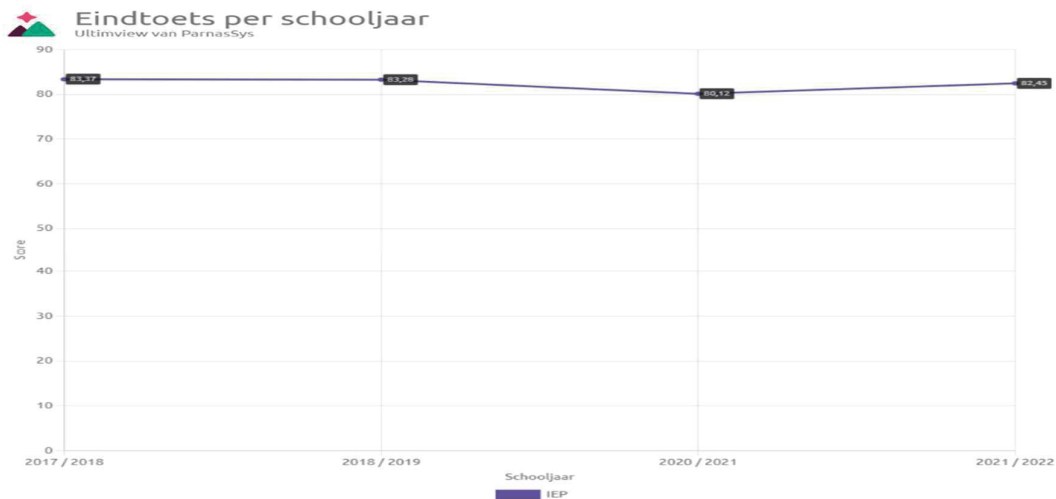
| | |
|---|---|
| | Directeuren en intern begeleiders hebben scholing gehad in de toepassing hiervan om dit goed door te vertalen naar de groepsleerkrachten. De bestuurlijke toetsing hierop is onderdeel geworden van alle interne audits. |
| Alle scholen van SGH voldoen aan de beschreven kwaliteitskenmerken zoals beschreven in het handboek kwaliteit. 2023 | De toetsing hiervan is onderdeel van alle audits die gebaseerd zijn op het waarderingskader 2021. |

2.2.2.2 Eindtoets

| | |
|---|--|
| Doelen 2023 geformuleerd bij Strategisch beleidsplan | |
| 1. De toetsscore IEP ligt op of boven het landelijk gemiddelde. | In 2022 0,8 boven het landelijk gemiddelde |
| 2. Alle scholen behalen SGH-streefniveau (zie tabel) 1F | Zie tabel onder ad 2) |
| 3. Alle scholen behalen SGH-streefniveau (zie tabel) 2F/1S | Zie tabel onder ad 3) |

Ad 1)

In april 2022 is de IEP-eindtoets afgenomen. Met de toets meten we de verplichte onderdelen lezen, taalverzorging en rekenen. De landelijk gemiddelde toetsscore 2022 op de IEP is 81.8, waarbij geen rekening is/wordt gehouden met de schoolweging en dus de populatie. De gemiddelde score van SGH was 82.5. Hiermee scoren de scholen gemiddeld dus **0,8 boven** het landelijk gemiddelde. 482 van de 495 leerlingen hebben de toets gemaakt. Dertien leerlingen hadden ontheffing, één leerling was fysiek niet in staat de eindtoets binnen de wettelijke termijnen te maken



Figuur 1 Trend eindtoets SGH in 4 jaren

Ad 2) De beoordeling van de leerresultaten¹ is gebaseerd op twee indicatoren die de behaalde referentieniveaus betreffen:

- 1. behalen voldoende leerlingen het fundamenteel niveau (% ≥1F)?
- 2. behalen voldoende leerlingen het streefniveau (% ≥1S/2F)?

Bij de beoordeling kijkt de inspectie naar de behaalde referentieniveaus op de eindtoets in de laatste drie schooljaren. De leerresultaten van leerlingen die voldoen aan de ontheffingsgronden², zoals bedoeld in artikel 10a, derde lid, van de WPO, laat de inspectie hierbij buiten beschouwing.

Op basis van de IEP-toets wordt berekend hoe SGH scoort op de referentieniveaus. Het percentage wat minimaal 1F-niveau moet halen is 85%. Dit is de signaleringsgrens van inspectie. De signaleringsgrens op niveau 2F/1S hangt samen met de schoolweging van de school.

In 2022 heeft de focus gelegen op de basisvaardigheden lezen, taal en rekenen. In de eerste helft van 2022 zijn de scholen vooral bezig geweest met interventies op schoolniveau, wat heeft geresulteerd in met name hoge opbrengsten op het fundamentele niveau. Voor de hogere streefdoelen zijn in de tweede helft van 2022 werkgroepen SGH-breed actief geweest gekeken om de opbrengsten goed te analyseren. Op de scholen zijn de scholen verdergegaan met het uitvoeren van interventies op basis van de gestelde hypothesen.

De resultaten zijn als volgt:

Donkergroen = boven SGH-doel

Lichtgroen = boven inspectienorm maar nog onder SGH-doel

Oranje = op inspectienorm

| 1. School | 2. Schoolweging | 3. Signaleringswaarde 1F | 4. behaalde score 1F | 5. Streefniveau / SGH-norm 1F | 6. Signaleringswaarde 1S / 2F | 7. behaalde score 2F/1S | 8. Streefniveau / SGH-niveau 2F/1S |
|---------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Omnia | 28,4 | 85% | 97% | 97% | 51% | 61% | 62% |
| 't Reigerbos | 29,2 | 85% | 94% | 96% | 49% | 63% | 60% |
| Anne Frank | 31,3 | 85% | 96% | 95% | 46% | 63% | 57% |
| Keijzerschool | 29,6 | 85% | 93% | 96% | 49% | 49% | 60% |
| De Tweemaster | 26,2 | 85% | 93% | 97% | 54% | 64% | 64% |
| PWA | 29,6 | 85% | 96% | 96% | 49% | 64% | 60% |
| De Terp | 28,9 | 85% | 97% | 97% | 51% | 73% | 62% |
| Vuurvogel | 31,2 | 85% | 99% | 95% | 46% | 78% | 57% |
| IXIEJE | 30,9 | 85% | 92% | 96% | 47% | 56% | 59% |
| Groenehoek | 26,3 | 85% | 97% | 97% | 54% | 65% | 64% |
| De Bonte Tol | 28,2 | 85% | 93% | 97% | 51% | 62% | 62% |
| De Klipper | 25,4 | 85% | 96% | 97% | 55% | 69% | 65% |
| De Meander | 24,2 | 85% | 95% | 97% | 57% | 62% | 66% |

¹Klik hier voor de [volledige Regeling leerresultaten PO 2020](#).

²Klik hier voor de [Beleidsregel ontheffingsgronden eindtoetsing po](#).

Op 1F niveau scoren alle scholen boven het signaleringsniveau (kolom 3) van inspectie. Zes van de 13 scholen scoren (kolom 4) op 1F op of boven de score die verwacht mag worden (kolom 5) op basis van de schoolweging (kolom 2). Zeven scholen scoren hier iets onder.

Op 2F/1S-niveau scoren (kolom 7) alle scholen op of boven de signaleringswaarde (kolom 6) passen bij de eigen schoolweging. Negen van de 13 scholen scoren op 2F/1S op of boven de score die verwacht mag worden (kolom 8) op basis van de schoolweging. Drie scholen scoren hier iets onder. Eén school scoort hier nog aanzienlijk onder. Uiteraard zijn hier interventies ingezet om tot verbetering te komen.

2.2.2.3 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De NPO-middelen die gedurende het jaar ontvangen werden, zijn overeenkomstig de kaders voor de begroting, volledig toebedeeld aan de scholen zodat deze direct ten goede komen aan onze ambitie I en II. Er zijn geen middelen vanuit NPO bovenschools ingezet.

schoolscan

Op alle scholen van SGH is een schoolscan gemaakt op basis van toets- en observatiegegevens. In de schoolscan is gekeken naar de behaalde resultaten en opgelopen achterstanden op het gebied van cognitieve ontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierbij is gekeken naar de mogelijke invloed van de corona-crisis en de daarmee samenhangende schoolsluitingen, maar het is lastig hier een concrete relatie in aan te brengen.

afstemming

Op basis van de resultaten van de schoolscans zijn de scholen in gesprek gegaan met hun teams over de ondersteuningsbehoeften van individuele leerlingen en groepen. Op basis hiervan zijn er keuzen gemaakt uit het schoolprogramma, zoals gedeeld door OCW, voor evidence based interventies. Er is geprobeerd zo veel mogelijk in lijn van de huidige schoolontwikkelingen interventies te kiezen, om er op die manier voor te zorgen dat een zo groot mogelijk deel van de populatie profiteert van de extra gelden.

Alle schoolprogramma's zijn besproken en goedgekeurd door het college van bestuur en met instemming van de MR vastgesteld.

De scholen hebben het schoolprogramma opgenomen in het jaarplan of apart beschreven en in beide gevallen toegevoegd als addendum bij het schoolplan.

Interventies

In 2022 hebben 4 scholen ingezet op meer onderwijs om leerlingen bij te spijkeren (A). Alle scholen hebben ingezet op een effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren, waarbij vooral is gericht op instructie in kleinere groepen en feedback. (B). Dit is zowel op de kernvakken als op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit is door zowel personeel uitgevoerd als door externe aanbieders. Tien scholen hebben extra aanbod gedaan voor sociaal-emotionele ontwikkeling en fysieke ontwikkeling (C).

Zes scholen hebben gekozen interventies op het gebied van ontwikkeling van executieve functies en samenwerkend leren (D). Dit valt vaak samen met interventies uit categorie B en categorie E.

Inzet van extra personeel is door acht scholen gedaan op categorie (E).

Zes scholen hebben ingezet op interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden (F), waaronder ouderbetrokkenheid, ICT en leermaterialen.

Hierbij is 14,4% van de middelen ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

2.2.2.4 Opbrengsten NPO

Per school is gekeken of de school op lezen 1F/2F, rekenen 1F/1S en taalbeschouwing 1F/2F is verbeterd. In onderstaande tabel is opgenomen hoeveel onderdelen de school van deze 6 mogelijke onderdelen heeft verbeterd ten opzichte van 2021, zijnde voor de inzet van het NPO. De twee scholen die nul scoren zijn ook als "groen" vermeld omdat deze in 2021 al een hoge score hadden. Bij de twee scholen die negatief scoren zijn aanvullende interventies ingezet.

| 03EU | 04GH | 07FY | 08FS | 10AE | 10DV | 11JK | 18DR | 18MC | 25KN | 27JX | 27KE | 28CZ |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| -2 | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | -1 | 2 | 4 | 4 |

2.2.2.5 Sociale Veiligheid

In 2022 is er een bestuursbreed onderzoek uitgevoerd over de leerlingtevredenheid, tegelijk met het meten van de ouder- en medewerkerstevredenheid. Als onderdeel van de leerlingtevredenheid is ook de sociale monitor afgenomen.

De leerlingtevredenheid is afgezet tegenover een externe benchmark gebaseerd op 33.880 leerlingen, waarbij een score kan worden behaald van 1 tot 5. De interne benchmark is gebaseerd op 1.244 leerlingen van de SGH-scholen die hebben deelgenomen.

De externe benchmark ten aanzien van veiligheidservaring is 4.1 van 5. De interne benchmark is eveneens 4.1. Elf van de dertien scholen scoren op of boven de interne en externe benchmark. Eén school scoort hier zelf (0.5) boven de benchmark. Er zijn 2 scholen die onder de benchmark scoren (-0.4) en (-0.2). Ter verbetering zijn uiteraard interventies ingezet.

Ten aanzien van pesten en pestbeleving is de externe benchmark 4.5 en de intern benchmark 4.4. Twee van de 13 scholen scoren hier resp. (0.3) en (0.4) boven de externe benchmark. Drie van de dertien scholen scoren (-0.3) of (-0.4) ten opzichte van de externe benchmark waar nu aanvullende interventies zijn ingezet. De overige acht scholen scoren vergelijkbaar met de externe benchmark.

De interne en externe benchmark van de tevredenheid van de leerlingen is 8.2 van 10. Eén van de dertien scholen scoort hier heel positief op (+ 0.7) ten opzichte van de benchmark. Twee van de dertien scholen scoren hier (-0.6) ten opzichte van de benchmark. De overige tien scholen scoren vergelijkbaar met de benchmark.

Naar aanleiding van de uitkomsten hebben de scholen indien nodig een plan opgesteld ter verbetering van de sociale veiligheid. Hierbij is ingezet op vergroting van de veiligheid door middel van het verbeteren van het toezicht op plekken waar onveiligheid wordt ervaren. Ook wordt de aanspreekpunten anti-pesting nog nadrukkelijker bekend gemaakt binnen de school. Daarnaast zijn alle scholen actief aan het werk met de sociaal-emotionele ontwikkeling en de manier waarop leerlingen met elkaar omgaan op school en daarbuiten.

2.2.2.6 Oudertevredenheid

De oudertevredenheid is afgezet tegenover een externe benchmark gebaseerd op 31.420 ouders, waarbij een score kan worden behaald van 1 tot 5. De interne benchmark is gebaseerd op de ouderrespons van SGH van 1.617 ouders. Een afwijking van (-0.3) of (0.3) wordt als significant gezien.

Het eerste onderwerp wat is bevraagd gaat over het schoolklimaat. De externe benchmark is gemiddeld (3.5) en de interne benchmark bedraagt (3.4). Bij de overige twaalf scholen is de gemiddelde score op niveau van de externe benchmark. Eén van de scholen wijkt daar negatief van af. Hier zijn interventies ingezet en de ervaring van het team is dat hier al verbeteringen waarneembaar zijn. In 2023 zal dit opnieuw gemeten worden.

Het tweede onderwerp betreft het onderwijsleerproces met een externe benchmark van (3.4) en interne benchmark van (3.3). Bij tien van de scholen ligt dit op of hoger dan het benchmarkniveau en bij drie scholen lager.

Het derde onderwerp is communicatie met een externe en interne benchmark van respectievelijk (3.3) en (3.2). Bij tien van de scholen ligt dit op of hoger dan het benchmarkniveau. Bij drie ligt dit er onder met een afwijking van [-0.4; -0.3].

De score van sociale veiligheidsbeleving bij ouders is anders opgebouwd dan de overige scores. Waar de andere scores bij voorkeur zo hoog mogelijk zijn, moet juist de score op sociale veiligheid in dit geval zo laag mogelijk zijn, door negatief gestelde stellingen. Zo zijn de stellingen als volgt:

- Mijn kind wordt op school gepest
- Mijn kind wordt online gepest
- Andere leerlingen doen mijn kind pijn
- Mijn kind is bang voor andere leerlingen.

De interne en externe benchmark van sociale veiligheid is beiden (1.4). De afwijking is bij alle scholen binnen de marge van [-0.1;0.1].

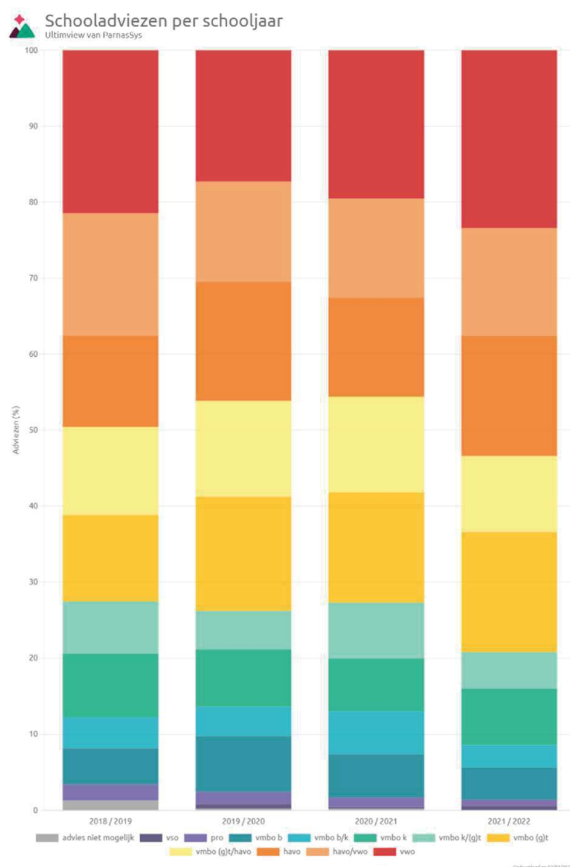
In 2022 is gewerkt aan een visie op educatief partnerschap. Bij het opstellen en versterken van het beleid zullen ook de uitkomsten van dit onderzoek invloed hebben.

2.2.2.7 Schooladviezen

Bij de schooladviezen in 2021/2022 is een groei zichtbaar in het aantal verwijzingen naar havo en VWO ten opzichte van het vorige schooljaar. Het percentage Pro, VSO en VMBO basis en kader is gedaald ten opzichte van voorgaande jaren.

In totaal zijn er 500 adviezen uitgebracht. Op basis van de eindtoets hebben 180 leerlingen een hogere score gehaald op de eindtoets dan dat het gegeven advies was en zijn zodoende heroverwogen.

In 64 gevallen heeft dit geleid tot een bijgesteld schooladvies.



In de analyse van de heroverwegingen valt op, dat een relatief groot deel van 'hogere scores' op de eindtoets na heroverweging niet bijgesteld worden. Op basis van de onderbouwing daarvan door de scholen wordt verder onderzoek gedaan of hier voor de scholen nog verbetermogelijkheden zijn als het gaat om kansrijk adviseren.

2.2.2.8 Burgerschapontwikkeling

Burgerschapontwikkeling is uiteraard altijd al onderdeel van ons onderwijs geweest. De Scholengroep Holland ademt zicht- en voelbaar burgerschap uit in de missie, visie, kernwaarden. In het schooljaar 2022 is SGH-breed een versterkte visie hiervoor opgesteld en is een planning gemaakt voor meer borging van dit onderwijs.

De samenvatting van onze visie op burgerschap luidt:

"Wij en de wereld"

Wereldburgerschapontwikkeling begint bij het kind zelf, in zijn thuissituatie, in zijn relatie met de leerkracht, in zijn relatie met andere kinderen die allemaal verschillend zijn. De school is voor hem/haar de wereld in het klein, een oefenplaats. We de kinderen het fijn te hebben met elkaar, goed te leren omgaan met conflicten en verschillen, open te staan voor de ander. Wij ondersteunen hen in kleine stappen op weg naar het democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen. Lezen, taal en rekenen zien wij als belangrijke vaardigheden die voorwaardelijk te noemen zijn voor wereldburgerschap. Wereldburgerschap betekent ook digitaal burgerschap (mediawijsheid). We leren kinderen bewust om te gaan met social media, te weten welke informatie je wel en welke je niet deelt, bronnen te leren schatten op waarde en vooral ook met elkaar af te spreken hoe je digitaal met elkaar omgaat. Aan alle genoemde aspecten geven wij ook aandacht in onze onderlinge samenwerking, zodat wij een voorbeeld voor de leerlingen zijn.

Een gefaseerde aanpak van versterking (van ook de verantwoording) van het burgerschapsonderwijs is in 2022 opgesteld en in uitvoering.

2.2.2.9 Onderzoekmatig werken

In het strategisch beleidsplan is opgenomen dat de organisatie meer evidence informed zal gaan werken. We werken toe naar een school-en organisatieontwikkeling die bij het opstellen van verbeteracties het proces van analyse, gebruik maken van bewezen interventies en toetsing aan de praktijk versterkt. In 2022 is gewerkt aan het opstellen van visie en beleid om dit de komende jaren goed te implementeren. Eerder is door de bestuurder als de Leergang onderzoekmatig besturen gevolgd, in 2022 is dit onderdeel geworden van het traject leiderschapontwikkeling van alle schoolleiders. Dit wordt in 2023 vervolgd.

2.2.2.10 Passend onderwijs

Hierbij werken wij met de andere PO besturen binnen de drie samenwerkingsverbanden Midden Holland, Aan den IJssel en PPO Delflanden aan de geformuleerde doelen die terug te vinden zijn in de ondersteuningsplannen op de websites van de samenwerkingsverbanden.

Aan de uitvoering van passend onderwijs wordt zowel geld vanuit de lumpsum ingezet, als middelen toebedeeld vanuit het samenwerkingsverband. In het kader van passend onderwijs heeft het bestuur middelen vanuit de lumpsum uitgegeven aan de volgende doelen:

- Inrichting van de zorgstructuur waarbij er fte's worden ingezet voor intern begeleiding, specialisten, onderwijsondersteunend personeel.
- Onderzoek voorafgaand aan het opstellen van ontwikkelingsperspectieven voor leerlingen wordt vaak bekostigd uit de lumpsum
- Inzet op verbetering van het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten, gericht op het bieden specifieke ondersteuning in de les.

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Wij zorgen ervoor dat alle kinderen een plek krijgen die past bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte.

De inkomsten van de samenwerkingsverbanden voor de basisondersteuning zijn divers.

| SWV | Toekenning basisondersteuning | lichte ondersteuning | Extra Ondersteuning |
|----------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---|
| PPO Delflanden | €165,- per ll | €84,- | Op aanvraag |
| Aan den IJssel | €185,- per ll | onderdeel van de basisondersteuning | Educé |
| Midden Holland | €427,- per ll vaste voet 12.500,- | onderdeel van de basisondersteuning | BPO (begeleiders passend onderwijs) uren |

De bovenstaande bedragen per leerling bevatten ook de aanvullende bedragen die door PPO Delflanden en Midden Holland eind 2022 zijn toegekend. Gezien het moment van uitkeren was het niet meer mogelijk de extra ontvangen middelen volledig te besteden in het jaar waarin deze zijn toegekend. In 2022 is €243.179,- minder besteed dan toegekend. Voor dit bedrag is een bestemmingsreserve gevormd.

Middelen voor basisondersteuning zijn ingezet om te voldoen aan de basis- en lichte ondersteuning zoals vastgelegd in de ondersteuningsplannen van de verschillende samenwerkingsverbanden.

Voor de uitvoering van lichte ondersteuning kent PPO Delflanden een apart budget toe.

Scholen binnen andere samenwerkingsverbanden reserveren een deel van het budget voor lichte ondersteuning. Activiteiten die hieronder vallen zijn:

- Individuele ondersteuning binnen de groep;

- Ondersteuning buiten de groep (bijvoorbeeld RT);
- Ondersteuning in groepsarrangement.

Zware ondersteuning: Wanneer leerlingen onvoldoende ondersteuning krijgen vanuit de basis- en lichte ondersteuning is er een intensiever traject nodig. Bij SWV PPO Delflanden zijn hiervoor op aanvraag arrangementen toegekend. Voor leerlingen binnen samenwerkingsverbanden Midden-Holland en Aan den IJssel zijn deze budgetten door de scholen gereserveerd.

