

# (FINANCIEEL) JAARVERSLAG

2022



te Dordrecht

**GROENENDIJK**  
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht  
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07  
<http://www.groenendijk.nl/>

## **INHOUDSOPGAVE**

### **A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG**

Bestuursverslag	2
Verslag intern toezicht	49
Verslag GMR	58
Financiële positie	65
Kengetallen	82

### **B JAARREKENING**

B1 Grondslagen	83
B2 Balans per 31 december 2022	89
B3 Staat van baten en lasten 2022	91
B4 Kasstroomoverzicht 2022	92
B5 Toelichting behorende tot de balans	92
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	99
B9 WNT	105
B10 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	107
B11 Gebeurtenissen na balansdatum	108
B12 Ondertekening jaarverslag	109

### **C OVERIGE GEGEVENS**

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat	110
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	111



# SCHOLEN van ORANJE

Christelijk basisonderwijs

## JAARVERSLAG 2022



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1. Het schoolbestuur</b>	<b>6</b>
1.1 Missie, visie en kernactiviteiten	6
1.1.1 Strategisch beleidsplan	6
1.1.2 Toegankelijkheid en toelating	6
1.2 Organisatie	6
1.2.1 Bestuur	7
1.2.2 Code Goed Bestuur	8
1.3 De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	9
1.4 Dialoog en verbonden partijen	9
1.5 Klachten	11
<b>2. Verantwoording van het beleid</b>	<b>11</b>
2.1 Onderwijs & kwaliteit	11
2.1.1 Richtinggevende uitspraken en doelen	11
2.1.2 Passend onderwijs	16
2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen	18
2.2 Personeel & professionalisering	18
2.2.1 Richtinggevende uitspraken en doelen	18
2.2.2 Strategisch personeelsbeleid	21
2.2.2.1 Verwachtingen 2021 e.v.	24
2.2.3 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering ....	24
2.2.4 Werkdrukmiddelen	24
2.2.5 Nationaal Onderwijs Programma (NPO)	25
2.2.6 Beheersingsmaatregelen inzake uitkeringen na ontslag	27
2.2.7 Toekomstige ontwikkelingen	27
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	28
2.3.1 Richtinggevende uitspraken en doelen	28
2.3.2 Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen	31
2.3.3 Toekomstige ontwikkelingen	31
2.4 Financieel beleid	32
2.4.1 Richtinggevende uitspraken en doelen	32
2.4.2 Treasurystatuut	33
2.4.3 Allocatie van middelen	33
2.4.4 Onderwijsachterstandsmiddelen	34
2.4.5 Meerjarenbegroting	34
2.4.6 Toekomstige ontwikkelingen	34
2.4.7 Coronacrisis	34
2.5 Continuïteitsparagraaf	35
2.5.1 Planning en control	35
2.5.2 Toekomstparagraaf	35
2.5.3 Belangrijkste risico's en onzekerheden	37
2.5.4 Risico inventarisatie	38

<b>3. Verantwoording van de financiën</b>	<b>39</b>
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	39
3.2 Staat van baten en lasten en balans	41
3.3 Financiële positie	45
<b>4. Lijst met afkortingen</b>	<b>49</b>

Bijlagen:

1. Verslag Intern toezichthouders
2. Jaarverslag GMR
3. Evaluatie met extern bureau van Toezichthoudend bestuur en Directeur-bestuurder
4. Financieel jaarverslag

# Voorwoord

Het bestuursverslag van de Scholen van Oranje (SvO), vormt samen met de jaarrekening en het verslag Intern Toezicht het jaarverslag van het schoolbestuur. Dit jaar heeft tevens met een extern bureau de jaarlijkse evaluatie plaatsgevonden tussen Raad van beheer en directeur-bestuurder. Ook dit verslag is in een bijlage opgenomen. Bovendien voegen we ook jaarlijks het jaarverslag van de GMR toe.

Het bestuur van de Vereniging Een School met de Bijbel, bevoegd gezag van de Scholen van Oranje – bestuursnummer 83864 – , heeft in 2021 haar strategisch fundament vastgesteld. In schooljaar 2021-2022 is vanuit de evaluatie en inbreng van alle geledingen een vernieuwd koersplan “Met zin naar school” opgesteld. Dit koersplan verduidelijkt 4 pijlers waar Scholen van Oranje in de periode van 2022-2026 haar speerpunten heeft. Dit koersplan geeft daarnaast de vernieuwde kernwaarden weer op grond waarvan het bestuur invulling geeft aan zijn taak: het besturen van de vereniging en toezicht houden op het leiding geven van de directeur-bestuurder (DB) op de vastgestelde hoofdlijnen. Het strategisch fundament bevat bestuur brede kaders die in samenspraak met de directies van de scholen en de kwaliteitscoördinator van de vereniging in duidelijke doelen zijn beschreven. De kwartaalrapportages vanuit de scholen en het bestuursverslag vanuit de vereniging zorgt dat over alle domeinen in gesprek en verslag verantwoording wordt afgelegd over de kwaliteit van ons onderwijs. In schooljaar 22-23 zal ‘Met zin naar school’ als kader gebruikt worden door elke school bij het opstellen van een nieuw schoolplan. N.a.v. de evaluatie van het oude schoolplan stelt elk schoolteam een nieuw schoolplan voor de zomervakantie van 2023 op. De nieuwe schoolplannen zullen juli 2023 aan de inspectie worden doorgegeven.

Het onderwijs in jaar 2022 heeft gelukkig maar beperkt hinder ondervonden van COVID gerelateerde maatregelen. We zijn trots op ons personeel, op welke wijze zij goed onderwijs hebben gegeven. Onderwijs op de eigen schoollocatie en soms ook voor de klas van een zieke collega en in hoge uitzondering online. Het gemis van de nodige onderwijstijd in 2020 en 2021 hebben we met extra middelen vanuit de subsidies ‘Nationaal Programma Onderwijs’ (NPO) zo goed mogelijk getracht in te halen. Wel was vrij snel duidelijk dat in 2022 nog niet volledig alle achterstanden konden worden ingelopen door het chronisch tekort op de arbeidsmarkt van onderwijsgevend personeel. In 2022 zorgde dit voor wederom beperkte uitval van lessen. Binnen onze scholen hebben we er zo goed mogelijk voor gezorgd dat uitval niet steeds in dezelfde groepen heeft plaatsgevonden.

Op 1 februari 2022 werd voor het eerst een nieuwe teldatum gebruikt. Door vereenvoudiging van ons bekostigingssysteem is gekozen om de vertrouwde teldatum van 1 oktober los te laten. De nieuwe bekostigingssystematiek kent een gemiddelde last van personeelsleden en één bedrag per leerling. Scholen van Oranje ontvangt daardoor jaarlijks bijna 150.000 euro minder inkomsten. Besturen die dit treffen komen in een overgangsregeling. In 2023 ontvangen we daardoor nog 75% van het verschil en dat loopt tot en met 2025 in percentages van 50% en 25% terug. In 2026 ontvangen we volledig volgens de nieuwe bekostiging onze inkomsten. 2022 werd het jaar dat oorlog in Europa niet tot het verleden behoort. Op 24 februari trokken Russische troepen Oekraïne in. Niet alleen leidde dit na enige tijd tot prijsoprijving van energiekosten, maar ook dagelijkse producten schoten in prijs omhoog. De internetveiligheid werd in 2022 verder aangescherpt om zo Russische hackers en Chinese invloeden wat meer te kunnen weren.

