

JAAERVERSLAG 2023

JAAR VER SLAG 2023



**Christelijke Scholengemeenschap
Willem de Zwijger**

Kamerlingh Onnesdreef 4
2871 JN Schoonhoven

☎ 0182 - 39 05 39

✉ algemeen@csgwillemdezwijger.nl

csgwillemdezwijger.nl

Inleiding

Met het lezen van deze eerste zin van het bestuursverslag over het jaar 2023 is de kop eraf. Daarna volgen er nog heel veel zinnen. Als u dit beroepsmatig leest als accountant of onderwijsinspecteur of leest vanuit uw taak en opdracht in de school (raad van toezicht of lid van de medezeggenschap), dan zult u ongetwijfeld doorlezen, of het nu een prettig leesbaar verslag is of niet. Met degenen die mee hebben geschreven aan dit verslag hebben we desondanks geprobeerd het niet alleen feitelijk op papier te zetten, maar ook prettig leesbaar. Zodat u én alle andere lezers zich er niet doorheen hoeven te worstelen, maar bijna als vanzelf pagina voor pagina zullen doornemen. Een zogenaamde 'pageturner' zal een bestuursverslag nooit worden, maar we hopen wel dat het uitnodigt tot reactie en gesprek. Die uitnodiging wil ik graag doen aan u als lezer van dit verslag.

Dit bestuursverslag geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van het afgelopen jaar. Op het gebied van onderwijs, medewerkers, kwaliteitszorg, huisvesting en financiën. Het schoolplan en de diverse jaarplannen zijn de documenten die ons richting geven en op basis waarvan we verantwoording afleggen. Daarbij geven we per thema ook een vooruitblik naar het nieuwe jaar.

Zelf startte ik per 1 januari 2023 als directeur-onderwijs. Met ingang van 1 augustus mocht ik de interim rector-bestuurder opvolgen. Het afgelopen jaar heb ik als bijzonder boeiend en enorm enerverend ervaren. Met volle teugen heb ik genoten van de samenwerking met collega's, de contacten met leerlingen en ouders én het opfrissen van de organisatie. Belangrijk daarbij was om te werken aan een heldere structuur, duidelijkheid en openheid, rust en regelmaat en het weer terugkrijgen van plezier en energie in de school.

De opbouw van het verslag zoals u dat in de inhoudsopgave kunt zien, is bewust zo gekozen. Na een algemeen hoofdstuk (1) met een aantal basisgegevens, komen we bij het hoofdstuk over onderwijs (2). Daar draait het allemaal om en daar beginnen we dus mee. Medewerkers (3) staan voor mij op één in een organisatie, zij bepalen de kwaliteit van het onderwijs. Daar gaat dan ook het volgende hoofdstuk (4) over: kwaliteitszorg. Dit vindt allemaal plaats in een gebouw dat het onderwijs faciliteert (5) waarbij het onderwijs ook betaald moet worden. Daar gaat het hoofdstuk financiën (6) over.

Na onrustige jaren met veel wisselingen in de leiding van de school, kijken we tevreden en dankbaar terug op het afgelopen jaar. Met elkaar hebben ongelooflijk veel werk kunnen verzetten, zijn we verbeteringen aangegaan, hebben we naar onszelf durven kijken en zijn we elke dag weer bezig met het belangrijkste doel voor ogen: Elkaar laten groeien en leerlingen begeleiden naar een plek in de samenleving. Daarbij accepteren we elke leerling zoals hij of zij is, want wij geloven dat God iedereen uniek heeft gemaakt. Dat geloof geeft ons elke dag kracht en hoop voor de volgende dag en het volgende jaar.

Schoonhoven,
april 2024



André Visser
rector-bestuurder

Inhoudsopgave

1 Algemeen	5	5 Huisvesting	20
1.1 Missie en visie	5	5.1 Meerjarenonderhoudsplan	20
1.2 Identiteit	6	5.2 Integraal huisvestingsplan	20
1.3 Kernactiviteiten	6	5.3 Uitgevoerde werkzaamheden	21
1.4 Organisatiestructuur en goed onderwijsbestuur	6	5.4 Verduurzamen	21
1.5 Medezeggenschap	6	5.5 Luchtkwaliteit	24
1.6 Toelating & toegankelijkheid	6	5.6 Stroom- en gasverbruik	22
1.7 Samenwerkingspartijen	6	6 Financiën	23
1.8 Ontwikkeling leerlingaantallen	6	6.1 Organisatie van financiën	23
2 Onderwijs	8	6.2 Resultaat 2023	24
2.1 Belangrijkste ontwikkelingen	8	6.3 Leermiddelenfonds	26
2.2 Burgerschap	9	6.4 Subsidies	26
2.3 Passend onderwijs	9	6.5 Continuïteit	26
2.4 Onderwijsprestaties	10	6.6 Treasurystatuut	32
2.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	10	6.7 Gang van zaken tijdens het verslagjaar	32
2.6 Nieuwkomers	11	7 Verslag van het algemeen bestuur	35
2.7 Toetsing & examinering	11	8 Medezeggenschap	39
2.8 Toekomstige ontwikkelingen	11	9 Grondslagen	40
3 Personeel	12	10 Balans	43
3.1 Algemeen	12	11 Staat van baten en lasten	44
3.2 Strategisch personeelsbeleid	13	12 Kasstroom overzicht	45
3.3 Inzet werkdrukmiddelen	13	13 Toelichting op de onderscheidende posten van de balans	46
3.4 Scholing en coaching	14	14 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	52
3.5 Opleidingsschool	14	15 Overzicht verbonden partijen	53
3.6 Risico personele uitkering	14	16 Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	54
3.7 Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid	14	17 Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (WNT)	61
3.8 Veiligheid	15	18 Controleverklaring	64
3.9 Promotiebeleid/functiemix	15		
3.10 In- en uitstroom 2022-2023	16		
3.11 Jubilea	17		
3.12 Bevoegd lesgeven	17		
3.13 Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid	17		
4 Kwaliteitszorg	18		
4.1 Verantwoording	19		
4.2 Onderwijskwaliteit	19		
4.3 Afhandeling klachten	19		
4.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	19		



1 Algemeen

1.1 Missie en visie

Onze missie is als volgt omschreven: CSG Willem de Zwijger is een school waar wij leerlingen vanuit een christelijke identiteit leren actief betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling, die van anderen en de omgeving zodat zij een volwaardige plek vinden in hun verdere loopbaan en de samenleving. Dit bereiken we in een veilige, kleinschalige en uitdagende schoolomgeving waarin eigenaarschap over het leerproces (bij leerlingen) en over begeleiden en onderwijzen (bij medewerkers) wordt gestimuleerd.

Deze missie maken wij waar in onze visie:

- Ons onderwijs kenmerkt zich door betrokkenheid tussen leerling en medewerker, door het creëren van eigenaarschap voor het ontwikkelproces bij leerlingen en door maatwerk.
- Wij bieden leerlingenzorg en coaching/begeleiding waarin de leerling zichzelf leert kennen, zichzelf durft te zijn en zichzelf leert waarderen.
- Wij zorgen ervoor dat ons onderwijs aansluit op de basisscholen enerzijds en op het vervolgonderwijs anderzijds. LOB en Burgerschap zijn hierin belangrijke bouwstenen.
- Om optimale doelen te kunnen bereiken is een goede werk-, leer- en leefomgeving voor leerlingen, ouders en medewerkers een absolute voorwaarde.
- Vanuit onze betrokkenheid bij elkaar mag iedereen zich gekend voelen. Oog hebben voor elkaar, een luisterend oor bieden; onze zintuigen zijn gemaakt voor verbinding met de wereld buiten onszelf. Gezien en gehoord willen worden is een menselijke behoefte en daaraan willen we samen invulling geven.

1.2 Identiteit

De missie en visie krijgen een specifieke uitwerking in de christelijke identiteit van de school. De identiteit is verwoord in onze vier kernwaarden: aandacht, groei, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dit betekent dat de identiteit in de houding en het gedrag van medewerkers zichtbaar wordt.

Daarnaast besteden we er aandacht aan tijdens de dag-openingen en vieringen met Kerstfeest en Pasen. Ook komt het tot uiting in ons visie op burgerschap en de concrete vertaalslag naar burgerschapsdoelen.

1.3 Kernactiviteiten

Onze school is een school voor vmbo-t, havo en vwo, een zogenaamde smalle scholengemeenschap. Wij leiden leerling op, op de theoretische leerweg van het vmbo ter voorbereiding op het mbo en via de tweede fase ter voorbereiding op het hbo en universitair onderwijs.

1.4 Organisatiestructuur en goed onderwijsbestuur

Na de nodige onrust die de aangepaste organisatiestructuur met zich meebracht in 2022 is er rust en stabiliteit gekomen in 2023. De teamleiders zijn goed gepositioneerd in de organisatie. Voor de functie van directeur onderwijs werd een nieuw iemand geworven die samen met de teamleiders aan de slag is gegaan om de teamstructuur vorm en inhoud te geven.

Het team van stafhoofden (HR, financiën en beheer) werd weer compleet. Per 1 januari startte er een hoofd beheer en per 1 maart startte er een nieuw hoofd HR.

Rond de zomer kwam er een einde aan de interim periode van de rector-bestuurder. Na een sollicitatie- en benoemingsprocedure werd de directeur onderwijs tot rector-bestuurder benoemd. Hiermee ontstond een nieuwe vacature en een nieuwe bezinning op de organisatiestructuur. In het hoofdstuk personeel gaan we hier verder op in.

De rechtspersoon van de CSG Willem de Zwijger is een stichting. De Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Schoonhoven is opgericht per 16 december 2011. De Stichting heeft een Stichtingsbestuur dat bestaat uit een algemeen bestuur en de rector-bestuurder. Het algemeen bestuur heeft een toezichthoudende rol en heeft een gezamenlijke bevoegdheid. De rector-bestuurder is het dagelijks

bestuur met bijbehorende zelfstandige bevoegdheden.

Ter uitvoering van de statuten is opgesteld een Bestuursreglement CVO Schoonhoven 10092018 en een Reglement Algemeen Bestuur. De stichting exploiteert de CSG Willem de Zwijger te Schoonhoven.

De al jaren gevoerde gesprekken over scheiding van bestuur en intern toezicht hebben er toe geleid dat alle voorbereidingen zijn getroffen om de statuten te wijzigen. Per 20 december 2023 is het toezichthoudend bestuur omgevormd tot een raad van toezicht. In 2024 zal er een bestuursreglement en een regeling voor de raad van toezicht worden vastgesteld, net als een toezichtkader en een managementstatuut.

De Code Goed Onderwijsbestuur vormt hiervoor de basis. De leidende principes uit deze code (verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid) passen prachtig bij de vier kernwaarden van onze school (zie afbeelding).

Principes van de code	Waarden van de WZ
Verantwoordelijkheid	Aandacht
Professionaliteit	Groei
Integriteit	Verantwoordelijkheid
Openheid	Vertrouwen

1.5 Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad kende eerst nog een aantal vacatures, maar raakte gedurende het jaar weer op volle sterkte. De raad bestaat uit drie leerlingen, drie ouders en zes medewerkers (waarvan één OOP-medewerkers en vijf OP-medewerkers). Er is geïnvesteerd in het onderlinge overleg tussen bestuur en medezeggenschap. Zo is er een overlegstructuur afgesproken met transparante afspraken over de onderwerpen die lopende het jaar aan de orde komen. Het bestuur ervaart de samenwerking met de MR als positief en constructief, waarbij de leerlingen, de medewerkers en de organisatie gediend worden.

1.6 Toelating & toegankelijkheid

Alle leerlingen zijn welkom op onze school. Onze missie geeft aan dat wij leerlingen vanuit een christelijke identiteit benaderen. Wij vragen ouders en leerlingen dan ook om op z'n minst de grondslag van de school te respecteren.

Voor plaatsing in één van de opleidingen is het advies van de basisschool leidend. Ouders melden hun kind aan via het aanmeldingsformulier. Daarnaast vindt er overdracht plaats van het leerlingdossier via het Digitaal Overdracht Dossier. Tevens vindt er ‘warme’ overdracht plaats van de basisschool naar onze school.

In geval van aanmelding voor een ander leerjaar, neemt de teamleider de aanmelding in behandeling. Op basis van een gesprek, informatie van de andere VO-school en de informatie vanuit ons aanmeldingsformulier, besluit de teamleider of een leerling toelaatbaar is.

1.7 Samenwerkingspartijen

We werken als school samen met tal van andere partijen. We zoeken daarbij naar samenwerking die het onderwijs versterkt en waarbij we onze maatschappelijke opdracht serieus nemen.

Met het samenwerkingsverband Midden Holland & Rijnstreek (SWV) geven we Passend Onderwijs vorm. Van het samenwerkingsverband ontvangen we gelden die we besteden aan specifieke begeleiding van (zorg)leerlingen.

Met de gemeente Krimpenerwaard voeren we regelmatig overleg over relevante thema’s en ontwikkelingen die overheid en onderwijs raken. Dit zogenoemde Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) gaat onder andere over huisvesting, waarbij in het afgelopen jaar Het Integraal HuisvestingPlan (IHP) opnieuw is vastgesteld.

Met de stichting Perspectiefscholen is er overleg op bestuurlijk niveau. Deze stichting omvat zeven schoolbesturen met en protestants-christelijk identiteit. Naast het bestuurlijk overleg zijn er diverse werkgroepen actief op verschillende terreinen, zoals: secretariael, financieel, kwaliteitszorg en communicatie.

We zijn aangesloten bij nieuwe de onderwijsregio Groene Hart om structureel het personeelstekort aan te pakken.

In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen werken we met een externe cateraar die de gezonde schoolkantine verzorgd.

1.8 Ontwikkeling leerlingaantallen

Het aantal leerlingen is in schooljaar 2023-2024 met 66 leerlingen afgenomen ten opzichte van 2022-2023 naar 855 leerlingen. Het aantal aanmeldingen viel tegen ten opzichte van de prognose. Een analyse hiervan leert dat het om een combinatie van factoren gaat. Er zijn basisscholen waarbij er lagere adviezen zijn gegeven (meer vmbo basis en kader adviezen) en hier en daar zien we ons marktaandeel iets teruglopen. In het jaarplan marketing & communicatie zijn hierover doelen en acties opgenomen.

Leerlingaantallen per 1 oktober

	2019	2020	2021	2022	2023
onderbouw 1	156	178	181	218	133
onderbouw 2	188	158	181	188	212
vmbo 3 + 4	128	114	92	93	102
havo 3 t/m 5	245	248	252	248	241
vwo 3 t/m 6	210	191	166	174	167
vavo	1	0	0		
Totaal:	928	889	872	921	855

Bron: begroting 2024

Voor de toekomst geldt dat de verwachting is dat de omvang weer iets groeit en stabiliseert rond 880 leerlingen.

Leerlingaantallen per 1 oktober

	2024	2025	2026	2027	2028
onderbouw 1	189	162	196	183	171
onderbouw 2	135	189	166	197	187
vmbo 3 + 4	113	102	96	106	109
havo 3 t/m 5	266	259	249	231	244
vwo 3 t/m 6	189	184	180	176	173
vavo					
Totaal:	892	896	887	893	884

Bron: begroting 2024



2 Onderwijs

2.1 Belangrijkste ontwikkelingen

De structuurwijziging in de organisatie moest ertoe leiden dat er zo snel mogelijk weer veel aandacht naar het onderwijs uitging. Aandacht voor het flexmodel en aandacht voor medewerkers was daarbij een speerpunt.

Een belangrijk aandachtspunt daarbij was dat alle teams én de stafafdelingen met een jaarplan gingen werken met doelen die afgeleid zijn van het schoolplan. Deze jaarplannen dienen ter ondersteuning van de PDCA-cyclus. In het hoofdstuk kwaliteitszorg gaan we daar verder op in.

2.1.1 Flexmodel

De belangrijkste uitdaging was om de doelstellingen van het flexmodel beter te realiseren dan hiervoor. Daarvoor is er uitgebreid gesproken en geëvalueerd met diverse betrokkenen, zoals leerlingen, ouders, teamleiders, docenten en de ondersteunende diensten van de school. De uitkomsten hiervan zijn in een notitie vastgelegd. Het resultaat is dat er een beter rooster ligt, rollen en taken van diverse betrokkenen weer helder geformuleerd zijn, leerlingen beter begeleid én gecontroleerd worden en dat er een gevarieerd talentprogramma ligt voor klas 1-3.

2.1.2 Basisvaardigheden

In het verslagjaar is er taalbeleid en rekenbeleid tot stand gekomen. Eerder waren al wel een aantal initiatieven ondernomen ter versterking van deze basisvaardigheden, maar niet gebaseerd op een visie of beleidsplan. Voor beide thema's is een coördinator aangesteld. Deze heeft in samenwerking met docenten en het managementteam een plan geschreven op basis waarvan we structureel aandacht aan deze basisvaardigheden gaan geven.

Daarnaast is er ook een visie op burgerschap geschreven. Verderop in dit verslag is daar een aparte paragraaf (2.2) aan gewijd.

2.1.3 Ondersteuning & begeleiding

De ondersteuning & begeleiding in het kader van Passend Onderwijs was toe aan een revisie. Dat is opgepakt door een nieuwe zorgcoördinator. Het resultaat is dat de interne zorgroute weer sterk is neergezet en onder de aandacht van alle medewerkers is gebracht. Het geeft een impuls aan de basisondersteuning en een helder onderscheid tussen basisondersteuning en extra ondersteuning. Paragraaf 2.3 gaat hier verder op in.

2.1.4 Internationalisering

De leerlingen van havo 4 zijn twee keer een week op internationale uitwisseling geweest. Met diverse scholen in het buitenland zijn langdurige contact ontstaan. Leerlingen komen bij elkaar in gastgezinnen en volgen onderwijs. Daarnaast maken zij kennis met de taal en cultuur. Qua ontwikkeling bewegen we toe naar een buitenlandreis in de toekomst voor alle vierdeklasleerlingen, vmbo TL, havo en vwo.