Voor leerlingen met zware ondersteuningsbehoeften wordt een ontwikkelingsperspectief plan opgesteld, wat ook geregistreerd wordt in ROD (via Parnassys).

De doelen waarop de middelen worden ingezet, worden zo veel mogelijk op schoolniveau bepaald in afstemming met het bestuur. De scholen ontvangen het budget vanuit de samenwerkingsverbanden rechtstreeks en verantwoorden zich hierover naar het samenwerkingsverband.

De te behalen doelen en de inzet van specialisten worden geformuleerd in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) in samenspraak met het team en met instemming van de medezeggenschapsraad.

Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben, worden doelen besproken met ouders, school en eventuele externe zorgpartners. Hier worden stimulerende- en belemmerende factoren omschreven, alsmede de onderwijs- en ondersteuningsbehoeftes. Evt. vindt verder onderzoek plaats (intelligentie en/of psychodiagnostisch). Vervolgens worden interventies gepland vanuit de extra ondersteuning en/of vanuit de zorg.

Om te borgen dat het ondersteuningsaanbod in de school op papier aansluit op dat in de praktijk, wordt er planmatig gehandeld. Bij het opstellen van het schoolondersteuningsplan worden doelen geformuleerd, gekoppeld aan een begroting op schoolniveau. Op groepsniveau vindt de OHGW-cyclus plaats waarbij de IB-er elke 10 weken overleg heeft met de leerkracht over zijn/haar groep. Daarbij wordt ook ingegaan op de leerlingen die een extra ondersteuningsaanbod krijgen van één van de ondersteuners.

Op leerlingniveau wordt op basis van de resultaten en analyse een doel geformuleerd voor de ondersteuning die wordt ingezet. Na 6 weken vindt een tussenevaluatie plaats met IB, ondersteuner en leerkracht. Doel, werkwijze en/of materiaalgebruik kan dan eventueel worden aangepast.

In 2022 zijn de volgende arrangementen toegekend aan de scholen vanuit PPO Delflanden:

| School | Aantal arrangementen | Aantal TLV |
|--------------|----------------------|------------|
| Omnia | 10 | 2 |
| Anne Frank | 3 | 1 |
| Tweemaster | 3 | 0 |
| Vuurvogel | 4 | 2 |
| Groenehoek | 3 | 1 |
| De Bonte Tol | 9 | 4 |
| De Klipper | 16 | 4 |
| Meander | 7 | 1 |

Totaal toegekend bedrag € 176.166,20. Dit komt ongeveer gemiddeld neer op € 3.300,= per arrangement.

Uitstroom naar SO/SBO in kalenderjaar 2021/2022 en 2022/2023 (voor zover bekend op 28 maart 2023)

| School PPO | SBO | SO |
|------------|-----------|-----------|
| Omnia | 3 (21/22) | 1 (22/23) |

| | | |
|--------------|------------------------|-----------|
| Anne Frank | 0 | 0 |
| Tweemaster | 1 (21/22) | 0 |
| Vuurvogel | 2 (21/22) | 0 |
| Groenehoek | 1 (21/22) | 0 |
| De Bonte Tol | 3 (21/22) 3 (22/23) | 0 |
| De Klipper | 3 (22/23) | 2 (22/23) |
| Meander | 1 (22/23) | 0 |

| School MH | SBO | SO |
|---------------|-----------|----|
| Reigerbos | 0 | 0 |
| Ixije | 3 (21/22) | 0 |
| Keijzerschool | 0 | 0 |

| School AD IJssel | SBO | SO |
|------------------|------------------------|-----------|
| PWA | 5 (21/22) 1 (22/23) | 0 |
| Terp | 0 | 1 (21/22) |

2.2.2.11 Toegankelijkheid en inclusiever onderwijs

Vanuit ons openbare karakter is iedere leerling welkom bij ons ongeacht zijn of haar achtergrond. Toegankelijkheid zien wij u alleen bij de poort bij ook zeker gedurende de gehele basisschooltijd. Hieronder geven wij inzicht in het aantal doorverwijzingen naar het S(B)O. Omdat zich dit minder goed per kalenderjaar te splitsen geven we dit overzicht over twee schooljaren:

In een eigen vergelijking met andere schoolbesturen concluderen wij dat het aantal doorverwijzingen bij onze scholen gemiddeld relatief laag te noemen is.

Binnen de samenwerkingsverbanden wordt uiteraard gewerkt aan een dekkend netwerk. Daarbinnen worden ook onze bijzondere initiatieven op dit vlak ondersteund zoals:

De flex (extra ondersteuning in de school op het gebied van zorg) bij De Bonte Tol alsook Doc 9 bij De Klipper, waar leerlingen die liever in de praktijk leren, ondersteund worden.

Toch werken wij ook toe naar nog inclusiever onderwijs. Een concept visie daarvoor is daarvoor opgesteld en beleid daarop is in ontwikkeling. Hierop zoeken en vinden wij verbeterde samenwerkingsmogelijkheden met Kinderopvang- en jeugdzorgorganisaties.

Het onderwijs aan NOAT-leerlingen heeft in 2022 Op bestuursniveau de nodige aandacht gekregen. Zo is een visie ontwikkeld op het taalonderwijs dat hiervoor nodig wensen gedurende de gehele basisschoolperiode. Hiervoor is ook handreiking voor de scholen opgeleverd hoe dit goed te realiseren.

Samen met andere PO-besturen werken wij aan goed onderwijs ook in de eerste jaren dat NOAT-leerlingen en dan in het bijzonder ook de vluchtelingen in onze scholen in kunnen stromen dan wel er een taalklasvoorziening is de Gemeenten beschikbaar is. In Pijnacker Nootdorp is deze taalklas ondergebracht bij Omnia.

2.3 Ambitie II: Goed werkgeverschap en groepsleerkracht centraal

Werven, professionaliseren, behouden

Ons tweede focuspunt was in 2022 goed en voldoende gekwalificeerd personeel te werven, professionaliseren en behouden.

2.3.1 Ontwikkeloelen zoals geformuleerd bij het strategisch beleidsplan

Doel 8: Leerkrachten van SGH zijn eigenaar van het eigen ontwikkelingsproces en werken samen aan een hoge onderwijskwaliteit.

| | |
|--|--|
| In schooljaar 2022/2023 zijn leerkrachten bekend met de basis van evidence informed (samen) werken. | Een visie op evidence informed werken gerelateerd aan gespreid leiderschap is opgesteld evenals een implementatieplan. |
| Schoolleider stelt een professionaliseringsplan op voor leerkrachten gezamenlijk en op individueel niveau (professionaliseringsbudget). 2022 | Als basis hiervoor: Een gesprekkencyclus is in 2021 SGH-breed in uitvoering gegaan. In 2022 is door middel van de HR gesprekken cyclus het gesprek op gang gekomen tussen de medewerker en de leidinggevende over individuele professionaliseringwensen van de medewerker en behoefte vanuit de organisatie. Deze afspraken worden vastgelegd in Raet-YouForce onderdeel Performancemanagement. Een professionaliseringsplan SGH-breed en een format voor een professionaliseringsplan is pas onlangs in ontwikkeling gegaan. |
| Idem | Professionaliseringsplan SGH-breed en format zijn in ontwikkeling gegaan; |
| Leerkrachten ontwikkelen leiderschapsvaardigheden en nemen verantwoordelijkheid voor eigen handelen 2024 | Dit in gang zetten is onderdeel gemaakt van het traject leiderschapsontwikkeling van de schoolleiders dat in 2022 van start is gegaan. |

Doel 9: Het strategisch personeelsbeleid is opgesteld en afgestemd op de lange termijn doelen.

| | |
|---|---|
| SGH heeft inzicht op school- en organisatieniveau de tevredenheid, betrokkenheid en ontwikkeling van haar werknemers. | Een tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd onder medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers. Iedere school heeft naar aanleiding van het algehele tevredenheidsonderzoek een Plan van Aanpak opgesteld gezamenlijk met het team. |
| Juli 2022 heeft SGH een helder beeld van de gewenste organisatieontwikkelingen en wenselijke versterking daarvan. | De voorbereidingen hebben plaatsgevonden voor het opstellen voor strategisch personeelsbeleid om te komen tot een nog sterkere samenhang tussen ons personeelsbeleid met de organisatiedoelen. Goed werkgeverschap wordt daarin gezien als de belangrijkste factor om het leraren- en schoolleiderstekort de komende jaren het hoofd te bieden. Door zowel de bestuurder als de HR-manager is de leergang Strategisch Personeelsbeleid gevolgd. Dit is nu ook onderdeel van het traject leiderschapsontwikkeling dat door alle directeuren gevolgd wordt. |
| Eind 2023 schoolleiders voeren het op tussendoel 2 afgestemde strategisch personeelsbeleid uit op schoolniveau, ter vergroting van de kwaliteit en professionaliteit van de leerkracht. | In het nieuwe strategisch beleidsplan en de schoolplannen zal dit ook opgenomen met afspraken over de fasering van de implementatie. |

Doel 11: SGH heeft voldoende personeel voor de huidige onderwijsorganisatie en/of scenario's voorhanden in het geval de krapte op de arbeidsmarkt dusdanig toeneemt dat er op andere wijze georganiseerd moet worden.

| | |
|--|---|
| Eind 2022 heeft SGH een strategische personeelsplanning is om te komen tot een optimale bezetting van medewerkers, op dit moment en in de toekomst. | Het bestuursformatieplan is onderdeel van de notitie meerjarenbegroting. In samenwerking met Pool West is de inhoudelijke strategische personeelsplanning in ontwikkeling. |
| Eind 2022 beschikt SGH over scenario's voor aanpassing van de organisatie in het geval onvoldoende personeel door leraar- en schoolleiderstekort zich voortzet | Deze scenario's zijn in concept opgeleverd en zijn bedoeld als ondersteunend voor de scholen. Uiteraard blijft staan dat goed werkgeverschap (onze ambitie II) als de belangrijkste factor wordt gezien om het leraren- en schoolleiderstekort het hoofd te bieden. Voorop staat dat wij het belangrijk vinden om over voldoende bevoegde en bekwame leerkrachten te beschikken. De bedoeling is hier in 2023 SGH-breed een gezamenlijk toekomstbeeld bij te formuleren. Dit onderwerp komt terug in het Strategisch Beleidsplan 2024-2028. |
| Eind 2022 is er een duidelijk visie op het binden en boeien van medewerkers door zeggenschap, opleiding, professionalisering, werkplezier en ondersteuning | In het traject leiderschapsontwikkeling dat in 2022 van start is gegaan dat bijdraagt aan verdere visie- en competentieontwikkeling. Gespreid leiderschap en onderzoeksmatig werken is daar onderdeel van. Bij de verdere ontwikkeling van de visie zullen uiteraard leerkrachten en andere medewerkers betrokken worden. Wij zien goed werkgeverschap – opstellen en uitvoeren van een krachtig strategisch HR-beleid - momenteel als ons belangrijkste middel om het lerarentekort het hoofd te bieden. Het versterken van visie en beleid in dit kader zal ook bij het opstellen van het strategisch beleidsplan onderstreept worden. Hoewel wij hier de nodige stappen hebben gezet, zal het beleid gericht op binden en boeien van medewerkers in de volle breedte verdiepend en verbreedend aandacht krijgen. |
| Plan V – terugdringen en voorkomen ziekteverzuim – wordt goed uitgevoerd door alle geledingen van de organisatie vanaf 2021. | Plan V wordt uitgevoerd, dus het ontwikkeldoel is behaald. Echter heeft dit in 2022 niet geleid tot het voldoende terugdringen van het ziekteverzuim. Om die reden zijn aanvullende acties opgesteld Bestuur met de directeuren structureel onderwerp van gesprek. .Onderdelen van het preventiebeleid binnen SGH zijn: |
| Er een employee journey van directeuren (2021) en leerkrachten (2022) beschikbaar, die eind 2023 optimaal wordt ondersteund. | Samen met VOS/ABB is inbreng voor de Employee Journey voor directeuren gegeven. Vervolgstep is deze de komende tijd te versterken. |

Doel 12: Het leerplein van SGH sluit aan bij de competentieontwikkeling van medewerkers op basis van evidence informed onderwijs.

| | |
|---|---|
| SGH heeft in 2021 een helder beeld welk ontwikkelplan uit wordt gezet voor het Leerplein. | In 2021 is een start gemaakt met de herinrichting van het Leerplein. Het Leerplein, voortaan SGH-Academie genoemd, verzorgt een aanbod van opleidingen en netwerken dat aansluit op behoeftes van leerkrachten en de scholen ondersteunend aan onze strategische beleidsplan en de schoolplannen. |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>Het leerplein biedt professionaliseringsmogelijkheden voor individuele en groepen leerkrachten 2021</p> | <p>Aanbod met als doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regelmaat en structuur creëren om op diverse manieren stichtingsbreed scholen te ondersteunen onderling van elkaar te leren; <p>Er is vooral ingezet op het op- en herstarten en van kennisnetwerken.</p> |
| <p>Het leerplein stimuleert, faciliteert en ontwikkelt kennisnetwerken en PLG's, waarin evidence werken worden bevorderd 2022/2023</p> | <p>Er zijn SGH-breed diverse kennisnetwerken gestart, met interne specialisten, te weten: intern begeleiders / rekenen / taal / gedrag / hoogbegaafdheid.</p> <p>Ook zijn diverse PLG's gestart tussen scholen die eenzelfde ontwikkeling doormaken, te weten: IEP LVS / Kindbegrip (SE-volgsysteem) / Schoolopleiders opleidingsschool AOS3R / startende intern begeleiders.</p> <p>Voor wat betreft de invoering van evidence informed werken is een plan opgesteld voor een gestructureerde invoering. Onderdeel daarvan is professionalisering ook on the job van de leerpleincoördinator.</p> |
| <p>Het leerplein legt horizontale en verticale verbanden tussen de professionaliseringsplannen op school- en bestuursniveau ten behoeve van de kennisdeling en uitwisseling 2023</p> | <p>Hiermee is een start gemaakt. Vanuit kennisnetwerken is een gezamenlijke ontwikkelbehoefte ontstaan, op basis waarvan workshops worden voorbereid. De volgende stap is uit ht Leerplein/SGH-Academie te laten blijken.</p> |

2.3.2 Strategisch personeelsbeleid

Onze focus was in 2022: werving, professionalisering en begeleiding en behouden van goed gekwalificeerde leerkrachten

Met onze ambitie II: goed werkgeverschap en de leerkracht centraal en de focus daarop, onderstrepen wij dat goed werkgeverschap en de leerkracht centraal ons belangrijkste middel is om onze ambitie I: een hoge onderwijskwaliteit te realiseren en het lerarentekort het hoofd te bieden. Wij focussen dan ook op: werving, professionalisering/begeleiding en behouden van goed gekwalificeerde leerkrachten (met de nadruk op taal- en rekenvaardigheden).

Het versterken van de drie aspecten van onze focus zijn vanzelfsprekend sterk met elkaar verbonden en vinden in samenhang plaats. Zoals in eerdere paragrafen al vermeld zullen wij ons strategisch personeelsbeleid de komende tijd nog meer in samenhang beschrijven. De dialoog over het strategisch personeelsbeleid gerelateerd aan de organisatiedoelen en niet in de laatste plaats hoe te handelen bij een toenemend leraren- en schoolleiderstekort, zal in 2023 nadrukkelijk aandacht krijgen.

Hieronder vermelden wij onze activiteiten:

Werving

- regionale samenwerking (*wij zijn aangesloten bij Pool West*);
- zichtbaarheid van de organisatie als werkgever (*Inzet social media – eigen website, open dagen op scholen*);
- betrekken van personeel bij werving (*gratificatie bij voordragen nieuw personeelslid*)
- aantrekken zij-instromers, LIO stagiaires;
- samenwerking met PABO's en andere PO-besturen in een programma om onze scholen een opleidingsschool voor aankomende leerkrachten te maken;

- direct vaste aanstelling bij indiensttreding voor leerkrachten;
- Jaarlijks een mogelijkheid voor een meet & greet met SGH. Potentiële medewerkers kunnen hier informatie krijgen over de scholen en de scholengroep;
- werving van LIO-stagiaires door deelnemen aan een besturenmarkt op Hogeschool Rotterdam
- Last but not least hebben de teams in de scholen veel inspanningen gepleegd personeel te werven.

Professionalisering en begeleiding

- versterking professionalisering en begeleiding leerkracht met behulp van uitvoering van de in 2021 geïntroduceerde gesprekkencyclus;
- de versterking van de didactische vaardigheden krijgt bij veel scholen extra aandacht;
- de SGH-dag in het Feijenoord stadion met als doel te leren van en met elkaar rond versterking kwaliteit van onderwijs gericht op "eerlijke kansen voor ieder kind";
- uitvoering van het in 2021 opgestelde introductieprogramma voor startende leerkrachten;
- leergang Leiderschapsontwikkeling voor alle directeuren;
- strategisch HR-beleid door bestuurder en HR-manager;
- structurele begeleiding van startende directeuren van een halve dag per week door een ervaren (externe) schoolleider.
- versterking uitvoering begeleiding startende leerkrachten volgens beleid zoals opgesteld in 2021 is uitgebreid met iedere 6-8 weken facultatieve online intervisie.

Een belangrijke strategische keuze in dit kader is geweest

- een opleidingsschool in samenwerking met andere PO-besturen en Hogeschool Rotterdam. We zijn in 2020 gestart met deelname hieraan van drie scholen (Ixje, Anne Frank en De Klipper) en in 2022 is dit uitgebreid met drie scholen (Keijzerschool, Groene Hoek en Vuurvogel). De voorbereidingen worden nu getroffen voor aansluiting van weer volgende groep scholen.

Behouden van leerkrachten

- Versterking voorkomen ziekteverzuim
- stimuleren tot verhogen van de deeltijdfactor met aandacht voor het behoud van de werk-privé balans. De bestuurder maakt deel uit van een landelijke groep koplopers die hierover met het ministerie van onderwijs overleg heeft;
- effectieve inzet werkdrukmiddelen;
- inzet op het verlagen van het ziekteverzuim (*plan V*) en de voorbereidingen op deze aanpak verder te versterken door op centraal niveau meer aandacht te besteden aan zogenaamd casemanagement;
- het erkennen van de inzet van leerkrachten door attenties op bijzondere dagen/momenten in het jaar;
- verbetertrajecten aanbieden aan medewerkers die niet voldoen aan de eisen (dit leidt tot erkenning van de collega's voor wie dit meer werkdruk oplevert zoals herstel van opgelopen achterstand van leerlingen in eerdere leerjaren).

2.3.3 Gevolgen lerarentekort

Zoals al eerder vermeld zien wij goed werkgeverschap als belangrijkste middel om het lerarentekort het hoofd te bieden. Wij spannen ons daar dan ook optimaal voor in. In 2022 hebben we gemerkt dat het tekort ook ons meer parten gaat spelen. Zo komt het voor dat soms onbevoegde leerkrachten tijdelijk ingezet worden. Wij zorgen daarbij uiteraard wel voor de juiste begeleiding. In paragraaf 2.3.6 gaan wij in

op het de verhoogde meldingsfrequentie van ziekteverzuim. We onderzoeken of het feit dat het vrijwel niet meer lukt korttijdelijke afwezigheid te vervangen, leidt tot overbelasting van de collega's.

2.3.4 Inzet middelen professionalisering schoolleiders en startende leerkrachten

In 2022 is er aan SGH een bedrag van €363.797,- toegekend voor de professionalisering van schoolleiders en startende leerkrachten. Dit bedrag is volledig aan de scholen toegekend. De middelen zijn besteed aan de begeleiding en van startende leerkrachten. De begeleiders krijgen hiervoor uren in hun taakbeleid.

2.3.5 Tevredenheidsonderzoek medewerkers

In april 2022 is op alle scholen van Scholengroep Holland een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. Hierbij is aan medewerkers gevraagd hun mening te geven over hun school en de Scholengroep Holland als geheel.



Op basis van dit overzicht kunnen we vaststellen dat de uitkomsten niet of nauwelijks onderscheidend zijn van andere PO-besturen. Gezien onze ambitie II Goed werkgeverschap (en de leerkracht centraal) uit ons strategisch beleidsplan en de inspanningen die hiervoor gedaan zijn, zijn wij enigszins tevreden dat we hier een 3,3 scoren ten opzichte van 3,1 landelijk. Onze ambitie ligt echter

hoger. De komende jaren zullen wij onverminderd de versterking van goed werkgeverschap blijven onderstrepen. Onze focus blijft dan ook naast de versterking van de basisvaardigheden op: werving, professionaliseren en behouden (van goed gekwalificeerd personeel) waarbij de laatste twee uiteraard onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.

2.3.6 RI&E

Bij Tweemaster staat de update van de RI&E op de planning voor 2023. Voor alle andere scholen en het bestuurskantoor geldt dat deze in bezit zijn van een actuele en getoetste RI&E plan van aanpak.

2.3.7 Vertrek schoolleiders en start nieuwe schoolleiders

In 2022 is op de Anne Frankschool een nieuwe schoolleider aangesteld. In de periode van vertrek tussen vorige schoolleider en startdatum nieuwe directeur was er een directeur a.i. Twee directeuren hebben in 2022 hun ontslag ingediend per 1 februari 2023.

2.3.8 Mobiliteit

Alle scholen binnen Scholengroep Holland zetten in op verschillende vormen van mobiliteit: interne- (eigen school, andere school), externe (buiten SGH), en waar mogelijk verticale- (andere functie) en horizontale- (dezelfde functie andere school). Het mobiliteitsbeleid, en m.n. de procedure vrijwillige mobiliteit, ondersteunt hier jaarlijks in. Ook is het ontwikkelgesprek de plek om de mobiliteitswensen van medewerkers te bespreken. Daarnaast krijgen interne kandidaten voorrang op vacatures binnen Scholengroep Holland bij gelijke geschiktheid.

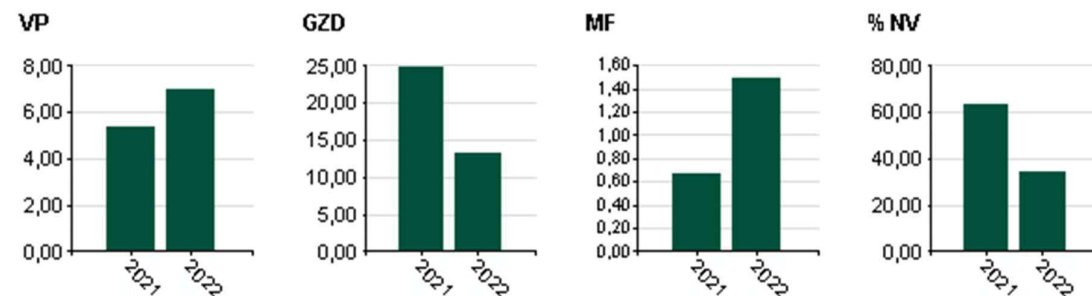
2.3.9 Ziekteverzuim

Streefdoelen 2022

- verzuimpercentage (VP) minder dan 5%;
- gemiddelde verzuimduur (GZD) minder dan 21 dagen;
- meldingsfrequentie (MF) minder dan 0.7;
- percentage nulverzuim (%NV) minimaal 70%

Met uitzondering van de gemiddelde verzuimduur zijn de streefdoelen niet gerealiseerd. Dit is dan ook aanleiding geweest het verzuimbeleid en vooral ook de preventie en de begeleiding te herijken en waar nodig te versterken.