Belangrijk voor de toekomstige arbeidsmarkt in het basisonderwijs was het dichten van de loonkloof tussen PO en VO. Vanaf 1 juli 2022 ontvangen medewerkers in het PO hetzelfde loon als hun collega’s in het VO. We hopen dat een doorstroom van PO collega’s naar het VO daardoor minder gaat plaatsvinden.

Nadat in 2021 het bestuur hard gewerkt heeft aan het opzetten van een sluitend stelsel voor kwaliteitszorg, bevestigde op 5 april 2022 de inspectie dit tijdens hun bezoek. Tijdens het herstelonderzoek werden bijna alle onderdelen met goed beoordeeld. Het opzetten van interne audits met auditoren vanuit de scholen zorgt ervoor dat we op alle onderdelen in de nabije toekomst een oordeel goed ontvangen.

Daarnaast heeft het ZON-onderwijs in Dordt een vastere plek gekregen en hebben we in 2022 dit aanvullend aanbod uitgebreid naar twee klassen. Door het opstappen van de initiatiefnemers in 2022 is het ZON onderwijs ook meer een eigen concept van de school en het SWV geworden.

Door personeelsschaarste hebben we de NPO gelden in 2022 niet geheel kunnen verbruiken en het niet gebruikte deel komt in de bestemmingsreserve NPO. De op twee scholen toegekende subsidie ‘verbetering basisvaardigheden’ zal ook meer in 2023 en 2024 besteed gaan worden. Personeelsschaarste is hier ook de belangrijkste oorzaak van.

De centrale studiedag voor al ons personeel op 6 oktober 2022 was een inspirerende dag. De verschillende workshops op niveau van het jonge en oude kind gescheiden gaven volop inspiratie. Deze kon op verschillende momenten met

elkaar gedeeld worden, zodat ook de ontmoeting met elkaar als erg waardevol is ervaren. De administratief medewerkers hebben op deze dag hun eigen scholing opgepakt met de inzet vanuit Groenendijk.

Dit jaarverslag is opgebouwd volgens het format zoals aangegeven in de “Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs (RJO)” en heeft daarin ook de aanvullende wensen van de inspectie in zich opgenomen. Het verslag bevat drie hoofdstukken: het bestuur, verantwoording van het beleid en verantwoording van de financiën. In de verantwoording van het beleid wordt de vernieuwde lijn gevolgd van het RJO hetgeen ook grotendeels overeenkomt met de indeling van het SBP en kent de volgende paragrafen:

- Onderwijs & kwaliteit
- Personeel & professionalisering
- Huisvesting & facilitaire zaken
- Financieel beleid
- Continuïteitsparagraaf

Nadat in het eerste hoofdstuk de organisatie wordt beschreven, volgt in hoofdstuk 2 de uitwerking van de bovenstaande thema's. Tenslotte is een aantal bijlagen toegevoegd betreffende verslagen van deeltentiteiten van de rechtspersoon, de staat van reserves en een verklarende lijst van de gebruikte afkortingen.

Graag wil ik alle medewerkers van Scholen van Oranje hartelijk bedanken voor hun professionele inzet in het afgelopen jaar.

Dank aan de medezeggenschapsraden van de scholen en de vereniging voor hun constructieve bijdragen aan het functioneren van de scholen en de Vereniging. Tot slot een woord van dank aan de toezichthoudende bestuursleden voor de kritische, opbouwende feedback en de wijze waarop toezicht is gehouden.



Hoewel jaarverslagen in de regel niet behoren tot de favoriete lectuur van de meeste mensen, wil ik de lezer die zich verdiept in dit jaarverslag van harte uitnodigen om te reageren. We zijn altijd geïnteresseerd in tips voor verbetering of feedback op bepaalde onderdelen. Indien u daartoe de moeite wilt nemen, ontvangen wij uw reactie graag via de mail op [directie@scholenvanoranje.nl](mailto:directie@scholenvanoranje.nl)

J. van der Put

Directeur-bestuurder SvO

# 1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk beschrijven we het profiel van het schoolbestuur, op welke wijze samengewerkt wordt zowel intern als extern.

## 1.1. Missie, visie en kernactiviteiten

Leren voor het leven is het mission statement. We geven daarmee aan dat leerlingen niet alleen leren om voldoende kennis op te doen. Zij moeten ook toegerust worden om later als betekenisvolle burgers een wezenlijke bijdrage te leveren aan onze samenleving. Ons onderwijs is christelijk geïnspireerd, waarbij de Bijbel de bron is van inspiratie voor onze manier van werken, hoe we met elkaar omgaan en voor onze visie op de mens en de wereld. Scholen van Oranje staat voor een breed onderwijsaanbod waarin iedere leerling zijn talenten kan ontplooien. Ons onderwijs is van hoge kwaliteit, gestoeld op christelijke levensovertuiging, met ruimte voor een eigen onderwijskundige identiteit en ruimte voor professionals.

Scholen van Oranje draagt de verantwoordelijkheid voor het onderwijs op vier scholen voor Primair onderwijs in de wijken Dubbeldam en Stadspolders in de gemeente Dordrecht.

Onder de vereniging ressorteren vier scholen, te weten:

cbs Beatrix, Van Schendelstraat 24, 3319 RN Dordrecht	Brin: 16YG	<a href="http://www.beatrixschool.nl">www.beatrixschool.nl</a>
cbs Johan Friso, Chico Mendesring 196, 3315 MB Dordrecht	Brin: 23PE	<a href="http://www.johanfriso.nl">www.johanfriso.nl</a>
cbs Juliana, Goudenregenstraat 65, 3319 TB Dordrecht	Brin: 16XM	<a href="http://www.juliana-school.nl">www.juliana-school.nl</a>
cbs Oranje Nassau, Selma Lagerlöf-erf 164, 3315 AT Dordrecht	Brin: 16WG	<a href="http://www.oranjenassauschool.nl">www.oranjenassauschool.nl</a>

### 1.1.1 Strategisch fundament 'Leren voor het leven' en koersplan 'Met zin naar school'

Het actuele strategisch fundament kent de volgende belangrijkste speerpunten betreffende ons onderwijs:

- Onze christelijke identiteit is zichtbaar in de scholen en op de website van de scholen en SvO.
- We hebben een maatschappelijke taak bij de opvoeding van onze leerlingen in hun leefomgeving.
- Wij hechten eraan dat de scholen (plein / klas en overige ruimten) een veilige en geborgen omgeving bieden aan leerlingen, personeelsleden en ouders.
- Wij hechten aan onderwijs dat zich kenmerkt door maximale ontplooiing van elke leerling op haar/zijn niveau
- Wij hechten aan een verenigingsbreed systeem van kwaliteitszorg.
- Wij voldoen aan de aspecten van basiskwaliteit en hebben eigen ambities per school opgesteld.
- Ons leerstofaanbod voldoet aan de kerndoelen en sluit aan op de leerlingkenmerken
- We realiseren een goede aansluiting op opvolgend onderwijs.
- We werken met moderne leermiddelen en trainen onze leerlingen op digitale geletterdheid.
- We streven naar het werken als een lerende organisatie.
- Wij hechten aan medewerkers die met plezier en in goede gezondheid naar hun werk gaan.

Daarnaast heeft in schooljaar 21-22 met alle betrokkenen en onze belangrijkste stakeholders de evaluatie plaats gevonden van het afgelopen strategisch beleid 2019-2023. Vanuit deze evaluatie is met de direct betrokkenen een vernieuwd koersplan 2023-2026 opgesteld die als titel heeft meegekregen 'Met zin naar school'. Hierin wordt aangegeven dat zowel plezier als zingeving de belangrijkste uitgangspunten van ons onderwijs zijn. Ons koersplan beschrijft naast de 4 belangrijkste ontwikkelpijlers ook de vernieuwde kernwaarden. De ontwikkelpijlers zijn uitgewerkt in vergezichten op gebied van duurzaamheid, eigentijds onderwijs, brede talentontwikkeling en een sterke werkgever vanuit een toekomstgerichte wendbare organisatie.