2.1.5 Interne doorstroom

De interne doorstroom had aandacht nodig. Er dreigde teveel afstroom te ontstaan tussen de verschillende opleidingen. De teamleiders van de bovenbouw hebben hier intern over gesproken en afspraken over gemaakt. In paragraaf 2.4 komt dit aan de orde.

2.2 Burgerschap

Gedurende het verslagjaar is er een schoolvisie geschreven op burgerschap. De coördinator burgerschap heeft samen met de directie een route uitgezet om vanuit visie naar doelen te werken en op basis daarvan een passend aanbod te realiseren. Daarbij is nadrukkelijk de input vanuit het team betrokken. Alle medewerkers hebben tijdens een studiemiddag mee kunnen denken en input geleverd.

De notitie die hieruit is voortgekomen omvat de burgerschapsdoelen zoals deze in de wet zijn vastgelegd in relatie tot de missie en visie van de school.

Uit een inventarisatie onder de secties blijkt dat veel van de burgerschapsdoelen al een plek in het curriculum hebben gekregen. Tegelijkertijd zijn er nog hiaten én ontbreekt soms nog de praktische uitwerking om daadwerkelijk te oefenen (school als oefenplaats) met de doelen. De verdere uitwerking hiervan zien we als opdracht voor het volgende jaar.

2.3 Passend onderwijs

Binnen het samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek geven we vorm en inhoud aan passend onderwijs binnen de school. Ons samenwerkingsverband heeft in het verleden de keuze gemaakt om het geld direct door te sluisen naar de scholen. We doen jaarlijks verslag over de besteding van deze gelden aan de directeur-bestuurder van het samenwerkingsverband.

In 2023 is € 139.086,81 ontvangen van het samenwerkingsverband. Ongeveer € 32.000 daarvan kwam onverwachts in het laatste kwartaal binnen. Het geld is besteed aan diverse doeleinden in het kader van passend onderwijs.

Het belangrijkste doel was om vooral in te zetten op de versteviging van de basisondersteuning. De zorgcoördinator heeft samen met de orthopedagoog (tevens de begeleider passend onderwijs) de interne zorgroute opnieuw in kaart gebracht en daarbij ingezet op de ontwikkelperspectieven (OPP's) en de versterking van het mentoraat. We faciliteren mentoren extra indien er sprake is van een OPP bij een leerling.

Er is een schoolondersteuningsprofiel (SOP) geschreven waarin precies beschreven staat wat de school biedt aan passend onderwijs en ook waar de beperking ligt.

Een ander doel was het omvormen van de huiswerkklas tot ondersteuningsklas. Hiermee is de inzet veel meer gericht op kortdurende trajecten waarin 'leren-leren' en executieve functies centraal staan.

Ook zijn we gestart met een inhaalslag op het gebied van hoogbegaafdheid. Twee collega's zijn gestart met een training hiervoor.

De hierboven genoemde functionarissen werken intensief samen in het interne zorgoverleg (IZO), met de mentoren,

met de teamleiders én met externe partijen om dat wat we beloven ook waar te maken.

2.4 Onderwijsprestaties

De onderwijsprestaties worden vanuit het kader van de onderwijsinspectie beoordeeld op vier criteria, namelijk: onderwijspositie t.o.v. advies po, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces, examencijfers. Volgens ons interne kwaliteitsbeleid analyseren we deze vier indicatoren gedurende het schooljaar met de gegevens vanuit Vensters voor Verantwoording. Deze analyses leggen we vast in aparte notities. In dit bestuursverslag volstaan we met het geven van de conclusies. De algemene conclusie is dat we als school op alle indicatoren boven de norm scoren.

2.4.1 Onderwijspositie t.o.v. advies PO

Op deze indicator scoren we ruim boven de norm (-0,55%), namelijk 15,57%. Daarnaast zien we een stijgende trend over de afgelopen drie jaar. Het driejaarsgemiddelde is 7,40%. In de afgelopen jaren is er ingezet op een sterk determinatieproces en op maatwerk. Het valt wel op dat in vergelijking met andere scholen, we een lage percentielscore hebben. Vooralsnog vinden we dat geen reden tot actie, omdat we met alle indicatoren in balans zijn.

2.4.2 Onderwijssnelheid onderbouw

Ook hier scoren we boven de norm (95,47%), namelijk 97,56%. Dit is het driejaarsgemiddelde. En net als bij de vorige indicator valt het op dat de percentielscore vrij laag is. Toch geldt nog steeds dat de meeste leerlingen geen vertraging oplopen in de brugperiode conform ons beleid.

2.4.3 Bovenbouwsucces

Bij de indicator van het bovenbouwsucces zien we al onze drie opleidingen boven de norm scoren voor wat betreft het driejaarsgemiddelde. Hieronder weergegeven in een tabel met een aantal opmerkingen.

opleiding	norm	school	percentiel	opmerkingen
vmbo TL	86,85	96,49	88	Stijging t.o.v. vorig jaar
havo	81,80	84,23	58	Twee jaar onder de norm, wel stijgende lijn.
vwo	81,81	87,48	43	Stijging t.o.v. vorig jaar

2.4.4 Examencijfers

Bij de examencijfers zien we dat de opleidingen vmbo-TL en vwo boven de inspectienorm scoren met het driejaars-

gemiddelde. De havo scoort 0,01 punt onder de norm helaas. Wel zien we daar een verbetering ten opzichte van vorig schooljaar en het jaar daarvoor. Sowieso laten alle opleidingen een verbetering zien ten opzichte van vorig schooljaar. Zie onderstaande tabel.

Jaar	vmbo-t	havo	vwo
2018-2019	6,2	6,5	6,6
2020-2021	6,7	6,3	6,6
2021-2022	6,2	6,1	6,5
2022-2023	6,4	6,4	6,7
Gemiddelde 3-jaar	6,5	6,3	6,6
Norm 3 jaar	6,2	6,3	6,3

2.4.5 Slaagpercentages

Bij de slaagpercentages scoren alle drie de opleidingen boven het landelijk gemiddelde. De tabel hieronder geeft daar een overzicht van. Alleen bij het vwo viel het percentage geslaagde leerlingen tegen.

opleiding	landelijk	school	percentiel
vmbo TL	91,3%	97,7%	83
havo	84,2%	88,3%	67
vwo	88,6%	89,4%	52

2.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Op basis van de schoolscan en de eerder genomen besluiten is er wat NPO betreft ingezet op diverse terreinen. Belangrijkste uitgangspunt hierbij is om de middelen duurzaam in te zetten en daarbij zoveel mogelijk gebruik te maken van eigen medewerkers. De gekozen interventies zijn: bijlessen door (oud)leerlingen, extra inzet schoolmaatschappelijk werk, examentrainingen, socialiserende activiteiten zoals excursies, kleinere klassen, ondersteuning mentoraat, inzet onderwijsassistent en extra lessen bij achterstanden.

Feitelijk hebben we hiermee een vervolg gegeven aan de uitvoering van de interventies zoals die ook in 2022 genomen zijn en met de MR zijn besproken. We merken dat de gekozen interventies daadwerkelijk bijdragen aan de boogde doelen. De peer-to-peer support is effectief als huiswerkbegeleiding en geeft een goed leerrendement (evidence-based), de wachtlijst van leerling voor sociaal-maatschappelijke ondersteuning is weggewerkt en we hadden goede examenresultaten. Daarnaast horen we van ouders en leerlingen

hoe belangrijk en fijn ze het vinden dat er weer meer socialiserende activiteiten georganiseerd worden. Het onderling contact in de klas en de groepsbinding wordt erdoor versterkt. Ook zien we dat aanvullende lessen bij achterstanden helpend zijn om 'een beentje bij te trekken' voor leerlingen.

2.6 Nieuwkomers

Conform de definitie die DUO hanteert, stonden er op school geen nieuwkomers ingeschreven. Gedurende het verslagjaar hebben we wel met tien leerlingen te maken gehad die zichzelf als 'nieuwkomer' zouden definiëren. Deze leerlingen hebben standaard een OPP gekregen waarbij er contact is geweest met het taalhuis van het samenwerkingsverband om structureel ondersteuning in te zetten voor deze leerlingen.

We bieden nu basisondersteuning, maar er is nog geen vast beleid vastgesteld voor deze doelgroep. Dat is een doelstelling voor het nieuwe jaar, waarbij we aanvullend zullen inzetten op extra ondersteuning.

Van de genoemde groep leerlingen doet overigens een aantal leerlingen het prima op school, zonder extra interventies.

2.7 Toetsing & examinering

In het nieuwe jaarplan (2023-2024) is opgenomen dat er een nieuwe visie op toetsing ontwikkeld moet worden. Op dit moment werken we met een verouderde notitie. Vanuit de examencommissie is er deelgenomen aan het toetscongres om bij te scholen en op de hoogte te blijven van de actuele ontwikkelingen. Daarnaast zijn er intern stappen ondernomen om de organisatorische taak van de examencommissie beter te scheiden van de inhoudelijke taak die zich richt op de kwaliteit en borging van de schoolexamens.

Na de kwaliteitsverbetering van de programma's van toetsing en afsluiting (PTA) in het vorige verslagjaar, is deze verbetering doorgetrokken in het afgelopen schooljaar. Alle secties werken met een uniform PTA volgens de richtlijnen van de VO-raad. In alle PTA's zijn de exameneenheden zichtbaar die in het syllabus genoemd worden.

Er heeft een stevige revisie plaatsgevonden van het examenreglement. Daarbij heeft de examencommissie onder andere de input van de teamleiders gebruikt.

De examencommissie houdt verder zicht op de lay-out van toetsen met een vast voorblad. Daarnaast bevraagt zij regelmatig leerlingen en collega's over de kwaliteit van de toetsweken.

2.8 Toekomstige ontwikkelingen

Voor het nieuwe jaar zal de verdere uitwerking van de doelen uit het schoolplan in de diverse jaarplannen een plek krijgen. Het verder professionaliseren van de examencommissie en het ontwikkelen van nieuw toetsbeleid krijgt daarbij de focus.

Verder zullen we inzetten op het versterken van de teams in samenhang met de vakgroepen. De zogenaamde matrixstructuur van teams en vakgroepen heeft blijvend aandacht nodig. Daarbij ligt de focus op een 'lerende organisatie'.

Daarnaast blijft de aandacht uitgaan naar de onderwijskwaliteit en het kwaliteitsbeleid. De onderwijskwaliteit kan nog verder verbeteren. De agenda van het kwaliteitsbeleid zal daarbij ondersteunend werken. Tot slot zal de doorontwikkeling van het flexmodel nodig zijn.

Voor de vmbo TL opleiding zal een visie met plan van aanpak ontwikkeld worden in het kader van een helder profiel van deze opleiding en de praktijkgerichte component.

De visiedocumenten die voor taal, rekenen en burgerschap vastgesteld zijn, zullen een opvolging krijgen in een concreet plan van aanpak.





3 Personeel

Ons schoolplan geeft aan dat de kwaliteit van onderwijs in hoge mate afhangt van de kwaliteit van medewerkers. In het jaarplan leggen de focus op een lerende organisatie waarin het gaat om kwaliteit, werkplezier, eigenaarschap en samen leren. Daarbij hebben we ingezet op rust, duidelijkheid en stabiliteit in de organisatie, waardoor de randvoorwaarden gecreëerd worden voor goed onderwijs. Hierdoor kunnen medewerkers zich richten op de inhoud van het onderwijs. Daarnaast komt er ook meer ruimte voor werkplezier en eigen ontwikkeling.

3.1 Algemeen

In het voorjaar van 2023 is er **nieuw taakbeleid** voor het onderwijzend personeel (OP) tot stand gekomen. Het oude beleid zorgde voor veel onduidelijkheid en ruis tussen teamleider en teamlid en tussen teamleden onderling. In samenspraak met de medezeggenschapsraad (MR) is er gekozen voor een 'snelkookpanroute' waarmee we binnen

twee maanden nieuw taakbeleid konden voorleggen aan de MR en aan alle OP-medewerkers. Het nieuwe beleid kenmerkt zich door een overzichtelijk taakverdelingsbeleid en een heldere opsomming van alle taken die gefaciliteerd worden. Tegelijkertijd betekende dit nieuwe beleid ook een kleine bezuiniging op de OP-formatie. De MR stemde in met het nieuwe beleid en de stemming onder de medewerkers leverde een instemming op van 81%. Dit nieuwe taakbeleid zal in 2024 geëvalueerd worden. Vooralsnog zijn de reacties op het nieuwe taakbeleid vooral positief. Het geeft een eerlijke verdeling van lessen en taken én het geeft vooral overzicht en duidelijkheid.

Rond de zomer vertrok de interim rector-bestuurder. In de aanloop hiernaartoe is er geworven voor een nieuwe rector-bestuurder. De zittende directeur-onderwijs is hiervoor benoemd. Hierdoor ontstond een vacature voor directeur onderwijs. Dit gaf ruimte om de net ingevoerde **organisatiestructuur** op dit punt aan te passen. In samenspraak met de

teamleiders en de stafhoofden is besloten om deze functie niet te vervullen. In plaats daarvan is er een functie voor beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit gecreëerd. Deze beleidsmedewerker dient het brede MT en het bestuur van de school te ondersteunen.

Aan het einde van het jaar namen we afscheid van Arthur Seton. Hij was ruim 39 jaar aan de school verbonden. Een bijzonder moment waar we met alle collega's bij hebben stilgestaan in een feestelijke setting.

Het is in 2023 uiteindelijk gelukt om alle **vacatures** te vervullen, voor een klein deel door externe inhuur. Dit is geen gemakkelijke opgave. We hebben extra ingezet op arbeidsmarktcommunicatie om potentiële nieuwe collega's te verleiden naar het mooie Schoonhoven te komen. Naast onze eigen website, gebruiken we Meesterbaan hiervoor. Daarnaast hebben we ook diverse arbeidsmarktfilmpjes laten maken om ons op de kaart te zetten als aantrekkelijke werkgever. Daarbij stellen we als doel om zoveel mogelijk nieuwe medewerkers uit ons eigen netwerk te halen en inhuur zoveel mogelijk te beperken. Een aantal vacatures is vervuld door gepensioneerde collega's.

In september werd het onderhandelaarsakkoord over **een nieuwe cao** bekend met een aantal goede afspraken waaronder, als meest in het oog springend, tien procent loonsverhoging.

In 2024 zal het functiebouwwerk voor onderwijsondersteunend personeel worden aangepast. Ook zal in 2024 een eigen, aantrekkelijke reiskostenregeling worden ingevoerd die een hogere vergoeding verstrekt dan in de CAO wordt aangegeven.

De eerste maanden van 2023 was er een vacature voor **hoofd HR**. Gelukkig konden we in het voorjaar iemand op interim basis vinden. Een ervaren HR-adviseur die de uitdagingen waar we voor staan oppakt. Voor de zomer-vakantie konden we met haar de afspraak maken dat zij in vaste dienst zou komen.

3.2 Strategisch personeelsbeleid

Vanuit een integraal personeelsbeleid heeft de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid en de inzet van technologische mogelijkheden daarbij voortdurend de aandacht. Er vindt afstemming plaats tussen kennis, bekwaamheden en inzet van de medewerkers en de inhoudelijke en organi-

satorische doelstellingen van de school. Aandachtsgebieden zijn personeelsbeheer, professionele ontwikkeling van medewerkers, instroom, doorstroom/behoud van medewerkers en uitstroom van medewerkers. Jaarlijks zetten we in januari een inventarisatie uit onder de medewerkers, zodat zicht ontstaat op de formatie op korte- en middellange termijn.

De komende jaren zal het accent nog meer komen te liggen op de koppeling van het personeelsbeleid aan de onderwijskundige doelen van ons onderwijs en het nieuwe schoolbeleidsplan (strategisch personeelsbeleid). Strategisch personeelsbeleid is een benadering die is gericht op het realiseren van doelen en opbrengsten voor de organisatie, voor de medewerkers en voor de maatschappij. Verdere afstemming van het personeelsbeleid op deze onderwijskundige doelen en daaraan gekoppeld de duurzame inzetbaarheid van collega's, zijn belangrijke thema's voor nu en voor in de toekomst.

Tot slot is ziekteverzuimpreventie een voortdurend speerpunt in het strategisch personeelsbeleid. We krijgen er steeds beter zicht op en we investeren in zaken die uitval beperken. Leidinggevenden zijn bewuster van hun rol bij het terugdringen van verzuim en wat verzuim betekent voor de organisatie. Zij worden daarbij ondersteund door een zelfstandig gevestigde bedrijfsarts die maandelijks op school aanwezig is en door HR.

3.3 Inzet werkdrukmiddelen

De individuele middelen zijn ingezet als persoonlijk budget voor de medewerkers. Daarvoor zijn diverse opties geboden na een notitie die is besproken met de MR.

De middelen die we ontvangen hadden voor een collectief plan om de werkdruk te verlagen, waren in een bestemmingsreserve terecht gekomen. Inmiddels is er een bijeenkomst geweest met alle medewerkers om ideeën te verzamelen voor een structurele inzet van deze middelen. Een deel van de middelen uit de reserve zijn gebruikt om kleine klassen in de bovenbouw mee te kunnen betalen. Daarmee hebben we voorkomen dat sommige groepen onder de 15 leerlingen geclusterd hoefden te worden en dat aanpassingen in de lessentabel nodig waren.

De uitkomsten van de gesprekken om de overige middelen te besteden zijn in een eerste gesprek tussen MR en bestuur in goed onderling overleg besproken. In 2024 zal hier verder uitvoering aan gegeven worden.

3.4 Scholing en coaching

Zoals ieder jaar zien we dat het scholingsbudget bij lange na niet uitgeput is. We verwachten dat we hier de komende jaren verandering in gaan zien. De leidinggevenden stimuleren medewerkers om hun individuele scholingsbudget te (gaan)gebruiken. We vinden het belangrijk dat iedereen in de organisatie zich ontwikkelt. Dat kan op allerlei manieren zoals scholing, coaching en training.

Afgelopen jaar hebben we ook ingezet op collectieve scholing. Zo is er een aantal studiedagen geweest. Onderwerpen die hierbij aan bod kwamen, waren: differentiatie in de les, identiteit, bedrijfshulpverlening, interne zorgroute, flexmodel en burgerschap.