Ziekteverzuimpercentage vergelijking jaar 2022 met jaar 2021



| | VP | | GZD | | MF | | %NV | |
|---------------|------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Totaal | 5,37 | 6,91 | 24,84 | 13,68 | 0,66 | 1,49 | 57,39 | 25,29 |

- Scholengroep Holland had in 2022 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage (VP) van **6,91%**. Dit verzuimcijfer ligt 1,91% boven de streefnorm en ligt 1,54% hoger t.o.v. het verzuimpercentage in 2021. In 2022 ligt het landelijk ziekteverzuimcijfer in de onderwijssector op gemiddeld 5,7% (Bron: CBS).

* Het verzuimcijfer 2022 binnen Scholengroep Holland geeft enigszins een vertekend beeld

doordat enkele medewerkers in afwachting zijn van de WIA-beslissing door het UWV doordat daar enige vertraging is opgelopen door achterstand bij de beoordeling of mensen recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Enerzijds komt dit door het tekort aan verzekeringsartsen, anderzijds door toegenomen taken bij het UWV (o.a. vanwege coronacrisis). Om die reden drukken een aantal verzuimdossiers > 2 jaar binnen Scholengroep Holland langer op de verzuimcijfers dan normaliter het geval is.

- De gemiddelde verzuimduur (GZD) in 2022 is 13-14 dagen. Dit ligt 7-8 dagen onder de streefnorm. In 2021 was de gemiddelde verzuimduur 25 dagen.
- De meldingsfrequentie (MF) in 2022 is 1,5. Dit is 0,8 hoger dan de gestelde norm (van 0,7). In 2021 stond de meldingsfrequentie onder de gestelde norm (0,66).
- Het percentage nulverzuim is in 2022 (ten opzichte van 2021) met 25% gedaald van 62% naar 37%. Dit betekent concreet dat meerdere collega's (63%) zich 1 of meerdere keren ziek hebben gemeld in 2022.

| | | Aantal mw. | | VP | | GZD | | MF | | %NV | |
|-----------------|----------|------------|------|------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Leeftijd klasse | < 25 | 54 | 59 | 1,27 | 2,13 | 4,00 | 3,31 | 0,52 | 1,06 | 81,48 | 57,63 |
| | 25 - 34 | 101 | 109 | 4,08 | 5,68 | 15,25 | 8,09 | 0,88 | 1,99 | 53,47 | 24,77 |
| | 35 - 44 | 125 | 126 | 5,88 | 9,38 | 25,53 | 14,22 | 0,74 | 1,56 | 58,40 | 27,78 |
| | 45 - 54 | 88 | 89 | 6,78 | 9,60 | 42,78 | 16,74 | 0,48 | 1,33 | 65,91 | 29,21 |
| | 55 - 64 | 82 | 85 | 6,06 | 3,61 | 37,47 | 13,76 | 0,48 | 1,20 | 64,63 | 37,65 |
| | > 64 | 16 | 22 | 5,79 | 12,83 | 3,50 | 66,17 | 0,98 | 1,23 | 81,25 | 68,18 |
| Omvang | Deeltijd | 391 | 417 | 5,34 | 6,82 | 27,84 | 13,62 | 0,68 | 1,52 | 62,92 | 36,93 |
| | Voltijd | 75 | 73 | 5,46 | 7,29 | 10,55 | 10,78 | 0,59 | 1,38 | 65,33 | 20,55 |
| Functie cat. | DIR | 19 | 17 | 0,03 | 3,91 | 2,00 | 9,44 | 0,06 | 0,59 | 94,74 | 58,82 |
| | LIO | 17 | 17 | 0,53 | 1,24 | 3,25 | 3,63 | 0,61 | 1,11 | 82,35 | 58,82 |
| | OOP | 92 | 118 | 3,65 | 4,95 | 15,55 | 10,56 | 0,87 | 1,60 | 73,91 | 47,46 |
| | OP | 338 | 338 | 6,15 | 7,74 | 28,11 | 14,15 | 0,65 | 1,52 | 57,69 | 27,51 |
| Totaal | | 466 | 490 | 5,37 | 6,94 | 24,84 | 13,13 | 0,66 | 1,49 | 63,30 | 34,49 |

- Het verzuimpercentage is in 2022 in bijna elke leeftijdsklasse omhooggegaan; opvallend is dat het verzuimpercentage in de leeftijdsklasse 55 – 64 jaar van 6,06% naar 3,61% is gedaald. Daarentegen is in de leeftijdsklasse > 64 jaar het verzuimpercentage aanzienlijk gestegen met 7,04% t.o.v. 2021 (12,83%).
- De gemiddelde ziekteverzuimduur is in 2022 in bijna elke leeftijdsklasse omlaaggegaan; in de leeftijdsklasse >64 jaar is deze verhoogd van 3,5 dag naar ruim 66 dagen. Dit is mede te verklaren door een aantal langdurig verzuimdossiers in deze leeftijdsklasse, waarbij de tabel een hoog ziekteverzuimpercentage (12,83%) laat zien over een relatief kleine populatie (22 medewerkers).
- De meldingsfrequentie is in elke leeftijdsklasse in 2022 omhooggegaan; in de leeftijdsklasse 25 – 34 jaar is deze aanzienlijk gestegen naar 1,99 (+1,11% t.o.v. 2021).
- Het percentage nulverzuim is in elke leeftijdsklasse omlaaggegaan. In de leeftijdsklasse 25-34 jaar melden naar verhouding de meeste medewerkers zich 1 of meerdere keren per jaar ziek in 2022 (24,77%). Opvallend is dat in de leeftijdsklasse > 64 jaar het percentage nulverzuim relatief hoog is met 68,18%.

- Het verzuimpercentage onder voltijdmedewerkers (7,29%) ligt in 2022 boven het gemiddeld verzuimpercentage (6,94%) en hoger dan het verzuimpercentage onder deeltijd medewerkers (6,82%).
- Het verzuimpercentage is in elke functiecategorie gestegen; de functiecategorie OP heeft het hoogst verzuimpercentage (7,74%) in 2022.

Verzuimpercentage per school

| Omnia | 't Reigerbos | Anne Frank | Keijzer-school | Tweemaster | PWA | De Terp | Vuurvogel | Ixjeje | Groenehoek | De Bonte Tol | De Klipper | De Meander | Stafbureau |
|-------|--------------|------------|----------------|------------|------|---------|-----------|--------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| 13,85 | 8,31 | 12,56 | 2,91 | 2,73 | 4,03 | 3,90 | 9,12 | 6,13 | 7,43 | 8,39 | 7,59 | 4,29 | 6,09 |

- Het verzuimpercentage ligt in 2022 op 7 van de 14 scholen hoger dan het gemiddeld ziekteverzuimpercentage (6,91%). De uitschieters hierin zijn de Omnia (13,85%), de Anne Frank (12,56%) en de Vuurvogel (9,12%).

Regie op verzuim

Gelet op bovenstaande verzuimcijfers blijkt dat 7 scholen zich boven het gemiddeld verzuimpercentage (6,91%) bevinden. 6 scholen en het stafbureau bevinden zich onder het gemiddeld verzuimpercentage. Gelet op de streefnorm ziekteverzuimpercentage van 5% voor 2022 zijn er 5 scholen die deze streefnorm hebben behaald. 8 scholen en het stafbureau hebben de streefnorm niet behaald. Dit vraagt opnieuw om in 2023 regie op het verzuim te pakken op in ieder geval deze onderdelen binnen Scholengroep Holland. Dit zal o.a. worden gedaan, door:

- Het inplannen van periodieke verzuimoverleggen tussen HR en casemanagers;
- Het opnieuw onder de aandacht brengen van het huidige verzuimbeleid;
- Het organiseren van een (opfris)training verzuimbegeleiding waarin ook de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter aan bod zullen komen (in samenwerking met de bedrijfsarts);
- Het inplannen van een verzuim- en reïntegratieoverleg (V&R-overleg) met de bedrijfsarts, bestuurder en HR;
- Ieder kwartaal zullen de verzuimcijfers intern worden gedeeld met alle directeuren en als vast bespreekpunt in het directeurenoverleg worden opgenomen.
- Onderzoek of oplossingen voor opvang korttijdelijk verzuim leiden tot overbelasting bij het team.
- De verzuimcijfers zijn in de voortgangsgesprekken van het College van Bestuur met de schoolleiders standaard onderwerp van gesprek.

2.3.10 Fte ontwikkeling 2022

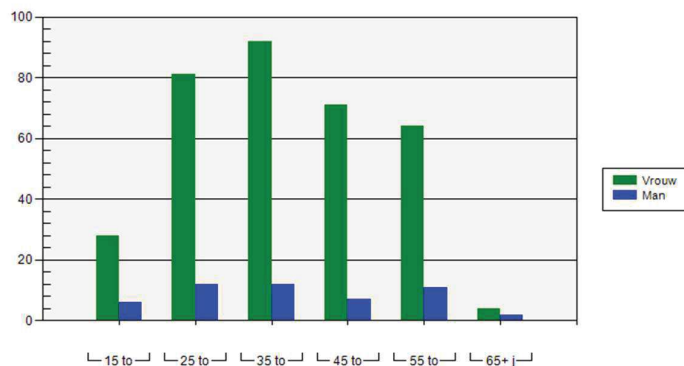
| Kostenplaats | 2022-01 | 2022-02 | 2022-03 | 2022-04 | 2022-05 | 2022-06 | 2022-07 | 2022-08 | 2022-09 | 2022-10 | 2022-11 | 2022-12 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2070100 Basisschool Omnia | 13,88 | 13,61 | 13,56 | 13,76 | 14,31 | 14,48 | 13,01 | 13,06 | 13,84 | 14,43 | 14,52 | 14,94 |
| 2070200 't Reigerbos | 34,30 | 34,20 | 34,11 | 34,29 | 34,07 | 35,09 | 33,89 | 34,59 | 34,93 | 33,94 | 34,46 | 34,16 |
| 2070300 Basisschool Anne | 13,89 | 13,65 | 14,91 | 15,12 | 14,79 | 14,79 | 14,40 | 13,62 | 13,87 | 13,47 | 13,47 | 13,57 |
| 2070400 OBS Keijzerschool | 13,85 | 14,16 | 14,36 | 14,33 | 14,28 | 14,79 | 14,78 | 14,19 | 13,98 | 14,56 | 14,64 | 14,18 |
| 2070500 De Tweemaster | 11,88 | 11,90 | 12,43 | 12,70 | 12,76 | 13,14 | 13,10 | 14,01 | 13,50 | 13,37 | 13,77 | 13,80 |
| 2070600 Basisschool PWA | 28,55 | 29,00 | 28,79 | 28,76 | 28,72 | 28,93 | 28,77 | 30,46 | 29,94 | 30,40 | 30,50 | 30,52 |
| 2070700 Basisschool de Terp | 14,36 | 15,14 | 15,23 | 15,28 | 15,23 | 15,14 | 15,14 | 15,25 | 14,86 | 14,81 | 15,04 | 14,71 |
| 2070800 Obs Vuurvogel | 11,94 | 11,96 | 12,45 | 12,48 | 12,48 | 12,49 | 12,18 | 12,54 | 13,09 | 12,80 | 12,93 | 11,89 |
| 2070900 OBS Ixjeje | 14,88 | 13,92 | 14,14 | 13,61 | 13,33 | 13,28 | 13,40 | 14,36 | 14,69 | 13,87 | 14,24 | 14,36 |
| 2071000 OBS Groenehoek | 23,93 | 24,88 | 24,82 | 24,65 | 25,89 | 25,75 | 24,91 | 25,66 | 25,80 | 25,85 | 25,68 | 24,48 |
| 2071100 OBS De Bonte Tol | 12,82 | 12,44 | 13,68 | 13,64 | 13,83 | 14,35 | 11,81 | 11,73 | 12,71 | 13,09 | 12,67 | 12,18 |
| 2071200 De Klipper | 53,84 | 54,39 | 54,49 | 55,28 | 55,11 | 55,23 | 53,77 | 52,87 | 52,43 | 52,23 | 53,48 | 53,51 |
| 2071400 OBS De Meander | 19,80 | 19,95 | 20,73 | 20,76 | 20,58 | 20,92 | 19,60 | 19,75 | 19,79 | 20,36 | 19,62 | 19,78 |
| 2079700 Vervangingspool | 1,78 | 1,45 | 1,18 | 1,17 | 1,18 | 1,18 | 1,18 | 1,18 | 1,18 | 1,18 | 1,18 | 1,18 |
| 2079900 Bovenscholen | 7,20 | 6,50 | 6,52 | 6,52 | 7,52 | 7,52 | 6,98 | 6,76 | 6,76 | 6,98 | 7,16 | 7,16 |
| Totaal | 276,87 | 277,17 | 281,43 | 282,36 | 284,08 | 287,09 | 276,91 | 280,02 | 281,37 | 281,33 | 283,35 | 280,41 |

Het aantal fte was in 2022 redelijk stabiel rond de 280 fte. Het totale leerlingenaantal is in 2022 vergelijkbaar met vorig jaar en in 2022 is eveneens een groot deel van de NPO-middelen ingezet op personeel. De toegekende NPO-middelen waren voor schooljaar 2022-2023 weliswaar lager, in praktijk zijn de kosten toch gelijkmatiger over het kalenderjaar verdeeld.

2.3.11 Leeftijdsofbouw

In onderstaande tabel is de leeftijdsopbouw en de verdeling tussen mannen en vrouwen van Scholengroep Holland weergegeven op peildatum 31 december 2022:

| Leeftijdscategorie | Vrouw | Man | Totaal | % |
|--------------------|-------|-----|--------|-----|
| 15 tot 25 jaar | 28 | 6 | 34 | 9 |
| 25 tot 35 jaar | 81 | 12 | 93 | 24 |
| 35 tot 45 jaar | 92 | 12 | 104 | 27 |
| 45 tot 55 jaar | 71 | 7 | 78 | 20 |
| 55 tot 65 jaar | 64 | 11 | 75 | 19 |
| 65+ jaar | 4 | 2 | 6 | 1 |
| Totaal | 340 | 50 | 390 | 100 |



In de leeftijdsgroep 35-45 jaar en 25 tot 35 jaar is het hoogste percentage medewerkers te zien (resp. 27% en 24%). Het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 1% Dit minimale aantal zal de komende jaren uitstromen naar (keuze)pensioen.

2.3.12 Uitkeringen na ontslag

Scholengroep Holland en andere schoolbesturen in het Primair onderwijs in het algemeen zijn eigenrisicodrager voor de kosten van (ww-)uitkeringen van (ex-)werknemers. Per 1 augustus 2022 worden deze kosten voor 50% in rekening gebracht bij de (ex-)werkgever door het Participatiefonds. Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, kunnen de kosten voor de (ex-)werkgever worden teruggebracht naar 10%. In 2022 heeft Scholengroep Holland voldaan aan de voorwaarden die samenhangen met een ontslag dat door de werkgever is geïnitieerd. De kosten voor uitkeringen na ontslag zijn in 2022 €174.705,-. Deze zijn volledig voor rekening gekomen van het Participatiefonds. Er is in 2022 nog wel €871,- betaald aan het Participatiefonds voor uitkeringskosten uit 2021. De bewaking en verantwoording daarvan wordt gedaan door de HR manager. Tot slot bewaakt de afdeling P&O of uitkeringsgerechtigde (ex-)werknemers voor een vacature in aanmerking moeten komen of dat er een ontheffing van de herbenoemingsverplichting van toepassing is.

2.3.13 Aanpak werkdruk

Op alle scholen is het gesprek gevoerd met het team over de knelpunten die personeelsleden ervaren. Tijdens deze gesprekken werden ook mogelijke oplossingen aangedragen voor deze knelpunten. In het team zijn de belangrijkste knelpunten verzameld en is er een bestedingsplan opgesteld. Deze zijn ter instemming voorgelegd aan de P-MR van de school. Bij alle scholen heeft de P-MR ingestemd met de plannen ten behoeve van de inzet van de werkdrukmiddelen. Voor het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 zijn de werkdrukmiddelen ingezet voor onder andere:

- aanstellen/uitbreiden vakleerkrachten;
- aanstellen invalleerkrachten;
- vormen van een extra groep (minder leerlingen per klas);
- aanstellen onderwijsassistenten;
- aanstellen conciërges;
- aanschaffen laptops en laptopkasten;
- scholing
- de besteding van de werkdrukmiddelen is in 2022 als volgt:

| Omschrijving | Bedrag |
|---------------------|----------------|
| Personeel | 874.780 |
| Materieel | 22.111 |
| Professionalisering | 17.734 |
| Overig | 56.187 |
| Totaal | 970.812 |

Andere initiatieven om de werkdruk te verminderen die in gang zijn gezet

Er worden uiteraard ook niet-financiële maatregelen ingezet om de werkdruk te verminderen. Veelal gaat het om het verbeteren en efficiënter maken van administratieve processen, zoals:

- Effectievere klassenadministratie (rapportages, groepsplannen etc.);
- Gezamenlijk lessen voorbereiden;
- Studiedagen gebruiken als administratieve tijd in plaats van scholing.

Ook worden ondersteunende processen geoptimaliseerd, wat op den duur ook kan leiden tot een positieve invloed op de ervaring van werkdruk, zoals:

- Intensieve samenwerking met ROC en AOS3R, waardoor er voldoende stagiaires zijn ter ondersteuning;
- Meer doelgericht werken;

2.3.14 Samenstelling leiding M/V

| Functie | Man | Vrouw |
|-----------------------|-----|-------|
| Raad van toezicht | 3 | 2 |
| College van bestuur | 0 | 1 |
| Schoolleiders | 4 | 9 |
| Bestuursondersteuning | 1 | 2 |

2.4 Ambitie III: wij versterken onze samenwerking met externe partijen

De SGH is een scholengroep die volop in de samenleving staat en sterk gericht is op samenwerking met andere partijen om met elkaar te zorgen voor eerlijke kansen voor ieder kind. Met andere schoolbesturen wordt samengewerkt om het lerarentekort het hoofd te bieden. Met Kinderopvangorganisatie (en jeugdzorg) om gezamenlijk te komen tot goed doorlopende leerlijnen en voldoende aanbod. Het betreft samenwerking met:

| Organisatie of groep | Beknopte omschrijving van samenwerking |
|--|---|
| Samenwerkingsverband PPO Delflanden | Scholengroep Holland is onderdeel van het samenwerkingsverband PPO Delflanden voor de acht scholen in Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland. |
| Samenwerkingsverband Midden Holland | Scholengroep Holland is onderdeel van het samenwerkingsverband Midden Holland PO voor de drie scholen in de dorpskernen Moerkapelle, Moordrecht en Zevenhuizen in de gemeente Zuidplas. |
| Samenwerkingsverband Aan den IJssel | Scholengroep Holland is onderdeel van het samenwerkingsverband Aan den IJssel voor de twee scholen in de dorpskern Nieuwerkerk aan den IJssel in de gemeente Zuidplas. |
| AOS3R: Hogeschool Rotterdam en de besturen: Nissewijs, Edumare, Onderwijs Primair, Sophia/SOL Ambacht, OPO Albrandswaard, Nestas, Hoeksche School | Gezamenlijk programma om het samen opleiden van studenten vorm te geven, ter ontwikkeling van de opleidingsschool 2030. |
| Pool West | Scholengroep Holland is aangesloten bij Pool West. Dit is een invalpool, opgericht door een aantal schoolbesturen in de regio. Iedere directeur heeft een inlog voor de website waar het invalverzoek op doorgegeven wordt. Scholengroep Holland heeft een aantal leerkrachten die werken vanuit onze vervangingspool en dus ingeschreven zijn bij Pool West. |
| Regionale samenwerking arbeidsmarkt | Om tegemoet te komen aan de vervangingsvraag, zijn we einde 2020 de samenwerking aangegaan met de regionale vervangingspool Pool West. Hierbij kunnen de scholen een aanvraag doen voor zowel kortdurende als langdurige vervanging. Dit is geen verplichting, aangezien ook kan worden gekozen voor vervanging door eigen personeel en relaties. |
| Kinderopvangorganisaties | Scholengroep Holland werkt met Gro-up, Partou, Skippy, Blos, Kinderdam, De Droomplaats, Triodus en Humankind kinderopvangorganisaties samen aan de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen en een toekomstbestendige samenwerking. |
| Team 4 talent, jeugdzorg en welzijn in gemeente Pijnacker-Nootdorp | De scholen in Pijnacker-Nootdorp werken samen met Team4Talent voor een buitenschools aanbod op het gebied van sport en cultuur. Dit krijgt vorm door middel van clinics. |
| | |

2.4.1 Horizontale verantwoording

Wij delen ons jaarverslag actief met genoemde samenwerkingspartners en bevragen hen ook op inbreng voor ons nieuwe strategisch beleidsplan 2024-2028 dat ontwikkeld wordt in 2023.

2.4.2 Versterking samenwerking kinderopvang

Voor wat betreft de samenwerking met de kinderopvang (en deels ook jeugdzorg) gericht op de langere termijn, is een visie opgesteld. Deze overlapt sterk met onze concept visie op inclusief onderwijs en het beeld 2030 zoals wij dit beschreven hebben in ons strategisch beleidsplan eerlijke kansen voor ieder kind.

Een verkenning is in 2022 gedaan naar een strategisch project in samenwerking met een kinderopvangorganisatie om ervaring op te doen met verdergaande samenwerking op het gebied van onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg.

2.5 Ambitie IV: wij een goed georganiseerde scholengroep

2.5.1 Ontwikkeloelen bij strategisch beleidsplan

Doel 13: wij zijn een goed georganiseerde scholengroep

| | |
|--|---|
| Rollen, taken en verantwoordelijkheden van stafmedewerkers, schoolleiders en CvB zijn inzichtelijk 2022 | Een concept beschrijving is opgeleverd. Deze moet nog worden besproken in het directieberaad. |
| Iedere ondersteunende portefeuille wordt in principe aangestuurd door een senior stafmedewerker (ofwel: vallen niet onder de directe aansturing van het college van bestuur) | Dit is in 2022 gerealiseerd. |
| De bedrijfsprocessen zijn helder beschreven en vastgesteld in 2022/2023 | Verschillende procesbeschrijvingen zijn in 2022 herijkt op het gebied van facilitair, HR en financiën. In 2023/2024 staat nog op de rol het geheel aan processen te herijken. |

2.5.2 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Vanuit het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen/activiteiten geformuleerd, met daarbij geformuleerde tussendoelen. De mate waarin de doelen/op te leveren producten die voor 2022 zijn **behaald** of **gepland/maar nog niet behaald** is, wordt aangegeven met een kleurcode. Stand van zakendoelen/op te leveren resultaten voor 2023 e.v. worden voor zover mogelijk vermeld en dan in een niet gekleurde cel, zodat de inspanningen hiervoor in 2022 zichtbaar gemaakt worden.