### 1.1.2 Toegankelijkheid & toelating

Kinderen waarvan de ouders doel en grondslag van de SvO onderschrijven of respecteren zijn toelaatbaar tot onze scholen. Overige richtlijnen en afspraken ten aanzien van toelating en verwijdering van leerlingen is beschreven in het veiligheidsplan en in de schoolspecifieke ondersteuningsplannen.

## 1.2 Organisatie

De vereniging is opgericht op 27 januari 1902 en is gevestigd te Dordrecht. De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40321023. Aan de vereniging zijn geen nadere partijen verbonden.

De Vereniging Een School met de Bijbel beheert vier scholen in Dordrecht. Deze vier scholen staan in de wijken Dubbeldam en Stadspolders. Sinds juni 2013 treden de scholen naar buiten onder de naam 'Scholen van Oranje'. De scholen dragen de protestants-christelijke signatuur. N.a.v. vragen in bestuursvergaderingen is er in 2022 een werkgroep gestart om na te gaan of de huidige rechtsvorm gehandhaafd moet blijven. Zowel de leden van de GMR als het bestuur zijn vanaf het begin betrokken bij dit onderzoek.

### 1.2.1 Bestuur

De scholen vallen onder verantwoordelijkheid van de eigen schooldirecteur en van de directeur-bestuurder, die bovenscholings verantwoordelijk is voor de uitvoering van het door het bestuur vastgestelde beleid. De directeur-bestuurder is als enig uitvoerend bestuurder bevoegd tot het uitvoeren van (bestuurlijke) werkzaamheden ten dienste aan het onderwijs en de algemene bedrijfsvoering.

#### Gegevens rechtspersoon Scholen van Oranje:

Nummer bevoegd gezag 83864

Dubbelsteynlaan West 54, Postbus 9041, 3301 AA Dordrecht

Tel: 078-6214437

Email: [secretariaat@scholenvanoranje.nl](mailto:secretariaat@scholenvanoranje.nl)

Website: [www.scholenvanoranje.nl](http://www.scholenvanoranje.nl)

#### Uitvoerend bestuurder

Directeur-bestuurder is de heer J. van der Put. De heer Van der Put is tevens onbezoldigd bestuurslid van de Nederlandse Basketball Bond (NBB) en onbezoldigd bestuurslid van Playing for Success (PFS) afdeling Dordrecht. Voor het bestuurswerk dat hij uitvoert als penningmeester bij de huisvestingsvereniging Arcade wordt een kleine vergoeding ontvangen die op rekening van Scholen van Oranje wordt overgemaakt en ingezet.

#### Bestuurssamenstelling per 31 december 2022:

		Werkzaam
Voorzitter	De heer ir. B. P. de Wit	Directeur Blace B.V.
Vice-voorzitter	Mevrouw MSc N.A. Heitkamp	Directeur Strategie, marketing bij IQJP
Lid	De heer ir. A. Buitenhuis	Directeur Speciaal Onderwijs
Lid	De heer MSc P. Naeije	Directeur / lid DT gemeente Papendrecht
Lid	De heer ing. P.W. Wolf	Projectmanager Volker Energy Solutions

De toezichthoudende leden van het bestuur krijgen jaarlijks een vrijwilligersvergoeding van € 500,- . In 2022 is aan de toezichthoudende bestuursleden in totaal aan vrijwilligersvergoedingen € 2500,- uitbetaald.

#### Aandachtsgebieden en nevenfuncties toezichthoudende bestuursleden

	Aandachtsgebieden	Nevenfuncties
Ir. B.P. de Wit	Voorzitter toezichthoudend bestuur, governance, identiteit, domein financiën en beheer, voorzitter remuneratie commissie; voorzitter audit commissie	Bestuurslid Ver. Kerkrentmeesterlijk Beheer (onbezoldigd) Voorzitter stichting Elja Vlas (onbezoldigd)
MSc N. Heitkamp	Vice-voorzitter toezichthoudend bestuur, domein personeel en organisatie, lid remuneratie-commissie	Geen
Ir. A. Buitenhuis	Toezichthoudend bestuurslid, domein onderwijs en kwaliteit, ict	Geen

Msc P. Naeije	Toezichthoudend bestuurslid, domein huisvesting en materiaal, financiën en beheer, communicatie en identiteit, lid auditcommissie.	Ouderling-voorzitter van PKN wijkgemeente "Huis bij de Bron" Stadspolders-Dordrecht (onbezoldigd)  bestuurslid van de Algemene Kerkenraad van de Protestantse Gemeente Dordrecht-Dubbeldam (PGGD) (onbezoldigd)
Ing. P.W. Wolf	Toezichthoudend bestuurslid, domein huisvesting en materieel, ict, financiën en beheer, lid auditcommissie	Bestuurslid muziek bij het Dordrechts Philharmonisch (onbezoldigd)
J. van der Put	Uitvoerend bestuurslid	Bestuurslid NBB (onbezoldigd) Bestuurslid Playing for Success Dordrecht (onbezoldigd) Bestuurslid Arcade (kleine vergoeding)

### 1.2.2 Code goed bestuur

De vereniging past de Code van Goed Bestuur (2021) van de PO-Raad toe. De wijziging van de zittingstermijn van 3 x 3 naar 2 x 4 jaar is via een rooster van aftreden opnieuw ingericht, waarbij de maximale zittingstermijn wordt aangehouden. Het professioneel statuut is in 2020 met elkaar vastgesteld. Binnen SvO wordt gewerkt met een Raad van Beheer (RvB) waar de DB de uitvoerend bestuurder is en de overige bestuursleden de toezichthoudende rol vervullen- het zogenaamde one tiermodel. De taken zijn statutair verdeeld tussen de RvB en de DB. Er is een managementstatuut die de taken verdeelt tussen directies en DB.

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft ook dit jaar weer een Verslag Intern Toezicht opgesteld. Intern toezicht is een absolute voorwaarde voor goed bestuur, en dus voor goed onderwijs. Het intern toezicht is deskundig genoeg is om 'door de cijfers heen' te kijken en waar nodig eerder en gericht in te grijpen. Toezichthouders zorgen er zo voor dat het bevoegd gezag de kwaliteitszorg 'in control' heeft. Aanvullende tips vanuit het afgelopen inspectiebezoek zijn hierin meegenomen. Daarnaast vraagt de publieke functie van het onderwijs ten aanzien van het intern toezichthouders dat zij oog hebben voor het maatschappelijk belang, dat soms het instellingsbelang overstijgt. In feite vertegenwoordigt de intern toezichthouder de samenleving en in het bijzonder de leerlingen en de ouders.

Naast de eigen interne evaluatie voeren we eens per 2 jaar een bestuursevaluatie uit met een extern bureau. Het primaire doel van de bestuursevaluatie is vaststellen of het bestuur effectief functioneert en of elk bestuurslid effectief bijdraagt aan het functioneren van het hele bestuur. Met effectief besturen dient het bestuur niet alleen de leden, maar vooral ook de bestuurders zelf. Het is leuker besturen als je kunt zien dat jouw handelen effect heeft. De verkregen inzichten uit de evaluatie moeten zorgen voor meer controle over het presteren van het bestuur, betere onderlinge samenwerking en houvast bieden voor structurele ontwikkeling. Op 10 oktober 2022 heeft deze evaluatie plaatsgevonden onder begeleiding van ME+U. In bijlage 2 is een kort en puntig verslag hiervan opgenomen.