Naast scholing zijn er ook diverse coachingstrajecten gestart voor individuele medewerker met verschillende aanleidingen, zoals: persoonlijke ontwikkeling, leiderschap, kwaliteit van de les en burn-outklachten.

Voor alle startende collega's hebben we onze interne coaches die een begeleidingstraject met hen volgen. In 2023 is dat, op één situatie na, beperkt gebleven tot het eerste jaar in dienst. Ook heeft er een aantal keer intervisie plaatsgevonden met de startende collega's. Hierbij zijn ook juist ervaren collega's uitgenodigd.

In 2023 bedroegen de kosten voor scholing € 33.258.

3.5 Opleidingsschool

Halverwege het jaar vertrok de interne schoolopleider. Hierdoor is er rondom dit thema niet veel van de grond gekomen. Inmiddels hebben we een andere collega hiervoor kunnen benoemen.

Tegelijkertijd hebben we ons aangesloten bij de onderwijsregio Groene Hart en voeren we binnen de regio overleg om te komen tot concrete plannen om het lerarentekort tegen te gaan.

Daarnaast zijn we gestart met een oriëntatie op Hogescholen met wie een samenwerking kunnen aangaan voor stagiaires en LIO's. In een eerste oriëntatie richten we ons op de Hogeschool Utrecht en de Christelijke Opleiding School (COS) van de Hogeschool Driestar en de Christelijke Hogeschool Ede.

3.6 Risico personele uitkering

Als eigen risicodragers ontvangt de school maandelijks een afrekening van de daadwerkelijke bijdrage aan uitkeringen van gewezen personeel. In 2023 is € 19.820 betaald aan het ministerie. In 2023 is een nieuwe verplichting ontstaan. Deze is toegevoegd aan de betreffende voorziening.

Aan transitievergoeding is in 2023 € 40.954,32 betaald aan acht medewerkers. Zeven medewerkers hadden een tijdelijke aanstelling en een medewerker is uit dienst gegaan na twee jaar ziekte.

Vanzelfsprekend stellen we alles in het werk om uitval en vertrek van collega's zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en begeleiding van startende collega's zijn daarbij speerpunten.

3.7 Ziekteverzuim, veiligheid en Arbobeleid

3.7.1 Ziekteverzuim

Het verzuim is al langere tijd een punt van aandacht en zorg binnen de WZ. Mede omdat het verzuim flink hoger is dan het landelijk gemiddelde én omdat de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering onder druk komt te staan.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ZV-percentage WZ	3,67	2,80	4,14	6,57	7,93	7,47
ZV-percentage sector VO)	5,6	5,6	5,4	5,3	6,1	nbn
Meldingsfrequentie WZ	1,79	1,59	1,49	1,35	1,96	1,75
Meldingsfrequentie sector VO	1,8	1,7	1,2	1,4	2,1	nbn
Gem. verzuimduur WZ					10,38	10,64
Gem. verzuimduur sector VO			17	20	12	nbn
Nulverzuim WZ					31,71	29,23
Nulverzuim sector VO			42	42	27	nbn

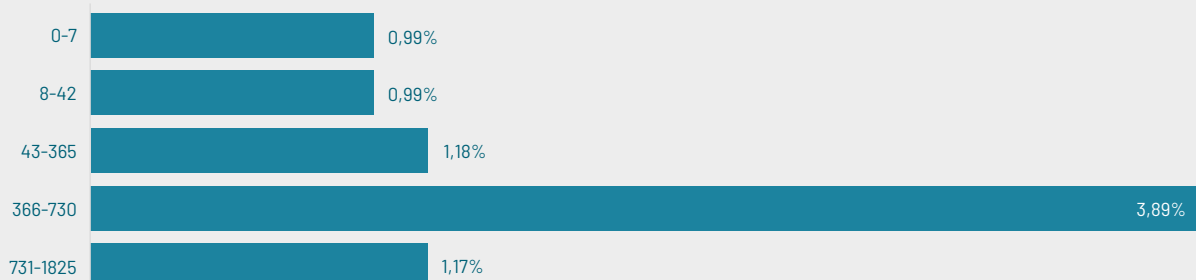
¹⁾ De verzuimgegevens van de sector zijn ontleend aan de eindrapportage Verzuimonderzoek PO en VO 2022 van DUO

In 2023 is een dalende trend waarneembaar ten opzichte van het verzuim van 2022. Het hoge verzuimpercentage wordt voor het grootste deel veroorzaakt door langdurig verzuim. Dit laat ook de meldingsfrequentie zien die met 1,75 meldingen onder het landelijk gemiddelde ligt. Het langdurig verzuim heeft, met name in een 'kleinere' organisatie als de WZ, een flinke impact.

De verzuimpercentages per verzuimduurklasse van het totale personeel zijn:

- 0 – 7 dagen 0,93%
- 8 – 42 dagen 0,9%
- 43 – 365 dagen 1,92%
- 365 – 730 dagen 2,93%
- > 731 dagen 0,8%

Verzuimpercentages per verzuimduurklasse OP



Verzuimpercentages per verzuimduurklasse OOP



In 2023 zijn er 199 ziekmeldingen geweest met een totale duur van 201,03 verzuimdagen.

Een aantal maatregelen die inmiddels zijn getroffen, moeten ervoor zorgen dat het verzuim de komende tijd gaat dalen. Deze maatregelen zijn: het aanscherpen van het verzuimprotocol in het bijzonder de manier van ziekmelden, het maandelijks op locatie aanwezig zijn van de bedrijfsarts en het versterken van de rol van de leidinggevenden.

3.8 Veiligheid

In 2023 is er een Schoolveiligheidsplan geschreven dat voldoet aan alle wettelijke vereisten. Dit plan is tot stand gekomen in samenwerking met de rector-bestuurder, de veiligheidscoördinator (hoofd Beheer), een teamleider én

een externe partij. Daarnaast is het een aanzet om alle bijbehorende protocollen regelingen onder de loep te nemen en te vernieuwen.

Bij ongevallen en calamiteiten komen de conciërges in actie. Zij coördineren en verlenen hulp waar nodig. Daarnaast zijn er medewerkers met een BHV-certificering en/of een EHBO-diploma. Afgelopen jaar is hiervoor ook de herhalingscursus gevolgd en de werkwijze geëvalueerd. Daaruit zijn geen specifieke aandachtspunten naar voren gekomen.

3.9 Promotiebeleid/functiemix

We hebben beleid afgesproken waarbij we jaarlijks de balans opmaken hoe we de LB, LC en LD functies per 1 oktober verdeeld hebben. Dit leggen we naast de oude maatwerkafspraken die voortvloeiden uit de functiemix. Indien er

ruimte is, organiseren we vervolgens een promotieronde waarbij er, onder bepaalde voorwaarden, ruimte is voor alle medewerkers om te solliciteren. We vinden het belangrijk om ook op deze manier ruimte te geven aan ontwikkeling van medewerkers.

Afgelopen jaar heeft er een promotieronde plaatsgevonden. Voor de promoties van LB naar LC en LC naar LD was respectievelijk 4,5 fte en 1,5 fte beschikbaar. Vier medewerkers hebben gesolliciteerd naar een LC-functie waarvan er drie zijn benoemd met een gezamenlijke fte van 2,3385 fte.

Vijf personeelsleden hebben gesolliciteerd naar een LD-functie waarvan twee personeelsleden zijn benoemd met een gezamenlijke fte van 1,8 fte. Het totaal aantal benoemingen komt hiermee op 4,1385 fte. Het verschil tussen de beschikbare ruimte en de benoemingen is 1,8615 fte.

De promoties gaan in per 1 januari 2024.

3.10 In- en uitstroom 2022-2023

Gedurende het jaar zijn er 25 medewerkers in dienst gekomen en 16 medewerkers uit dienst gegaan om de navolgende redenen.

Reden einde dienstverband	Aantal
Ontslag eigen verzoek	4
Einde dienstverband op initiatief werkgever	1
Ontslag van rechtswege a.g.v. einde tijdelijk dienstverband	7
Geen verlenging dienstverband i.v.m. gebrek formatie	
Pensionering	3
Overlijden	
Einde dienstverband i.v.m. arbeidsongeschiktheid	1
Einde vervanging	
Totaal:	16

3.10.1 Personeelsomvang

De personeelsomvang (exclusief vervangingsbenoemingen) bedroeg op 1 oktober 2023 72,74 fte, totaal 112 medewerkers, waarvan 46 mannen en 66 vrouwen. Dit is exclusief ingehuurd en gedetacheerd personeel (1,4 fte). Ten opzichte van het voorgaand jaar is de formatie afgenomen. Dit is voor het grootste deel veroorzaakt door het niet kunnen invullen van vacatures.

Cursus	Directie Fte/%	Teamleiders	OP (*) Fte/%	OOP Fte/%	Totaal Fte/%
2018-2019	4 5,1%		54,47 69,5%	19,89 25,4%	78,38 100%
2019-2020	4 5,1%		54,74 69,7%	19,74 25,1%	78,48 100%
2020-2021	3 4,0%		52,54 70,1%	19,42 25,9%	74,98 100%
2021-2022	4 5,3%		51,58 68,0 %	20,32 26,8%	75,88 100%
2022-2023	3 4,0%		52,59 69,3%	20,31 26,8%	75,90 100%
2023-2024	2 2,75%	4,4 6,05%	45,05 62%	21,09 29%	72,54 100%

3.11 Jubilea

In het 2023 hebben 8 medewerkers een jubileum gevierd. Binnen de school wordt hieraan op een passende wijze aandacht besteed.

Jubileum	Aantal medewerkers
12,5 jaar WZ	1
25 jaar WZ	
40 jaar WZ	2
25 jaar overheid/onderwijs	1
40 jaar overheid/onderwijs	4

3.12 Bevoegd lesgeven

Onderstaande tabel geeft de verdeling aan van bekwaamheden van het OP in schooljaar 2023-2024. De tabel laat zien dat het overgrote deel van het OP bevoegd of zelfs overbevoegd is.

Bevoegd, onbevoegd en onderbevoegd

schooljaar 2023-2024	gewogen aantal lessen	%
Bevoegd	786	65
Overbevoegd	245	20
Onbevoegd	11	1
Onbevoegd in opleiding	58	5
Onder-bevoegd in opleiding	57	5
Onder-bevoegd maar bekwaam	43	4

Bron: Foleta per 1-10-2023



3.13 Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van personeelsbeleid

Het jaar 2023 was een jaar van verandering vanwege een nieuwe organisatiestructuur (inzet teamleiders), een nieuwe rector-bestuurder en een twee nieuwe stafhoofden (Beheer en HR). Ondanks alle personele wijzigingen zijn er flinke stappen gemaakt op het gebied van:

- Het terugdringen van ziekteverzuim
- Promotiebeleid
- Versterken van het leiderschap van de veelal beginnende teamleiders
- Opstellen nieuw functiegebouw voor het onderwijsondersteunend personeel
- Automatisering van de HR-processen (verdere inrichting van Afas InSite)

Komend jaar zal HR zich onder andere gaan bezighouden met levensfasebewust personeelsbeleid, intensivering van de werving van docenten, zij-instromers en stagiaires, het inductieproces voor nieuwe medewerkers en een personeelsschouw.

De personeelsschouw wordt ingezet vanuit een ontwikkelingsperspectief om informatie te verzamelen over de aanwezige kennis (of -niveau), functioneren, talenten, potentieel en competenties van het zittend personeel. De uitkomsten van de personeelsschouw zullen vooral worden gebruikt om de deskundigheidsbevordering van de medewerkers te stimuleren en te vergroten.

Samen met de schoolopleider wordt ingezet op de werving en begeleiding van stagiaires.

Ook wordt een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd in combinatie met een medewerkerstevredenheidsonderzoek (Kwaliteitsscholen).



4 Kwaliteitszorg

In het afgelopen jaar is er kwaliteitsbeleid geschreven met een bijbehorende kwaliteitsagenda. In het beleid staan de vijf bekende richtinggevende vragen centraal: doen we de goede dingen, doen we de dingen goed, hoe weten we dat, vinden anderen dat ook en wat doen we met die wetenschap?

Uitgangspunten voor ons kwaliteitsbeleid zijn:

- Het is doelgericht, cyclisch, systematisch en integraal;
- Het voldoet aan de wettelijke criteria;
- Het levert gegevens op voor informatie, verantwoording en verbetering;
- Het is hanteerbaar: het managementteam en de teams kunnen iets met de uitkomsten doen.

Vanuit het Schoolplan werken we met een jaarplan voor de hele school. Verder zijn er jaarplannen per onderwijskundig team. Daarnaast werken we met jaarplannen per stafafdeling (HR, Financiën, Beheer, Marketing & Communicatie). In 2023 is hier een format voor geïntroduceerd aan de hand waarvan iedereen werkt. Deze jaarplannen evalueren we twee keer per schooljaar, halverwege en aan het einde.

De evaluatie van het schoolbrede jaarplan bespreken we met de raad van toezicht en met de medezeggenschapsraad. De uitkomst wordt met alle medewerkers gedeeld. Op basis van de gespreken bepalen we of de doelen en resultaten zijn behaald en/of er bijstelling nodig is.

Met de aangepaste organisatiestructuur is er ruimte gekomen voor een beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit. Deze beleidsmedewerker zal samen met één van de teamleiders die kwaliteitszorg in zijn portefeuille heeft en met de rector-bestuurder in het komende jaar de kwaliteitsagenda verder gaan uitvoeren.

Binnen het verband van Perspectiefscholen zijn diverse medewerkers actief die zich met kwaliteitszorg bezighouden. Er is in het afgelopen jaar één bijeenkomst geweest waarbij kennis en expertise uitgewisseld zijn. Er zijn jaar geen collegiale visitaties uitgevoerd. Het is wel de bedoeling om dit weer op te starten.

4.1 Verantwoording

Wij publiceren onze gegevens via Vensters voor Verantwoording en via die weg ook bij scholenopdekaart.nl. Op die manier is het mogelijk om onszelf met andere scholen te vergelijken en deze informatie te betrekken bij onze interne analyses. Afgelopen jaar hebben we dat onder andere gedaan voor onze examenresultaten en onze interne doorstroomgegevens.

We nemen jaarlijks de tevredenheidsonderzoeken af onder leerlingen en onder ouders. Uit de afgenomen vragenlijsten blijkt dat de tevredenheid van beide doelgroepen is afgenomen. Dat heeft geleid tot gesprekken met het managementteam, met de teams en de klankbordgroep ouders. De interne strubbelingen van de voorgaande jaren lijken hier debet aan te zijn. Met de ingezette veranderingen (verbetering flexmodel, personeelsbeleid e.d.) verwachten we dat de tevredenheid weer zal stijgen.

Het jaarverslag wordt in de MR besproken. De financiële onderwerpen waarbij ouders zijn betrokken worden separaat met de oudergeleding van de MR besproken. Het bestuursverslag zullen we op onze website publiceren.

4.2 Onderwijskwaliteit

Voor het najaar was een inspectiebezoek aangekondigd. Dit is echter opgeschort door de inspectie. Wel heeft er een kennismakingsgesprek met de contactinspecteur plaatsgevonden.

Uit onze interne analyse blijkt dat we in het onderwijsresultatenmodel op alle indicatoren voldoende scoren.

Met het programma 'Ken je school' hebben we een controlesysteem waaruit blijkt dat we alle vereiste documenten die de Inspectie van ons vraagt op orde hebben.

De resultaten van leerlingen in de verschillende leerjaren worden periodiek in kaart gebracht en besproken met de teamleiders.

Afgelopen jaar is er nadrukkelijk een start gemaakt op het thema basisvaardigheden. Er zijn visiedocumenten en beleidsstukken geschreven voor burgerschap, taal en rekenen. De uitvoering zal in een plan van aanpak beschreven worden voor het jaar 2024.

4.3 Afhandeling klachten

In het afgelopen jaar is de klachtenregeling aangepast en opnieuw vastgesteld. Hierbij is uitgegaan van het sjabloon van de VO-raad. Daarnaast is er na lange tijd van een vacature weer een tweede interne vertrouwenspersoon aangesteld. Tevens hebben we een externe vertrouwenspersoon en zijn we aangesloten bij de landelijke klachtencommissie via Verus.

Er zijn in het verslagjaar geen klachten ontvangen via deze klachtencommissie.

4.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

Voor het komende jaar zetten we in op een versteviging van de kwaliteitsagenda. De beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit krijgt hier een belangrijke rol. Samen met één van de teamleiders en de rector-bestuurder zullen de diverse plannen in de school via een cyclisch proces (PDCA) gemonitord worden.





5 Huisvesting

5.1 Meerjarenonderhoudsplan

In het najaar van 2022 heeft er een schouw plaatsgevonden om het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) te actualiseren. Begin 2023 is het geactualiseerde MJOP opgeleverd. De algemene conclusie is dat zowel het hoofdgebouw als de vleugel goed onderhouden worden.

Voor de komende jaren staan er twee grote onderhoudswerkzaamheden op de planning:

- 2024/2025: vervangen vloeren in de gangen
- 2024: vervangen dak vleugel

Het dak van de vleugel is pas 12 jaar oud (oplevering van de vleugel), maar bleek bij de uitgevoerde schouw in zeer slechte staat. Ook uit een second opinion is gebleken dat het dak in zijn geheel vervangen moet worden om lekkages te voorkomen. Er heeft overleg plaatsgevonden met de gemeente over een mogelijke bijdrage in het vervangen van het dak. Helaas kan de gemeente hierin niets betekenen.

5.2 Integraal huisvestingsplan

Eind 2023 is het nieuwe integraal huisvestingsplan (IHP) door het college van B&W ter goedkeuring aangeboden aan de gemeenteraad. Voor de komende jaren heeft het IHP geen

consequenties voor onze school. CSG Willem de Zwijger wordt in het IHP wel genoemd, maar dan pas voor de periode 2034-2036. De vleugel zou dan mogelijk in aanmerking komen voor (gedeeltelijke) nieuwbouw.

5.3 Uitgevoerde werkzaamheden

In 2023 zijn er diverse grotere werkzaamheden uitgevoerd in en om de schoolgebouwen.