Doel 14: Schoolleiders zijn in staat te sturen op de uitvoering van het MJOP voor hun school.

| | |
|---|--|
| Overzicht van alle scholen waarin de staat van onderhoud beschreven is. | Zie volgende punt |
| MJOP's zijn up-to-date | In november 2021 zijn geactualiseerde MJOP's voor alle gebouwen in opgeleverd. Vervolgens is een opdracht gegeven om de basis te leggen voor een krachtig strategisch huisvestingsbeleid. • In 2022 is het huisvestingsplan/beleid opgesteld en goedgekeurd en is per locatie alle beschikbare informatie en de te nemen stappen vastgelegd. |
| Rol en verantwoordelijkheden schoolleiders rondom onderhoud en huisvesting is helder. | Gereed. |

Verder is in 2022 het huisvestingsbeleid geüpdatet en vastgesteld. Hierin zijn ambities, doelstellingen, analyse en scenario's per locatie opgenomen met een heldere planning en aanpak voor uitvoering.

Ambities in volgorde van prioriteit:

- a. Onze gebouwen voldoen aan de voorschriften op het gebied van gezondheid.
- b. (Achterstallig) Onderhoud wordt z.s.m. uitgevoerd.
- c. Investeren op het gebied van duurzaamheid.
- d. Waar mogelijk is er ook kinderopvang in onze gebouwen.

Doelstellingen vanuit de ambities:

- a. Onderhoud wordt tijdig uitgevoerd;
- b. Verbeteren van de ventilatie naar frisse scholen B als niveau bij nieuwbouw of grote renovatie;
- c. Verduurzamen van de gebouwen om het energieverbruik te reduceren en aan te sluiten bij de maatschappelijke doelstelling van CO2-reductie;
- d. Onderhoud bij scholen op niveau brengen van gemiddeld conditiescore 3 NEN2767;
- e. Het faciliteren van groei van de verschillende locaties in lijn met de groei van het aantal leerlingen;
- f. Bij een overschot aan m2 de keuze maken tussen:
 - Efficiënt inzetten van ruimten;
 - Bouwdelen afstoten;
 - Verhuren i.o.m. de Gemeente.

De analyse en scenario's per locatie op het gebied van:

- a. De technische staat van een gebouw
- b. De functionele staat van het gebouw
- c. De exploitatie per m2 per jaar
- d. Het groot onderhoud voor de komende 6 jaar
- e. De leerling prognoses en de ruimtebehoefte voor de komende 6 jaar
- f. (ver)Nieuwbouw

2.5.2.1 Nieuwbouw en tijdelijke extra huisvesting

| Locatie | |
|-----------------------------------|--|
| PWA Donge | Het ontwerp van 5 extra lokalen is in Q4 2022 vastgesteld. |
| PWA Goudmos | Vorbereidingen hebben plaatsgevonden voor nieuwbouw. De planning van de Gemeente is om in 2025 nieuwbouw op leveren. |
| Keizerschool | Vorbereidingen hebben plaatsgevonden voor de voorbereiding voor tijdelijke en definitieve huisvesting. De planning van de Gemeente is om: - in de zomer 2023 5 tijdelijke lokalen beschikbaar te hebben |
| Klipper, Gouden Uillaan | In 2022 zijn twee tijdelijke lokalen opgeleverd en de voorbereiding voor de plaatsing van nog twee lokalen in 2023 heeft plaatsgevonden. . |
| Reigerbos, Koning W-Alexanderlaan | Verhuizing naar een tijdelijke locatie heeft in oktober plaatsgevonden in verband met de verplaatsing van de semi-permanente huisvesting. |

2.5.2.2 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

- In de aanbestedingen en overige inkooptrajecten in 2022 zijn u de verplichte duurzaamheidsaspecten opgenomen in het programma van eisen. Meubilair dat afgeschreven is krijgt een goede bestemming elders.
- In de aanbesteding voor hardware is in 2022 opgenomen dat verpakking moet worden meegenomen door de leverancier en dat oude laptops worden ingenomen en verantwoord worden verwerkt.
- Met de Gemeenten wordt gesproken over investeringen in verdere verduurzaming van de gebouwen. Dit heeft in de gemeente lansingerland geleid tot het maken van afspraken over het verduurzamen van bestaande locaties. Het Integraal Huisvestingsplan is in 2022 geactualiseerd met plannen per locatie. De Groenhoek is de eerste locatie waar dit in 2023 wordt uitgevoerd. Ook in Zuidplas en Pijnacker Nootdorp wordt bij nieuwbouw rekening met verduurzaming gehouden. In 2022 is een onderzoek gestart voor zonnepanelen op locatie 't Reigerbos. Verder is in 2022 is een haalbaarheidsstudie gedaan om het schoolplein te verduurzamen/vergroenen en een "Tiny forrest" aan te leggen voor locatie Keizerschool. Dit wordt bij de realisatie van de extra lokalen uitgevoerd.

- Alle schoollocaties en het bestuurskantoor scheiden het afval in het kader van duurzaamheid. Daarnaast worden de leerlingen bewust gemaakt van duurzaamheid door verschillende initiatieven, zoals aandacht aan 'warme truien dag', waarbij de verwarming lager wordt gezet en energiebesparing onderwerp van gesprek is. In 2022 is het project "Afval goed geregeld" uitgevoerd waarbij op de scholen plastic apart wordt opgehaald.

2.5.3 Schaalgrootte en PR

2.5.3.1 Omvang stichting

In 2022 is onderzoek gedaan naar de gewenste omvang de stichting SGH. Daaruit is helder geworden dat de omvang van de SGH voldoet, waarbij wel kansen voor uitbreiding worden gezien. Zo is er sprake van een mogelijke verplaatsing van het brinnummer van De Vuurvogel naar de wijk Wilderszijde in Lansingerland en is de SGH betrokken bij voorbereidingen om nieuwe scholen te stichten in het "Vijfde Dorp" van de Gemeente Zuidplas.

2.5.3.2 Omvang scholen

Doel 15 Schaalgrootte en PR afgestemd op "eerlijke kansen voor ieder kind"

| | |
|--|---|
| De SGH heeft een helder geformuleerd PR-beleid en voert dat uit 2021/2022 | Een nieuwe SGH-website, logo, brand-video en aanpassing huisstijl is opgeleverd. De contouren voor het beleid zijn opgesteld echter verdienen deze verdere uitwerking. Dit zal naar verwachting plaatsvinden in 2023-2024. |
| Kleine scholen beschikken over een analyse met daaraan verbonden vervolgacties. 2022 | Gereed. Vervolgacties moeten deels nog vastgesteld worden. |

2.6 Financieel beleid

2.6.1 Ontwikkeldoelen behorend bij strategisch beleidsplan

Doel 16: SGH heeft een heldere planning- en controlcyclus aangaande de kaderbrief, begroting, managementrapportages en jaarrekening en alle ondersteunende processen en diensten.

| | |
|--|--|
| Rapportages zijn betrouwbaar en worden tijdig opgeleverd. | In 2022 zijn zoals beoogd alle financiële rapportages van goede kwaliteit en tijdig opgeleverd. Hetzelfde geldt voor de meerjarenbegroting 2023. |
| Proces kaderbrief en begroting kent de gewenste planning en wordt als zodanig uitgevoerd. | Gerealiseerd. |
| Keuze begrotingsprogramma en realisatie/exploitatieprogramma is gemaakt in juli 2021. | Invoering van Capisci heeft plaatsgevonden. |
| De inzet van onze middelen is transparant ook voor de wijze waarop dit bijdraagt aan ons strategisch beleidsplan | Voor het opstellen van de meerjarenbegroting is een kaderbrief (sterk gerelateerd aan de ambities uit het strategisch beleidsplan) opgesteld die volgend is op ons strategisch beleidsplan. In de werkgroep financieel kader, bestaande uit schoolleiders en staf, is het kader voorbereid. Vervolgens is dit voorgelegd aan zowel alle directeuren, GMR als aan raad van toezicht voor kritische vragen hierover om vervolgens een concept voor te leggen voor advies respectievelijk goedkeuring. Met een positief advies van de GMR is de meerjarenbegroting door het college van bestuur vastgesteld en goedgekeurd door de raad van toezicht. |

Doel 17: De inzet van onze middelen is transparant ook voor de wijze waarop dit bijdraagt aan ons strategisch beleidsplan

| | |
|--|---|
| Voor begrotingsjaar 2022 e.v. geeft is er sprake van een beleidsrijke kaderbrief | Gerealiseerd. |
| SGH-kaders ten gunste van versterking van de doelmatigheid van de gelden passend onderwijs ten gunste van de leerlingen (en ondersteuning leerkrachten in dit kader) zijn opgesteld in 2022. | Deze kaders zijn beschikbaar. Consequenties hiervan worden in 2023 geëvalueerd. |
| Verantwoordelijkheid voor initiëren en volgen uitvoering subsidieaanvragen is helder en wordt als zodanig uitgevoerd. November 2021. | Gezien de vele werkzaamheden op het gebied van financiën is de besloten pas in 2023 de conceptnotitie uit 2021 bij te stellen en het beleid te implementeren. |

2.6.2 Toekomstige ontwikkelingen

De extra inkomsten uit het NPO zullen eindigen per 31 juli 2023. Wij zijn ons dan ook bewust dat het aantal fte waarmee wij nu werken weer min of meer op het niveau van voor NPO teruggebracht moet worden. Het deel van de NPO-middelen dat in 2021 en 2022 nog niet is besteed, wordt gebruikt om de NPO-middelen in schooljaar 2023-2024 af te bouwen. Daarnaast hebben in 2022 drie scholen en in 2023 vier scholen de subsidie basisvaardigheden ontvangen. Ontwikkelingen qua mogelijke bezuinigingen vanuit de Rijksoverheid en toename inflatie worden nauwgezet gevolgd.

2.6.3 Investeringsbeleid

Investerings worden zoveel mogelijk opgenomen en besproken tijdens het meerjarenbegrotingsproces. Alle inkoopactiviteiten van SGH die via een (Europese) aanbesteding verlopen, worden centraal binnen het stafbureau van SGH belegd. Het is van belang dat scholen opdrachten plaatsen conform het inkoop- en aanbestedingsbeleid. Zij worden hierbij ondersteund door het stafbureau (Huisvesting/Inkoop/ICT). Niet geplande investeringen worden ter goedkeuring aan Control voorgelegd. Voor alle investeringen boven €10.000 is toestemming van het CvB vereist.

2.6.4 Treasury

Treasury heeft als algemene doelstelling onze financiële continuïteit te waarborgen door:

- a) Tijdige beschikbaarheid van de geldmiddelen tegen acceptabele condities (liquiditeit);
- b) Beheersing van financiële risico's verbonden aan financiële posities en geldstromen (risicobeheer);
- c) Minimaliseren van kosten van leningen en betalingsverkeer (kostenminimalisatie);
- d) Optimalisatie van rendement van overtollige liquide middelen (renteopbrengstmaximalisatie).

In 2022 is het treasurystatuut geactualiseerd zodat het voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

In 2021 is SGH overgegaan tot Schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën. De publieke middelen van de hoofdrekening van SGH zijn gekoppeld aan Schatkistbankieren. Aan het einde van een werkdag wordt een eventueel negatief saldo op de hoofdrekening aangezuiverd vanaf de rekening-courant die SGH heeft bij het ministerie van Financiën. Andersom wordt een positief saldo op deze bankrekening aan het einde van de dag juist afgeroomd. Conform de voorwaarden die gesteld zijn om gebruik te mogen maken van Schatkistbankieren zal de effectenportefeuille worden afgebouwd. Gezien de looptijd van de uitstaande beleggingen zal de afbouw uiterlijk in 2028 worden afgerond.

In 2022 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beleggingen in obligaties die Scholengroep Holland heeft uitstaan zijn conform de "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016" van het ministerie. De nominale waarde van de effectenportefeuille is in 2022 met €500.000 afgebouwd van €4.050.000 per 31 december 2021 naar €3.550.000 per 31 december 2022 en is als volgt verdeeld:

| Rating | % van de portefeuille |
|--------|-----------------------|
| AAA | 38,0% |
| AA | 26,8% |
| A | 35,2% |

2.6.5 Allocatie van middelen

In de kaderbrief zijn de kaders en beleidsuitgangspunten voor allocatie van baten en lasten opgenomen. Alle baten worden toegekend aan de school waar deze betrekking op hebben. Deze baten bestaan onder meer uit de lumpsumbekostiging, aanvullende en extra bekostiging vanuit OC&W, bijdragen vanuit het samenwerkingsverband en subsidies t.b.v. bestedingen op schoolniveau. Alleen eventuele groeibekostiging wordt toegekend op basis van de groei op bestuursniveau en komt dan ook centraal binnen, evenals eventuele rentebaten en subsidies t.b.v. uitgaven die centraal zijn belegd.

De bijdrage in de gemeenschappelijke kosten van het CvB, stafbureau en de gezamenlijke ambities en risico's van de scholen ad €3.828.560,- worden over de scholen verdeeld op basis van het aantal (ongewogen) leerlingen, zodat de achterstandsgelden maximaal ten goede komen aan die leerlingen voor wie deze middelen bedoeld zijn. De vanuit OCW ontvangen vergoeding voor aanschaf van CO2-meters is

afgeroomd naar bovenschools. Binnen SGH zijn de meeste huisvestingslasten, waaronder kosten voor onderhoud aan gebouwen en energiekosten, centraal begroot. Ook is er centraal budget gereserveerd voor de vervanging van langdurig zieken.

2.6.6 Onderwijsachterstandenmiddelen

De onderwijsachterstanden middelen worden volledig toegekend aan de scholen waarvoor deze middelen op basis van de leerlingenpopulatie zijn toegekend. Hierover vindt dan ook geen afdracht plaats voor gezamenlijke activiteiten van de scholen of het bestuur. Dit is als zodanig opgenomen in de kaderbrief die gedragen wordt door het directieberaad, waarover een positief is ontvangen van de GMR, vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht.

Over de inzet van de middelen in de scholen wordt advies gegeven door de MR bij het opstellen van schoolplannen en bij het vaststellen van de begroting. Type maatregelen die hiermee worden gefinancierd zijn overeenkomstig de interventies zoals genoemd in de menukaart om achterstanden weg te werken dan wel te voorkomen. Hiervoor wordt en werd gekozen omdat deze zich richten op de versterking van het onderwijskundig beleid voor wat betreft "eerlijke kansen voor ieder kind".

2.7 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1

Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

2.7.1 Planning en Control

Het bestuur van Scholengroep Holland stelt zich ten doel om de beschikbare financiële middelen verantwoord in te zetten voor het onderwijs. Daartoe wordt jaarlijks de (meerjaren)begroting vastgesteld in overleg met de schooldirecteuren en medewerkers van het stafbureau.

Middels managementrapportages wordt periodiek verantwoording afgelegd door de schooldirecteuren aan het bestuur over de onderwijskwaliteit, personeel en financiële stand van zaken. Het bestuur legt eveneens periodiek verantwoording af middels managementrapportages aan de RvT, waarbij naast de genoemde onderwerpen ook huisvesting en een risicoanalyse vast onderdeel uitmaken van de rapportage.

2.7.2 Intern risicobeheersingssysteem

Scholengroep Holland voert een solide, risicomijdend financieel beleid. Dit betekent dat wij voorwaarden creëren om nu én in de toekomst onze kerntaken optimaal uit te voeren. Het houdt ook in dat wij voldoende weerstandvermogen hebben om te anticiperen op risico's voor de continuïteit van onze bedrijfsvoering, die voortvloeien uit incidenten. Een belangrijke uitdaging is erin gelegen onze uitgaven af te stemmen op de ontwikkelingen van de leerlingaantallen.

Op het onderdeel onderwijskwaliteit worden zoals eerder vermeld structureel interne kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd.

Tweejaarlijks vindt er een uitgebreide risico-analyse plaats op alle facetten van de organisatie, waarbij gebruik gemaakt wordt van het daarvoor ontwikkelde PO-instrument. De kern van de risico's wordt opgesteld in samenwerking met directeuren en besproken met raad van toezicht en GMR. Op basis van de uitkomsten worden verbeteringen in gang gezet en getoetst op voortgang en effectiviteit.

2.7.3 Strategisch risicomanagement SGH

Inleiding

Binnen het risicomanagement zijn een aantal aandachtspunten gesignaleerd die op langere termijn een risico kunnen vormen voor Scholengroep Holland. Door deze vroegsignalering kunnen we gerichte maatregelen nemen om te voorkomen dat de risico's zich daadwerkelijk gaan voordoen. Een deel van de aandachtspunten wordt bepaald door meerdere variabelen, wat het een uitdaging maakt deze kritisch te blijven volgen en op ontwikkelingen in te spelen. Alle aandachtspunten hebben een sterk strategisch karakter.

1. AANDACHTSPUNT: DALING KWALITEIT VAN ONDERWIJS

Risico

Het grootste risico is dat de kwaliteit van ons onderwijs op het gebied van taal, rekenen en lezen onvoldoende is. Punt 2, 3 en 4 van deze notitie zijn hier uiteraard van grote invloed op.

Acties

- De ontwikkelingen voor wat betreft de onderwijskwaliteit en daaraan gerelateerde thema's worden in samenhang op bestuursniveau gevolgd. Zo nodig worden er interventies afgesproken en de effecten daarvan door het CvB gevolgd.

2. AANDACHTSPUNT: BURGERSCHAP

Risico

Burgerschapontwikkeling wordt als onvoldoende beoordeeld door inspectie

De SGH heeft gekozen voor een gefaseerde aanpak voor de versterking van de burgerschapscompetenties in het onderwijs. De fasering maakt het mogelijk dat er een rijke invoering mogelijk wordt en burgerschap niet gezien gaat worden als een afvinklijstje.

Acties

- Burgerschapontwikkeling wordt opgenomen in de jaarlijks kwaliteitscyclus van alle scholen.

3. AANDACHTSPUNT: ONTBREKEN VOLDOENDE GEKWALIFICEERD PERSONEEL

Risico

Leerkrachten hebben een directe invloed op de kwaliteit van onderwijs en de kwaliteit van hun functioneren is weer in hoge mate afhankelijkheid van de schoolleiders. De situatie dat we te maken hebben met een landelijk tekort aan leerkrachten en aan schoolleiders, is een risico dat veel aandacht verdient. Specifiek houdt dit de volgende risico's in:

- In het geval er onvoldoende groepsleerkrachten beschikbaar zijn moet overgegaan worden naar "anders organiseren" waarop nog niet alle scholen zijn voorbereid.
- Voor wat betreft voldoende leerkrachten is het niet uit te sluiten dat door het beperkt aantal sollicitanten er lagere eisen zullen worden gesteld aan nieuw aan te stellen leerkrachten.
- Ook zal het vaker voorkomen dat er onbevoegden (veelal mensen die bij de PABO ingeschreven staan) de verantwoordelijkheid voor een groep hebben.
- Bij afwezigheid door ziekte wordt het steeds lastiger vervanging te vinden en wordt dit vaak intern opgelost, waardoor het niet uitgesloten is dat taakverzwaring ontstaat voor de zittende leerkrachten en schoolleiders.

Acties

- Een concrete uitwerking wordt SGH-breed gemaakt voor een wijze waarop onderwijs georganiseerd kan worden bij tijdelijk of structureel tekort aan leerkrachten. De verwachting is dat deze in januari 2023 wordt opgeleverd.
- Aandacht voor anders organiseren in gesprekken tussen cvb en directeuren zal versterkt worden.
- De aandacht voor professionalisering schoolleiders en leerkrachten wordt versterkt.

4. AANDACHTSPUNT: ZIEKTEVERZUIM

4.1 GEVOLGEN VOOR PERSONEEL

Risico

- Ziekteverzuim doet af aan het werkgeluk van ons personeel. Door ziekteverzuim kan discontinuïteit ontstaan. Ziekteverzuim kan ervaren worden als een gevolg van minder goed werkgeverschap.
- Onvoldoende begeleiding van langdurig zieken met het risico op loonheffing.

Acties

- Het vervolgen van het analyseren van de achtergrond van het ziekteverzuim en het nemen van preventieve maatregelen.
- Daarnaast het (m.n. langdurig) ziekteverzuim in tijd beperken door een goede begeleiding van de zieke medewerker en preventie. Daarbij wordt een zwaardere rol toebedeeld aan HR in de vorm van een casemanager.
- Het continueren en versterken van de acties om ziekteverzuim tegen te gaan uit 2021 (zie hier ook het jaarverslag 2021)

4.2 KOSTEN VERVANGING WEGENS ZIEKTE

Risico

Overschrijding van de begroting op deze kostenplaats

Acties

- De systematiek van vergoeding van de vervangingskosten binnen SGH is bijgesteld ten gunste van het terugbrengen van ziekteverzuim door een grotere verantwoordelijkheid bij de school neer te leggen. Dat wil zeggen dat 70% door de scholen gezamenlijk wordt bekostigd en 30% door de school zelf.

4.3 UITVAL STAF OP CRUCIALE FUNCTIES

Risico

Het stafbureau kent op de cruciale functies geen personele dubbellingen. Dat betekent dat bij uitval van een stafmedewerker of de bestuurder het werk intern niet overgenomen kan worden. Het grootste risico is hier uiteraard dat de werkzaamheden onvoldoende voortgang hebben of collega's worden overbelast.

Acties

- Per 1 mei is de omvang van de functie controller uitgebreid.
- Reservering voor eventueel benodigde externe inhuur.
- Onderzoeken in hoeverre de huidige omvang staf en bestuur voldoet.

5. AANDACHTSPUNT: BEËINDIGING NPO-GELDEN

Risico

De NPO-gelden zijn tijdelijke gelden, waarmee leerkrachten en onderwijsondersteuners zijn aangenomen voor het wegwerken van leerachterstanden. Na afloop van het programma kan er een mismatch zijn binnen de functiemix (zoals bijvoorbeeld te veel onderwijsassistenten of leerkrachten die vooral andere dan groepsverantwoordelijkheid wensen). Ditzelfde geldt voor de subsidie basisvaardigheden die aan drie scholen is toegekend.

Acties

- Door de controller is in beeld gebracht welke knelpunten ontstaan na het opstellen van de begroting 2023. Bij de formatiegesprekken voor het nieuwe schooljaar zijn/worden deze tussen cvb en directeuren besproken. De controller en het cvb zullen alert zijn op de bedrijfsvoering bij de scholen die nu de omvangrijke subsidie basisvaardigheden hebben ontvangen.