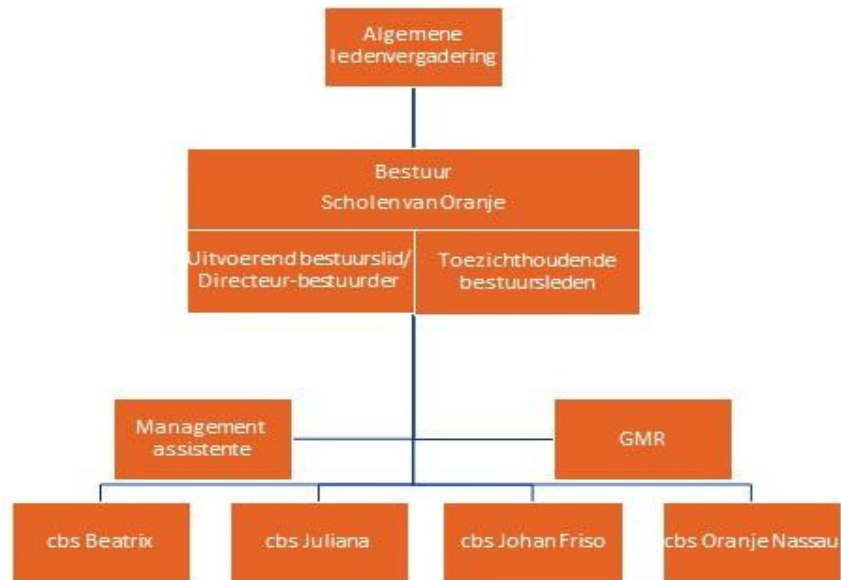
#### **BIJLAGE 1**

Het Verslag Intern Toezicht.

#### **BIJLAGE 2**

Bestuursevaluatie extern

De organisatie ziet er in schema als volgt uit:



### 1.3 De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) richt zich voornamelijk op de bovenschoolse ontwikkelingen en thema's. De DB treedt als adviseur en gesprekspartner van de GMR op. Het gesprek op schoolniveau vindt plaats tijdens de medezeggenschapsraadvergaderingen meestal in aanwezigheid van de schoolleiding. Het jaarverslag 2021-2022 GMR is als bijlage opgenomen. De GMR heeft in 2022 zes maal officieel zelfstandig vergaderd. De vergaderingen verliepen in een prettige en constructieve sfeer. Daarnaast is er ook een gezamenlijk bijeenkomsten geweest met het toezichthoudend bestuur. Hierin zijn naast het elkaar beter leren kennen o.a. de rechtsvorm 'vereniging' met elkaar doorgesproken en de pijlers van het nieuwe koersplan.

#### Werkwijze

De GMR besprak in eerste instantie een concepttekst van een betreffende notitie. In een enkel geval besprak de DB mondeling een nieuwe werkwijze die dan later op schrift werd nagezonden. Vervolgens werd de aangepaste notitie bij wijzigingsvoorstellen vanuit de GMR opnieuw geagendeerd, waarna advies c.q. instemming volgde.

#### Informatie

Middels het jaarverslag van de SvO en de kwartaalrapportages van de DB werden de GMR leden geïnformeerd over het reilen en zeilen van SvO. De GMR rapporteert via de leden eenduidig terug aan de MR en teamleden. De notulen van de GMR en het jaarverslag zijn openbaar en te vinden op de website van de vereniging.

**BIJLAGE 3 Het jaarverslag 21-22 van de (G)MR.**

### 1.4 Dialoog en verbonden partijen

#### Verbinding met ouders via GMR (en soms MR)

DB heeft eens per 5 schoolweken contact met GMR via reguliere vergaderingen. Daarnaast bespreekt de DB samen met de voorzitter GMR en voorzitter toezichthoudend bestuur aan het begin van het schooljaar de belangrijkste thema's door. Een MR wordt betrokken als er iets bijzonders speelt op een school zoals o.a. een wervingsprocedure voor een nieuwe directeur, gezamenlijke schoolthema's die op verenigingsniveau opgepakt worden.

### Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht (SWV)

De scholen van de SvO participeren binnen het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht (bevoegd gezag 21687). De DB vertegenwoordigt de SvO in de Algemene Ledenvergadering en heeft ook de rol van toezichthouder. De directeur van de Johan Friso is lid van het directiebestuur SWV. De OndersteuningsplanRaad (OPR) functioneert naar tevredenheid. Het OPR lidmaatschap van SvO is tot de zomer van 2022 ingevuld door de IB-er van de Beatrixschool. Zij was tevens voorzitter van de OPR gedurende het gehele schooljaar 21-22. Na de zomervakantie hebben we als SvO zowel een ouder-, als een personeelslid SvO die lid zijn van de OPR.

### Verbinding PO en SO bestuurders onderling

Elke 3 maanden hebben de bestuurders van het PO met elkaar een informeel overleg. Ook is er een appgroep met elkaar waarin prangende zaken direct met elkaar kunnen worden kortgesloten.

### Verbinding PO en VO

Door de benoeming van een gezamenlijke directeur-bestuurder voor het SWV PO en het SWV VO, is de verbinding tussen beide verbanden versterkt. Het streven is erop gericht de doorgaande lijn tussen het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs te versterken. De expertisecentra van beide SWV'en zijn gehuisvest op één locatie. Dit impliceert korte lijnen tussen beide SWV'en. Daarnaast participeert een vertegenwoordiger uit de groepen 8 in een BO/VO werkgroep waar op praktische wijze uitvoering aan de eerder genoemde afstemming wordt vormgegeven.

### Verbinding onderwijs en gemeente

In samenspraak met de Dordtse schoolbesturen heeft de gemeente Dordrecht de Dordtse Onderwijsvisie ontwikkeld, de lokale educatieve agenda van Dordrecht. In 2020 is deze onderwijsvisie gelanceerd en in 2021 is de eerste werkgroep gestart, te weten: Onderwijs Tijd Verlenging (OTV) later gewijzigd in NPO en Talent. Het Dordts LeerProgramma (DLP) komt voort uit de initiatieven om na schooltijd de kansarmere plekken in Dordrecht te voorzien van extra mogelijkheden om kansenongelijkheid te bestrijden. Tevens zit DB in de stuurgroep van de Zomerschool welke 2 weken in de zomervakantie zo'n 250 a 300 kinderen schoolrijper maakt met veel aandacht voor taal, rekenen en lezen naast de nodige creatieve en sportieve activiteiten.

### Verbinding onderwijs en jeugdzorg

De DB neemt als vertegenwoordiger van SvO deel aan de vergaderingen van de Lokale Educatieve Agenda (LEA). In deze vergaderingen participeren naast de andere bestuurders van onderwijsinstellingen ook de wethouder jeugd/onderwijs van de Dordrecht en de bestuurders van welzijn- en jeugdzorgorganisaties. Bovenlokale onderwerpen worden besproken zoals het leerlingenvervoer, relatie met de Jeugdzorg en het bespreken van de ondersteuningsplannen van de SWV'en en het jeugdbeleid van de gemeente Dordrecht.