In het voorjaar is het open leercentrum (OLC) 1 ontmanteld en verbouwd tot drie kleinere ruimtes. Deze ruimtes zijn vervolgens ingericht als vergaderruimtes. Naast dat de ruimtes worden gebruikt voor vergaderingen en het voeren van gesprekken worden de ruimtes ook regelmatig gebruikt als flexwerkplek door personeel.

In de zomervakantie is het schoolplein volledig opnieuw bestraat. Dit is met name gedaan om het regenwater weer goed af te kunnen voeren. Daarnaast was dit de eerste fase in het opknappen van het schoolplein. De tweede fase, de inrichting van het schoolplein, staat gepland voor het voorjaar 2024.

In de Kerstvakantie zijn er verschillende werkkamers opgeknapt. De werkkamers zijn volgens de richtlijnen van onze huisstijl opgeknapt. De vloeren zijn vervangen en de bestaande bureaus zijn vervangen door bureaus met een hoog/laag functie, zodat deze gemakkelijk op hoogte aan te passen zijn. Een personeelslid kan hierdoor volgens de Arbo richtlijnen achter zijn/haar bureau zitten. Daarnaast maakt dit het gemakkelijker om een werkplek als flexplek te gebruiken.

5.4 Verduurzamen

Als school worden wij aangemerkt als grootverbruiker van zowel elektriciteit als gas. Vanuit de rijksoverheid hebben grootverbruikers een inspanningsverplichting om te verduurzamen. Jaarlijks moet hierover gerapporteerd worden richting het ministerie en eens per twee jaar komt de Omgevingsdienst Midden-Holland langs om te controleren of de door ons gerapporteerde genomen maatregelen ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Naast de controle wordt er ook doorgenomen op welke onderdelen wij als school nog meer kunnen (en in sommige gevallen zelfs moeten) verduurzamen.

De Omgevingsdienst Midden-Holland is in oktober 2023 lang geweest voor een inspectie. De inspecteur was zeer te spreken over alle maatregelen die wij als school hebben getroffen wat betreft het verduurzamen van de gebouwen en het terugdringen van het energiegebruik. In vergelijking met veel andere middelbare scholen lopen wij hierin goed voorop.

Maatregelen die wij in het kader van verduurzaming voor 1 oktober 2024 moeten hebben opgepakt en/of uitgevoerd:

- Kritisch kijken naar de tijden waarop het pand verwarmd wordt. Onderzoek of dit later opgestart kan worden en/of eerder gestopt kan worden;
- In de ruimtes waar de CV-ketels hangen zijn de T-stukken niet geïsoleerd. Deze moeten worden geïsoleerd;
- Onderzocht moet worden wat het rendement is van het toepassen van elektrische warmtepompen naast de CV-ketels (hybride opstelling). Als de investering binnen 5 jaar wordt terugverdiend moet deze maatregel worden doorgevoerd;
- Schakel de ventilatie uit wanneer dat mogelijk is (slimmer inregelen van het systeem);
- Vervang de verlichting die nog geen LED is door LED verlichting.

In 2023 hebben wij de volgende maatregelen doorgevoerd in het kader van verduurzaming:

- Verlichting in de mediatheek is vervangen door LED verlichting;
- Verlichting in de aula is vervangen door LED verlichting;
- Een deel van de verlichting in de lokalen is vervangen door LED verlichting;
- Een deel van de verlichting in de gangen is vervangen door LED verlichting;
- Bij het opknappen van de werkkamers is verlichting welke nog geen LED verlichting was vervangen door LED verlichting.

5.5 Luchtkwaliteit

Sinds de uitbraak van Corona is de luchtkwaliteit en ventilatie van schoolgebouwen een veelbesproken onderwerp. In 2021 is ons ventilatiesysteem door de gemeente onderzocht en deze voldeed aan de gestelde eisen. De gemeente heeft in 2022 voor alle scholen CO₂ meters ter beschikking gesteld om de luchtkwaliteit in individuele ruimtes te controleren. Hieruit is gebleken dat de luchtkwaliteit in onze school op de meeste tijden voldoet aan de gestelde eisen. Omdat dit voor de gemeente een belangrijk onderwerp blijft, is er in 2023 een uitvraag gedaan bij scholen hoe de luchtkwaliteit wordt ervaren. Aan de hand hiervan heeft de gemeente een plan opgesteld en geld ter beschikking gesteld om de luchtkwaliteit op scholen waar dit echt nodig is te gaan verbeteren. Onze school komt hier niet voor in aanmerking, omdat er vanuit onze school geen berichten zijn gekomen dat hiervoor een noodzaak is. Daarnaast bevestigen de gegevens uit de CO₂ meters ook dat er geen directe noodzaak is om grote aanpassingen aan de ventilatie door te voeren.

In december 2023 zijn er tevens een tweetal studenten van de TU Eindhoven een dag op bezoek geweest om in het kader van een studieopdracht de luchtkwaliteit op onze school te meten en in kaart te brengen of de ventilatie op orde is. Ook uit hun onderzoek is gebleken dat de luchtkwaliteit op de meeste momenten voldoende is. De ventilatie bleek ook naar behoren te zijn ingesteld en in de lokalen waarin onderzoek is gedaan bleek de ventilatie naar behoren te werken.

5.6 Stroom- en gasverbruik

Het stroom en gasverbruik is real-time in te zien. Maandelijks wordt de rapportage bekeken. Als hier opvallende zaken naar voren komen in het stroom- of gasverbruik dan worden die nader onderzocht en waar nodig wordt er actie ondernomen.

Het totale elektriciteitsverbruik in 2023 was 172.993 kWh. Het totale gasverbruik in 2023 was 27.214 m³.

In 2023 is er ten opzichte van 2022 bijna 25% minder elektriciteit verbruikt. De investering in het vervangen van de reguliere verlichting door LED verlichting is duidelijk terug te zien in het verbruik. Omdat de een deel van de verlichting in de loop van 2023 vervangen is, is de verwachting dat de besparing ook nog doorzet in 2024.

In 2023 is er ten opzichte van 2022 dezelfde hoeveelheid gas verbruikt (in 2023 3% minder dan in 2022). Omdat er in 2022 en 2023 vrijwel geen maatregelen zijn genomen om het gasverbruik terug te dringen en het weerbeeld in 2022 en 2023 vergelijkbaar was is het verbruik stabiel te noemen.





6 Financiën

6.1 Organisatie van financiën

De financiële exploitatie bevat de exploitatie van het onderwijs, schoolkosten (met bijdrage ouders) en leermiddelen. De WZ ontvangt lumpsum financiering – inclusief bijdrage voor leermiddelen. De ouders dragen een deel bij voor schoolkosten. Er vindt geen allocatie van middelen plaats.

Alle leermiddelen zijn eigendom van de school en worden aan de leerlingen verstrekt. De kosten van koop- en huurmateriaal komen ten laste van de school. De baten worden ontvangen van het ministerie en zijn onderdeel van de lumpsum.

De schoolkosten omvatten excursies, meerdaagse schoolreizen, cursussen voor leerlingen en overige activiteiten. De baten zijn deels afkomstig van de ouders en worden deels door de WZ betaald. Ook de oninbaarheid wordt door de WZ bekostigd.

Investeringen worden aangemeld tijdens de begrotingscyclus. Investeringen in groot onderhoud en huisvesting worden geïkt aan het meerjaren onderhoudsplan. De hoogte van de kosten in combinatie met de technische levensduur bepaalt in hoeverre groot onderhoud wordt geactiveerd. Het uitgevoerde groot-onderhoud kan worden geactiveerd en afgeschreven. Investeringen in ICT zijn gebaseerd op het meerjaren ICT-beleid. Alle investeringen worden besproken en vastgesteld in het overleg tussen de stafhoofden en de directie.

Van alle leveringen en diensten boven € 10.000 wordt een (kort) inkoopdossier vastgelegd. Vanuit het oogpunt van prijsconcurrentie zijn dan minimaal 2 offertes gewenst. De omschrijving van de opdracht en het karakter van de markt zullen bepalen of dit in alle situaties mogelijk is. Daarbij wordt rekening gehouden met de regelgeving omtrent Nationale en Europese Aanbesteding.

6.2 Resultaat 2023

Het resultaat van 2023 heeft een positieve afwijking ten opzichte van de begroting 2023. De begroting 2023 had een verwacht resultaat van € 148.864 negatief. Uiteindelijk resulteerde een positief saldo van € 595.615. Een nadere verdeling van dit resultaat is weergegeven in onderstaande tabel.

Verdeling resultaat	W&V 2022	Begroting 2023	W&V 2023	Vershil
lumpsum exploitatie resultaat	333.000-	- 191.539	309.563	501.102
NPO-gelden	6.362	67.799	210.401	142.602
Werkdrukmiddelen	140.290	-	110.648	110.648
Schoolkosten	5.829	1.064-	3.807-	2.743-
Leermiddelenfonds	13.506-	24.060-	42.005-	17.945-
Schoolspec. activiteiten	9.279-	-	10.815	10.815
Totaal:	203.604-	148.864-	595.615	744.479

De grootste afwijkingen zijn veroorzaakt door:

- CAO afspraken gedurende het kalenderjaar en compensatie daarvan;
- Subsidies ontvangen en (deels) uitgegeven die niet bekend waren en dus niet begroot;
- Subsidies NPO en Werkdrukmiddelen ontvangen maar die zijn niet volledig uitgegeven, het restant gaat via het resultaat naar de bestemmingsreserves ;
- Lumpsum van augustus tot en met december is voor 923 leerlingen. Het werkelijk aantal leerlingen is 855 – daar is ook de formatie per 1 augustus op aangepast;
- Minder inzet van externen;
- Rentebaten.

Een uitgebreide opstelling van de verschillen staat in de tabel op pagina 33.

De ontvangen subsidies NPO en werkdrukmiddelen zijn deels uitgegeven. Het niet uitgegeven deel (€ 321.049) wordt via het resultaat gereserveerd in een bestemmingsreserve. Zie ook de tabellen op pagina 28.

De primaire loonkosten (salarissen) zijn hoger dan de begroting. De loonkosten per fte zijn vanwege de CAO en premiestijgingen gestegen. Hoewel bijna alle vacatures in de loop van 2023 zijn ingevuld door eigen medewerkers, is het totaal aantal fte's in de loop van het kalenderjaar gedaald. Vervanging voor ziekte en overig is zowel intern als extern opgelost. Enkele vacatures zijn in schooljaar 2022-2023 door externen ingevuld. Twee externen zijn per 1 augustus in dienst getreden.

De dotatie aan de voorzieningen persoonlijk verlof is minder groot dan begroot. Een deel van het verlof is in juli 2023 uitbetaald. De voorziening WW is verhoogd vanwege nieuwe verplichtingen. De voorziening Langdurig Zieken is vrijgevallen. De verwachting is dat alle huidige (langdurige) zieken volledig zullen herstellen.

Het up-to-date houden van het gebouw vraagt meer onderhoud vanwege de leeftijd van het gebouw. Hiervoor worden budgetten gemaakt in de begrotingen voor zowel de post onderhoud als bij investeringen. Nog niet uitgevoerd groot onderhoud van 2023 is doorgeschoven naar 2024.

De liquiditeitsratio op balansdatum is gestegen van 4,3 naar 5,0. De liquide middelen staan bij het ministerie van Financiën, het zogeheten schatkistbankieren. Eén kleine rekening bij de ING is overgebleven. Vanaf januari is (veel) rente ontvangen.

De kortlopende schulden zijn licht gestegen ten opzichte van 2022. De reden hiervoor is dat diverse subsidies met uitgaven in 2024 onder de kortlopende schulden staan.

Het totale vermogen is vanwege het positieve resultaat gestegen. Ook de diverse bestemmingsreserves zijn gestegen.

Het verhoudingskengetal solvabiliteit (eigen vermogen/ totaal vermogen) blijft met 77% gelijk.

De verhouding personele lasten ten opzichte van de totale baten is gedaald.

De Onderwijs Inspectie heeft een lijst met kengetallen en bijbehorende grenswaarden. Die zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Kengetallen	Signaalwaarde	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit (o)		77%	77%	77%	77%	76%
Solvabiliteit 2 (s)	<30	86%	87%	87%	86%	85%
Rentabiliteit	<-10	-2%	6%	0%	-1%	-3%
Liquiditeit	<0,75	4,3	5,0	4,5	4,3	3,7
Huisvestingsratio (h)	>10	4%	3%	4%	3%	3%
Weerstandsvermogen (x)	<5	38%	41%	43%	41%	39%
Personele lasten t.o.v. totale baten		86%	79%	85%	86%	88%

In de jaarrekening 2023 zijn geen stelselwijzigingen toegepast.

- (o) verhouding tussen eigen vermogen en totale vermogen
- (s) verhouding tussen eigen vermogen + voorzieningen en het totale vermogen
- (h) verhouding tussen huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en de totale lasten
- (x) verhouding tussen eigen vermogen en totale baten

De inspectie kan extra toezicht opleggen bij scholen met een 'te' hoog publiek eigen vermogen. De inspectie heeft een rekenhulp geboden om het bovenmatig eigen vermogen te berekenen. In onderstaande tabel is de signaleringswaarde vanaf 31-12-2022 weergegeven. Vanaf 2024 zijn de cijfers gebaseerd op de begrote meerjaren balans.

Signalering EV	2022	2023	2024	2025	2026
totaal EV-/privaat	3.014.899	3.603.507	3.610.539	3.509.904	3.233.677
ratio (rekenhulp)	1,31	1,5	1,29	1,2	1,03
norm EV (rekenhulp)	2.213.358	2.399.744	2.807.427	2.925.430	3.151.225
bovenmatig EV	801.541	1.203.733	803.112	584.474	82.451

De bestemmingsreserve NPO en Werkdrukmiddelen geven een onevenwichtig beeld van de kengetallen. Om een juist beeld te krijgen is ook een bovenmatig EV berekend waarbij de bestemmingsreserves NPO en Werkdrukmiddelen niet zijn meegeteld.

Correctie Bovenmatig EV met bestemmingsreserve	2022	2023	2024	2025	2026
bovenmatig EV	801.541	1.203.733	803.112	584.474	82.451
bestemmingsreserve NPO	486.591-	696.991-	439.991-	152.574-	18.984-
bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen	-	250.938-	250.938-	250.938-	250.938-
bovenmatig EV	314.951	255.804	112.183	180.962	187.471-

De boekwaarde van de materiele activa zijn onderdeel van de berekening. Vanwege de geplande investeringen in inventaris, groot onderhoud en in het gebouw – in 2024 en 2025 – stijgen de afschrijvingen. Ook door het negatieve begrote resultaat in het meerjarensceario daalt de algemene reserve én daalt dus het bovenmatig EV. De inzet van de subsidies NPO en Werkdrukmiddelen geeft een uitputting van de bestemmingsreserves. Hierdoor zal het eigen vermogen steeds verder de signaleringsgrens bereiken.

6.3 Leermiddelenfonds

Nieuw lesmateriaal, werkboeken en digitaal materiaal zijn ingekocht bij Iddink. Iddink draagt ook zorg voor het verzenden en innemen van leermiddelen. Voor de registratie van de lesmiddelen is gebruik gemaakt van Magister. Ook in 2023 zijn de kosten hoger geweest dan begroot. Omdat de lumpsum voor de leermiddelen sinds 2022 onderdeel is van de vereenvoudiging bekostiging, is het resultaat berekend met een fictief bedrag van € 300,- per leerling. Dit betekent dat voor de komende jaren het resultaat negatief zal zijn zodat de (grote) reserve langzaam terug gaat lopen.

De school wil ouders zo inzichtelijk mogelijk informeren hoe hoog de schoolkosten zijn en wat we ermee gedaan hebben. De school onderschrijft in dit opzicht de gedragscode voor het VO. De verantwoording vindt plaats aan de oudergeleding van de MR. Met de oudergeleding van de MR is vooraf overlegd over de hoogte van de ouderbijdrage, de schoolkosten en de exploitatie van het leermiddelenfonds.

6.4 Subsidies

De uitgaven van diverse subsidies zijn hoofdzakelijk gebruikt voor personele inzet. De subsidies zullen ook worden verantwoord door middel van de beantwoording van vragen in de XBRL-portal.

6.4.1 Werkdrukmiddelen

Vanaf 2022 wordt de subsidie Werkdrukmiddelen ontvangen. Eerder in dit verslag werd al melding gedaan van deze gelden en de afspraken met de PMR. Het deel van de subsidie dat in 2023 nog niet is besteed (€ 110.648) is toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

6.4.2 NPO

In 2023 is € 416.868 ontvangen aan NPO subsidie van het ministerie. En er is € 25.050 ontvangen van de gemeente Krimpenerwaard. Dit deel is specifiek besteed aan uitbreiding van uren maatschappelijk werk. Dit is ingekocht bij Enver. De besteding is gedaan aan diverse interventies. Het niet besteedde deel valt ten gunste van de bestemmingsreserve NPO (€ 210.400) en zal worden besteed in 2024 en verder.

6.4.3 Gekozen interventies

In 2023 is gekozen voor de volgende interventies:

- Bijlessen door leerlingen van de WZ
- Inzet maatschappelijk werk
- Examentrainingen
- Versterking welzijn leerlingen
- Kleinere brugklassen
- Ondersteuning bij mentor-coach
- Coachingsdashboard voor mentoren
- Extra lessen

De bijlessen worden gegeven door leerlingen en/of oud-leerlingen van de WZ. De examentrainingen zijn door 3 leerlingen bij een extern instituut gevolgd. Alle andere trainingen zijn gegeven met inzet van eigen personeel. Derhalve is het percentage PNIL in 2023 0%.

6.4.4 Heterogene brugklassen

In 2022 is € 100.000 ontvangen ter versterking van de brugklassen. In schooljaar 2023-2024 is gestart met de uitvoering van de plannen. Het deel dat in 2024 zal worden besteed is opgenomen bij de kortlopende schulden.