6. AANDACHTSPUNT: MATCHING CAPACITEIT AAN LEERLINGPROGNOSES

Inleiding

De gerealiseerde leerlingaantallen per 1 februari 2023 zijn 30 lager dan begroot in de Meerjarenbegroting 2023-2027. De verwachte Rijksbijdragen op basis van de leerlingenaantallen vallen hierdoor voor 2024 ca. €200.000 lager uit.

De prognose van de leerlingenaantallen van Scholengroep Holland in totaal laat over de komende 5 jaar een stijging zien van 10%. Wel zijn de verschillen tussen scholen aanzienlijk. In onderstaande prognose is nog geen rekening gehouden met:

- De verplaatsing van het BRIN-nummer van De Vuurvogel naar de wijk Wilderszijde.
- De ontwikkeling in Lansingerland van toename van het aantal scholen bij andere besturen.
- Op nog onbekende termijn vier nieuwe scholen in "Vijfde Dorp" in Zuidplas.

Leerlingprognoses per 1 oktober

| Verdeling scholen | | | | | | | | | Realisatie |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| | 1-okt-20 | 1-okt-21 | 1-okt-22 | 1-okt-23 | 1-okt-24 | 1-okt-25 | 1-okt-26 | 1-okt-27 | krimp/groei |
| | werkelijk | werkelijk | werkelijk | prognose | prognose | prognose | prognose | prognose | per 1-10-22 t.o.v. 1-10-21 |
| 400 Omnia, Nootdorp (03EU) | 214 | 176 | 170 | 151 | 141 | 129 | 125 | 125 | -21% |
| 401 't Reigerbos, Zevenhuizen (04GH) | 505 | 498 | 505 | 500 | 523 | 553 | 595 | 651 | 0% |
| 402 Anne Frank, Bleiswijk (07FY) | 222 | 203 | 178 | 162 | 136 | 134 | 131 | 134 | -20% |
| 403 Keijzerschool, Moerkapelle (08FS) | 151 | 173 | 182 | 214 | 237 | 250 | 271 | 272 | 21% |
| 404 De Tweemaster, Pijnacker (10AE) | 121 | 131 | 179 | 199 | 227 | 255 | 285 | 311 | 48% |
| 405 Pr.W.Alexander, Nieuwerkerk ad IJ (10DV) | 415 | 411 | 425 | 445 | 458 | 479 | 510 | 552 | 2% |
| 406 De Terp, Nieuwerkerk ad IJssel (11JK) | 190 | 185 | 181 | 195 | 207 | 199 | 202 | 208 | -5% |
| 407 De Vuurvogel, Bergschenhoek (18DR) | 122 | 127 | 129 | 144 | 142 | 147 | 160 | 164 | 6% |
| 408 Ixjeje, Moordrecht (18MC) | 208 | 193 | 191 | 197 | 209 | 208 | 217 | 219 | -8% |
| 409 Groenehoek, Bergschenhoek (25KN) | 337 | 347 | 340 | 332 | 335 | 326 | 319 | 306 | 1% |
| 410 De Bonte Tol, Pijnacker (27JX) | 181 | 169 | 159 | 144 | 126 | 117 | 115 | 118 | -12% |
| 411 De Klipper, Berkel en Rodenrijs (27KE) | 743 | 749 | 756 | 740 | 717 | 689 | 684 | 662 | 2% |
| 413 De Meander, Delfgauw (28CZ) | 323 | 306 | 280 | 278 | 278 | 277 | 288 | 290 | -13% |
| Totaal | 3732 | 3668 | 3675 | 3701 | 3736 | 3763 | 3902 | 4012 | -2% |

Bron realisatie: DUO, prognoses per april 2023 geactualiseerd

Leerlingprognoses per 1 februari

| Verdeling scholen | | | | | | | | Prognose |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| | 1-feb-22 | 1-feb-23 | 1-feb-24 | 1-feb-25 | 1-feb-26 | 1-feb-27 | 1-feb-28 | krimp/groei |
| | werkelijk | werkelijk | prognose | prognose | prognose | prognose | prognose | per 1-2-28 t.o.v. 1-2-23 |
| 400 Omnia, Nootdorp (03EU) | 179 | 181 | 155 | 146 | 135 | 131 | 131 | -28% |
| 401 't Reigerbos, Zevenhuizen (04GH) | 512 | 525 | 516 | 551 | 586 | 632 | 693 | 32% |
| 402 Anne Frank, Bleiswijk (07FY) | 218 | 180 | 164 | 141 | 141 | 138 | 141 | -22% |
| 403 Keijzerschool, Moerkapelle (08FS) | 185 | 196 | 231 | 248 | 261 | 284 | 285 | 45% |
| 404 De Tweemaster, Pijnacker (10AE) | 141 | 191 | 213 | 240 | 271 | 301 | 327 | 71% |
| 405 Pr.W.Alexander, Nieuwerkerk ad IJ (10DV) | 441 | 448 | 462 | 478 | 503 | 538 | 584 | 30% |
| 406 De Terp, Nieuwerkerk ad IJssel (11JK) | 196 | 195 | 217 | 215 | 207 | 210 | 216 | 11% |
| 407 De Vuurvogel, Bergschenhoek (18DR) | 135 | 140 | 146 | 150 | 155 | 168 | 172 | 23% |
| 408 Ixjeje, Moordrecht (18MC) | 195 | 192 | 208 | 219 | 218 | 227 | 229 | 19% |
| 409 Groenehoek, Bergschenhoek (25KN) | 365 | 351 | 345 | 347 | 338 | 330 | 317 | -10% |
| 410 De Bonte Tol, Pijnacker (27JX) | 176 | 158 | 147 | 131 | 122 | 121 | 124 | -22% |
| 411 De Klipper, Berkel en Rodenrijs (27KE) | 772 | 786 | 757 | 744 | 716 | 711 | 689 | -12% |
| 413 De Meander, Delfgauw (28CZ) | 311 | 294 | 285 | 292 | 290 | 300 | 302 | 3% |
| Totaal | 3826 | 3837 | 3846 | 3902 | 3943 | 4091 | 4210 | 10% |

Bron realisatie: DUO, prognoses per april 2023 geactualiseerd

- In Pijnacker zien we een terugloop van het leerlingenaantal bij De Bonte Tol.
- In Nootdorp zien we een terugloop van het leerlingenaantal bij Omnia.
- In Bleiswijk zien we bij de Anne Frank een terugloop.

Risico

Met verdere terugloop zou het openbaar onderwijs uit bepaalde dorpskernen (kunnen) verdwijnen.

Acties

- Voor deze drie genoemde scholen zijn in concept plannen van aanpak opgesteld, die besproken gaan worden met alle betrokkenen voor de zomer 2023.

7. AANDACHTSPUNT: ONVOORSPELBAARHEID BEZUINIGINGEN EN/OF EFFECTEN INFLATIE

Risico

De bekostiging vanuit OCW is onzeker. In de Voorjaarsnota 2023 zijn bezuinigingen op onderwijs meegenomen. Gezien de economische ontwikkelingen wordt verwacht dat de overheid verder zal moeten bezuinigen. Welke effecten dit mogelijk op de onderwijsbegroting heeft, zijn momenteel onduidelijk. Jaarlijks worden de bekostigingsbedragen voor materiële uitgaven door OCW bijgesteld op basis van de verwachte prijsontwikkeling, zoals opgenomen in de Macro Economische Verkenning. De prijsontwikkeling geldt voor het jaar volgend op het jaar waarin de vaststelling plaatsvindt. De werkelijke prijsontwikkeling kan afwijken van de vastgestelde prijsontwikkeling.

Acties

- Wij zijn alert op deze ontwikkelingen en zullen daarop anticiperen zodra nodig.

8. AANDACHTSPUNT: SAMENWERKINGSVERBANDEN

Risico

Voor wat betreft de begrote inkomsten van de samenwerkingsverbanden moet rekening gehouden worden met kortingen die worden opgelegd in verband met het te hoge eigen vermogen van de samenwerkingsverbanden.

Doel: een eventuele vermindering van inkomsten heeft geen of zo min mogelijk effect op de zorg voor onze leerlingen.

Acties

- De extra toegekende middelen 2022 voor de scholen verbonden aan PPO Delfland en Midden Holland worden in dit kader gereserveerd, voor de (twee) scholen verbonden aan SWV Aan den IJssel geldt dat zo nodig een beroep gedaan wordt op het eigen vermogen van de SGH. Duidelijkheid wordt pas verwacht in november 2023.

9. AANDACHTSPUNT: HUISVESTING

Het huisvestingsbeleid is gereed. Hierin is het huisvestingsbeleid beschreven en zijn per locatie de risico's benoemd en acties op geformuleerd.

9.1 VOORZIENINGEN GROOT ONDERHOUD

Risico

In de toekomst zullen op basis van een ander rekenmodel waarschijnlijk forse toevoegingen moeten worden gedaan aan de onderhoudsvoorziening. Het is op dit ogenblik onduidelijk hoe groot het financiële effect van groot onderhoud voor SGH is.

Acties

- Het inventariseren van de noodzakelijke kosten en daaruit voortvloeiende financiële effecten van voorzieningen van groot onderhoud.

9.2 VENTILATIE

Risico

Op de locaties Goudmos en De Terp (het deel van het gebouw uit 2002 voldoet de ventilatie niet aan de gestelde norm. Beide gebouwen staan op de nominatie voor nieuwbouw (Goudmos in 2024/2025 en locatie De Terp binnen 5 jaar.

Acties:

- De leraren controleren regelmatig de stand op de CO2 meters en handelen naar de voorschriften als de norm wordt overschreden.
- Een onderzoek is gestart naar het plaatsen van een luchtbehandelingsinstallatie die verplaatst kan worden naar de nieuwbouw.

10. AANDACHTSPUNT: CYBERSECURITY/AVG

Risico

In toenemende mate worden organisaties aangevallen door hackers en bestaat het risico dat gegevens op straat komen te liggen of verstoring, uitval of misbruik van ICT-systemen.

Acties

- Activiteiten zijn geformuleerd om Het volwassenheidscijfer (nu 3 gemeten door Trustbound) in 2023 naar niveau 4 te brengen. (Deze acties zijn opgenomen in het jaarverslag AVG 2022).

3 Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van het bestuur verantwoord. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief van de leerling- en formatiegegevens. De tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans voor 2022 en het meerjarenperspectief, in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarenperspectief

3.1.1 Leerlingen

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Teldatum | 1-10-2020 | 1-10-2021 | 1-10-2022 | 1-10-2023 | 1-10-2024 | 1-10-2025 |
| Aantal leerlingen | 3.732 | 3.668 | 3.684 | 3.726 | 3.770 | 3.792 |

Scholengroep Holland verwacht de komende jaren een lichte groei van het leerlingenaantal. Er zijn sterke verschillen tussen de scholen. Bij De Tweemaster, PWA en de Keijzerschool wordt een toename verwacht door ligging in of nabij nieuwbouwwijken. Bij de scholen Omnia, Anne Frank en De Bonte Tol is er juist sprake van een terugloop van het leerlingenaantal.

3.1.2 Generieke ontwikkelingen leerlingenaantal

Ontwikkelingen die het verwachte aantal leerlingen sterk beïnvloeden zijn:

- Wijziging samenstelling bevolking van voedingsgebied, bijvoorbeeld door nieuwbouwwijken.
- Populariteit scholen.
- Toelating nieuwe of opheffing scholen van andere of nieuwe besturen.

De acties die worden ondernomen zijn allereerst gericht op de versterking van de kwaliteit van onderwijs en vervolgens op de PR van de scholen.

3.1.3 Formatie (FTE)

| Formatie (gemiddelde fte) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Realisatie | Realisatie | Begroot | Begroot | Begroot |
| Bestuur / management | 15,21 | 15,38 | 15,05 | 14,78 | 14,69 |
| Onderwijzend personeel | 213,07 | 217,28 | 218,26 | 205,32 | 195,92 |
| Ondersteunend personeel | 35,52 | 49,97 | 45,78 | 38,87 | 34,16 |
| Totaal | 263,80 | 282,63 | 279,10 | 258,97 | 244,77 |

De formatie is in 2021 en 2022 sterk gestegen door incidentele inzet van de NPO-middelen. De formatie wordt in 2025 weer afgebouwd naar het bij de ontvangen Rijksbijdrage passend niveau. Voor schooljaar 2022/2023 zijn er nog NPO-middelen toegekend. Verder hebben drie scholen de subsidie Verbeteren Basisvaardigheden toegekend gekregen, waardoor de begrote formatie voor 2023 nog relatief hoog is. Vanuit 2021 en 2022 resteert nog €579.910 aan NPO-middelen, welke voor schooljaar 2023/2024 wordt ingezet om het effect van het wegvallen van de NPO-middelen op de formatie te dempen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

| Baten | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | Verschil 2022 t.o.v. | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------|-----------|----------------------|------|
| | Realisatie | Begroting | Realisatie | Begroting | Begroting | Begroting | Begroting | Begroting | Begroting | Begroting | Begroting | 2021 |
| 3.1 Rijksbijdragen | € 25.694.914 | € 24.025.613 | € 27.442.488 | € 27.907.578 | € 26.698.013 | € 26.283.703 | € 3.416.875 | € 1.747.574 | | | | |
| 3.2 Overige overheidsbijdragen | € 65.581 | € 78.833 | € 92.442 | € 42.607 | € 40.557 | € 39.507 | € 13.609 | € 26.861 | | | | |
| 3.5 Overige baten | € 511.613 | € 381.814 | € 527.403 | € 397.162 | € 378.009 | € 369.915 | € 145.589 | € 15.789 | | | | |
| Totaal baten | € 26.272.109 | € 24.486.260 | € 28.062.333 | € 28.347.347 | € 27.116.579 | € 26.693.125 | € 3.576.073 | € 1.790.224 | | | | |
| Lasten | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 Personele lasten | € 19.685.042 | € 20.522.377 | € 22.958.299 | € 23.191.789 | € 22.207.409 | € 21.443.126 | -€ 2.435.923 | -€ 3.273.257 | | | | |
| 4.2 Afschrijvingen | € 727.660 | € 712.147 | € 762.232 | € 745.082 | € 742.996 | € 690.958 | -€ 50.085 | -€ 34.572 | | | | |
| 4.3 Huisvestingslasten | € 2.141.876 | € 2.019.935 | € 2.237.096 | € 2.252.312 | € 2.208.246 | € 2.204.311 | -€ 217.161 | -€ 95.221 | | | | |
| 4.4 Overige instellingslasten | € 2.413.925 | € 2.183.509 | € 2.458.899 | € 2.479.284 | € 2.334.816 | € 2.301.023 | -€ 275.390 | -€ 44.974 | | | | |
| Totaal lasten | € 24.968.503 | € 25.437.968 | € 28.416.526 | € 28.668.466 | € 27.493.467 | € 26.639.418 | -€ 2.978.558 | -€ 3.448.023 | | | | |
| Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering | € 1.303.606 | -€ 951.708 | -€ 354.194 | -€ 321.120 | -€ 376.888 | € 53.707 | € 597.514 | -€ 1.657.799 | | | | |
| Financiële baten en lasten | | | | | | | | | | | | |
| 6.1 Financiële baten | € 56.743 | € 55.000 | € 76.249 | € 43.905 | € 23.405 | € 15.280 | € 21.249 | € 19.506 | | | | |
| 6.2 Financiële lasten | € 150.767 | € 68.250 | € 178.695 | € 33.250 | € 33.250 | € 33.250 | -€ 110.445 | -€ 27.928 | | | | |
| Financiële baten en lasten | -€ 94.024 | -€ 13.250 | -€ 102.445 | € 10.655 | -€ 9.845 | -€ 17.970 | -€ 89.195 | -€ 8.421 | | | | |
| Exploitatiesaldo | € 1.209.581 | -€ 964.958 | -€ 456.639 | -€ 310.465 | -€ 386.733 | € 35.737 | € 508.319 | -€ 1.666.220 | | | | |
| <i>Onttrekking vanuit bestemmingsreserve NPO</i> | | | | € 213.428 | € 298.563 | | | | | | | |
| <i>Exploitatiesaldo na onttrekking reserve</i> | | | | -€ 97.037 | -€ 88.170 | | | | | | | |

Resultaat 2022

Het exploitatieresultaat is in 2022 *negatief* €456.639 en met een negatief begroot resultaat van €964.958 is het resultaat €508.319 hoger dan begroot.

Oorzaken:

- De totale baten en met name de Rijksbijdrage zijn in 2022 sterker gestegen dan de kosten. De Rijksbijdrage is vooral gestegen door ontvangen loon-en prijscompensatie en in 2022 is er extra compensatie voor het dichten van de loonkloof tussen PO en VO verkregen. De daaraan gekoppelde structurele stijging van de kosten zijn in 2022 nog niet volledig gerealiseerd.
- Er zijn eind 2022 baten ontvangen voor Passend Onderwijs die gezien het moment van uitkeren in 2022 nog niet volledig zijn besteed. Voor dit bedrag a €243.179 is een specifieke bestemmingsreserve gevormd.

Het begrote én gerealiseerde *negatieve* resultaat komt voort uit de afboeking van de in de voorgaande jaren reguliere vordering op OCW inzake de bekostiging. Met de vereenvoudiging van de bekostiging wordt overgestapt naar een kalenderjaarbekostiging. Daarmee vervalt deze vordering en daalt het Eigen Vermogen. Dit is een boekhoud-technische correctie, aangezien de bekostiging door deze aanpassing niet wijzigt en budgetneutraal wordt uitgevoerd. De totale afboeking is in 2022 €1,2mln.

Het resultaat 2022 is exclusief deze afboeking €0,7mln positief.

Het resultaat 2022 is mede door de hierboven genoemde afboeking van €1,7mln lager dan in 2021. Het verschil is exclusief deze afboeking negatief €0,5mln. De formatie is in 2022 versus 2021 gestegen mede door de hogere besteding van de NPO-middelen en ziektevervangings.

Verschillenanalyse

Hieronder de belangrijkste verschillen per baten- en kostencategorie.

Rijksbijdragen

De post Rijksbijdragen is €3,4mln hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaak is de eerder genoemde ontvangen loon- en prijscompensatie van €2,4mln mede voor het dichten van de loonkloof tussen PO en VO. Enkele overige positieve verschillen: aanvulling bekostiging nieuwkomers van €0,3mln en een hogere bijdrage voor Passend Onderwijs van €0,4mln.

De Rijksbijdragen zijn ook hoger dan in 2021 door de genoemde loon- en prijscompensatie.

Overige overheidsbijdragen

Deze post is vooral beperkt hoger dan begroot én hoger dan in 2021 door een niet begrote vergoeding van de gemeente voor taalondersteuning van NT2-leerlingen.

Overige baten

De ontvangen overige baten zijn €146.000 hoger dan begroot met als belangrijkste verschillen: hogere ouderbijdragen €78.000, hogere overblijfsvergoedingen €25.000, hogere opbrengst detachering personeel van €18.000 en een hogere doorbelasting van €16.000 van de afgesproken huisvestingskosten aan medegebruikers van schoolgebouwen.

De post 'overige baten' wordt risicomijdend begroot.

Personele lasten

De personele lasten zijn met €2,4mln substantieel hoger dan begroot. De gemiddelde loonkosten zijn gestegen met €1,2mln door de eerder genoemde loonontwikkelingen i.v.m. het dichten van de loonkloof tussen VO en PO. Deze stijging wordt gecompenseerd door de stijging van de Rijksbijdrage.

Ook de formatie is versus de begroting met 21fte gestegen met een financieel effect van €1,2mln.

| Formatie (fte) | 2022 | 2022 | 2022 |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|
| | Realisatie | Begroting | Verschil |
| Bestuur / management | 15,38 | 15,40 | -0,02 |
| Onderwijzend personeel | 217,28 | 208,94 | 8,34 |
| Ondersteunend personeel | 49,97 | 36,91 | 13,07 |
| Totaal | 282,63 | 261,25 | 21,38 |

De hogere formatie van 8,3fte voor onderwijzend personeel (OP) komt grotendeels door een hogere inzet voor ziektevervangings dan begroot.

De hogere formatie voor onderwijs-ondersteund personeel (OOP) wordt voor 7,8fte ingezet vanuit de NPO-middelen. Deels betreft dit een verschuiving van OP naar OOP (ca. 3,4 fte) en deels gaat het om een verschuiving van NPO-middelen die elders als externe inhuur of als materiele uitgaven waren begroot.

De overige extra inzet van OOP-formatie is inzet ter ondersteuning van het onderwijs deels voortkomend uit ziektevervangings en deels gedekt door extra middelen zoals zwangerschapsvervangings en eerste opvang nieuwkomers.

Vergeleken met 2021 zijn de personeelskosten in 2022 €3,3mln hoger door hogere gemiddelde loonkosten en een hogere formatie dan in 2021, zie bovenstaande toelichting voor deze stijging.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn in 2022 beperkt hoger dan begroot en hoger dan in 2021 doordat er in 2022 extra desinvesteringen zijn gerealiseerd. Eind 2022 is de activelijst opgeschoond en de niet meer aanwezige materiële vaste activa volledig afgeschreven.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn €217.000 hoger dan begroot én €60.000 hoger dan in 2021.

Enkele posten die zorgen voor deze verhoging:

- hogere schoonmaakkosten van €77.000, vooral i.v.m. een prijsstijging én toegenomen schoonmaakwensen waar extra op is ingezet;
- hogere dotatie voorziening grootonderhoud €75.000: het jaarlijkse dotatiebedrag aan de voorziening groot onderhoud is eind 2021 op basis van de vernieuwde meerjaren onderhoudsplannen met €75.000 verhoogd.
- incidentele bijdrage aan VvE Donge van €75.000 i.v.m. noodzakelijke investeringen.

De energielasten zijn lager dan begroot. De prijzen voor 2022 zijn versus de energiemarkt nog laag op basis van het bestaande energiecontract dat loopt tot en met 31 december 2025.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn in 2022 €275.000 hoger dan begroot én €45.000 hoger dan in 2021.

Enkele posten die zorgen voor deze verhoging:

- hogere uitgaven aan leermiddelen van €158.000. Onderwijsmaterialen worden steeds vaker aangeboden in de vorm van licenties in plaats van een lespakket dat meerdere schooljaren mee gaat. Hierdoor nemen de afschrijvingslasten af en de uitgaven op leer- en hulpmiddelen toe.
- hogere uitgaven van €102.000 vanuit de vrijwillige ouderbijdragen. Hier staan extra inkomsten tegenover.

In 2021 bestonden de overige instellingslasten voor €313.000 uit incidentele lasten bekostigd vanuit de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma.

Financiële baten en lasten

Mede door de stijging van de rente zijn de financiële baten €21.000 hoger dan begroot en hoger dan in 2021.