### Verbinding onderwijs en opvang

Het bestuur van SvO werkt samen met SDK voor buitenschoolse opvang en vanaf 2021 op de locaties Juliana en ONS ook met beide peuterspeelzalen in deze scholen. Daarnaast is er samenwerking met de COKD op de locatie Johan Friso voor BSO. Samen met de besturen van DSV en Nestas is er samenwerking met Prokino die de peuterspeelzalen in de Beatrix en Johan Friso aanstuurt.



### Verbinding onderwijs en huisvesting

De DB neemt als vertegenwoordiger van SvO deel aan de ALV-vergaderingen van de gezamenlijke huisvestingsvereniging 'Arcade'. In deze vergaderingen participeren naast de andere onderwijsbestuurders PO ook de onderwijsbestuurders van SO. De vereniging Arcade opgericht in 2020 heeft tot doel het in eigen beheer tot stand brengen en in stand houden van structureel toekomstbestendige gebouwen voor primair onderwijs, brede scholen en/of IKC in Dordrecht en daarnaast het effectief en efficiënt (doen) plannen, ontwikkelen, voorbereiden en uitvoeren, bouwen en inrichten, in standhouden en exploiteren van voorzieningen in de huisvesting van de scholen. De DB is in maart 2022 ook toegetreden als penningmeester van Arcade waarvoor de vereniging een vergoeding ontvangt.

### Verbinding onderwijs en HBO-opleidingen

De DB neemt als vertegenwoordiger van SvO deel aan 'Opleiden in de school', 'Passie voor onderwijs', 'Aspirant-opleidingsschool' en de 'Opleiding AD-PEP'. Het opleiden van studenten tot vakbekwame leerkrachten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van basisscholen en de Pabo. Wij werken samen met InHolland. Daardoor ontstaat een nieuwe dynamiek. Leren, werken, opleiden, onderzoeken en professionaliseren komen bij elkaar. De basisschool is de plaats bij uitstek voor professionele ontwikkeling van alle betrokkenen: Student, leerkracht en docent. Studenten draaien mee in het schoolgebeuren en met 'Passie voor onderwijs' proberen we zo veel mogelijk geïnteresseerden naar het onderwijs als werkveld te bewegen.

### Verbinding onderwijs en administratie en belangengroepen

SvO laat de administratie verzorgen door Groenendijk administratiekantoor en is tevens bij GOC aangesloten voor aanvullende dienstverlening. Er is een overeenkomst tussen beide partijen afgesloten betreffende de dienstverlening en het administratiekantoor heeft een TPM-verklaring (audit of Third Party Memorandum) hetgeen een positief onderscheidingsmiddel is. Daarnaast zijn we lid van Verus, de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. Verus wil een bijdrage leveren aan goed onderwijs en doet dat als profielorganisatie onafhankelijk van de overheid. Dat vraagt om visie op wat werkelijk van waarde is en dat leidt naar vragen rondom oorsprong, identiteit en spiritualiteit. Verus is de vereniging van goed onderwijs met geloof, hoop en liefde als solide basis. Goed onderwijs gericht op de (brede) ontwikkeling van kinderen en jongeren.

### Verbinding directies en bestuur

De DB draagt als uitvoerend bestuurder de zorg voor de juiste verbinding tussen DB en elke directeur en stimuleert ook het beoogde samenspel tussen directeuren onderling. In het beleidsstuk 'directeuren en directiebestuur' wordt de positie van de directeuren in relatie tot DB verhelderd. Daarbij gaat het om de mandatering van bestuurlijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden door de DB aan de bestuurlijk gemandateerden van de scholen van de stichting maar ook over de wijze waarop het overleg van de directeuren en de DB is geregeld en hoe de gesprekscyclus van de DB met de individuele directeuren wordt vormgegeven.

## **1.5 Klachten**

Bij de landelijke klachtencommissie werden geen klachten ingediend. SvO is lid van de Landelijke Geschillencommissie voor het bijzonder onderwijs. We hebben twee externe vertrouwenspersonen (man en vrouw) die jaarlijks een bijeenkomst hebben met de interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen spelen relevante klachten door naar onze externe vertrouwenspersonen. In 2022 zijn er geen klachten bij de externe vertrouwenspersonen binnengekomen. Alle kleine en wat grotere klachten werden op bestuurs-, school- of klassenniveau afgehandeld. Deze klachten stonden met name in het teken van lesuitval, vaccinaties en opvang. Een enkele klacht werd ingediend betreft wet- en regelgeving inzake communicatie gescheiden ouders en n.a.v. een sociaal veiligheidsincident op een van de scholen. Op de website van de vereniging is de klachtenregeling te vinden.

## **2. Verantwoording van het beleid**

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & ICT en Financieel beleid. De concreet beschreven doelen uit het actuele strategisch beleidsplan staan hierin centraal en zijn dit jaar aangevuld met meerdere richtinggevende uitspraken. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

### **2.1 Onderwijs & kwaliteit**

#### **2.1.1 Richtinggevende uitspraken**

Scholen van Oranje streeft naar de voortdurende verbetering van de eigen kwaliteit op 3 niveaus: leerlingen, school en bestuur. Kwaliteitszorg is: weten waarom je iets belooft, weten wat je belooft, laten zien of je doet wat je belooft, checken of het je het goed doet en laten zien hoe je wilt leren en verbeteren. De verantwoordelijkheid voor kwaliteitszorg ligt bij iedereen in de school en is gericht op het primaire proces. De medewerkers staan centraal. Er is bovenschoolse sturing door de kwaliteitscoördinator die samen met de DB het kwaliteitssysteem binnen de scholen

monitort en verder ontwikkelt. Jaarlijks bespreken de medewerkers met elkaar welke schooleigen aspecten van belang zijn op de centraal vastgestelde kwaliteitskaarten die eens per 4 jaar terug komen. Deze kwaliteitskaarten worden met elkaar gescoord, besproken en volgen er actiepunten uit die in het jaarplan terugkomen. In het vernieuwde kwaliteitshandboek is hierover vernieuwd kwaliteitsbeleid met elkaar vastgelegd.

We werken volgens de kwaliteitscirkel van Deming waar Plan, Do, Check en Act de basis vormen. De leerresultaten worden minimaal twee keer per jaar met methode onafhankelijke toetsen gescoord, geanalyseerd en besproken. Jaarlijks wordt ook de sociale veiligheid van de leerlingen in kaart gebracht. Op beide analyses worden plan van aanpakken gemaakt die doorgesproken worden in alle lagen van de organisatie. Via de websites van de scholen (kopje kwaliteitszorg) worden samenvattingen, analyses gedeeld met de ouders en andere belangstellenden. Naast deze hard controls zijn er ook onze soft controls die we telkens tegen het licht houden. Elk kwartaal stelt de directeur een kwartaalrapportage op van zijn school waarin zowel de hard als soft controls worden opgenomen en besproken. De bestuursrapportage die vanuit de schoolse maraps wordt opgesteld wordt besproken met zowel de directies, GMR als de intern toezichthouders.

Op dit domein zijn de volgende vijf richtinggevende uitspraken voor ons leidend:

1. We voldoen aan de aspecten betreffende basiskwaliteit en hebben normen (en ambities) per school voor leerkrachtgedrag, leeropbrengsten en sociale veiligheid geformuleerd.
2. Wij bieden onderwijs dat recht doet aan de talenten en het potentieel van de leerlingen
3. Wij hanteren een verenigingsbreed systeem van kwaliteitszorg
4. Wij realiseren een goede aansluiting van ons onderwijs op voorafgaand en opvolgend onderwijs
5. Wij werken met moderne leermiddelen en trainen onze leerlingen op digitale geletterdheid

Deze richtinggevende uitspraken checken we aan de hand van de volgende doelstellingen die voor 2022 actueel waren.