6.5 Continuïteit

Personele bezetting in FTE (excl. vervanging, incl. interventies NPO)	2023	2024	2025	2026
Management/Directie	2	1	1	1
Onderwijzend personeel	49,45	50,8	52,41	52,08
Overige medewerkers	21,09	22,34	22,34	22,34
Totale FTE:	72,54	74,14	75,75	75,42

	22-23	23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29
Aantal leerlingen	921	851	892	896	887	893	884

Vanwege de daling van het leerlingaantal is in 2023 een daling ingezet van fte. De schommeling van het leerlingaantal vraagt een strategische personeelsplanning waarbij afstemming plaatsvindt tussen beleid, financiën en kwaliteit. Voor

het schooljaar 2023-2024 verwachten we een lichte stijging van het aantal leerlingen. Daarom stijgt het aantal fte ook mee in de prognoses.

6.5.1 Meerjaren balans

1 Activa		realisatie 2022	realisatie 2023	begroting 2024	scenario 2025	scenario 2026	scenario 2027	scenario 2028
	Vaste activa							
1.2	Materiële vast activa	1.658.002	1.664.661	1.987.833	1.993.354	2.078.669	2.024.612	1.942.827
		1.658.002	1.664.661	1.987.833	1.933.354	2.078.669	2.024.612	1.942.827
	Flottende activa							
1.5	Vorderingen	244.719	201.410	201.410	201.410	201.410	201.410	201.410
1.7	Liquide middelen	2.314.014	3.113.023	2.791.964	2.639.163	2.235.653	1.941.107	1.736.558
		2.558.733	3.314.433	2.993.374	2.840.574	2.437.064	2.142.518	1.937.969
Totale activa:		4.216.734	4.979.094	4.981.206	4.833.927	4.515.732	4.167.129	3.880.795

2 Passiva		realisatie 2022	realisatie 2023	begroting 2024	scenario 2025	scenario 2026	scenario 2027	scenario 2028
2.1	Eigen vermogen	3.225.850	3.821.465	3.828.229	3.723.045	3.445.428	3.137.402	2.891.645
	Algemene reserve	1.849.402	2.247.273	2.554.971	2.766.566	2.664.011	2.373.586	2.145.634
	Bestemmingsreserves publiek	1.165.498	1.356.234	1.055.568	743.338	569.666	552.754	536.095
	Bestemmingsreserves privaat	210.951	217.959	217.691	213.142	211.752	211.063	209.917
	Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
2.2	Voorzieningen	390.453	497.300	492.648	450.553	409.975	369.398	328.821
2.4	Kortlopende schulden	600.431	660.328	660.328	660.328	660.328	660.328	660.328
Totale passiva:		4.216.734	4.979.094	4.981.206	4.833.927	4.515.732	4.167.129	3.880.795

Het meerjaren onderhoudsplan is in 2023 geüpdatet. Het gebouw is 20 jaar oud en vraagt om onderhoud. Met het uitvoeren van het (groot) onderhoud wordt rekening gehouden met de huisvestingswensen vanwege de onderwijsveranderingen.

Bijna alle liquide middelen (kortlopende vorderingen) zijn weggezet bij het Ministerie van Financiën. Vanwege het positieve resultaat zijn de liquide middelen gestegen. De uitgaven van de voorzieningen zullen over een langere periode verspreid zijn. Dit geldt ook voor de afschrijving ten opzichte van de investeringen.

De voorziening PB50 is licht gedaald. Enerzijds zijn veel uren uitbetaald in juli 2023. Anderzijds zijn medewerkers juist meer gaan sparen omdat nu ook de PB40 gespaard kan worden. In het taakbeleid is opgenomen dat sparen mogelijk blijft met als doel te sparen om een halve of hele dag vrij te zijn. Dit is een positieve afwijking van de CAO.

Vanwege het bereiken van de leeftijd van 57 jaar sparen diverse medewerkers hun rechten op 120 uur persoonlijk budget. Deze spaarvorm blijft wel mogelijk.

6.5.2 Meerjaren staat van baten en lasten

In 2024, 2025 en 2026 is opgenomen in de begroting en het meerjaren scenario dat aan NPO interventies uitgegeven zal worden respectievelijk € 257.000, € 287.417 en € 133.590. Op basis van de uitgaven van 2023, de ontvangsten in 2023 is nog te besteden aan NPO gelden € 696.991.

De toekomstige uitgaven vallen in het resultaat en zullen dan ten laste gebracht worden van de bestemmingsreserve NPO.

Exploitatie verloop NPO	W&V 2023	begroting 2024	scenario 2025	scenario 2026
Reserve NPO	486.591	696.991	439.991	152.574
Ontvangst NPO	441.917	-	0	0
Uitgaven NPO	231.517-	257.000-	287.417-	133.590-
Niet besteed in 2023	210.400	257.000-	287.417-	133.590-
Bestemmingsreserve	669.991	439.991	152.574	18.984

In 2023 is een deel van de subsidie Werkdrukmiddelen gebruikt. De kosten zijn gemaakt in de personeelslasten. Het individuele deel is volledig uitgegeven.

Exploitatie verloop werkdrukmiddelen	W&V 2023	begroting 2024	scenario 2025	scenario 2026
Reserve werkdrukmiddelen	140.290	250.938	250.938	250.938
Ontvangst werkdrukmiddelen	294.142	272.471	284.263	285.537
Uitgaven werkdrukmiddelen	183.494-	272.471-	284.263-	285.537-
Niet besteed in 2023	110.648	250.938	250.938	250.938
Bestemmingsreserve	250.938	250.938	250.938	250.938



Meerjaren exploitatiebegroting en scenario

		begroting 2023	realisatie 2023	begroting 2024	scenario 2025	scenario 2026	scenario 2027	scenario 2028
3	Baten							
3.1	Rijksbijdragen	8.837.610	8.961.079	8.585.998	8.648.360	8.562.841	8.347.315	8.401.939
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	80.000	158.665	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000
3.3	Overige baten	170.637	188.104	209.674	236.548	241.445	203.004	216.753
		9.088.247	9.307.848	8.885.672	8.974.908	8.894.286	8.640.319	8.708.692
4	Lasten							
4.1	Personeelslasten	7.820.751	7.313.739	7.560.286	7.721.480	7.833.044	7.660.279	7.641.580
4.2	Afschrijvingen	216.568	205.730	206.128	210.709	202.902	222.304	229.845
4.3	Huisvestingslasten	208.050	221.402	212.050	211.050	209.550	209.550	209.050
4.4	Overige lasten	988.742	1.060.730	988.444	1.024.853	1.014.407	944.212	961.974
		9.234.111	8.801.601	8.966.908	9.168.092	9.259.903	9.036.345	9.042.449
	Saldo baten en lasten	-145.864	506.248	-81.236	-193.184	-365.617	-396.026	-333.757
6	Saldo financiële baten en lasten	-3.000	89.367	88.000	88.000	88.000	88.000	88.000
	Totale resultaat:	-148.864	595.615	6.764	-105.184	-277.617	-308.026	-245.757

Het exploitatieresultaat van de begroting 2024 en het meerjarensenario 2025 en 2026 is ingewikkeld om te bezien en te analyseren. In de kosten van de exploitaties in deze jaren staan ook kosten die ten laste komen van de subsidies NPO en werkdrukmiddelen. Deze 'tegoeden' staan op een bestemmingsreserve. Vanuit het oogpunt van de exploitatie 'vallen' de gelden vrij tijdens het kalenderjaar bij de baten en staan de bijbehorende kosten in de lasten. Door deze fictieve vrijval zijn baten en lasten in evenwicht. De baten zijn gelijk aan de lasten.

Vanuit het oogpunt van de balans vallen deze gelden pas vrij **na** het resultaat. Dit betekent dat in de jaarrekening alleen de lasten in het resultaat zullen staan, dus een negatief resultaat. Na afloop van het kalenderjaar wordt dit deel van de kosten ten laste gebracht van de bestemmingsreserve. Het resultaat is dan dus behoorlijk negatief. Maar de mutatie in de algemene reserve betreft dan alleen de reguliere exploitatie.

In het document Begroting 2024 en meerjarensenario zijn de subsidies fictief verwerkt alsof deze vrij zouden vallen tijdens het kalenderjaar. Omdat uitgaven in evenwicht zijn met de onttrekking aan de bestemmingsreserve is op deze wijze van berekening zichtbaar wat het resultaat is van de reguliere exploitatie zonder (eenmalige) subsidies. In onderstaande tabel – verdeling resultaat meerjaren – is daarom het resultaat opgenomen inclusief de fictieve vrijval van de bestemmingsreserves NPO en Werkdrukmiddelen. Maar ook het resultaat zoals dat in het jaarverslag zal worden verwerkt, na afloop van het kalenderjaar.

Voor 2024 is het resultaat uit de reguliere exploitatie € 6.764 positief. Tegelijkertijd worden kosten gemaakt ten laste van de bestemmingsreserve NPO voor € 257.000. Het resultaat in het jaarverslag 2024 zal dan zijn € 250.236 negatief. Omdat de plannen voor de werkdrukmiddelen nog niet definitief zijn opgesteld, is in onderstaand overzicht uitgegaan van het niet besteden van de reserve.

Verdeling resultaat	2023	2024	2025	2026
Resultaat	€	€	€	€
Totaal incl. vrijval bestemm. Reserves	595.615	6.764	105.184-	277.617-
Totaal excl. vrijval bestemm. Reserves		250.236-	392.601-	411.207-
Verdeling naar vermogen				
Algemene reserve	397.871	307.698	211.595	102.555-
Bestemmingsreserve publiek	130.313-	43.666-	24.813-	40.082-
Bestemmingsreserve NPO	210.401	257.000-	287.417-	133.590-
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	110.648			
Bestemmingsreserve privaat	7.008	268-	4.549-	1.390-
Totaal:	595.615	6.764	105.184-	277.617-

In overleg met het bestuur in de rol van toezichthouder en de auditcommissie zijn kaders vastgesteld voor de begroting en het meerjaren scenario. Voor een toekomstbestendige kleine school is het lastig maar noodzakelijk om te komen tot een sluitende begroting op de lange termijn. Voor de komende jaren is besloten om de negatieve resultaten om te gaan buigen naar een sluitende exploitatie.

De afgelopen jaren is al zeer zorgvuldig omgegaan met budgetten. Hierdoor was het mogelijk om veel budgetten structureel te verlagen. Het blijft aandacht vragen om kosten van personeel en materieel in evenwicht te houden met daling of stijging van het aantal leerlingen. De personele lasten zullen langzaam verlagen. Dit is vorm aan het krijgen door nieuw taakbeleid, uitbouwen van het flexmodel en een nog efficiëntere inzet van personeel. Een meerjaren formatieplan wordt gemaakt en voortdurend geactualiseerd waarbij natuurlijke uitstroom, kwantiteit en kwaliteit in kaart worden gebracht.

Voor toekomstige uitgaven zijn voorzieningen gevormd. Dit geldt voor sparen van persoonlijke verlofuren, WW-verplichtingen, langdurig zieken, behalen taakstelling en te betalen ambtsjubilea gratificaties. In 2023 is gedoteerd en vrijgevallen. Per saldo zijn de voorzieningen € 28.000 lager dan ultimo 2022.

Een kritische houding naar alle uitgaven van de organisatie blijft noodzakelijk. Tevens zal in de toekomst worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor andere subsidiestromen en het gebruik van sponsorgelden.

6.5.3 Risico-inventarisatie

6.5.3.1 Aanwezigheid en werking van het interne beheersings- en controlesysteem

Sinds 2011 wordt de risico-inventarisatie uitgevoerd. Dit geeft inzicht in de risico's, maatregelen en de benodigde bufferliquiditeit. Jaarlijks wordt een evaluatie gemaakt van de risico-inventarisatie. In 2023 is de bestaande inventarisatie beoordeeld en waar nodig aangepast. De wegen van de gevolgen van de risico's zijn geïndexeerd.

Uitgaande van de benoemde risico's en de weging van de gevolgen van die risico's zou een risico-reserve beschikbaar moeten zijn van € 1.791.406. Het deel van het eigen vermogen dat beschikbaar is voor risico's, is de algemene reserve. Gebaseerd op de jaarrekening 2023 is beschikbaar € 2.345.193. Dit betekent een overschrijding van de vermogens eis van € 455.867.

De wijziging van de risico-reserve ten opzichte van 2022 wordt veroorzaakt door kleine verschillen in de kwantificering van een risico. Voorbeelden van factoren die de kwantificering van een risico beïnvloeden zijn: totale lumpsum, loonkosten, leerlingaantal, aantal fte's.

6.5.3.2 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

De inventarisatie bestaat uit 28 omschreven risico's. Aan elk risico is een waardebeoordeling gekoppeld voordat er maatregelen worden genomen. Maar ook na het nemen van maatregelen. De waardebeoordeling bestaat uit een combinatie van de kans dat een risico plaats vindt en de impact van de gevolgen

als het risico plaats vindt. Daarna zijn de financiële gevolgen in kaart gebracht. Op basis van de financiële gevolgen is een ranking aangebracht.

Op strategisch gebied is het grootste risico dat de onderwijskwaliteit en de identiteit onvoldoende is. De onderwijskwaliteit wordt getoetst door de onderwijsinspectie en wordt zichtbaar in de benchmark met andere scholen. Onderwijskwaliteit is bepalend voor keuzes bij onderwijsveranderingen. Onderwijskwaliteit heeft een hoofdrol in het Strategisch Schoolplan 2022-2026. Onderwijskwaliteit heeft zeker ook raakvlakken met het Strategisch Personeelsplan. De juiste persoon op de juiste plaats draagt bij aan de onderwijskwaliteit.

Bij de identiteit is het risico dat de identiteit onvoldoende zichtbaar is. Factoren die van belang zijn: onduidelijkheid definitie 'christelijk', verwachtingspatroon ouders, maatschappelijke en politieke houding ten aanzien van principiële keuzes, geen koppeling tussen de 4 waarden en de lessen. Door feedback van ouders, leerlingen en medewerkers te vragen en te ontvangen kan dit risico worden gemeten en beoordeeld. De werkgroep Identiteit is initiatiefnemer om de identiteit te verdiepen op school.

Beide strategische risico's hebben bij een onvoldoende score de impact dat het leerlingaantal terugloopt. Niet volle klassen, leegstaande lokalen en personele verplichtingen geven een hoge financiële impact. Indien het strategisch personeelsplan niet verder wordt doorontwikkeld zal dit consequenties hebben voor onderwijskwaliteit, tevredenheid medewerkers, efficiëntie en betaalbaarheid van de inzet van medewerkers

Voor de operationele risico's is het risico met de hoogste kans en impact, het risico van onvoldoende of onbetrouwbaar functioneren van de ICT-systemen. De ICT-systemen ondersteunen het (digitale) onderwijs. Maar zijn ook van belang voor deskundig en AVG-proof gebruik van gegevens. Ook het ICT-gebruik door leerlingen is een risico op het gebied van gebruik en inzet van devices.

Voor de ICT-systemen zijn maatregelen getroffen om uitval en incidenten te minimaliseren. De kans op het ontstaan van risico's is door de maatregelen gemiddeld. De impact bij het ontstaan van het risico is groot omdat een risico direct invloed heeft op het lesgeven.

Omdat financiële verslaglegging ingebed is in de PDCA-cyclus is de kans op een risico laag en de impact is gemiddeld.

Per kwartaal wordt de financiële realisatie vergeleken met de begroting. De financiële positie is een risico dat wordt ingeperkt door het jaarlijks opstellen van een meerjaren begroting/scenario en een meerjaren balans. De audit-commissie van de rvt is betrokken bij het bewaken van de begroting en de meerjaren balans.

Een aantal risico's heeft dezelfde gevolgen: leerling daling. De demografische schommeling is in de begroting 2024 verwerkt. De impact als gevolg van extra leerling daling als gevolg van het ontstaan van risico's is berekend op een extra daling van 1,5% per jaar. Daarbij wordt rekening gehouden dat het 3 jaar duurt voordat de financiële gevolgen van de extra daling zijn opgevangen en de resultaten weer stabiel zijn. Omdat leerlingdaling het gevolg is van meerdere risico's, is dit twee keer opgenomen in het beslag van het risico-vermogen in onderstaande tabel.

Voor niet kwantificeerbare risico's wordt 5% van de totale inkomsten als risico-vermogen berekend.

Het risico-vermogen beslag van de 8 grootste risico's zijn:

Leerlingdaling	239.400
Leerlingdaling	239.400
Gemiddelde leeftijd	211.300
Sluitend formatieplan	126.000
AVG en privacy	79.800
Ziekteverzuim	63.000
Competenties medewerkers	57.600
Hoe werkdruk	57.600
	1.074.100
Diverse risico's met kleine financiële impact	274.606
Niet kwantificeerbare risico's -5% van totale baten	442.700
	1.791.406
Beschikbaar vermogen	2.247.273
Overschot Buffercapaciteit	455.867

De buffercapaciteit zal de komende jaren worden gebruikt ter aanvulling van de exploitatie om zo toe te bewegen naar een sluitend formatieplan dat past bij het aantal leerlingen.

6.6 Treasurystatuut

Het Financieel Statuut 2019 inzake Treasury en Bevoegdheden (versie 1.2) heeft in 2023 geen wijzigingen ondergaan. Het statuut is conform de richtlijnen van het Ministerie opgesteld en vastgesteld in de vergadering van het Toezichthoudend Bestuur van 16 december 2019. Voor de WZ is en blijft uitgangspunt dat geen gebruik wordt gemaakt van financiële derivaten. Alle afspraken omtrent beleggen gelden voor de publieke middelen maar ook voor de private middelen. Dit is een aanscherping ten opzichte van de richtlijnen van het Ministerie. De liquide middelen zijn neergezet bij het ministerie van Financiën. Er zijn geen liquiditeitsproblemen geweest in 2023.

6.7 Gang van zaken tijdens het verslagjaar

Bij de begroting 2023 was uitgegaan van een negatief saldo van € 148.605. Uiteindelijk resulteerde een positief saldo van € 595.615. Het niet-bestede deel van de NPO-gelden is € 210.401. Het niet-bestede deel van de Werkdrukmiddelen is € 110.648.