De waardering van de effectenportefeuille die tot het einde van de looptijd worden aangehouden zijn aangepast en gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs met tot gevolg een extra incidentele last van €58.000. De obligatie die niet tot het einde van de looptijd wordt aangehouden is gewaardeerd tegen marktwaarde, wat in 2022 heeft geleid tot een waardevermindering van €49.000.

Exploitatie in meerjarenperspectief

In de afgelopen jaren heeft SGH afgesloten met een positief resultaat, vooral vanwege toegekende incidentele gelden (NPO-middelen, subsidie Extra hulp voor de klas en het Inhaal- en Ondersteuningsprogramma). SGH houdt er rekening mee dat deze middelen eindigen en de omvang van de formatie daarop moet worden aangepast. Gezien de verwachte toename van de leerlingaantallen zal de formatie in de toekomst weer beperkt kunnen groeien.

Deze daling in de formatie door beëindiging van de tijdelijke middelen gevolgd door stijging van de formatie door een verwachte groei van het aantal leerlingen wordt in de tussenliggende jaren vanuit de

reserves en SGH opgevangen. Voorkomen dient te worden dat voor specifieke scholen het ene jaar leerkrachten moeten uitstromen die in de jaren erna door groei weer hard nodig zijn. Ten behoeve van het behoud van leerkrachten begroot SGH beperkte negatieve resultaten in de jaren 2023 en 2024 (zie voorgaande tabel met een overzicht van de baten en lasten van de komende jaren).

Voor de meeste scholen geldt echter dat de formatie zal moeten worden teruggebracht i.v.m. de beëindiging van de incidentele gelden en daarom is in de komende jaren rekening gehouden met een daling van de formatie door de afloop van de NPO-middelen en de daling van het leerlingenaantal bij een aantal scholen. Vooral het percentage OOP-ers daalt relatief sterk.

Het gaat voor een deel om medewerkers met een tijdelijk contract die op NPO zijn ingezet.

| Funcatiecategorie | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| DIR | 15,05 | 14,78 | 14,69 |
| OOP | 45,78 | 38,87 | 34,16 |
| OP | 218,26 | 205,32 | 195,92 |
| Totaal gemiddeld aantal fte | 279,10 | 258,97 | 244,77 |

In het meerjarenperspectief zien we dat het percentage van de personele lasten ten opzichte van de baten voor een structureel evenwicht ligt rond de 80%.

| Omschrijving | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| Personele lasten in % van de totale baten | 82% | 82% | 80% |

In de meerjarenbegroting is in de formatie structureel ca. 9 fte aan vervanging langdurig zieken opgenomen.

De materiële kosten hebben een relatief vast karakter, met uitzondering van leermiddelen en licenties. In 2023 betreft het gedeeltelijk nog inzet van NPO-middelen, deze komen per 2024 te vervallen. Wijzigingen in de dotatie-systematiek voorziening voor groot onderhoud zullen pas plaatsvinden als meer duidelijkheid is gekomen over de regelgeving vanaf 2024 en nadere guidance hieromtrent aanwezig is.

In 2023 wordt op de scholen een energy management systeem (EMS) geïmplementeerd. In de meerjarenbegroting is er rekening mee gehouden dat vanaf 2024 hierdoor €20.000 op de energiekosten kan worden bespaard. Vanaf 2024 zijn beperkte nieuwe (duurzaamheids)investeringen in gebouwen opgenomen in de begroting. SGH investeert in de duurzaamheid van gebouwen als dit geen negatief financieel rendement oplevert en wil hierbij geen risico lopen (bijvoorbeeld i.v.m. herhuisvesting van de school door de gemeente).

In 2022 is geïnvesteerd in het verbeteren van de ventilatie op de scholen waar deze niet voldeed. Er zijn momenteel nog twee locaties waar aanvullende acties nodig zijn. Aangezien deze locaties op de planning staan voor nieuwbouw/renovatie in 2025 wordt ingezet op een tussentijdse oplossing tegen beperkte kosten. Er bestaat een risico dat er toch forse investeringen nodig zijn om de komende drie jaar te kunnen voldoen aan de ventilatie eisen. Dit risico is benoemd in de risicoparagraaf.

3.2.1 Balans en kasstroomoverzicht in meerjarig perspectief

| ACTIVA | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Verschil 2022 t.o.v. 2021 |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| | Realisatie | Realisatie | Begroting | Begroting | Begroting | |
| 1.1 VASTE ACITVA | | | | | | |
| 1.1.2 Materiële vaste activa | € 4.140.936 | € 4.469.888 | € 4.655.623 | € 4.668.073 | € 4.726.612 | € 328.951 |
| 1.1.3 Financiële vaste activa | € 124.004 | € 150.166 | € 124.000 | € 124.000 | € 124.000 | € 26.162 |
| Totaal vaste activa | € 4.264.940 | € 4.620.054 | € 4.779.623 | € 4.792.073 | € 4.850.612 | € 355.114 |
| 1.2 VLOTTENDE ACTIVA | | | | | | |
| 1.2.2 Vorderingen | € 1.752.055 | € 844.671 | € 457.551 | € 437.685 | € 430.851 | -€ 907.384 |
| 1.2.3 Kortlopende effecten | € 4.184.920 | € 3.536.198 | € 2.568.657 | € 1.910.306 | € 1.256.816 | -€ 648.722 |
| 1.2.4 Liquide middelen | € 3.513.942 | € 6.954.290 | € 6.102.235 | € 6.431.843 | € 6.682.045 | € 3.440.348 |
| Totaal vlottende activa | € 9.450.916 | € 11.335.159 | € 9.128.443 | € 8.779.834 | € 8.369.711 | € 1.884.243 |
| TOTAAL ACTIVA | € 13.715.856 | € 15.955.213 | € 13.908.066 | € 13.571.907 | € 13.220.324 | € 2.239.357 |
| PASSIVA | | | | | | |
| 2.1 EIGEN VERMOGEN | | | | | | |
| 2.1.1.1 Algemene reserve | € 5.567.669 | € 4.802.432 | € 5.018.993 | € 4.933.023 | € 4.971.261 | -€ 765.237 |
| 2.1.1.2 Bestemmingsreserves | € 583.358 | € 891.956 | € 364.930 | € 64.167 | € 61.667 | € 308.598 |
| Totaal eigen vermogen | € 6.151.027 | € 5.694.388 | € 5.383.923 | € 4.997.190 | € 5.032.928 | -€ 456.639 |
| 2.2 VOORZIENINGEN | € 4.846.543 | € 5.491.607 | € 5.403.047 | € 5.581.542 | € 5.287.200 | € 645.064 |
| 2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN | € 2.718.286 | € 4.769.218 | € 3.121.096 | € 2.993.175 | € 2.900.196 | € 2.050.932 |
| TOTAAL PASSIVA | € 13.715.856 | € 15.955.213 | € 13.908.066 | € 13.571.907 | € 13.220.324 | € 2.239.357 |

Verschillen met de meerjarenbalans in de meerjarenbegroting 2023-2027 vloeien voort uit afwijkingen tussen de opgenomen prognose voor 2022 in de meerjarenbegroting en de realisatie voor 2022 in het jaarverslag 2022.

De materiële activa zijn met €329.000 toegenomen t.o.v. 2021. Enkele grote investeringen die in 2022 zijn gerealiseerd zijn het verbeteren van de klaslokaalventilatie op één locatie, deels vanuit SUVIS gefinancierd, en het vernieuwen van al het schoolmeubilair op één locatie. De begrote investeringen in materiële activa zijn voor 2023 €931.000. Voor de jaren erna wordt er een lager investeringsniveau aangenomen. De financiële vaste activa zijn met €26.000 toegenomen t.o.v. 2021 i.v.m. een stijging van de verwachte vorderingen op UWV voor uit te betalen transitievergoedingen van langdurig zieke medewerkers.

In 2022 is de post vorderingen met het vervallen van de vordering van OCW gedaald. De post bevat nu nog een grote vordering op de gemeente voor afronding van Nieuwbouw Ackerswoude. De verwachting is dat dit project in 2023 wordt afgerond.

De effectenportefeuille is gedaald t.o.v. 2021 door aflossing en herwaardering. De komende jaren wordt de effectenportefeuille volgens de gemaakte afspraken rondom schatkistbankieren verder afgebouwd.

De liquide middelen zijn met €3,4mln toegenomen. Belangrijkste verklaringen zijn de vooruitontvangen subsidie Verbeteren Basisvaardigheden van €1,3 mln, het positieve exploitatieresultaat (indien effect van het vervallen van de vordering op OC&W niet wordt meegenomen) van €0,7 mln en een verschuiving van de effectenportefeuille van €0,5 mln.

Het eigen vermogen is in 2022 met €457.000 afgenomen door het negatieve exploitatieresultaat. Ook voor de komende jaren zijn negatieve exploitatieresultaten groot.

De opgenomen voorzieningen zijn in 2022 €645.000 hoger dan in 2021. Dit betreft voor €601.000 een stijging van de benodigde voorziening groot onderhoud. De komende jaren zijn de onttrekkingen van met name de voorziening groot onderhoud beperkt hoger dan de dotaties. In de balans is nog geen rekening gehouden met de benodigde aanpassing van de voorziening groot onderhoud in 2024 als gevolg van het vervallen van de uitzonderingsbepaling in de RJO artikel 4 lid 1c.

De kortlopende schulden zijn met €2,1mln gestegen t.o.v. 2021. De belangrijkste oorzaken zijn de vooruitontvangen subsidie Verbeteren Basisvaardigheden voor €1,3mln en gereserveerde pensioenlasten die nog betrekking hebben op de loonstijging van 2022 van €0,3mln.

3.3 Financiële positie

| Kengetal | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Signaleringswaarde |
|--|------------|------------|-----------|-----------|-----------|---|
| | Realisatie | Realisatie | Begroting | Begroting | Begroting | |
| Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal | 0,80 | 0,70 | 0,78 | 0,78 | 0,78 | Ondergrens: < 0,3 |
| Liquiditeit | | | | | | |
| Vlottende activa / Kortlopende schulden | 3,48 | 2,38 | 2,92 | 2,93 | 2,89 | Ondergrens: 0,75 (bij totale baten > €12 mln) |
| Absoluut bedrag (x 1.000) | € 3.514 | € 6.954 | € 6.102 | € 6.432 | € 6.682 | Minimum €100.000 |
| Reservepositie(o.b.v. signaleringswaarde OCW) | 1,14 | 0,97 | 0,89 | 0,83 | 0,82 | Bovengrens > 1 |
| Feitelijk publiek eigen vermogen/ Normatief eigen vermogen | | | | | | |

In bovenstaande tabel worden onze kengetallen vergeleken met de signaleringswaarden van de inspectie. Hieruit kunnen we concluderen dat Scholengroep Holland een financieel gezonde organisatie is. In de afgelopen jaren was er sprake van positieve exploitatieresultaten (na correctie van de afboeking van de vordering op OC&W ook in 2022) mede doordat de incidentele baten aan NPO middelen én de extra ontvangen gelden voor Passend Onderwijs per 31 december 2022 nog niet volledig zijn besteed. Na de afboeking van de vordering op OC&W is de reservepositie inmiddels wel gedaald tot beneden de signaleringswaarde. Het normatief eigen vermogen voor Scholengroep Holland is € 5.776.694. Het werkelijke publieke vermogen bedraagt € 5.625.221 en is daarmee € 151.473 lager dan het normatief eigen vermogen.

In de komende jaren zijn er (beperkte) negatieve resultaten begroot deels t.l.v. de gevormde bestemmingsreserves. De begrote negatieve resultaten hebben tot doel om de verwachte dip in het aantal leerlingen tijdelijk te kunnen opvangen. Daarnaast heeft de benodigde aanpassing van de voorziening groot onderhoud waarschijnlijk tot gevolg dat het eigen vermogen zal dalen. Hoe groot dit financiële effect voor SGH zal zijn, is op dit moment nog niet duidelijk.

Het onderstaande kasstroomoverzicht brengt in beeld dat de cashflow voorraad op voldoende niveau blijft. De liquide middelen dalen in de komende jaren door de geplande NPO uitgaven vanuit de reserves en de investeringen zijn voor de komende jaren beperkt hoger begroot dan de afschrijvingen. De liquiditeitsratio blijft in deze jaren ruim boven de signaleringswaarde van OCW van 0,75.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Kasstroom uit operationele activiteiten | Realisatie | Realisatie | Begroting | Begroting | Begroting |
| Saldo Baten en Lasten | € 1.303.606 | -€ 354.194 | -€ 321.120 | -€ 376.888 | € 53.707 |
| Aanpassingen voor: | | | | | |
| Afschrijvingen en waardeveranderingen | € 727.660 | € 762.232 | € 745.082 | € 742.996 | € 690.958 |
| Boekresultaat op desinvesteringen | | | | | |
| Mutaties voorzieningen | € 781.875 | € 645.064 | -€ 40.468 | € 103.438 | -€ 545.416 |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | | |
| Mutatie vorderingen | -€ 355.659 | € 907.384 | € 387.120 | € 19.866 | € 6.835 |
| Mutatie kortlopende schulden | -€ 1.784.278 | € 2.050.932 | -€ 1.648.122 | -€ 127.921 | -€ 92.979 |
| <i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i> | <i>€ 673.205</i> | <i>€ 4.011.418</i> | <i>-€ 877.508</i> | <i>€ 361.491</i> | <i>€ 113.104</i> |
| Ontvangen interest | € 56.743 | € 76.249 | € 43.905 | € 23.405 | € 15.280 |
| Betaalde interest | -€ 150.767 | -€ 178.695 | -€ 33.250 | -€ 33.250 | -€ 33.250 |
| Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | € 579.181 | € 3.908.972 | -€ 866.853 | € 351.646 | € 95.134 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | | | | |
| Investerings in materiele vaste activa | -€ 1.207.170 | -€ 1.091.183 | -€ 930.817 | -€ 755.446 | -€ 749.497 |
| Investerings in financiële vaste activa | € 32.766 | -€ 26.162 | € 26.166 | € 0 | € 0 |
| Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten | -€ 1.174.405 | -€ 1.117.345 | -€ 904.651 | -€ 755.446 | -€ 749.497 |
| Kasstroom uit financieringsactiviteiten | | | | | |
| Ontvangsten uit langlopende schulden | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Aflossing langlopende schulden | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Mutatie geldmiddelen | -€ 595.224 | € 2.791.627 | -€ 1.771.504 | -€ 403.800 | -€ 654.363 |
| Saldo Liquide middelen | € 7.698.861 | € 10.490.488 | € 8.718.984 | € 8.315.184 | € 7.660.821 |

Bijlage 1 Verslag van de toezichthouder SGH 2022

Stichting Scholengroep Holland werkt met een organieke scheiding tussen bestuur en intern toezicht. Daarbij heeft de stichting de code Goed Bestuur van de PO-Raad gevolgd en daarbij hebben zich geen uitzonderingen voorgedaan die nader toegelicht dienen te worden.

Bestuur en toezicht zijn verdeeld over twee organen: een Raad van Toezicht en een (eenhoofdig) College van Bestuur.

De Raad van Toezicht bestaat sinds medio 2020 uit de volgende personen:

J.F. Vermeulen (benoemd op 23 juni 2020)

- Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen (tot 1 januari 2023 senior director Accountancy Onderwijsgroep bij PwC).

Nevenfuncties:

- Lid RvT Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. te Amersfoort.
- Voorzitter RvT Scholengemeenschap De Rooi Pannen.
- Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest- Soesterberg.
- Eigenaar Farmill Financial Consultancy

M. Brand (benoemd op 1 mei 2019)

- Programmamanager Actualisatie Kerndoelen SLO.

D.B. van Woudenberg (benoemd op 23 juni 2020)

- Wethouder gemeente Capelle aan den IJssel.

Nevenfuncties:

- Vice voorzitter Recreatieschap (Park) Hitland
- Voorzitter stichting Petje af Rotterdam-Noord (tot 31 december 2022).
- Penningmeester D66 Zuid-Holland (tot 9 december 2022).
- Eigenaar Banjaard 213 BV (tot 31 december 2022).
- Lid RvT Junis Kinderopvang.

G.L. Schenk (benoemd op 1 augustus 2018, herbenoemd op 1 augustus 2023), vicevoorzitter.

- Senior consultant

Nevenfuncties:

- Voorzitter Commissie Bezwaar en Beroep Spaarnesant Haarlem.

N. Rezwani (benoemd op 1 januari 2016, herbenoemd op 1 januari 2020), voorzitter

- Hogeschool directeur bij InHolland

Nevenfuncties:

- Gecertificeerd lid van Netwerk Interim Toezichthouder Onderwijs (NITH) (vanaf feb. 2018)
- Aanvankelijk voorzitter van de Raad van Toezicht U-Centraal te Utrecht (vanaf 2016 tot op heden en vanaf september 2021 lid)

De Raad van Toezicht houdt op grond van de bepalingen in de WPO, de statuten van de stichting en het bestuursreglement toezicht op de gang van zaken binnen de stichting en haar organisatie. De Raad van Toezicht hanteert de vernieuwde Code Goed Bestuur van de PO-raad als leidraad bij haar toezicht. Voorstellen van de bestuurder beoordeelt de Raad van Toezicht op de aspecten die voor de scholengroep relevant zijn voor haar continuïteit en haar maatschappelijke functie.

Deze aspecten zijn:

- Doelstelling stichting
- Maatschappelijk belang
- Strategie
- Onderwijskwaliteit
- Continuïteit
- Werkgeverschap

Honorering, vergaderingen en informatievoorziening

Honorering leden Raad van Toezicht

De vastgestelde honorering van de RvT-leden over 2022 valt ruimschoots binnen het wettelijk WNT-maximum van respectievelijk 10% (lid) en 15% (voorzitter).

Commissies Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent sinds 2022 drie commissies en een informele commissie Huisvesting: de Auditcommissie: N. Rezwani en J.F. Vermeulen (voorzitter), de Remuneratiecommissie: N. Rezwani en D.W. van Woudenberg (voorzitter), de Commissie Onderwijskwaliteit: M. Brand (voorzitter) en G.L. Schenk, en de informele commissie Huisvesting: D.W. van Woudenberg en G.L. Schenk. De commissies hebben een verdiepende taak, alsmede bereiden voorafgaand aan de Raad van Toezicht-vergadering de agendaonderwerpen voor en adviseren de Raad van Toezicht over eventuele besluitvorming.

Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en de bestuurder zijn in 2022 zeven keer gezamenlijk in een vergadering bijeengekomen. De voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder hebben daarnaast tussentijds contact gehouden. Er is éénmaal overleg gevoerd door de Raad van Toezicht met de GMR (en er is één gezamenlijke thema-avond gehouden, zie hierna), tweemaal met het directeurenoverleg. De Raad van Toezicht heeft ook deelgenomen aan de thema-avond die de bestuurder heeft georganiseerd. Verder heeft de Raad van Toezicht haar beeld over de organisatie gevormd vanuit een veelheid aan documentatie en bezoek aan een school.

Besluiten/Toezicht op de doelmatige aanwending van middelen

Toezicht op de financiën

De Raad van Toezicht heeft haar wettelijke en reglementaire taken uitgevoerd, zoals het goedkeuren van de begroting en de jaarrekening (inclusief het bestuursverslag), alsmede de meerjarenbegroting. Dit is ook het focusgebied van de Auditcommissie. Van SGH wordt verwacht dat het aanzienlijke bedrag aan gemeenschapsgeld dat aan haar beschikbaar wordt gesteld, effectief, doelmatig en rechtmatig wordt ingezet. De uitgangspunten voor het zorgvuldig inzetten van de aanwezige financiële middelen (inclusief de doelmatige aanwending daarvan) is onderwerp van gesprek in de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat dit gedegen plaatsvindt, door in te gaan op de waarborgen die in het begrotings- en verantwoordingsproces (de geïmplementeerde PDCA-cyclus van SGH) zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de accountant zijn verricht. Voorts wordt jaarlijks de Kaderbrief besproken met en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. Dit document geeft een beeld van de herkomst en doelmatige besteding van de financiële middelen op hoofdlijnen en van de interne regels en processen ten aanzien van onderwijskundige en bedrijfsmatige aspecten; alsmede dient als basis voor het opstellen van de nieuwe begroting. De voortgang van (de doelen in de begroting) wordt vervolgens gedurende het jaar gemonitord, mede aan de hand van de diverse managementrapportages.

Ter voorbereiding op de jaarvergadering is in de daaraan voorafgaande vergadering van de Auditcommissie ook gesproken met de accountant. Op 22 juni 2022 is de jaarrekening en het Bestuursverslag 2021 door de voltallige Raad van Toezicht goedgekeurd.

Accountant

In 2022 is gebruik gemaakt van dezelfde accountant als het jaar daarvoor.

Besproken onderwerpen

Onderwijskwaliteit

Topprioriteit van de Raad van Toezicht is (de continuering en het verbeteren van) de onderwijskwaliteit. Dit is het focusgebied van de Commissie Onderwijskwaliteit. In de organisatie en daardoor tevens in de Raad van Toezicht is veel aandacht geweest voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs.

Bedrijfsmatig

Op meer bedrijfsmatig vlak speelden onderwerpen zoals financiën, managementrapportages, huisvesting en onderhoud en het jaarlijkse gesprek met de accountant. Zeer betrokken was de Raad van Toezicht bij de strategievorming (SBP) en bij de herijking van de lange termijn doelen. Het moge duidelijk zijn dat Corona ons allen bijzonder heeft beziggehouden en heel veel flexibiliteit heeft gevraagd van de organisatie.

Toezicht op het functioneren van het CvB

De Remuneratiecommissie bewaakt en voert de gesprekkencyclus met het CvB uit. Zij vult hierin de werkgeversrol in en houdt jaarlijks een ontwikkel-, functionerings- en een beoordelingsgesprek (enkelvoudig dan wel gecombineerd). Deze staan gepland in 2023. In 2022 heeft er vanwege de coronacrisis alleen een formeel beoordelingsgesprek met de bestuurder plaatsgevonden.

Bezoldiging van het CvB

De Raad van Toezicht stelt de bezoldiging voor de bestuurder vast. De bezoldiging is conform de cao Bestuurders PO en valt binnen de grenzen van de WNT.

Interne zelfevaluatie 2022

In dit verslagjaar heeft de Raad van Toezicht haar interne evaluatie zelf uitgevoerd. De evaluatie heeft bestaan uit een zelfreflectie van alle leden van de Raad van Toezicht en een avond waarbij de zelfreflectie met elkaar is gedeeld om de lessons learned te bespreken en verbeterpunten te benoemen. De Code Goed Bestuur PO en ons eigen toezichtkader was daarbij het kader waarbinnen de reflectie plaatsvond.

In de evaluatie is gesproken over de rolvastheid van de Raad van Toezicht en over ieders eigen rol binnen de Raad van Toezicht. We zijn daarbij kritisch geweest op elkaar in een open sfeer en hebben ook gekeken naar mogelijkheden onszelf in het toezichthouden te ontwikkelen.

Klankbordrol

Bij vele ook niet genoemde onderwerpen heeft de Raad van Toezicht de bestuurder op onderdelen (gevraagd en ongevraagd) geadviseerd.