We gebruiken een kleurcode om de status van de gestelde doelen / beleidsvoornemens aan te geven	
	Doel is behaald
	Proces loopt en kan binnen 1 jaar worden afgerond
	Proces loopt nog en heeft nog meer dan 1 jaar nodig voor afronding
	Doel wordt of is niet gehaald

Uitwerking richtinggevende uitspraak 1 in 2022	Waardering
We voldoen aan de aspecten betreffende basiskwaliteit en hebben normen (en ambities) per school voor leerkrachtgedrag, leeropbrengsten en sociale veiligheid geformuleerd.	

*Toelichting:*

Het herstelonderzoek op 5 april 2022 toonde aan dat de inspectie geen gebreken meer constateerde en bijna alle aspecten met een goed beoordeeld heeft. Naast een vernieuwd strategisch fundament, nieuw formatief kader, een vernieuwd jaarverslag, aanvullingen op de websites van de scholen droeg ook het jaarplan 2022 van het bestuur bij aan het voldoen aan alle kwaliteitsnormen van intern toezicht. De inspectie constateerde dat er een grote mate van samenhang is in het kwaliteitsdenken tussen bestuur, scholen en medewerkers. Men roemde de kwaliteitscultuur die men heeft ervaren zowel bij het personeel als de ouders en leerlingen. De beschreven aspecten van het gewenste leerkrachtgedrag zullen ook als onderlegger gehanteerd worden voor de kijkwijzers in het kader van de gesprekscyclus.

**Normen leerkrachtgedrag**

Begin 2022 zijn de laatste 3 kaarten uitgewerkt en samen met de 4 eerder ontworpen kwaliteitskaarten tot een kwaliteitskaart lesgevend gedrag SvO gevormd. Elke school heeft naast de centrale items op de 7 uitgewerkte kaarten ook nog de eigen kwaliteitsitems per domein waar meer het schooleigen beleid/ gedrag van medewerkers wordt beschreven.



Na de zomervakantie van 2022 hebben de scholen ook enkele belangrijke niet lesgevend domeinen (onderwijskundig leiderschap en professionele cultuur) besproken in het team. De domeinen identiteit, digitale geletterdheid en burgerschap zullen op termijn op de scholen besproken worden en mogelijk hierin opgenomen worden. De belangrijkste items zullen vastgelegd worden op bestuursniveau in een gezamenlijke kaart niet-lesgevend gedrag van leerkrachten.

### **Normen leeropbrengsten en sociale veiligheid**

In jaar 2022 hebben de schoolteams i.s.m. de kwaliteitscoördinator en een externe specialist de schooleigen doelen vastgelegd in niveauwaarden op de vakgebieden: rekenen, spelling/taalverzorging, lezen (technisch en begrijpend). Daarnaast monitoren we ook de verwijzingen naar het SbaO waar we ook afgelopen jaar onder onze maximale verwijzing van 2% zaten. Tenslotte zijn er dit jaar voor de groepen 6 t/m 8 normen opgesteld aan de hand van de referentieniveaus 1F en 1S/2F op de gebieden rekenen, lezen en taal. In 2022 hebben we de schooleigen norm ook voor de referentieniveaus bepaald. De opbrengsten laten ons zien dat uitval van lessen in 2020,2021 en ook een klein deel in 2022 hier enige terugval van resultaten laat zien. I.s.m. de kwaliteitscoördinator hebben de schoolteams naast de schooleigen kwaliteitskaarten ook de normering van de sociale veiligheid met elkaar gedeeld en besproken. In het kwaliteitshandboek zijn deze vernieuwde normen opgenomen.

Realisatie 2022: € 7.400,- aan scholingskosten en aanverwante zaken.

### **Leeropbrengsten**

Aan het eind van de basisschool nemen we in groep 8 de digitale Dia-eindtoets af. Dit is één van de vijf eindtoetsen waaruit scholen kunnen kiezen. Diataal is, met de Dia-eindtoets, een door het Ministerie van OCW gecertificeerde eindtoets aanbieder. Wij hebben met onze scholen voor deze eindtoets gekozen vanwege de digitale afname die op niveau van de leerling toetst, de beperkte tijdsinvestering van afname en de individuele afstemmingsmogelijkheden die de toets biedt. Onderstaand de resultaten van de afname in april 2022 van onze groep 8 leerlingen:

	Behaald 1F	Behaald 1S/2F	Schoolgewicht	Gem.schoolgew.	Schoolscore
Oranje Nassau	93%	43%	31,5	358	356
Johan Friso	98%	67%	28,4	361	364
Beatrix	99%	77%	26,6	363	366
Juliana	97%	67%	26,1	363	366
Landelijk	93%	59%	28,2	361	

### **Sociale Veiligheid en tevredenheid**

In 2022 hebben we zowel onder onze ouders als onder de leerlingen een tevredenheidsonderzoek gehouden. Via een centrale vragenlijst vanuit ons kwaliteitssysteem WMK-PO zijn de verschillende doelgroepen bevroegd. Elke school heeft naar aanleiding van de scores een eigen plan van aanpak hierop geschreven. Acties hieruit zijn al in 2022 ook opgepakt. Een overzicht van de scores op de belangrijkste items zijn (4 puntsschaal 1-4):

Leerlingen	Landelijk gemid.	Oranje Nassau	Johan Friso	Beatrix	Juliana
Kwaliteit	3,54	3,53	3,47	3,65	3,33
Schoolklimaat	3,31	3,23	3,30	3,45	3,32
Veiligheid	3,38	3,40	3,44	3,38	3,27
Welbevinden	3,23	3,21	3,22	3,25	3,11
Pedagogisch handelen	3,66	3,72	3,56	3,74	3,40

Lesgeven	3,64	3,66	3,57	3,59	3,37
Ondersteuning	3,51	3,61	3,41	3,59	3,30
Informatie	3,21	3,27	3,12	3,23	3,06
GEMIDDELD	3,43	3,45	3,39	3,48	3,27

Ouders	Landelijk gemid.	Oranje Nassau	Johan Friso	Beatrix	Juliana
Kwaliteit	3,43	3,25	3,45	3,42	3,41
Schoolklimaat	3,27	3,02	3,33	3,52	3,51
Veiligheid	3,29	3,08	3,31	3,25	3,31
Welbevinden	3,48	3,18	3,49	3,47	3,37
Pedagogisch handelen	3,56	3,41	3,62	3,51	3,36
Lesgeven	3,42	3,31	3,48	3,34	3,22
Ondersteuning	3,28	3,18	3,32	3,16	3,14
Informatie	3,02	2,81	3,06	2,92	3,10
GEMIDDELD	3,34	3,16	3,38	3,32	3,30

### **Kijkje vooruit 2023 e.v.**

SvO zal burgerschapsvorming nadere invulling geven en aan de hand van de nieuwe kwaliteitskaarten een vernieuwde gesprekscyclus implementeren. De centrale studiedag op 6 oktober 2022 leverde hier een mooi inzicht voor op. Zo willen we burgerschapsvorming en levensbeschouwing integreren in levensbeschouwelijke burgerschapsonderwijs. De scholen zullen in 2022 en 2023 hier in teamverband zich nader op oriënteren.

Uitwerking richtinggevende uitspraak 2.	Waardering
Wij bieden onderwijs dat recht doet aan de talenten en het potentieel van de leerlingen.	