Lumpsum exploitatie:

Er is sprake van een positief resultaat ten opzichte van de begroting. Veel budgetten hebben een afwijkend resultaat. De budgetten met een afwijking van meer dan 5% én € 25.000 zijn vermeld in onderstaande tabel.

In de begroting was reeds rekening gehouden met indexering lumpsum en CAO afspraken. Uiteindelijk is de lumpsum hoger geworden dan ingeschat (door de VO-Raad).

De loonkosten zijn lager dan begroot. Dit is veroorzaakt door:

- In 2023 is de fte inzet (exclusief vervangingen) lager dan begroot en lager dan in 2022. Mede veroorzaakt door het nieuwe taakbeleid.
- De daadwerkelijke hogere loonkosten als gevolg van de CAO afspraken was lager dan vooraf in de begroting 2023 was ingeschat.
- Minder loonkosten uitgegeven ten laste van NPO: diverse interventies die begroot waren zijn uitgevoerd binnen de bestaande formatie of zijn anders vormgegeven.
- Minder loonkosten uitgegeven ten laste van Werkdrukmiddelen: de plannen voor de inzet van deze middelen worden pas in 2024 ingezet.
- De vacatures voor hoofd HRM en applicatiebeheer waren in de begroting opgenomen als invulling door vaste personeelsleden. In 2023 is dit ingevuld door inhuur van externe medewerkers.

De afwijking van diverse posten zijn veelal veroorzaakt door incidentele uitgaven/inkomsten omdat deze bij het opstellen van de begroting niet bekend waren of niet op de juiste wijze konden worden ingeschat.



Verschillen analyse begroting-jaarrekening

Uitsplitsing van posten die een verschil van minimaal €25.000 geven én 5% afwijking. De begroting 2023 is vergeleken met jaarrekening. De verschillen zijn afgerond op €1.000.

Inkomsten		
subsidie werkdrukmiddelen	75.000-	minder ontvangst vanwege onduidelijkheid regeling in okt '22
lupsum afrekening WW-collectief	30.000	lagere afrekening dan begroot
uitkering UWV	37.000	hogere WAZO vergoeding
subsidie HBK	42.000	activiteiten niet begroot
zorg	59.000	meer subsidie ontvangen uit samenwerkingsverband
rente baten	93.000	hoge rente inkomsten van schatkistbankieren, was niet begroot
lumpsum	98.000	hogere indexsering ontvangen dan begroot
Totaal:	284.000	

Uitgaven		
inhuur OP	85.000-	vacature hoofd HR en applicatiebeheer, dit was begroot in de loonkosten
overige licenties	85.000-	prijstijging, nieuwe licenties, ontwikkeling Afas, begeleiding Afas
dotatie WW	83.000-	nieuwe verplichtingen opgenomen
onderwijsontwikkeling	45.000	geen inzet derden, ontwikkeling in taakbeleid verwerkt
dotatie langdurig zieken	57.000	vrijval ivm beoordeling bedrijfsarts
scholen/coaching	72.000	minder uitgegeven dan begroot
loonkosten tlv NPO	48.000	minder uitgegeven dan begroot
Loonkosten tlv werkdrukmiddelen	110.000	minder uitgegeven dan begroot
Loonkosten vacatures	110.000	begroot dat vacatures hoofd HR en applicatiebeheer zou worden ingevuld
Loonkosten	302.000	lagere loonkosten dan begroot
Totaal:	491.000	

Totaal inkomsten	284.000	
Totaal uitgaven	491.000	
	775.000	verschil met begroting is 745.000; rest zijn allemaal kleinere verschillen in 153 budgetten

Analyse kasstromen waaronder financieringsstructuur en investeringen

Onder 12 is het kasstroomoverzicht opgenomen. De liquide middelen zijn met € 799.000 gestegen. Voor het grootste deel is dit toe te schrijven aan het resultaat en aan de subsidies die in 2023 zijn ontvangen en niet volledig zijn besteed. De investeringen zijn ongeveer gelijk aan de afschrijvingen. De kortlopende vorderingen en de kortlopende schulden zijn beiden iets gewijzigd.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Op 1 oktober 2022 telde de school 925 leerlingen (inclusief 4 deeltijd VAVO-leerlingen), op 1 oktober 2023 telde de school 855 leerlingen, inclusief 4 Deeltijd-VAVO-leerlingen.

Huisvesting

Het uitgevoerde onderhoud is verwerkt in de exploitatie. Het groot onderhoud is geactiveerd. Op veel plekken in het gebouw zijn veranderingen aangebracht in kleur en meubilair om zo de onderwijsverandering ook op die manier vorm te geven. De gebouwen hebben een uitstekende staat van onderhoud.

Balans:

De grootste verschillen tussen de balans van 2022 en 2023 zijn:

- De MVA is nagenoeg gelijk gebleven. De afschrijvingen zijn iets lager dan de investeringen.
- De liquide middelen zijn toegenomen met name vanwege het positieve resultaat.
- De voorzieningen zijn gestegen.. Waarbij de ene voorziening fors is gedaald en de andere voorziening is toegenomen. De voorziening verlof OOP is toegevoegd.
- De bestemmingsreserve NPO is toegenomen. Alle niet bestede NPO-gelden zijn toegevoegd.
- De bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen is toegenomen met het deel van de collectieve subsidie dat in 2023 niet is uitgegeven.
- De kortlopende schulden zijn gestegen. De oorzaak ligt in een schoolkosten die in 2023 zijn ontvangen voor activiteiten in 2024. Een andere oorzaak betreft verplichtingen die in 2023 zijn aangegaan en die in 2024 zullen worden uitbetaald.





7 Verslag van de raad van toezicht

Inleiding

Het jaar 2023 was in allerlei opzichten een belangrijk jaar voor onze school. Het was een jaar van transitie. Na het plotselinge vertrek in 2022 van rector-bestuurder Marianne Vader konden we een beroep doen op Wim Littooijs als interim rector-bestuurder. We zijn Wim dankbaar dat hij ons in deze periode met raad en daad heeft bijgestaan. In het verslagjaar 2023 konden we tevens onze nieuwe rector-bestuurder, André Visser, benoemen. Als algemeen bestuur waren we bijzonder blij met het advies van benoemingsadviescommissie (BAC) en de MR. We konden het advies van harte ondersteunen. André was al eerder aangesteld als directeur onderwijs op onze school.

Samenstelling

In 2023 bestond het algemeen bestuur uit de volgende zes leden:

- De heer Jos Huizinga (voorzitter, mens en samenleving, remuneratiecommissie)
- De heer Tjerk Voorwinden (lid, ondernemerschap)
- De heer Robert de Pater (lid, financiën, auditcommissie)
- De heer Lando de Kool (lid, financiën, auditcommissie, remuneratiecommissie)
- Mevrouw Marloes Janssen (lid, onderwijs)
- Mevrouw Janine Eshuis (lid, governance en medezeggenschap)

In 2024 zijn twee leden aftredend en niet herkiesbaar. Daarnaast zijn twee andere leden aftredend en herkiesbaar.

Auditcommissie

De auditcommissie wordt gevormd door de heren Robert de Pater en Lando de Kool. De focus van de auditcommissie ligt vooral op financieel getinte onderwerpen zoals de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatievervalsing door de rector-bestuurder. De auditcommissie onderzoekt of de middelen, die ter beschikking zijn gesteld vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, doelmatig en rechtmatig worden besteed. De doelmatigheid uit zich in de samenkomst van de zorg voor de onderwijskwaliteit en een verantwoorde en op onderwijskwaliteit gerichte inzet van middelen. De auditcommissie kijkt toe op de systemen die worden gehanteerd om te komen tot een goede financiële beheersing. De auditcommissie brengt na iedere vergadering verslag uit in de plenaire vergadering van de raad van toezicht.

In het verslagjaar 2023 is de auditcommissie drie keer bij elkaar gekomen waarvan een keer in combinatie met de accountant ter bespreking van het jaarverslag 2022 en een keer in combinatie met de opvolgend accountant in het kader van een kennismaking en de planning van de controle. Er is onder meer stilgestaan bij de financiële kaders, impact van geografische ontwikkelingen (m.n. mutaties in leerlingenaantallen), besteding van NPO gelden, de meerjarenbegroting en kwartaalrapportages. De auditcommissie heeft gedurende het verslagjaar geen onregelmatigheden geconstateerd inzake de doelmatige aanwending van de middelen. De accountant heeft met de auditcommissie gesprekken gevoerd over de controle, de jaarrekening en het accountantsverslag. De voormalige eindverantwoordelijke externe accountant (de heer Bergman) is opgevolgd door zijn collega (de heer De Jong) van Van Ree Accountants.

Governance

Goed bestuur en het interne toezicht op het bestuur waren in 2023 belangrijke gespreksonderwerpen. Het stichtingsbestuur van CSG Willem de Zwijger was in het verslagjaar nog ingericht overeenkomstig een zogenaamde AB/DB inrichting. Het dagelijks bestuur (DB) werd gevormd door een bezoldigd rector-bestuurder en het toezicht op de organisatie in het algemeen en het DB in het bijzonder werd uitgeoefend door een algemeen bestuur (AB) bestaande uit onbezoldigde leden. Het algemeen bestuur was verantwoordelijk voor de goedkeuring van een strategisch perspectief, het schoolplan, de begroting, het bestuursverslag en de jaarrekening. Het toezicht werd uitgeoefend met inachtneming van de Code goed onderwijsbestuur in het voortgezet onderwijs, de statuten van de stichting en de overige wet- en regelgeving die van toepassing is op het voortgezet onderwijs.

In 2023 heeft het toenmalig algemeen bestuur in samenspraak met de (interim)rector-bestuurder(s) veelvuldig gesproken over een ander bestuursmodel. In het kader van de verdere professionalisering is uiteindelijk in de vergadering 6 december 2023 besloten over te gaan naar een raad van toezicht model. Hiermee komt de raad van toezicht meer op afstand te staan en krijgt de rector-bestuurder meer verantwoordelijkheden binnen de school. Wij gaan als raad van toezicht "minder besturen en meer toezicht houden". Op 20 december 2023 is de akte inzake de statutenwijziging gepasseerd bij notaris Vonk in Schoonhoven en per 1 januari 2024 is de raad van toezicht in functie getreden.

Vergaderingen

Via vergaderingen, schriftelijke rapportages, verslagen, gesprekken met de medezeggenschapsraad en het schoolbezoek werd het bestuur en wordt de raad van toezicht op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen binnen de school. Het bestuur heeft in het verslagjaar negen keer vergaderd. Het merendeel van de vergaderingen heeft fysiek plaatsgevonden en één bijeenkomst heeft online plaatsgevonden. Op 10 mei 2023 heeft het algemeen bestuur de school bezocht. De leden woonden lessen bij en er werden gesprekken gevoerd met directieleden, onderwijspersoneel en onderwijs-ondersteunend personeel. Het doel van het schoolbezoek was, de dagelijkse praktijk op de school te beleven en ervaringen uit te wisselen. Daarnaast was het algemeen bestuur (één of meerdere leden) ook aanwezig bij de jaaropening, kerstbijeenkomst en de schooljaarafsluiting.

De onderwerpen ter bespreking tijdens de vergadering waren voornamelijk gericht op de organisatiewijziging, de implementatie van de nieuwe inrichting van de organisatie, de bevindingen van de (interim) rector-bestuurder, de samenwerking in de organisatie, de doorontwikkeling van het flexonderwijs, de samenwerking met de medezeggenschapsraad en de naleving van wettelijke voorschriften. Er hebben zich in 2023 geen situaties voorgedaan waarbij er sprake was van tegenstrijdig belang.

Algemeen bestuur en medezeggenschapsraad

Halfjaarlijks vindt overleg tussen het bestuur en de medezeggenschapsraad plaats. In 2023 was dat op 17 mei en 10 oktober. In dit overleg zijn onderwerpen besproken zoals het voornemen tot benoeming van de rector-bestuurder, de ontwikkelingen binnen de medezeggenschapsraad, de governance-driehoek en het belang van de samenwerking, in het bijzonder met het Schoonhovens College.

Scholing en Evaluatie

Het algemeen bestuur is nauw betrokken bij het reilen en zeilen van CSG Willem de Zwijger en fungeert behalve als werkgever, ook als adviseur en sparringpartner voor de rector-bestuurder. Dialoog, reflectie en tegenspraak zijn hierbij sleutelwoorden. Wat betreft scholing wordt gebruik gemaakt van de onlinebijeenkomsten van de vereniging voor toezichthouders in onderwijs en kinderopvang. Op 10 oktober 2023 hield Erik Renkema van Verus voor bestuur en MR een inleiding over het thema identiteit. Het thema paste goed in de discussie die zowel algemeen bestuur dan wel raad van toezicht als MR met elkaar hebben over toekomstige samenwerking. Verus is de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. Onze school is daarbij aangesloten.

Bezoldiging

De bezoldiging van de rector- bestuurder is uitgevoerd overeenkomstig de CAO Bestuurders in het funderend onderwijs en valt binnen de grenzen van de Wet normering topinkomens.

Samenwerking Schoonhovens College

In 2023 is tijdens onze vergaderingen intensief gesproken over de samenwerking met het Schoonhovens College. Met de ondertekening van een intentieovereenkomst op 9 maart 2023 is een eerste stap gezet in een mogelijke samenwerking. We weten ons als school verantwoordelijk voor een goed en breed onderwijsaanbod voor voortgezet onderwijs in de gemeente Krimpenerwaard. Voor ons als algemeen bestuur en als raad van toezicht is de notitie 'Toekomstvisie voor de CSG Willem de Zwijger' leidraad in deze discussie.

Na de intentieverklaring is de haalbaarheidsfase ingegaan. De uitkomst van deze haalbaarheidsfase bleek in juni een samenwerkingsovereenkomst te zijn om de samenwerking verder te verankeren. Dat was voor ons op dat moment een stap te ver. Onduidelijk was namelijk wat de haalbaarheidsfase had opgeleverd.

Na de zomervakantie hebben we in samenspraak met de nieuwe rector-bestuurder eerst de tijd genomen om te verkennen wat ons te doen stond. Daarna is er een nieuwe gespreksronde opgestart tussen de beide rector-bestuurders. Onze inzet daarbij is dat we de haalbaarheidsfase verlengen en nader onderzoek doen om in beeld te krijgen hoe de samenwerking tussen beide scholen inhoud en vorm kan krijgen. Voor CSG Willem de Zwijger zullen daarbij behoud en borging van de christelijke identiteit altijd een speerpunt zijn.

Waardering

De raad van toezicht spreekt zijn waardering uit voor de resultaten die in het verslagjaar 2023 zijn bereikt, in het bijzonder ten aanzien van de organisatiewijziging, de werving van diverse nieuwe medewerkers, het tot stand komen van het nieuwe taakbeleid en de blijvende inzet voor het optimaliseren van het flexonderwijs. Op deze plaats wil de raad van toezicht alle medewerkers, teamleiders en de directie bedanken voor hun inzet, loyaliteit, aanpassingsvermogen en professionaliteit. Ten slotte, terugziend op het jaar 2023 mogen we in dankbaarheid constateren dat het onderwijs aan de leerlingen op de CSG Willem de Zwijger weer goede voortgang mocht hebben. Bij die constatering past het woord uit de Bijbel "bidt zonder ophouden" en aansluitend "dankt God in alles".

Rooster aan- en aftreden en functies leden raad van toezicht

Naam	Functie*	Domein	Aftredend en herkiesbaar	Aftredend
dhr. J. Huizinga	HF: gepensioneerd (voormalig wethouder) NF: lid raad van commissarissen Veerbedrijf Schoonhoven	Mens en samenleving		2024
dhr. R.P. de Pater	HF: senior controller ASR Nederland NV te Utrecht NF: college van kerkrentmeesters (penningmeester) Hervormde gemeente te Schoonhoven NF: financieel vrijwilliger bij U-Centraal	Financiën		2024
dhr. L.G. de Kool	HF: concern controller Parnassia Groep BV NF: bestuurslid vereniging Fizi (beroepsvereniging voor zorgfinancials) en voorzitter van sectorbestuur GGZ NF: voorzitter Stichting Fonds Noodhulp te Den Haag	Financiën	2024	2028
dhr. T.C. Voorwinden	HF: manager kwaliteit bij Adriaan Van Erk Groep te Bergambacht	Ondernemerschap	2024	2028
mw. M.E.C. Janssen	HF: directeur basisschool Bonifacius, Stichting Morgenwijzer Onderwijs te Alphen aan den Rijn	Onderwijs	2025	2029
mw. J. Eshuis	HF: senior bestuursadviseur VOS/ABB NF: buurtbemiddelaar bij Kwadraad/afdeling Krimpenerwaard en Krimpen aan den IJssel NF: redactielid SDU Nieuwsbrief medezeggenschap in de praktijk	Governance en medezeggenschap	2023	2027

*HF = hoofdfunctie, NF = nevenfunctie



8 Medezeggenschap

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Medezeggenschapsraad van CSG Willem de Zwijger uit Schoonhoven. In dit verslag beschrijven we in hoofdlijnen waar wij ons het afgelopen jaar mee bezig hebben gehouden. Medezeggenschap is er voor en namens de leerlingen, de ouders en het personeel.

Samenstelling

<i>Leerlinggeleding:</i>	drie leerlingen
<i>Oudergeleding:</i>	drie ouders
<i>Personeelsgeleding:</i>	zes personeelsleden

Mutaties

Aan het begin van het cursusjaar heeft een nieuwe leerling zitting genomen in de MR omdat vorig cursusjaar een leerling afscheid heeft genomen van de MR nadat het diploma was behaald. Twee van de drie leerlingen die in de MR zitten vervullen samen de functie van voorzitter in de leerlingenraad. De termijn van een van de ouders liep dit kalenderjaar af maar deze ouder heeft aangegeven een nieuwe termijn te willen vervullen. Per 1 januari 2023 heeft een van de ouders de rol van voorzitter MR tijdelijk op zich genomen. Per 1 augustus 2023 is deze rol weer teruggedaan naar een van de personeelsleden. Binnen de personeelsgeleding is er vanwege ziekte nog een wijziging geweest. Per 1 augustus 2023 wordt het OOP door een ander personeelslid vertegenwoordigd. Dit betekent dat de MR nu op volle sterkte draait.