Vooruitblik naar 2023

Onderwijskwaliteit blijft een belangrijk onderwerp, zeker als gevolg van het kwantitatieve en kwalitatieve leraren- en schoolleiderstekort. Hier zullen wij het komende jaar geregeld over in gesprek gaan met de bestuurder, inclusief de inzet van de tijdelijke NPO-gelden.

We gaan in 2023 ervaren hoe het recent geformuleerde toezicht kader ter zake de Onderzoekskwaliteit werkt en zullen dit -indien nodig- bijstellen. In 2023 zullen we de procedure voor het werven van een tweede bestuurder opstarten. Aan de ene kant om de huidige bestuurder voldoende ruimte en tijd te geven om te werken aan de (recent in 2023 door de Raad van Toezicht goedgekeurde) ambitie voor een toekomstbestendige SGH, en aan de andere kant om de continuïteit van de organisatie en de kwetsbaarheid van een eenhoofdig bestuur te reduceren.

Nieuwerkerk aan den IJssel, 19 juni 2023

Nahied Rezwani

Voorzitter Raad van Toezicht

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

KENGETALLEN

| | 2022 | 2021 |
|--|-------|-------|
| Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>) | 2,38 | 3,48 |
| Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>) | 35,69 | 44,85 |
| Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>) | 70,11 | 80,18 |
| Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>) | -1,62 | 4,59 |
| Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>) | 4,46 | 7,82 |
| Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / (Totaal baten, Alle marktonderbouwingen + Financiële baten) * 100%</i>) | 20,24 | 23,36 |
| Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100 %</i>) | 7,94 | 8,70 |
| Materiële lasten / totale lasten (in %) | 19,21 | 21,16 |
| Personele lasten / totale lasten (in %) | 80,79 | 78,84 |
| Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %) | 19,71 | 21,63 |
| Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %) | 80,29 | 78,37 |

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit 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 jaarrekeningpost.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

Continuïteit

De jaarrekening 2022 is door het College van Bestuur opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Financiële vaste activa

De financiële activa worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Waardeveranderingen worden verantwoord in de staat van baten en lasten.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt t/m 2022 € 500 aangehouden. Vanaf 2023 is deze ondergrens vastgesteld op € 2.500.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn m.i.v. 2017 als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: 40 jaar.

Technische zaken en overige materiële vaste activa: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: algemeen 20 jaar, inrichting speellokaal 30 jaar.

ICT: laptops en tablets 3 jaar; computers, wifi accesspoints, routers en beamers 5 jaar; touchscreens en switches 7 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar; digitale schoolborden/smartboards en laptopkarren 10 jaar.

Onderwijsleerpakket: methoden 8 jaar, apparatuur: diverse afschrijvingstermijnen op basis van

geschatte levensduur.

Voor activa aangeschaft voor 2011 en vervolgens voor 2017 kunnen afwijkende termijnen gelden.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor de vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzondere waardevermindering verantwoord voor het verschil tussen boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoorde bijzondere waardevermindering is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief geschat.

Terugneming van een eerder verantwoorde bijzondere waardevermindering vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van de laatste bijzondere waardevermindering. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Effecten

De effecten (beleggingsportefeuille) die worden aangehouden tot einde van de looptijd zijn m.i.v. 2022 gewaardeerd o.b.v. lineaire amortisatie. Er is één obligatie die eerder zal worden verkocht. Deze is gewaardeerd tegen marktwaarde. Waardeveranderingen zijn verantwoord in de staat van baten en lasten.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De "Reserve nieuwbouw" is met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid, opgebouwd. Het voor- en nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt op 31 juli 2025. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve NPO te vormen.

Eind 2022 zijn er extra baten ontvangen voor Passend Onderwijs die gezien het moment van uitkeren nog niet volledig zijn besteed. Het bestuur heeft besloten om voor dit bedrag een bestemmingsreserve Passend Onderwijs te vormen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van jubilea en duurzame inzetbaarheid, deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 0%.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 0%.

Voorziening eigen wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Met ingang van 1 augustus 2022 is het Regelement van het Participatiefonds aangepast. Voor alle medewerkers die vanaf deze datum worden ontslagen zal het Participatiefonds 50% van de uitkering verhalen op de werkgever. Hiervoor wordt een voorziening gevormd. Indien de werkgever aantoonbaar kan maken aan alle voorwaarden van het Participatiefonds te hebben voldaan zal het Participatiefonds 90% van de uitkering compenseren. Voor het restant van 10% wordt een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2022 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten en waarvan de ontslagdatum vóór 1 augustus 2022 ligt wordt een voorziening gevormd. Voor medewerkers waarvan de ontslagdatum op of na 1 augustus 2022 ligt zal een voorziening voor 50% resp. 10% van de uitkering worden gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA):

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen.

Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 40 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud ultimo 2022 wordt gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling in de RJO artikel 4 lid 1c.

Langlopende en kortlopende schulden overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Investeringsubsidies

Subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de

overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de gemeente baten gebracht.

KASTROOMOVERZICHT

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

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.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en 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 105% 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.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,90%. Per ultimo 2021 was deze 110,60%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasury statuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft

uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

De Stichting loopt geen renterisico en kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden
Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatievervalsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is.

De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B2 BALANS PER 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

| | | 31 december 2022 | | 31 december 2021 | |
|---|---|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | | € | € | € | € |
| ACTIVA | | | | | |
| Vaste activa | | | | | |
| Materiële vaste activa | | | | | |
| | 1 | | | | |
| Gebouwen en terreinen | | 506.564 | | 498.086 | |
| Technische zaken | | 770.480 | | 503.713 | |
| Overige materiële vaste activa | | 41.217 | | 43.281 | |
| Meubilair | | 1.784.446 | | 1.702.975 | |
| ICT | | 855.478 | | 895.350 | |
| OLP en apparatuur | | <u>511.702</u> | | <u>497.531</u> | |
| | | | 4.469.888 | | 4.140.936 |
| Financiële vaste activa | | | | | |
| | 2 | | | | |
| Transitievergoedingen | | 84.802 | | 57.139 | |
| Overige leningen u/g | | <u>65.364</u> | | <u>66.864</u> | |
| | | | 150.166 | | 124.004 |
| Vlottende activa | | | | | |
| Vorderingen | | | | | |
| | 3 | | | | |
| Ministerie van OCW | | 128.817 | | 1.078.669 | |
| Overige vorderingen en overlopende activa | | <u>715.853</u> | | <u>673.386</u> | |
| | | | 844.671 | | 1.752.055 |
| Effecten | | | | | |
| | 4 | | 3.536.198 | | 4.184.920 |
| Liquide middelen | | | | | |
| | 5 | | <u>6.954.290</u> | | <u>3.513.942</u> |
| | | | | <u>15.955.213</u> | <u>13.715.856</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B2 BALANS PER 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

| | 31 december 2022 | | 31 december 2021 | |
|--|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | € | € | € | € |
| PASSIVA | | | | |
| Eigen vermogen | 6 | | | |
| Algemene reserve | 4.802.432 | | 5.567.669 | |
| Bestemmingsreserves (publiek en privaat) | <u>891.956</u> | | <u>583.358</u> | |
| | | 5.694.388 | | 6.151.027 |
| Voorzieningen | 7 | | | |
| Personeelsvoorzieningen | 723.987 | | 679.617 | |
| Overige voorzieningen | <u>4.767.620</u> | | <u>4.166.925</u> | |
| | | 5.491.607 | | 4.846.543 |
| Kortlopende schulden | 8 | | | |
| Crediteuren | 317.438 | | 291.547 | |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen | 985.951 | | 909.741 | |
| Schulden terzake van pensioenen | 561.687 | | 269.609 | |
| Kortlopende schulden en overlopende passiva | <u>2.904.141</u> | | <u>1.247.389</u> | |
| | | <u>4.769.218</u> | | <u>2.718.286</u> |
| | | | <u>15.955.213</u> | <u>13.715.856</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

| | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|---|----|--------------------|-------------------|--------------------|
| | | € | € | € |
| Baten | | | | |
| (Rijks)bijdragen | 9 | 27.442.488 | 24.025.613 | 25.694.914 |
| Overige overheidsbijdragen en subsidies | 10 | 92.442 | 78.833 | 65.581 |
| Overige baten | 11 | 527.403 | 381.814 | 511.613 |
| | | <u>28.062.333</u> | <u>24.486.260</u> | <u>26.272.109</u> |
| Lasten | | | | |
| Personele lasten | 12 | 22.958.299 | 20.522.377 | 19.685.042 |
| Afschrijvingen | 13 | 762.232 | 712.147 | 727.660 |
| Huisvestingslasten | 14 | 2.237.096 | 2.019.935 | 2.141.876 |
| Overige instellingslasten | 15 | 2.458.899 | 2.183.509 | 2.413.925 |
| | | <u>28.416.526</u> | <u>25.437.968</u> | <u>24.968.503</u> |
| Saldo baten en lasten | | <u>-354.194</u> | <u>-951.708</u> | <u>1.303.606</u> |
| Financiële baten en lasten | | | | |
| Financiële baten | 16 | 76.249 | 55.000 | 56.743 |
| Financiële lasten | 17 | 178.695 | 68.250 | 150.767 |
| Financiële baten en lasten | | <u>-102.445</u> | <u>-13.250</u> | <u>-94.024</u> |
| Resultaat | | <u>-456.639</u> | <u>-964.958</u> | <u>1.209.581</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo van baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

| | 2022 | | 2021 | |
|--|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | € | € | € | € |
| Kasstroom uit operationele activiteiten | | | | |
| Saldo baten en lasten | | -354.194 | | 1.303.605 |
| Aanpassingen voor: | | | | |
| - Afschrijvingen | 762.232 | | 727.869 | |
| - Mutaties voorzieningen | <u>645.064</u> | | <u>781.875</u> | |
| | | 1.407.296 | | 1.509.744 |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | |
| - Vorderingen | 907.384 | | -355.659 | |
| - Kortlopende schulden | <u>2.050.932</u> | | <u>-1.784.278</u> | |
| | | <u>2.958.316</u> | | <u>-2.139.937</u> |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties | | 4.011.418 | | 673.412 |
| - Werkelijk ontvangen interest | 76.249 | | 56.743 | |
| - Werkelijk betaalde interest | <u>-178.695</u> | | <u>-150.767</u> | |
| | | <u>-102.446</u> | | <u>-94.024</u> |
| Kasstroom uit operationele activiteiten | | 3.908.973 | | 579.389 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | | | |
| Investerings materiële vaste activa | -1.091.183 | | -1.207.379 | |
| Langlopende schulden | 0 | | 0 | |
| Mutaties leningen u/g | <u>-26.162</u> | | <u>32.766</u> | |
| | | <u>-1.117.345</u> | | <u>-1.174.614</u> |
| Kasstroom uit financieringsactiviteiten | | | | |
| Overige kapitaalsmutaties | <u>0</u> | | <u>0</u> | |
| | | 0 | | 0 |
| Mutatie geldmiddelen | | <u>2.791.628</u> | | <u>-595.225</u> |
| Beginstand geldmiddelen | 7.698.861 | | 8.294.086 | |
| Mutatie geldmiddelen | <u>2.791.628</u> | | <u>-595.225</u> | |
| Eindstand geldmiddelen | | <u>10.490.488</u> | | <u>7.698.861</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

| | | |
|----------------------------|------------------|------------------|
| 1.2 Materiële vaste activa | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
| | € | € |
| Gebouwen en terreinen | 506.564 | 498.086 |
| Technische zaken | 770.480 | 503.713 |
| Vervoermiddelen | 41.216 | 43.281 |
| Meubilair | 1.784.447 | 1.702.975 |
| ICT | 855.478 | 895.350 |
| OLP en apparatuur | 511.702 | 497.531 |
| | <u>4.469.887</u> | <u>4.140.936</u> |

| | Gebouw / Terreinen | Technische Zaken | Overige m.v.a. | Meubilair | ICT | OLP | TOTAAL |
|---------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|------------------|----------------|----------------|------------------|
| | € | € | € | € | € | € | € |
| Boekwaarde 31-12-2021 | | | | | | | |
| Aanschafwaarde | 609.115 | 723.792 | 74.684 | 2.388.802 | 1.595.199 | 1.138.747 | 6.530.339 |
| Cumulatieve afschrijving | -111.029 | -220.079 | -31.403 | -685.827 | -699.848 | -641.216 | -2.389.402 |
| Boekwaarde 31-12-2021 | <u>498.086</u> | <u>503.713</u> | <u>43.281</u> | <u>1.702.975</u> | <u>895.350</u> | <u>497.531</u> | <u>4.140.936</u> |
| Mutaties | | | | | | | |
| Investerings | 30.950 | 332.858 | 4.304 | 277.749 | 284.316 | 161.006 | 1.091.183 |
| Desinvesteringen | 0 | -30.279 | -4.470 | -213.349 | -161.174 | -168.576 | -577.848 |
| Afschrijvingen | -22.472 | -66.091 | -6.369 | -196.277 | -324.188 | -146.835 | -762.232 |
| Afschrijvingen desinvest. | 0 | 30.279 | 4.470 | 213.349 | 161.174 | 168.576 | 577.848 |
| Mutaties Boekwaarde | <u>8.478</u> | <u>266.767</u> | <u>-2.065</u> | <u>81.472</u> | <u>-39.872</u> | <u>14.171</u> | <u>328.951</u> |
| Boekwaarde 31-12-2022 | | | | | | | |
| Aanschafwaarde | 640.065 | 1.026.371 | 74.518 | 2.453.202 | 1.718.341 | 1.131.177 | 7.043.674 |
| Cumulatieve afschrijving | -133.501 | -255.891 | -33.302 | -668.755 | -862.862 | -619.475 | -2.573.786 |
| Boekwaarde 31-12-2022 | <u>506.564</u> | <u>770.480</u> | <u>41.216</u> | <u>1.784.447</u> | <u>855.478</u> | <u>511.702</u> | <u>4.469.887</u> |

In 2022 heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de materiële vaste activa die buiten gebruik zijn gesteld. Voor 2022 betekent dit een vervroegde afschrijving van materiële vaste activa met een aanschafwaarde van € 578.000, met de cumulatieve afschrijving van € 458.000. Het heeft geleid tot een extra afschrijvingslast van € 120.000.

Afschrijvingspercentages

| | Vanaf | t/m |
|--------------------------------|--------|---------|
| Gebouwen en terreinen | 2,50 % | 10,00 % |
| Technische zaken | 4,00 % | 10,00 % |
| Overige materiële vaste activa | 5,00 % | 20,00 % |
| Meubilair | 5,00 % | 6,67 % |
| ICT | 5,00 % | 33,33 % |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | | |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| OLP en apparatuur | 5,00 % | 20,00 % |
| | <u>31-12-2022</u> | <u>31-12-2021</u> |
| | € | € |

2 Financiële vaste activa

| | | |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Transitievergoedingen | 84.802 | 57.139 |
| Overige leningen u/g | <u>65.364</u> | <u>66.864</u> |
| | <u>150.166</u> | <u>124.004</u> |

Overige leningen u/g

| | | |
|-------------|---------------|---------------|
| Waarborgsom | <u>65.364</u> | <u>66.864</u> |
| | <u>65.364</u> | <u>66.864</u> |

| | Boek- waarde 1-1-2022 | Invester- ingen en verstrekke leningen | Desinv- estering- en en afgeloste leningen | Resultaat deelnem- ingen en aflos- singen | Boek- waarde 31-12-2022 |
|-----------------------|-----------------------------|---|--|---|-------------------------------|
| | € | € | € | € | € |
| Transitievergoedingen | 57.139 | 47.363 | -19.701 | 0 | 84.802 |
| Overige leningen u/g | <u>66.864</u> | <u>0</u> | <u>0</u> | <u>-1.500</u> | <u>65.364</u> |
| | <u>124.004</u> | <u>47.363</u> | <u>-19.701</u> | <u>-1.500</u> | <u>150.166</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|--|----------------|------------------|
| | € | € |
| 3 Vorderingen | | |
| Ministerie van OCW | 128.817 | 1.078.669 |
| Overige vorderingen en overlopende activa | 715.853 | 673.386 |
| | <u>844.671</u> | <u>1.752.055</u> |
| Overige vorderingen en overlopende activa | | |
| Gemeente: schades/subsidies | 75.832 | 0 |
| Gemeente huisvesting | 243.077 | 248.672 |
| Overige vorderingen | 155.883 | 253.573 |
| Overlopende activa | 241.061 | 171.141 |
| | <u>715.853</u> | <u>673.386</u> |
| | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
| | € | € |

2 Effecten

| | | |
|----------|------------------|------------------|
| Effecten | 3.536.198 | 4.184.920 |
| | <u>3.536.198</u> | <u>4.184.920</u> |

Effecten

| | Boekwaarde 1-1-2022 | investeringen +verstrekte leningen | resultaat en aflossingen | boekwaarde 31-12-2022 | Kortlopend deel <1 jaar | Langlopend deel >1 jaar |
|----------|------------------------|--|--------------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Effecten | 4.184.920 | 0 | -648.722 | 3.536.198 | 959.248 | 2.576.950 |
| | <u>4.184.920</u> | <u>0</u> | <u>-648.722</u> | <u>3.536.198</u> | <u>959.248</u> | <u>2.576.950</u> |

De effecten hebben volledig betrekking op obligaties in euro's. Deze obligaties zijn in het verleden aangekocht en hebben tenminste een Single-A rating. De reële waarde bedraagt vanuit de Rabobank per 31-12-2022 3.319.405 euro. De boekwaarde is met 216.791 euro hoger dan de reële waarde.

SGH is in 2021 overgestapt op Schatkistbankieren en voornemens om, op één obligatie na, de obligaties aan te houden tot het einde van de looptijd, waardoor voor deze obligaties een kasstroom wordt verwacht die gelijk is aan de nominale waarde van de obligatie. Er is één obligatie die voor de vervaldatum zal worden verkocht. Deze is gewaardeerd tegen marktwaarde. Voor de overige obligaties zijn er geen objectieve aanwijzingen om een duurzame waardevermindering door te voeren. Het huidige verschil tussen de reële waarde en de boekwaarde is een gevolg van de stijging van de rentevoet.

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | <u>31-12-2022</u> | <u>31-12-2021</u> |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| | € | € |
| 5 Liquide middelen | | |
| Kasmiddelen | 0 | 500 |
| Banktegoeden | 6.925.120 | 2.992.457 |
| Beleggingsrekeningen | 29.170 | 520.985 |
| | <u>6.954.290</u> | <u>3.513.942</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

PASSIVA

6 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

| | Saldo 1-1-2021 | Resultaat | Overige mutaties | Saldo 31-12-21 |
|---|-------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| Algemene reserve | 4.867.279 | 700.390 | 0 | 5.567.669 |
| Bestemmingsreserve publiek (A) | | | | |
| Bestemmingsreserve NPO | 0 | 511.691 | 0 | 511.691 |
| | 0 | 511.691 | 0 | 511.691 |
| Bestemmingsreserve privaat (B) | | | | |
| Reserve nieuwbouw | 74.167 | -2.500 | 0 | 71.667 |
| | 74.167 | -2.500 | 0 | 71.667 |
| Totaal bestemmingsreserves (A + B) | 74.167 | 509.191 | 0 | 583.358 |
| Eigen vermogen | <u>4.941.446</u> | <u>1.209.581</u> | <u>0</u> | <u>6.151.027</u> |

| | Saldo 1-1-2022 | Resultaat | Overige mutaties | Saldo 31-12-2022 |
|---|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| Algemene reserve | 5.567.669 | -765.237 | 0 | 4.802.432 |
| Bestemmingreserves publiek (A) | | | | |
| Reserve passend onderwijs | 0 | 243.179 | 0 | 243.179 |
| Bestemmingsreserve NPO | 511.691 | 67.919 | 0 | 579.610 |
| | 511.691 | 311.098 | 0 | 822.789 |
| Bestemmingsreserves privaat (B) | | | | |
| Reserve nieuwbouw | 71.667 | -2.500 | 0 | 69.167 |
| | 71.667 | -2.500 | 0 | 69.167 |
| Totaal bestemmingsreserves (A + B) | 583.358 | 308.598 | 0 | 891.956 |
| Eigen vermogen | <u>6.151.027</u> | <u>-456.639</u> | <u>0</u> | <u>5.694.388</u> |

| | | | 2022 € |
|--|---------|---------|------------------------|
| Resultaat algemene reserve | | | -765.237 |
| Resultaat reserve passend onderwijs | 243.179 | | |
| Bestemmingsreserve NPO | 67.919 | | |
| Resultaat bestemmingsreserve publiek (A) | | 311.098 | |
| Resultaat reserve nieuwbouw | -2.500 | | |
| Resultaat bestemmingsreserve privaat (B) | | -2.500 | |
| Resultaat bestemmingsreserve (A+B) | | | 308.598 |
| Resultaat Eigen vermogen | | | <u>-456.639</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

Vorzieningen

| | Saldo 1-1-2022 | Dotaties | Onttrek- kingen | Vrijval | Saldo 31-12-22 | Kortlopend deel <1 jaar | Langlopend deel > 1 jaar |
|---------------------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Personeel | | | | | | | |
| Jubilea | 238.919 | 54.068 | -14.153 | 0 | 278.834 | 11.937 | 266.897 |
| Duurzame inzetbaarheid | 48.190 | 0 | 0 | -512 | 47.678 | 0 | 47.678 |
| Wachtgelders | 64 | 0 | 0 | -64 | 0 | 0 | 0 |
| Langdurig zieken | 392.508 | 364.105 | -173.631 | -185.507 | 397.475 | 97.300 | 300.175 |
| Vorzieningen | <u>679.681</u> | <u>418.173</u> | <u>-187.784</u> | <u>-186.083</u> | <u>723.987</u> | <u>109.237</u> | <u>614.750</u> |
| Overig | | | | | | | |
| Onderhoud | 4.166.862 | 730.000 | -129.242 | 0 | 4.767.620 | 0 | 4.767.620 |
| | <u>4.166.862</u> | <u>730.000</u> | <u>-129.242</u> | <u>0</u> | <u>4.767.620</u> | <u>0</u> | <u>4.767.620</u> |
| Vorzieningen | <u>4.846.543</u> | <u>1.148.173</u> | <u>-317.026</u> | <u>-186.083</u> | <u>5.491.607</u> | <u>109.237</u> | <u>5.382.370</u> |

De dotatie aan de onderhoudsvorziening ad € 730.000 is gebaseerd op geactualiseerde meerjarenonderhoudsplannen.

Deze dotatie is gelijk aan voorgaand jaar.

Voor de Prins Willem Alexander school, locatie Goudmos is nieuwbouw gepland en de verwachting is dat de onderhoudsactiviteiten tot nieuwbouw beperkt zijn en na nieuwbouw versus de bestaande situatie gaan dalen. De opgenomen dotatie is daarom naar beneden aangepast en gebaseerd op de gemiddelde onderhoudskosten met m2.