### **Toelichting afstemming:**

De door directies bij Dyade gezamenlijke genoten leergang 'Toekomst gericht onderwijs' heeft de nodige interne discussies gegeven. Dit gaf de organisatie de nodige verdieping op het waarom van ons onderwijs en op welke wijze we deze verder willen vormgeven. Ook de centrale studiedag op 6 oktober in 2022 met als thema 'Toekomstgericht onderwijs' heeft aan deze verbreding en verdieping van inzichten bijgedragen. Het nieuwe koersplan en de vele inhoudelijke discussies die we met de directeuren en de schoolteams daarover hebben gehad, heeft ons onderwijs nog meer geholpen breder te kijken naar ons onderwijs dat recht dient te doen aan het potentieel van alle leerlingen. In twee van de vier pijlers in het vernieuwde koersplan 2022-2026 staat deze verbreding als volgt beschreven: wij dien recht aan de talenten en het potentieel van kinderen door aan te sluiten bij wat zij nodig hebben om te ontdekken wie ze zijn en wat ze graag doen. Onze leerlingen ervaren in hun schooltijd een ontdekkingsreis langs een gevarieerd aanbod om te ervaren wat kunst-cultuur-sport-maatschappij en religie voor hen betekent. Onze focus en intentie is om samen met de kinderen te ontdekken wie zij zijn en wat zij graag doen. Onze leerlingen zullen meer eigenaar worden van het leren en krijgen ook met keuzes te maken wat ze graag doen. Daarnaast zal ons onderwijs nog meer eigentijds zijn door de focus op digitale geletterdheid, leren door onderzoek en te doen en wij investeren actief in het vasthouden van de natuurlijke nieuwsgierigheid én in betrokkenheid van de leerling door bewuste en onderbouwde keuzes te maken in aanbod rond onderwijs en ontwikkeling.

Realisatie 2022: € 25.000 voor begeleiding teamleden, externe begeleiding koersplan en eigen inzet door consultaties

### **Sociale veiligheid**

Alle scholen hebben in november 2022 een veiligheidsmonitor afgenomen waarbij elke school aan de norm voldaan heeft. Daarnaast zorgt elke school ervoor dat ook de enkeling die niet goed in z'n vel zit, de benodigde aandacht krijgt. De resultaten van deze monitor worden zowel intern (team/klas) als extern met de DB besproken. De resultaten van deze metingen zijn op de webpagina van de school onder het kopje kwaliteitsbeleid geplaatst zodat naast de bespreking in de klas met de kinderen ook ouders terugkoppeling krijgen over de uitslag en opvolging.

Realisatie 2022: € 1.500 afname monitor en analyses

### **Kijkje vooruit 2023 e.v.**

SvO zal de opbrengsten nog meer op niveau van de leerlingpopulatie gaan krijgen. Vooral vanwege een beter afgestemde instructie en analyse van de opbrengsten naast extra inzet door inzet subsidiegelden en minder uitval door afwezigheid corona. De didactische vaardigheden op gebied van rekenen is in teams sterk ontwikkeld in 2022.

Uitwerking richtinggevende uitspraak 3.	Waardering
Wij hanteren een verenigingsbreed systeem van kwaliteitszorg.	

#### *Toelichting:*

Het kwaliteitsdenken en handelen vanuit de PDCA cyclus zit mede door de gevolgde leergang steeds duidelijker in ons handelen. In het kwaliteitshandboek zijn de normen van de opbrengsten van onze scholen opgenomen. Daarnaast is er een set van competenties opgesteld waar elke leerkracht van Scholen van Oranje aan dient te voldoen. De scholen hebben op deze domeinen schoolspecifieke uitwerkingen opgesteld. Volgend jaar worden deze competenties ook verwerkt tot een kijkwijzer bij een klassenbezoek. De leerkracht is de vakman/vrouw voor de klas en neemt de verantwoordelijkheid om in zijn handelen te kijken naar 'wat werkt' vanuit een onderzoeksmatige (evidence informed en/of empirisch) focus op kwaliteit. In 2021/2022 brachten we collegiale visitaties bij elkaar, dit is opgevolgd met scholing van bijna 10 medewerkers tot auditoren in 2022. In 2023 staan op alle scholen het afnemen van een interne audit gepland. Niet alleen de afname van onze kwaliteitskaarten en enquêtes dragen dan bij aan een mooi screenshot van de praktijk, maar ook geschoolde auditoren dragen zo in de toekomst hun steentje bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. Deze processen worden begeleid door de kwaliteitscoördinator die een dag in de week hiervoor de tijd heeft gekregen om samen met de DB hierin de juiste processtappen te maken en een externe specialist. Het vernieuwde kwaliteitsbeleid is in 2022 beschreven en vastgelegd in het kwaliteitshandboek.

Realisatie 2022: € 23.500 voor kwaliteitscoördinator en scholing auditoren

### **Kijkje vooruit 2023 e.v.**

SvO zal kwaliteitszorg in het overleg regelmatig aan de orde stellen. De keuze voor een nieuw LVS volgt in 2023. N.a.v. de afnames in 2023 van 4 audits zal er evaluaties van deze audits plaatsvinden. Het afronden van de niet lesgevende kwaliteitskaarten op bestuursniveau staat ook voor 2023 gepland.

Uitwerking richtinggevende uitspraak 4.	Waardering
Wij realiseren een goede aansluiting van ons onderwijs op voorafgaand en opvolgend onderwijs.	

#### *Toelichting goede aansluiting:*

Het Nationaal Cohort Onderzoek (NCO) biedt jaarlijkse rapportages aan over de positie van onze leerlingen gedurende het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Naast dat deze rapportage de prestaties van onze (oud)-leerlingen toont op meerdere belangrijke uitkomstmaten, geven ze ons ook inzicht hoe een school het doet in vergelijking met het landelijk gemiddelde en de voorspelde referentiewaarde. Huidige cijfers zijn een verzameling van de afgelopen jaren. Op alle scholen geven we vaker een dubbeladvies dan landelijk. Veelal heeft dit ook te maken met de praktijk in Dordrecht van brugklassen VMBO-T/HAVO en/of HAVO/VWO op zowel SDL als op het Insula College.

Op de ONS haalt 71% van de leerlingen onvertraagd zijn/haar diploma in het onderwijs hetgeen iets hoger ligt dan de landelijke norm. De doorstroom naar het VO ligt meer rond de VMBO-T dan landelijk de tendens is. Ook na 3 jaar onderwijs zit zo'n 96% van de ONS leerlingen nog op of boven het geadviseerde niveau VO, hetgeen een stuk hoger ligt dan landelijk.

Op Cbs Juliana scoren de leerlingen op de eindtoets boven het landelijk gemiddelde hetgeen vanuit de leerlingpopulatie verwacht mag worden. Zo'n 71% van de leerlingen haalt onvertraagd zijn/haar diploma en 93% zit na 3 jaar nog steeds op of boven het geadviseerde niveau.



Zo'n 72% van de leerlingen van de Beatrix behalen onvertraagd hun diploma en wat advisering zit ruim 65% op het geadviseerde niveau vanuit school. Dit is onder het landelijk gemiddelde. Dit percentage is een gemiddelde van de afgelopen jaren en trekt langzaam naar het landelijk gemiddelde door hogere advisering in de laatste jaren. De leerlingen scoren op de eindtoets conform het landelijk gemiddelde, hetgeen volgens de populatie verwacht mag worden.

Van de Johan Friso behaalt 77% onvertraagd zijn/haar diploma en verwijst de school zodanig dat bijna 70% nog steeds na 3 jaar in de geadviseerde richting les krijgt. De eindtoets ligt op het landelijk gemiddelde hetgeen in overeenstemming is met de leerlingpopulatie. Het segment Havo/VWO advies is binnen de Johan Friso net iets lager dan landelijk, terwijl alleen VWO juist een stuk hoger scoort dan het landelijk gemiddelde.