Bijeenkomsten

In 2023 is de MR vijf keer bij elkaar geweest, in alle gevallen fysiek. Bij iedere vergadering was er een agenda en is er genotuleerd.

Nadat er verschillende vergaderopties zijn besproken tussen MR en MT is in gezamenlijk overleg gekozen om vooraf aan een PMR en een MR vergadering een technisch agendaoverleg te voeren tussen MT en voorzitter en secretaris van de MR. Tijdens de PMR vergadering vindt dan de eerste bespreking van de stukken plaats en tijdens de MR vergadering een afrondende bespreking. De bedoeling is om een goede voortgang van de MR vergaderingen te bevorderen.

De PMR heeft als vast vergadermoment maandag het 10^e uur. De MR heeft dit jaar twee keer een bijeenkomst gehad met het Bestuur (de huidige RvT).

Bijscholing MR

De MR heeft in 2023 geen bijscholing gehad van het CNV. Voor komend jaar is al geïnventariseerd welke behoefte er binnen de (P)MR is en de bijscholing is al vastgelegd.

Communicatie

De (P)MR communicatie naar ouders en personeel blijft een aandachtspunt. Alle notulen van de MR zijn, na vaststelling, te vinden op het medewerkersportal. De MR wil ook graag de ouders op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen de MR en wenst hiervoor een oplossing.

Overzicht van de besproken onderwerpen

- De MR heeft ingestemd met de integriteitscode.
- De PMR heeft ingestemd met het stemmingsreglement taakbeleid.
- De MR heeft ingestemd met het taakbeleid.
- De PMR heeft ingestemd met notitie invoering CAO VO.
- De MR heeft ingestemd met de klachtenregeling.
- De MR heeft ingestemd met de klokkenluidersregeling.
- De MR heeft ingestemd met het professionaliseringsbeleid.
- De PMR heeft advies gegeven over het onderwerp mentoraat.
- De MR heeft advies gegeven over het onderwerp kwaliteitsbeleid.
- De MR is geïnformeerd over de jaarplannen van het Bestuur, teams en staf.
- De MR heeft ingestemd met het examenreglement en PTA's.
- De oudergeleding van de MR heeft ingestemd met de ouderbijdrage 2023-2024.
- De MR heeft ingestemd met het schoolveiligheidsplan en het anti-pestprotocol.
- De oudergeleding van de MR heeft ingestemd met de notitie onderwijstijd en de schoolgids.
- De MR heeft advies gegeven aan het MT over het SOP.
- De MR heeft ingestemd met de klachtenregeling.
- De MR is geïnformeerd over het promotiebeleid, meerjaren leerlingenprognose, analyse instroom en studiedagen.
- De MR heeft positief geadviseerd op de overgang van Bestuur naar RvT.
- De MR heeft positief geadviseerd op de wijziging organisatiestructuur.
- De MR heeft positief geadviseerd op de visie burgerschap.



9 Grondslagen

De jaarrekening 2023 is opgesteld op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ660) en de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs.

Waardering van de activa en passiva

De activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld. Conform de richtlijn zijn alle bedragen in euro's opgenomen.

Vaste activa

Materiële vaste activa

Voor de gebouwen is geen waarde opgenomen aangezien het economisch claimrecht bij de gemeente Schoonhoven ligt en het juridische eigendom bij CSG Willem de Zwijger. De eigen bijdrage unilocatie is geactiveerd voor de eigen bijdrage voor

de bouw die ten laste van de school is gekomen, onder aftrek van ontvangen gelden van Ministerie en Gemeente voor dit object. De bijdrage is gedaan aan bijvoorbeeld de verdieping van de aula, dikkere spouwmuren etc etc. Dit rechtvaardigt dat de afschrijvingstermijn op 40 jaar is gesteld. De nieuwbouw van de vleugel is een semi-permanente bouw. Hierdoor is de afschrijvingstermijn op 25 jaar gesteld. De bijdrage van de school wordt derhalve in 25 jaar afgeschreven.

Alle aanschaffingen die betrekking hebben op duurzame gebruiksmiddelen worden geactiveerd. De afschrijving geschiedt lineair. De afschrijvingstermijn voor inventaris en apparatuur is 5 tot 20 jaar. De afschrijvingstermijn voor ICT is 5 jaar. De afschrijving van groot onderhoud vindt in componenten plaats waarbij de termijnen worden gehanteerd van het meerjaren-onderhoudsplan. De activa is gewaardeerd tegen verkrijgings- dan wel vervangingsprijs.

Plottende activa

Debiteuren

De debiteuren zijn opgenomen tegen nominale waarde.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Eigen vermogen

Algemene reserve

Het resultaat wordt deels toegevoegd aan de reserve. Er zijn geen andere mutaties gedaan op de algemene reserve.

Bestemmingsreserve BAPO

De bestemmingsreserve BAPO is vanaf 1 januari 2010 ontstaan vanuit de voorziening uitgestelde BAPO. De BAPO-uren die door werknemers worden gespaard worden toegevoegd aan de reserve. Bij opname van de BAPO-uren vallen de gereserveerde bedragen vrij. Voor de BAPO wordt 95% van de berekende verplichting gereserveerd. De hoogte van de reserve is aangepast aan de CAO-lonen die gelden op 31-12-2023.

Bestemmingsreserve Taakstelling

In verband met de krimp van de school is een bestemmingsreserve in 2017 gevormd voor kosten die zullen ontstaan bij de herverdeling van personeel. Dit kan zijn opleiding, coaching, outplacement, loonsuppletie of keuzepensioenen.

Bestemmingsreserve NPO

De niet bestede subsidiegelden NPO zijn toegevoegd aan de reserve NPO. Deze reserve zal de komende 2 schooljaren worden ingezet.

Bestemmingsreserve Werkmiddelen

De niet bestede subsidiegelden Werkmiddelen- collectief zijn toegevoegd aan de reserve. De gelden zullen vanaf 2024 worden besteed.

Bestemmingsreserve Leermiddelenfonds

De publieke bestemmingsreserve heeft als doel de nivellering van de overschotten of tekorten van de lumpsum subsidie. Voor de berekening van het resultaat wordt uitgegaan van een lumpsum van € 300,- per leerling.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

De reserve schoolfonds heeft als doel de nivellering van het overschot of tekort van de vrijwillige ouderbijdrage. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd aan de oudergeleding van de MR.

Bestemmingsreserve Schoolspecifieke activiteiten

De reserve schoolspecifieke activiteiten heeft als doel de nivellering van de overschotten of tekorten van alle activiteiten. Tegelijkertijd is dit een reserve voor calamiteiten en annuleringen vanwege calamiteiten.

Voorzieningen

Voorziening spaarverlof

Medewerkers nemen hun gespaarde uren op. En een nieuwe spaarder is in 2023 gestart.

Voorziening ambtsjubileum

Een voorziening is gevormd voor toekomstige gratificaties bij ambtsjubileum. Er is gekozen voor een berekeningsmethodiek van € 825,- per Fte in dienst op 31 december.

Voorziening Persoonlijk Budget

Alle medewerkers recht op een persoonlijk budget van verlof. Medewerkers hebben de mogelijkheid om de verlofuren te sparen. Per fulltime FTE is recht op 40 én 50 uur. Voor de gespaarde uren is een voorziening gevormd. Bij uitbetaling wordt in de CAO een berekeningswijze genoemd van $1/138 \times$ bruto maandloon. Bij de vorming van de voorziening is dezelfde berekeningswijze toegepast. Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen ook de rechten op 120 uur sparen. Bij opname van de uren heeft de werknemer een eigen bijdrage van 50%. De pensioenopbouw is 100%. Derhalve wordt het percentage voor de voorziening gesteld op 60% van het uurloon. Voor de voorziening is het ook plausibel om een haalbaarheidspercentage te rekenen. Conform andere voorzieningen en/of reserves wordt een percentage genomen van 90%.

De voorzieningen PB40/50 en PB120 zijn aangepast aan de geldende CAO-lonen per 31-12-2023.

Voorziening WW-uitkering

Vanaf 2015 wordt een voorziening gevormd voor WW-uitkeringen. De werkgever is eigenrisicodragers voor 25% van de WW-uitkering van ex-werknemers. In het jaar van ontstaan van de verplichting wordt de verplichting verwerkt. De verplichting is gebaseerd op een werkhervattingskans van de ex-medewerkers. Het UWV is actueel met informatie omtrent ex-werknemers.

Kortlopende schulden

Vakantiegeld en bindingstoelage

Hieronder is opgenomen het nog niet uitbetaalde vakantiegeld en bindingstoelage.

Overlopende passiva

Hieronder zijn opgenomen: nog niet afgewikkelde excursies, werkweken, verplichtingen die in 2024 zullen worden betaald e.d.

Bepaling van het exploitatiesaldo

Lasten en baten worden toegerekend aan het jaar waar ze op betrekking hebben. De baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd, tenzij anders vermeld. Verder worden eventuele lasten en risico's die hun oorsprong vinden in het verslagjaar, maar pas op later datum tot uiting komen, opgenomen in het verslagjaar.

Baten

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage. De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clause) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause heeft) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte 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 zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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.

Overige baten

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

Lasten

Personele lasten

Hieronder zijn alle personele lasten opgenomen van medewerkers die in dienst zijn van de CSG Willem de Zwijger.

Uitkeringen

Onder de uitkeringen zijn de volgende posten opgenomen: uitkeringen als gevolg van zwangerschap, wia-uitkering en premierestitutie WGA/WAO.

Overige lasten

Alle huisvestingslasten, administratieve en overige lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Hieronder vallen ook de materiële kosten die ten laste komen van de diverse subsidies.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

10 Balans

		31-12-2023	31-12-2022
1 Activa		€	€
	Vaste activa		
1.2	Materiële vast activa	1.664.661	1.658.002
		1.664.661	1.658.002
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	201.410	244.719
1.7	Liquide middelen	3.113.023	2.314.014
		3.314.433	2.558.733
Totale activa:		4.979.094	4.216.735

2 Passiva

2.1	Eigen vermogen	3.821.465	3.225.850
2.2	Voorzieningen	497.300	390.453
2.4	Kortlopende schulden	660.328	600.431
Totale passiva:		4.979.094	4.216.735

11 Staat van baten en lasten

		realisatie 2023	begroting 2023	realisatie 2022	begroting 2024
3	Baten				
3.1	Rijksbijdragen	8.961.079	8.837.610	8.123.325	8.585.998
3.2	Overige overheidsbijdragen	158.665	80.000	150.504	90.000
3.3	Overige baten	188.104	170.637	149.513	209.674
		9.307.848	9.088.247	8.423.342	8.885.672
4	Lasten				
4.1	Personeelslasten	7.313.739	7.820.751	7.115.151	7.560.286
4.2	Afschrijvingen	205.730	216.568	211.264	206.128
4.3	Huisvestingslasten	221.402	208.050	178.477	212.050
4.4	Overige lasten	1.060.730	988.742	1.109.648	988.444
		8.801.601	9.234.111	8.614.540	8.966.908
	Saldo baten en lasten	506.248	145.864-	191.199-	81.236-
6	Saldo financiële baten en lasten	89.367	3.000-	12.406-	88.000
	Totale resultaat:	595.615	148.864-	203.605-	6.764

12 Kasstroom overzicht

	2023	2022
Kasstroom uit operationele middelen		
Saldo Baten en Lasten	506.248	191.199-
Aanpassing voor:		
- Afschrijvingen	205.730	211.264
- Mutaties voorzieningen	106.847	4.139
- Mutaties eigen vermogen	-	-
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	43.309	145.874-
- Schulden	59.897	65.347
	922.032	56.321-
Ontvangen interest	89.367	12.406-
	1.011.399	68.726-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	212.388-	274.008-
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	-
Mutaties financiële vaste activa	-	-
	212.388-	274.008-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties kredietinstellingen	-	-
	-	-
Mutatie liquide middelen	799.011	342.735-
Stand liquide middelen primo boekjaar	2.314.014	2.656.751
Mutatie liquide middelen	799.011	342.735-
Stand liquide middelen ultimo boekjaar	3.113.025	2.314.016

13 Toelichting op de onderscheidende posten van de balans

		Gebouwen & terreinen	Inventaris & apparatuur	Computers & software	Totaal
1.1.2	Materiële vaste activa	€	€	€	€
	Aanschafwaarde 1 januari 2022	2.227.814	838.064	354.188	3.420.066
	Afschrijving t/m 2022	929.494-	541.745-	290.824-	1.762.063-
	Boekwaarde 1 januari 2023	1.298.320	296.319	63.364	1.658.002
	Investerings 2023	44.906	96.253	71.229	212.388
	Afschrijving 2023	84.481-	78.617-	42.631-	205.729-
	Desinvestering	-			
	Afschrijving desinvestering	-			
	Aanschafwaarde 31 december 2023	2.272.720	934.317	425.417	3.632.453
	Afschrijving t/m 2023	1.013.975-	620.362-	333.455-	1.967.792-
	Boekwaarde 31 december 2023	1.258.744	313.956	91.962	1.664.661

		31-12-2023	31-12-2022
1.5	Vorderingen	€	€
1.5.1	Debiteuren	45.685	69.549
1.5.7.1	Vooruitbetaald	83.117	128.298
1.5.7.2	Vooruitbetaald schoolspec act	15.805	26.711
1.5.7.3	Nog te ontvangen	56.609	19.518
1.5.7.4	Overlopende activa overige	195	643
		201.410	244.719

1.5.9	Af: voorziening wegens oninbaarheid
	Er is geen voorziening wegens oninbaarheid. Oninbaarheid (schoolkosten) wordt in de lopende exploitatie verwerkt.

		31-12-2023	31-12-2022
1.7	Liquide middelen	€	€
1.7.1	Kasmiddelen	56	293
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	3.112.967	2.299.691
1.7.3	Simplified Card	-	14.029
		3.113.023	2.314.014

De tegoeden op bankrekeningen betreffen de maandelijkse bijdragen van het ministerie, subsidies en ouderbijdragen die ter vrije beschikking staan. De liquide middelen zijn t.o.v. 2023 toegenomen met €800.000. Deze mutatie is veroorzaakt door het resultaat en de toename van de reserves subsidies. En wordt nader toegelicht in 12. Kasstroomoverzicht.

2.1	Eigen Vermogen	Stand per 31-12-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
2.1.1	Eigen vermogen	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	1.849.402	397.871		2.247.273
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	1.165.498	190.736	-	1.356.234
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	210.951	7.008	-	217.959
		3.225.850	595.615	-	3.821.465

Het resultaat over 2023 toegerekend aan de algemene en bestemmingsreserves. Het exploitatieresultaat € 595.615 positief wordt als volgt toe te rekenen:

Ten gunste/(laste) van de Algemene reserve	397.871			2.247.273
Ten gunste/(laste) van de Bestemmingsreserves (publiek)	190.736			1.356.234
Ten gunste/(laste) van de Bestemmingsreserves (privaat)	7.008			217.959
	595.615			3.821.465

De algemene reserve is met name bedoeld als buffer voor de jaarlijkse exploitatie van de school, zowel voor materiële uitgaven als ook voor de personele bekostiging. Enerzijds is dat direct aan de orde op het moment dat zich een negatief exploitatiesaldo manifesteert en anderzijds ter gedeeltelijke ondersteuning van de jaarlijkse exploitatie met de rentebaten vanuit de reserves. De Algemene reserve is beschikbaar voor benoemde en gekwantificeerde risico's voortkomend uit de risicoinventaristatie (continuïteitsreserve). Er is een risicoinventarisatie uitgevoerd ter bepaling en onderbouwing van een minimaal weerstandsvormogen. In de continuïteitsparagraaf wordt hier nader op ingegaan.

		Stand per 31-12-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	€	€	€	€
2.1.1.2c	Reserve Bapo	13.813	1.383		15.196
2.1.1.2e	Reserve leermiddelen	388.611	42.005-		346.606
2.1.1.2d	Reserve taakstelling	136.195	89.691-		46.504
2.1.1.2f	Reserve NPO	486.589	210.401		696.990
2.1.1.2g	Reserve Werkdrukmiddelen	140.290	110.648		250.938
		1.165.498	190.736	-	1.356.234

Voorafgaand aan het moment dat het sparen van Bapo-uren (tegenwoordig LPB verlof) niet meer is toegestaan is voor de reeds opgebouwde Bapo-rechten een reserve gevormd. De komende jaren zal deze reserve door opname en inzet van oude spaarsaldi volledig vrij vallen. In 2023 is de reserve aangepast aan de CAO salaristabellen 2023.

De reserve lesmateriaal is voor het 'oude' deel opgenomen als private bestemmingsreserves. Vanaf de invoering van de 'gratis schoolboeken' is de reserve leermiddelen een publieke bestemmingsreserve. In 2023 is er €42.005 meer aan leermiddelen uitgegeven dan aan indirecte subsidie is ontvangen. Dit is via resultaatmutatie onttrokken aan de reserve.

Het deel van de NPO dat in 2023 niet is uitgegeven is toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO.

Het deel van de collectieve werkdrukmiddelen dat in 2023 niet is uitgegeven is toegevoegd aan de bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen.

		Stand per 31-12-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	€	€	€	€
2.1.1.3a	Reserve Schoolfonds	130.333	3.807-		126.526
2.1.1.3b	Reserve Leermiddelen	58.847	-		58.847
2.1.1.3c	Reserve Schoolspecifieke activiteiten	21.771	10.815		32.586
		210.951	7.008	-	217.959

De verschillende bestemmingsreserves worden ingezet op het moment dat de daarop betrekking hebbende uitgaven de inkomsten overstijgen. Andersom worden eventuele overschotten op de betrokken activiteiten geboekt ten gunste van deze reserves.