Voor de school De Terp is ook het gesprek gestart met Gemeente over de toekomst en mogelijke nieuwbouw van het gebouw. De planvorming is nog niet concreet en de dotatie is daarom nog gebaseerd op het (geactualiseerde) onderhoudsplan.

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|---|------------------|------------------|
| | € | € |
| 8 Kortlopende schulden | | |
| Crediteuren | 317.438 | 291.547 |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen | 985.951 | 909.741 |
| Schulden terzake van pensioenen | 561.687 | 269.609 |
| Kortlopende schulden en overlopende passiva | 2.904.141 | 1.247.389 |
| | <u>4.769.218</u> | <u>2.718.286</u> |
| Kortlopende schulden en overlopende passiva | | |
| OCW geormerkt: lerarenbeurs | 5.639 | 14.726 |
| OCW geormerkt: verbetering basisvaardigheden | 1.276.441 | 0 |
| OCW geormerkt: vervanging schoolleider/zij instroom | 5.018 | 30.066 |
| Stichting Kleuterplein Zevenhuizen | 3.649 | 0 |
| Nog te betalen vakantiegeld | 703.880 | 626.037 |
| Nog te betalen bindingstoelage | 63.457 | 0 |
| Vooruitontvangen investeringssubsidies gemeente 1e inrichting | 348.574 | 298.556 |
| Vooruitontvangen investeringssubsidies privaat | 41.545 | 45.475 |
| Vooruitontvangen investeringssubsidies OCW | 42.242 | 38.912 |
| Vooruitontvangen bedragen | 29.167 | 0 |
| Overige kortlopende schulden | 382.337 | 157.827 |
| Schuld wachtgelders | 2.192 | 35.790 |
| | <u>2.904.141</u> | <u>1.247.389</u> |

De Overige kortlopende schulden bestaan voor € 79.000 uit een schuld aan een ex-werknemer. Hiervan heeft € 51.000 een langlopend karakter.

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022**Baten**

| | Realisatie 2022 € | Begroting 2022 € | Realisatie 2021 € |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| 9 (Rijks)bijdragen | | | |
| Vergoeding personeel | 16.449.154 | 14.385.238 | 14.704.135 |
| Vergoeding Materiële Instandhouding | 2.929.633 | 2.921.947 | 2.904.509 |
| Vergoeding PAB | 3.334.691 | 2.765.759 | 2.568.335 |
| Vereenvoudigde Bekostiging PO | -1.157.081 | -1.012.887 | 0 |
| Vergoeding werkdrukvermindering | 970.812 | 970.638 | 940.767 |
| Vergoeding NPO | 2.443.770 | 2.365.745 | 1.141.901 |
| Subsidies zonder verrekeningsclausule | 1.171.251 | 748.913 | 1.085.608 |
| Subsidie Extra hulp voor de Klas | 0 | 0 | 531.785 |
| Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma | 0 | 0 | 754.770 |
| Subsidie verbetering basisvaardigheden | 6.386 | 0 | 0 |
| Subsidie - zij-instromers | 55.013 | 0 | 24.987 |
| Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV | 1.238.859 | 880.260 | 1.038.118 |
| | <u>27.442.488</u> | <u>24.025.613</u> | <u>25.694.914</u> |

10 Overige overheidsbijdragen en subsidies

| | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Gemeente: vergoeding declarabele kosten | 3.845 | 0 | 6.439 |
| Gemeente: Fingel | 20.632 | 39.233 | 13.831 |
| Gemeente: vrijval investeringssubsidies | 45.232 | 39.600 | 45.311 |
| Gemeente: vergoeding taal-/schakelklas | 22.734 | 0 | 0 |
| | <u>92.442</u> | <u>78.833</u> | <u>65.581</u> |

11 Overige baten

| | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Opbrengst i.v.m. medegebruik | 101.990 | 81.000 | 91.804 |
| Baten ouderbijdragen / schoolfonds | 329.068 | 219.293 | 200.315 |
| Samenwerkingsverband (projecten & smw) | 21.649 | 35.467 | 87.160 |
| Vrijval investeringssubsidie privaat | 3.930 | 3.925 | 4.126 |
| Vrijval investeringssubsidie OCW | 13.263 | 12.329 | 17.590 |
| Overige baten personeel | 15.657 | 3.800 | 49.540 |
| Vergoeding uitgeleend personeel | 32.772 | 15.000 | 0 |
| Overige baten | 8.574 | 9.500 | 16.559 |
| Baten levensloopregeling | 0 | 0 | 44.519 |
| Cluster 1 & 2 | 500 | 1.500 | 0 |
| | <u>527.403</u> | <u>381.814</u> | <u>511.613</u> |

Lasten**12 Personele lasten**

| | | | |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Lonen en salarissen | 16.411.722 | 19.146.692 | 14.042.351 |
| Sociale lasten | 2.299.930 | 0 | 2.074.333 |
| Premie PF | 212.699 | 0 | 402.438 |
| Premie VF | 7.297 | 0 | 6.465 |
| Pensioenlasten | 2.704.232 | 0 | 2.163.673 |
| Overige personele lasten | 1.568.050 | 1.375.685 | 1.270.208 |
| Uitkeringen (-/-) | -245.631 | 0 | -274.427 |
| | <u>22.958.299</u> | <u>20.522.377</u> | <u>19.685.042</u> |

| | Realisatie 2022 € | Begroting 2022 € | Realisatie 2021 € |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Lonen en salarissen | | | |
| Salariskosten directie | 1.790.148 | 1.648.426 | 1.625.228 |
| Salariskosten OP | 13.318.508 | 12.815.408 | 12.920.649 |
| Salariskosten OOP | 1.356.059 | 1.224.936 | 1.019.745 |
| Salariskosten nabetalings CAO afspraken | 0 | 0 | 2.237 |
| Salariskosten vervanging eigen rekening | 655 | 0 | 2.195 |
| Salariskosten verv.pers. e/r Rechtspos.verlof | 30.083 | 9.393 | 5.285 |
| Salariskosten t.l.v. zw gerelateerde vervanging | 57.790 | 0 | 171.046 |
| Salariskosten vervanging BAPO | 95.811 | 104.167 | 103.446 |
| Salariskosten vervanging < 4 weken | 94.220 | 23.992 | 142.308 |
| Salariskosten vervanging > 4 weken | 920.414 | 453.907 | 582.477 |
| Salariskosten Passend Onderwijs | 608.522 | 289.560 | 310.438 |
| Salariskosten rugzak-leerling | 0 | 0 | 3.080 |
| Salariskosten personele knelpunten | 0 | 100.000 | 0 |
| Werkkosten via PSA | 33.143 | 34.500 | 28.378 |
| Salariskosten overige | 15.685 | 17.020 | 48.614 |
| Salariskosten ouderschapsverlof | 115.385 | 47.788 | 145.693 |
| Correctie sociale lasten | -2.299.930 | 0 | -2.074.333 |
| Correctie premie PF | -212.699 | 0 | -402.438 |
| Correctie premie VF | -7.297 | 0 | -6.465 |
| Correctie pensioenen | -2.424.232 | 0 | -2.296.773 |
| Salariskosten t.l.v. OCW-subsidies | 26.794 | 26.345 | 7.421 |
| Salariskosten NPO | 1.905.994 | 1.688.952 | 432.532 |
| Salariskosten inhaal- en ondersteuningsprogramma | -1 | 8.615 | 369.620 |
| Salariskosten eerste opvang vreemdelingen | 144.116 | 105.611 | 96.191 |
| Opname onbetaald verlof | -5.439 | 0 | 6.652 |
| Salariskosten opname levensloop | 0 | 0 | 44.519 |
| Vervanging duurzame inzetbaarheid | 4.045 | 0 | 2.745 |
| Salariskosten werkdrukvermindering OP/OOP | 801.532 | 512.725 | 701.481 |
| Salariskosten subsidie zij-instromers | 42.416 | 35.348 | 50.382 |
| | <u>16.411.722</u> | <u>19.146.692</u> | <u>14.042.351</u> |
| Sociale lasten | | | |
| Sociale lasten | 2.299.930 | 0 | 2.074.333 |
| | <u>2.299.930</u> | <u>0</u> | <u>2.074.333</u> |
| Premie PF | | | |
| Premie PF | 212.699 | 0 | 402.438 |
| | <u>212.699</u> | <u>0</u> | <u>402.438</u> |
| Premie VF | | | |
| Premie VF | 7.297 | 0 | 6.465 |
| | <u>7.297</u> | <u>0</u> | <u>6.465</u> |
| Pensioenlasten | | | |
| Pensioenlasten | 2.704.232 | 0 | 2.163.673 |
| | <u>2.704.232</u> | <u>0</u> | <u>2.163.673</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | Realisatie 2022 € | Begroting 2022 € | Realisatie 2021 € |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Overige personele lasten | | | |
| Nascholing/professionalisering | 337.011 | 229.000 | 213.136 |
| Kosten schoolbegeleiding | 12.191 | 30.800 | 18.532 |
| Kosten Arbo | 57.338 | 60.100 | 51.771 |
| Dotatie voorziening jubilea | 54.068 | 45.000 | 63.783 |
| Vrijval voorziening langdurig zieken | -42.396 | 0 | 0 |
| Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid | 0 | 0 | 18.495 |
| Dotatie voorziening wachtgelders | 0 | 0 | 203.386 |
| Afdracht bovenschools | 0 | -45.080 | 0 |
| Overige personeelskosten | 312.163 | 158.400 | 98.628 |
| Personele kosten contractbasis | 146.984 | 112.820 | 159.389 |
| Werkkosten via FA | 90.341 | 81.250 | 104.583 |
| Kwaliteitszorg | 5.049 | 25.000 | 4.947 |
| Combinatiefunctie Gemeente | 18.000 | 13.500 | 10.000 |
| Subsidie Fingel | 13.471 | 15.333 | 13.918 |
| Onkostenvergoeding RvT | 27.097 | 18.000 | 17.935 |
| Afdracht GOVAK gelden | 19.220 | 19.000 | 18.996 |
| Begeleiding lio/ zij-instromers/herintr. | 17.703 | 1.000 | 3.155 |
| Vrijval voorziening wachtgelders/duurzame inzetbaarheid | -34.174 | 0 | 0 |
| Kosten NPO (niet salaris-opleiding-externe inhuur) | 451.223 | 572.846 | 194.413 |
| Subsidie verbetering basisvaardigheden | 5.873 | 0 | 0 |
| Inzet werkdrukmiddelen | 76.888 | 38.716 | 75.140 |
| | <u>1.568.050</u> | <u>1.375.685</u> | <u>1.270.208</u> |
| Uitkeringen (-/-) | | | |
| Uitkeringen (-/-) | -245.631 | 0 | -274.427 |
| | <u>-245.631</u> | <u>0</u> | <u>-274.427</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

Personeelsbezetting

| | <u>2022</u> | <u>2021</u> |
|-----|---------------|---------------|
| | Aantal FTE's | Aantal FTE's |
| DIR | 15,38 | 15,21 |
| OP | 217,28 | 213,07 |
| OOP | 49,97 | 35,52 |
| | <u>282,63</u> | <u>263,80</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

WNT-verantwoording 2022

De WNT is van toepassing op Scholengroep Holland
Het voor Scholengroep Holland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022: € 154.000,-.

Gemiddelde baten: 4 complexiteitspunten.
Gemiddeld aantal leerlingen: 3 complexiteitspunten.
Het aantal gewogen onderwijssoorten: 1 complexiteitspunt.
Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse C.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2022

Bedragen x € 1

A.K. van Vuuren

Functiegegevens

| | | |
|--|--------------------------------|-------------|
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | Voorzitter College van Bestuur | 01/01-31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | | 1 |
| Dienstbetrekking | | ja |

Bezoldiging

| | |
|---|-----------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 126.141 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 22.190 |
| <i>Subtotaal</i> | € 148.331 |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum | € 154.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag | € 0 |

Bezoldiging

€ 148.331

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan NVT

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling NVT

Gegevens 2021

Bedragen x € 1

A.K. van Vuuren

Functiegegevens

| | | |
|--|--------------------------------|-------------|
| Aanvang en einde functievervulling in 2021 | Voorzitter College van Bestuur | 01/01-31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | | 1 |
| Dienstbetrekking | | ja |

Bezoldiging

| | |
|---|-----------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 121.922 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 21.974 |
| <i>Subtotaal</i> | € 143.896 |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum | € 149.000 |

Bezoldiging

€ 143.896

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

1c.Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022

| Bedragen x € 1 | F. Rezwani | M. Brand | G.Schenk | J.F. Vermeulen | D.B. van Woudenberg |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------|---------------------|
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functie vervulling in 2022 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 |
| Bezoldiging | | | | | |
| Bezoldiging | € 7.142 | € 4.100 | € 4.467 | € 4.100 | € 5.350 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 23.100 | € 15.400 | € 15.400 | € 15.400 | € 15.400 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | nt | nt | nt | nt | nt |
| Bezoldiging | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | nt | nt | nt | nt | nt |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | nt | nt | nt | nt | nt |

Gegevens 2021

| Bedragen x € 1 | F. Rezwani | M. Brand | G.Schenk | J.F. Vermeulen | D.B. van Woudenberg |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------|---------------------|
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 | 01/01-31/12 |
| Bezoldiging | | | | | |
| Bezoldiging | € 5.625 | € 4.117 | € 3.750 | € 5.000 | € 0 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 22.350 | € 14.900 | € 14.900 | € 14.900 | € 14.900 |

De premie van de bestuuraansprakelijkheids verzekering bedraagt € 1.150,
Het verzekerde bedrag bedraagt € 2.500.000.

Naast de hierboven vermelde functionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | Realisatie 2022 € | Begroting 2022 € | Realisatie 2021 € |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| 13 Afschrijvingen | | | |
| Gebouwen en terreinen | 20.116 | 28.423 | 29.422 |
| Technische zaken | 66.985 | 81.069 | 49.767 |
| Overige materiële vaste activa | 7.830 | 7.901 | 6.984 |
| Meubilair | 196.277 | 145.548 | 226.569 |
| ICT | 324.188 | 279.280 | 254.225 |
| OLP en apparatuur | 146.835 | 169.926 | 160.693 |
| | <u>762.232</u> | <u>712.147</u> | <u>727.660</u> |
| 14 Huisvestingslasten | | | |
| Huur huisvesting/terrein | 47.434 | 52.200 | 72.047 |
| Dotatie onderhoudsvoorziening | 730.000 | 655.000 | 730.000 |
| Onderhoud gebouw/installaties | 242.208 | 175.000 | 187.025 |
| Onderhoudscontracten | 49.753 | 75.000 | 57.208 |
| Energie en water | 293.971 | 362.800 | 222.550 |
| Schoonmaakkosten | 568.233 | 490.775 | 498.287 |
| Heffingen | 71.874 | 65.660 | 64.644 |
| Tuinonderhoud | 7.358 | 0 | 3.206 |
| Bewaking en beveiliging | 35.476 | 15.500 | 17.960 |
| Onderhoudsbeheer | -186 | 0 | 4.840 |
| Overige huisvestingslasten (verhuiskosten/ventilatie/MJOP's) | 48.050 | 0 | 68.351 |
| Doorbelaste exploitatielasten/VvE-bijdragen | 142.925 | 128.000 | 215.758 |
| | <u>2.237.096</u> | <u>2.019.935</u> | <u>2.141.876</u> |
| 15 Overige instellingslasten | | | |
| <i>Administratie- en beheerslasten</i> | | | |
| Administratie en beheer | 263.549 | 252.350 | 255.907 |
| Reis- en verblijfkosten | 1.497 | 300 | 200 |
| Accountantskosten | 28.405 | 25.000 | 28.834 |
| Telefoonkosten | 32.202 | 29.250 | 30.426 |
| Overige administratie- en beheer | 663 | 0 | 25 |
| Kosten ParnasSys | 37.299 | 42.300 | 38.595 |
| Deskundigenadvies | 127.426 | 135.000 | 177.804 |
| | <u>491.041</u> | <u>484.200</u> | <u>531.792</u> |
| <i>Inventaris en apparatuur</i> | | | |
| Onderhoud vervanging meubilair | 22.391 | 8.650 | 18.171 |
| | <u>22.391</u> | <u>8.650</u> | <u>18.171</u> |

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

| | Realisatie 2022 € | Begroting 2022 € | Realisatie 2021 € |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| <i>Overige</i> | | | |
| Representatiekosten | 6.571 | 9.050 | 6.884 |
| Contributies | 61.013 | 40.500 | 44.812 |
| Excursies / werkweek / sport | 23.940 | 17.400 | 21.814 |
| Buitenschoolse activiteiten | 124 | 0 | 0 |
| Medezeggenschap | 7.829 | 14.361 | 4.025 |
| Aansluiting radio / TV | 10.614 | 8.950 | 14.186 |
| Verzekeringen | 12.146 | 18.150 | 12.515 |
| Portikosten / drukwerk | 3.631 | 6.940 | 4.628 |
| PR | 123.836 | 90.500 | 108.706 |
| Culturele vorming | 40.831 | 49.100 | 30.882 |
| Schooltest / onderzoek / begeleiding | 17.121 | 121.000 | 61.329 |
| Lasten OCW subsidies | 20.725 | 500 | 2.943 |
| Lasten schoolfonds | 374.040 | 272.208 | 211.587 |
| GMR uitgaven | 4.918 | 7.600 | 6.526 |
| Overige uitgaven | 6.067 | 7.000 | 5.918 |
| Lasten Passend Onderwijs (SWV) | 263.099 | 213.850 | 210.525 |
| Subsidie inhaal- en onderst.progr.ivm Corona | 0 | 0 | 313.361 |
| Subsidie verbetering basisvaardigheden | 513 | 0 | 0 |
| Leasekosten | 5.535 | 5.500 | 6.910 |
| | <u>982.553</u> | <u>882.609</u> | <u>1.067.551</u> |
| <i>Leermiddelen (PO)</i> | | | |
| Onderwijsleerpakket | 503.983 | 382.300 | 392.460 |
| Informatietechnologie | 357.754 | 336.750 | 311.582 |
| Kopieerkosten | 101.177 | 89.000 | 92.369 |
| | <u>962.914</u> | <u>808.050</u> | <u>796.411</u> |
| Totaal Overige instellingslasten | <u>2.458.899</u> | <u>2.183.509</u> | <u>2.413.925</u> |
| Financiële baten en lasten | | | |
| 16 Financiële baten | | | |
| Rentebaten | 76.249 | 55.000 | 56.743 |
| | <u>76.249</u> | <u>55.000</u> | <u>56.743</u> |
| 17 Financiële lasten | | | |
| Rentelasten | 5.691 | 10.000 | 15.242 |
| Overige financiële lasten | 173.004 | 58.250 | 135.525 |
| | <u>178.695</u> | <u>68.250</u> | <u>150.767</u> |
| Totaal financiële baten en lasten | <u>-102.445</u> | <u>-13.250</u> | <u>-94.024</u> |
| | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
| Specificatie honorarium | 28.405 | 25.000 | 28.834 |
| Onderzoek jaarrekening | 0 | 0 | 0 |
| Andere controleopdrachten | 0 | 0 | 0 |
| Fiscale adviezen | 0 | 0 | 0 |
| Andere niet-controle-diensten | 0 | 0 | 0 |
| Totaal accountantslasten | <u>28.405</u> | <u>25.000</u> | <u>28.834</u> |

B7 Overzicht verbonden partijen**Model E: 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 |
|---|-------------------------|-----------------------|----------------------|--|-------------------------------|---------------------------|---------------|------------------------|
| SamenwerkingsVerband Primair Onderwijs Midden Holland | | Gouda | 4 | | | Nee | 0 | Nee |
| Passend Primair Onderwijs Delflanden | | Delft | 4 | | | Nee | 0 | Nee |
| SamenwerkingsVerband Passend Primair Onderwijs Aan Den ijssel | | Capelle a/d ijssel | 4 | | | Nee | 0 | Nee |

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen

| Crediteur | Productgroep | Ingangsdatum | Looptijd | Einddatum | Contractwaarde | |
|--|----------------------|--------------|-------------|------------|--------------------|-----------------------|
| | | | | | per jaar incl. BTW | Bedrag 2022 incl. BTW |
| Schipper Ontwikkeling en Vastgoed B.V. | Huur bestuurskantoor | 01-01-2018 | 120 maanden | 01-01-2028 | € 30.902 | |
| Bechtle Hoofddorp | Hardware | 17-06-2022 | 24 maanden | 16-06-2024 | * | € 97.126 |
| Konica Minolta Business Solutions B.V. | Printen | 01-01-2022 | 48 maanden | 01-01-2026 | € 72.776 | |
| Luna Schoonmaakservice v.o.f. | Schoonmaak | 01-10-2019 | 96 maanden | 01-01-2027 | € 256.641 | |
| Balans Schoonmaak Zuid Holland | Schoonmaak | 01-10-2019 | 96 maanden | 01-01-2027 | € 93.412 | |
| TOPP | Sanitaire middelen | 15-11-2021 | 36 maanden | 15-11-2024 | € 47.193 | |
| Heutink | Leermiddelen | 14-03-2022 | 27 maanden | 01-08-2024 | * | € 551.825 |
| Heutink | Meubilair | 01-07-2019 | 48 maanden | 01-07-2023 | * | € 16.314 |
| EromesMarko B.V. | Meubilair | 01-07-2019 | 48 maanden | 01-07-2023 | * | € 167.815 |
| Schilte | Meubilair | 01-07-2019 | 48 maanden | 01-07-2023 | * | € 52.223 |
| Groenendijk Onderwijs Administratie B.V. | Administratiekantoor | 01-01-2011 | 156 maanden | 31-12-2023 | € 194.810 | |

* Betreft een raamovereenkomst. Contractwaarde afhankelijk van daadwerkelijke afname. Er is geen verplichting tot afname.

B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

Scholengroep Holland, Nieuwerkerk aan den IJssel

B12 Ondertekening jaarrekening

Vastgesteld door het bestuur te Nieuwerkerk aan den IJssel op 19 juni 2023:

Mw. A.K. van Vuuren, voorzitter College van bestuur

Goedgekeurd op 19 juni 2023 door de Raad van Toezicht:

Mw. N. Rezwani, voorzitter

Mw. M. Brand, lid

Dhr. G.L. Schenk, lid

Dhr. J.F. Vermeulen, lid

Dhr. D.B. van Woudenberg, lid

C1 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING RESULTAAT

De Stichting heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatbestemming.

Aan de raad van toezicht en
het college van bestuur van
Stichting Scholengroep Holland
Raadhuisplein 41
2914 KM NIEUWERKERK AAN DEN IJSSEL

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Scholengroep Holland te Nieuwerkerk aan den IJssel gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.



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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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



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

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

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

Amsterdam, 19 juni 2023

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

WAS GETEKEND

De heer C. Rabe
Registeraccountant