		Stand per 31-12-2023
Beschikbaar voor risico's:		€
algemene reserve	2.247.273	
		2.247.273
Vanwege karakter bestemmingsreserve niet beschikbaar:		
reserve Leermiddelen	346.606	
reserve Bapo	15.196	
reserve NPO	696.990	
reserve Werkdrukmiddelen	250.938	
reserve Taakstelling	46.504	
bestemmingsreserves (privaat)	217.959	
		1.574.192
		3.821.465

2.2	Voorzieningen	Stand per 01-01-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31-12-2023	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1	Personele voorzieningen	€	€	€	€	€	€
		390.453	264.345	157.498-	497.300	77.072	420.228
		390.453	264.345	157.498-	497.300	77.072	420.228

De omvang van de voorzieningen is dit verslagjaar nagenoeg gelijkgebleven en kan als volgt worden toegelicht.

		Stand per 01-01-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31-12-2023	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1	Personele voorzieningen	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Spaarverlof	31.000	1.519	16.438-	16.081	1.608	14.473
2.2.1.3	Persoonlijk Budget 50	196.421	48.146	67.770-	176.797	35.359	141.438
2.2.1.3	Persoonlijk Budget 120	10.236	16.033	-	26.269	-	26.269
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	55.357	3.779	-	59.136	4.000	55.136
2.2.1.5	Werkeloosheidsbijdragen	40.528	59.792	16.380-	83.941	9.089	74.852
2.2.1.6	Langdurig ziekteverzuim	56.911	-	56.911-	0	-	0
2.2.1.7	Verlof OOP	-	135.076	-	135.076	27.015	108.061
		390.453	264.345	157.498-	497.300	77.072	420.228

De voorziening verlofsparen is volgens gemaakte afspraken gedeeltelijk vrijgevallen.

De cao VO biedt elke werknemer de mogelijkheid om jaarlijks een persoonlijk budget van 90 uur te sparen. Er is per werknemer een inventarisatie van het gespaarde aantal uren op balans gemaakt. Dit saldo wordt omgerekend tegen het uurloon (1/138ste van het bruto maandsalaris). In 2023 is de mogelijkheid geboden om gespaarde uren uit te betalen. Op balansdatum is voorziening benodigd van € 176.797. De voorziening is aangepast aan het actuele uurloon.

De cao VO biedt de werknemer van 57 jaar en ouder om jaarlijks een persoonlijk budget van 120 uur te sparen, bovenop het sparen van 50 uur. Vanwege de eigenbijdrage is de voorziening gevormd voor 60% van het uurloon met een haalbaarheidspercentage van 90%. Op de balansdatum is een voorziening benodigd van € 26.269.

De jubileumvoorziening is ter dekking van de toekomstige jubilea-verplichtingen. Per FTE wordt € 825 in een voorziening aangehouden.

Als werkgever is de WZ financieel verantwoordelijk voor het individuele deel van ww-uitkeringen, alsmede eventuele bovenwettelijke en aansluitende uitkeringen van oud medewerkers. In 2023 is € 16.380 aan de voorziening onttrokken. Dit betreffen verminderingen i.v.m. verrekening van collectieve uitkeringskosten welke maandelijks worden afgerekend. In 2023 zijn nieuw ontstane verplichtingen gedoteerd aan de voorziening.

Op balansdatum kent de organisatie enkele langdurig zieken die naar verwachting allen volledig terugkeren in arbeid. Daarom is er de voorziening langdurig zieken vrijgevallen.

In 2023 is de keuze gemaakt om de verlofsaldi van het OOP als voorziening aan te merken (in plaats van een kortlopende schuld). Een deel van de saldi worden in de toekomst opgenomen in combinatie met de opname van gespaarde LBP 40/50/120 uren.

		31-12-2023	31-12-2022
2.4	Kortlopende schulden	€	€
2.4.3	Crediteuren	55.332	86.635
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.683-	8.664-
2.4.8	Pensioenen	2.285	2.835
2.4.10.1	Vooruitontv subsidies OCW	70.600	111.283
2.4.10.2	Vooruitontv subsidies OCW - geoormerkt	-	-
2.4.10.3	Terug te betalen geoormerkte subsidies	-	-
2.4.10.4	Vooruitontvangen ouderbijdragen	-	38.724
2.4.10.5	Vooruitontvangen schoolspec activiteiten	91.034	41.191
2.4.10.6	Vakantiegeld	212.830	189.977
2.4.10.7	Bindingstoelage en uitkering OOP	19.947	20.120
2.4.10.8	Vakantiedagen, overwerk	-	78.478
2.4.10.9	Overige overlopende passiva	212.983	39.851
		660.328	600.431

2.5 Model G

Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	bedrag van de toewijzing (€)	ontvangen (€)	afgerond?
Lerarenbeurs	1350423-01	23-08-2023	4.743	4.743	onderhanden
Heterogene brugklassen	SHB210068	17-03-2022	100.000	100.000	onderhanden

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar: Geen mutaties in 2023

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar: Geen mutaties in 2023

14 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende overeenkomsten

In 2022 is een contract gesloten met Iddink voor de levering van leermiddelen. Dit is een 3-jarig contract met de mogelijkheid van verlenging. Jaarlijks wordt ongeveer € 280.000 ingekocht bij Iddink.

Vordering OC&W inzake overgang Lumpsum

De vordering op het ministerie van OCenW is volgens de richtlijnen van de Jaarverslagging niet opgenomen als een vordering op de balans maar opgenomen al een 'niet in de balans opgenomen recht'. De grootte van de vordering is maximaal 7,5% van de lumpsum, dit is € 602.975. Het personele deel is ca. 85%.

15 Overzicht verbonden partijen

Er zijn geen meerderheidsdeelnemingen of deelnemingen waarin de CSG Willem de Zwijger een beslissende zeggenschap heeft. Hieronder volgen de overige verbonden partijen.

Overige verbonden partijen

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Vereniging Samenwerkingsverband Voortgezet (speciaal) Onderwijs
Midden-Holland en Rijnstreek te Gouda, gebiedscode 33.3
Juridische vorm: vereniging
Statutaire zetel: Gouda
Code activiteiten: 4 (overig). | KvK-nummer: 24311882 |
| 2. Stichting Perspectief te Alphen aan de Rijn
Juridische vorm: stichting
Statutaire zetel: Alphen aan de Rijn
Code activiteiten: 4 (overig). | KvK-nummer: 28089524 |

16 Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
3.1	Rijksbijdragen	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	7.965.649	7.838.697	7.031.721
3.1.2	Overige subsidies OCW	995.430	998.913	1.091.604
		8.961.079	8.837.610	8.123.325

Ten opzichte van de begroting zijn de totale Rijksbijdragen €1.013.000 (15%) hoger.
Deze kunnen als volgt worden toegelicht.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	€	€	€
3111	Bekostiging lumpsum	8.027.791	7.930.738	7.089.264
3113	Vermindering ivm collect uitk kst	62.142-	92.041-	57.543-
		7.965.649	7.838.697	7.031.721

In de begroting 2023 was reeds rekening gehouden met een verhoging van de lumpsum. De subsidie NPO is voor schooljaar 2022-2023 voor 7/12 uitgekeerd in februari. Bij de CAO onderhandelingen zijn afspraken gemaakt omtrent werkdrukmiddelen. Voor zover kosten zijn gemaakt in 2023 is deze subsidie vrijgevallen. In de loonkosten is dit te zien omdat een deel van de werkdrukmiddelen als eenmalige uitkering is betaald.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
3.1.2	Rijksbijdragen OCW	€	€	€
503146	Funciemix randstadregio's	163.971	137.760	151.186
503147	Prestatiebox VO	117.683	111.883	105.870
503148	Vroegtijdig Schoolverlaten	3.145	12.500	21.542
504010	NPO	441.917	349.069	329.117
504013	Capaciteitstesten	-	12.000	14.480
504015	Voorkomen onnodig zittenblijven	-	10.000	-
504016	NPO Examen			48.079
504017	Werkdrukmiddelen	225.072	365.701	349.649
504018	Profess OP	-		49.571
504019	Profess schoolleiders	-		9.351
504020	uitkering OOP	-		6.545
504021	CO2meters			6.214
504022	Heterogene brugklassen	41.667		-
520092	Lerarenbeurs	1.976		-
		995.430	998.913	1.091.604

De subsidie Werkdrukmiddelen en NPO zijn vrijgevallen in het resultaat. Het deel dat in 2023 niet is uitgegeven is toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
3.2	Overige overheidsbijdragen	€	€	€
321	Projectgelden gemeente	3.670	-	17.972
322	Zorgmiddelen	139.087	80.000	118.951
323	Reg samenwerkingsverband (RAP)	15.908	-	13.581
		158.665	80.000	150.504

De zorgmiddelen betreffen de ontvangen ondersteuningsmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek.

Het SWM heeft in 2023 extra subsidie verstrekt ter compensatie van de zorggelden.

Voor ondersteuning van hoogbegaafdheid zijn financiële middelen ontvangen van het SWM.

De gemeente Krimpenerwaard verstrekt een subsidie voor de anti-pest en anti-alcohol campagne.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
3.5	Overige baten	€	€	€
351	Verhuur	19.643	15.000	15.789
352	Detachering personeel	-	-	11.539
355	Ouderbijdragen	165.330	155.587	114.651
356	Overige	3.131	50	7.533
		188.104	170.637	149.513

Vanaf 1 augustus 2023 zijn de schoolkosten anders gedefinieerd en op een andere wijze geïnd.
Dit betekent dat diverse kosten door de school worden betaald en niet meer door ouders.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.1	Personeelslasten	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	6.879.485	7.294.136	6.576.179
4.1.2	Overige personele lasten	476.455	531.615	571.308
4.1.3	Ontvangen vergoedingen	42.202-	5.000-	32.336-
		7.313.739	7.820.751	7.115.151

4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	€	€	€
4111	Lonen en salarissen	5.485.391	7.294.136	5.128.166
4112	Sociale lasten	687.552	-	654.467
4113	Pensioenlasten	706.542	-	793.546
		6.879.485	7.294.136	6.576.179

De loonkosten per medewerker zijn hoger geworden vanwege diverse CAO-afspraken maar daar was in de begroting ruimschoots rekening meegehouden. Bijna alle vactures die in 2022 nog wel aanwezig waren, zijn gedurende 2023 succesvol ingevuld. Per 1 augustus is het aantal FTE's gedaald. Dit is het resultaat van minder formatie voor minder leerlingen en het vernieuwde taakbeleid.

	werkelijk 2023	werkelijk 2022
Verdeling personeel in gemiddeld fte in kalenderjaar (excl vervangingen)	€	€
Onderwijzend personeel	48,9	50,4
Directie	2,0	3,5
Onderwijsondersteunend personeel	20,8	19,6
	71,7	73,5

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.1.2	Overige personele lasten	€	€	€
4121	Dotaties personele voorzieningen	8.409-	21.485-	56.569
4122	Lasten personeel niet in loondienst	293.008	266.000	342.842
4123	Overig	191.856	287.100	171.898
		476.455	531.615	571.308

De dotaties aan personele voorzieningen vallen lager uit dan begroot. Dit komt met name door de vrijval van de voorziening voor de langdurig zieken. Hoewel enerzijds een voorziening is vrijgevallen, is ook een voorziening groter geworden vanwege nieuwe verplichtingen.

De grootste kostenpost onder 4.1.2.3 Overig betreft scholingskosten. Met €33.258 aan kosten blijven deze binnen het budget van €75.000.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.1.3	Uitkering UWV	€	€	€
4.1.3	Ontvangen uitkeringen UWV	42.202-	5.000-	32.336-
		42.202-	5.000-	32.336-

In 2023 zijn nieuwe rechten ontstaan in het kader van de WAZO (aanvullend geboorteverlof, ouderschapsverlof).

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.2	Afschrijvingen	€	€	€
422	Afschrijving Gebouw	84.481	100.741	77.765
423	Afschrijving Inventaris	78.617	74.086	78.081
424	Afschrijving Overig	42.632	41.741	55.418
		205.730	216.568	211.264

De afschrijvingen wijken af van de begroting. Diverse investeringen zijn als componenten (gebouw én inventaris) geactiveerd terwijl deze in de begroting als 1 post zijn opgenomen. Een deel van het groot onderhoud is in december 2023 uitgevoerd en/of uitgesteld naar 2024.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.3	Huisvestingslasten	€	€	€
431	Huurlasten	15.990	14.500	15.093
433	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	72.379	58.750	36.716
434	Energie en water	93.345	100.000	76.287
435	Schoonmaakkosten	26.807	21.000	32.080
436	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	6.281	8.800	7.366
438	Overige huisvestingslasten	6.600	5.000	10.934
		221.402	208.050	178.477

De energiekosten zijn gestegen ten opzichte van 2022. In de begroting was hiermee rekening gehouden. De verhoging is veroorzaakt door de stijging van prijzen van transport en energiebelasting. Het verbruik ten opzichte van 2022 is gedaald. Het energieverbruik is bijna 25% gedaald en het gasverbruik bijna 3%.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.4	Overige lasten	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheer	391.727	290.400	336.320
4.4.2	Inventaris en apparatuur	15.948	21.250	24.574
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	451.374	491.950	599.592
4.4.4	Leerlingactiviteiten	201.681	185.142	149.163
		1.060.730	988.742	1.109.648

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.4.1	Administratie en beheer	€	€	€
4411	Automatisering	119.765	123.800	109.189
4412	Contributies	30.372	21.000	20.337
4413	Accountantskosten	24.026	25.000	21.659
4414	Porti	4.482	3.200	5.099
4416	Telefoonkosten	3.163	500	1.062
4417	Kantoorbenodigdheden en Repro	3.620	3.400	3.196
4418	Drukwerk	4.138	3.000	2.252
4419	Licenties overig	158.913	73.500	79.468
44110	Abonnementen en literatuur	2.001	2.000	2.991
44111	Arbo	-	-	-
44112	Diversen	41.246	35.000	91.067
		391.727	290.400	336.320

	werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
Separate specificatie kosten instellingsaccountant	€	€	€
Kosten onderzoek jaarrekening	24.026	25.000	22.655
Andere controleopdrachten	-	-	-
Adviezen op fiscaal terrein	-	-	-
Overige niet-controlediensten	-	-	-
	24.026	25.000	22.655

	werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.4.2 Inventaris en apparatuur	€	€	€
4422 Kopieer/Reprokosten	13.615	16.250	18.979
4423 Onderhoud inventaris gymzalen	2.333	5.000	5.595
	15.948	21.250	24.574

	werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	€	€	€
4431 Leermiddelen fonds	297.826	277.860	288.753
4433 Leermiddelen vaksecties	31.064	34.840	28.365
4434 Leerlingbegeleiding & rebound	15.777	8.000	17.130
4435 Toetsen	12.753	13.000	8.698
4437 Onderwijsvernieuwing	5.111	50.000	160.330
4438 Materiele kosten tlv subsidies	88.661	102.500	93.335
4439 Overige leermiddelen	183	5.750	2.982
	451.374	491.950	599.592

De kosten van leermiddelen zijn opnieuw fors gestegen. De materiele kosten die ten laste van de subsidies zijn gekomen bedragen € 89.000. Dit zijn kosten zoals examentrainingen, software, bijlessen, buddy project, etc etc.

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
4.4.4	Leerlingactiviteiten	€	€	€
4441	Uitgaven schoolfonds	34.996	45.192	51.777
4442	Schoolspecif activiteiten	130.408	125.000	68.697
4447	Medezeggenschapsraad	5.673	1.750	2.478
4449	Overige	30.605	13.200	26.211
		201.681	185.142	149.163

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
6.1	Financiële baten	€	€	€
611	Rente baten	98.947		8.819-
		98.947	-	8.819-

		werkelijk 2023	begroot 2023	werkelijk 2022
6.2	Financiële lasten	€	€	€
621	Rentelasten en soortgelijke lasten	9.580-	3.000-	3.587-
		9.580-	3.000-	3.587-

Door gebruik te maken het van schatkistbankieren kon in 2023 al vanaf januari gebruik worden gemaakt van de rente stijgingen. Dit was een - niet begrote - meevaller.

17 Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (WNT)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op CSG Willem de Zwijger van toepassing zijnde regelgeving en klassenindeling.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Onderwerp	Punten
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	3
Totaal aantal complexiteitspunten	8

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor CSG Willem de Zwijger is € 159.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van het Toezichthoudend Bestuur bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2023 (bedragen x €1)	W.P. Littooi	D.A. Visser
Functiegegevens	Interim Rector-Bestuurder	Rector-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 t/m 31-7	01-08 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	85.711	45.086
Beloningen betaalbaar op termijn	-	8.054
Bezoldiging	€ 85.711	€ 53.140
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 92.750	€ 66.250
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2022 (bedragen x €1)	M.J. Vader	W.P. Littooij
Functiegegevens	Rector-Bestuurder	Interim Rector-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 t/m 31-7	01-08 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	59.801	54.795
Beloningen betaalbaar op termijn	12.169	-
Bezoldiging	€ 71.970	€ 54.795
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 89.833	€ 64.167

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van €1.700 of minder

Naam	Functie
J. Huizinga	voorzitter
R.P. de Pater	lid
T.C. Voorwinden	lid
L.G. de Kool	lid
J. Eshuis	lid
M.E.C. Janssen	lid

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen. Er zijn in 2023 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dient te worden vermeld.

Ondertekening bestuurder en raad van toezicht

Bestuurder, 17 april 2024

D.A. (André Visser)

w.g.

Raad van toezicht, 17 april 2024

J. Huizinga, voorzitter

w.g.

L.G. de Kool

w.g.

M.E.C. Jansen

w.g.

R.P de Pater

w.g.

T.C. Voorwinden

w.g.

J. Eshuis

w.g.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Schoonhoven

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Schoonhoven gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; 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 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting tot Oprichting en Instandhouding van Scholen voor Christelijk Voortgezet Onderwijs 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 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

Onderwijscontroleprotocol OCW 2023. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die

voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen 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.

Alphen aan den Rijn, 17 april 2024

Van Ree Accountants

Digitaal ondertekend met Hix door

mr. drs. G.J. de Jong RA

op 17-04-2024 15:59

vanaf IP x.x.x.52

mr.drs. G.J. de Jong RA



Christelijke Scholengemeenschap
Willem de Zwijger
Kamerlingh Onnesdreef 4
2871 JN Schoonhoven

☎ 0182 - 39 05 39 ✉ algemeen@csgwillemdewijger.nl

csgwillemdewijger.nl