Ook het aantal zittenblijvers en/of leerlingen die in de onderbouw moeten doubleren om op niveau te kunnen doorstromen is zodanig gering dat we met recht kunnen spreken van een goede aansluiting tussen PsZ / BSO en de verschillende scholen. Bij de (warme) overdracht tussen deze voorschoolse instellingen en de school wordt dit nog eens bevestigd. Het percentage zittenblijvers is de laatste jaren in de scholen sterk afgenomen. Momenteel ligt iets onder het landelijk gemiddelde. (gemiddeld 2,1% tegenover onze scholen – 2,0 ; 2,0 ; 2,0 en 1,0)

### ***Kijkje vooruit 2023 e.v.***

SvO heeft beleid opgesteld voor de juiste procesgang richting het VO. Jaarlijks zal dit geëvalueerd worden mede n.a.v. de NCO cijfers. Daarnaast is de keuze van een nieuw LVS , een vernieuwing van de warme overdracht van leerlingen een vervolgstap in deze.

Realisatie 2022: € 1.500 voor analyse en besprekingen intern

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak 5.	Waardering
Wij werken met moderne leermiddelen en trainen onze leerlingen op digitale geletterdheid.	

### ***Toelichting:***

Elke school werkt met een geactualiseerd MJIP waarin de meerjaren planning is opgenomen van o.a. methodisch materiaal en ICT. Het afgelopen jaar heeft mede door de extra aanvullende bekostiging vanuit NPO extra investeringen gegeven. Zo is er in 2022 vanuit het MJIP meer dan 275.000 euro door de scholen geïnvesteerd in nieuwe methoden, materialen en digitale middelen waaronder laptops, VR-brillen en de laatste digitale schoolborden. Vanuit NPO gelden zijn ook digitale middelen en aanvullend lesmateriaal aangeschaft voor extra begeleiding. Onze methoden voor de basisvakken zijn dan ook niet ouder dan 10 jaar en steeds vaker worden er methoden met digitale mogelijkheden aangeschaft om jaarlijks met updates actueel te blijven. Op gebied van digitale geletterdheid is vernieuwd bovenschools beleid vastgesteld waardoor zowel de leerlingen als de leerkrachten in 2026 allen minimaal op niveau 3 SLO kunnen acteren.

Realisatie: € 275.000 op ICT, methoden en materialen

### ***Kijkje vooruit 2023 e.v.***

SvO heeft een nieuw koersplan opgesteld dat mogelijke iets meer investering vraagt op gebied van ICT en materialen. In de vernieuwde schoolplannen 2023-2027 zal dit duidelijk worden en ook in het MJIP worden uitgewerkt met cijfers. Gezien het wegvallen van de tijdelijke budgetten als NPO en subsidie verbetering basisvaardigheden zullen investeringen de komende jaren iets gaan teruglopen.

## **2.1.2 Passend onderwijs**

SvO maakt deel uit van het SWV Passend Onderwijs PO Dordrecht. De missie van het SWV PO is om via ondersteuning op kennis, professionalisering en middelen te realiseren dat de scholen in Dordrecht in staat zijn om met elkaar te borgen dat elke Dordtse leerling binnen een pedagogisch sterk schoolklimaat het onderwijs en de ondersteuning krijgt, die nodig is om zich volledig te kunnen ontplooiën.

Het samenwerkingsverband is een vereniging waar de directeur-bestuurder SWV belast is met de dagelijkse leiding van het samenwerkingsverband en met het realiseren van de doelstellingen en wettelijke taken van de verenigingen. In 2021 heeft het SWV een nieuwe directeur-bestuurder aangesteld na het vertrek van de vorige directeur-bestuurder. De aan de beide samenwerkingsverbanden (PO en VO) deelnemende schoolbesturen hebben via een gezamenlijke algemene ledenvergadering invloed op de strategische koers van het samenwerkingsverband. Zij hebben naast deze

verantwoordelijkheid ook een eigen (school bestuurlijke-) verantwoordelijkheid in passend onderwijs. Minimaal drie keer per jaar hebben de verenigingen een gezamenlijke algemene ledenvergadering. De leden hebben bij de vorming van het samenwerkingsverband passend onderwijs gekozen voor het principe van 'one man, one vote'. Hiermee is niet alleen het vertrouwen in elkaar benadrukt, maar is ook besloten dat de leden gelijkwaardig zijn als het gaat om het realiseren van passend onderwijs. De beide algemene ledenvergaderingen voeren een overlappende agenda. Daarnaast voert de directeur-bestuurder overleg met de ondersteuningsplanraden, een directeurenberaad voor het PO en voor het VO, een netwerk van Intern begeleiders in het PO, een werkgroep PO-VO, waarin operationele afstemming tussen PO en VO plaatsvindt en met andere bestuurders SWV Passend Onderwijs in regio Zuid-Holland Zuid. Helaas heeft een inspectiebezoek aan het SWV VO in september 2022 uitgewezen dat er een hoop zaken nader ontwikkeld en beschreven dienen te worden. De herstelopdracht van het SWV ligt o.a. op het vlak van de basis- en extra ondersteuning. Hierop zal duidelijk zicht moeten komen om ook na te gaan op welke wijze we alle kinderen thuisnabij Passend Onderwijs in Dordrecht kunnen geven. Het herstelonderzoek voor het SWV zal september 2023 plaatsvinden. Op de verschillende ALV's van het verslagjaar zijn na raadpleging van het directieberaad en het netwerk van Intern begeleiders door de bestuurders de volgende programma's met benodigde inzet bepaald:

Scholing / ontwikkeling IB-ers

Inzet ondersteuningsteams

SBaO financiering

Arrangementen op individueel en groepsniveau

SBO Plus en versterking JRK

Projecten o.a. versterking / onderzoek basisondersteuning / Begaafd Dordrecht en pilot MHB

Als vereniging hebben we in 2020 meer/hoogbegaafde leerlingen overgenomen van een particuliere school. Zij krijgen onderwijs via het Zorg en Onderwijs(ZON) concept. Dit is in onze organisatie als aanvullend aanbod op de ONS opgenomen. In 2022 zijn deze leerlingen in 2 groepen ingedeeld vanwege de diversiteit in leeftijd en de aanwas van rond de 28 leerlingen. In 2022 is er een onder- en bovenbouwgroep ZON ingesteld. De ZON- aanpak zorgt ervoor dat de leerlingen meer gepersonaliseerd onderwijs ontvangen waar een leerkracht, samen met een zorgcoach de juiste benadering kan geven aan begaafdheid in combinatie met onderpresteren of hooggevoelige/angstige kinderen. Door deze voorziening zijn ruim 20 kinderen binnen het Dordtse onderwijs niet thuis komen te zitten. Als vereniging hebben we uit eigen middelen in 2022 rond de € 80.000,- hieraan besteed. In 2023 hopen we voor het eerst een jaar binnen de ZON-afdeling te draaien waar inkomsten en uitgaven nagenoeg elkaar in evenwicht houden. In 2023 zal de laatste investering vanuit de vereniging plaatsvinden waarna het zichzelf zal moeten bedruipen met de nodige financiële injecties vanuit het SWV en de gemeente (zorgcomponent). Eind 2022 zijn er extra gelden toegezegd voor Passender Onderwijs van de MHB kinderen in het PO. Op welke wijze deze gelden naar de scholen komen is nog niks bekend. Voor deze gelden zal er in 2023 binnen het SWV beleid en een doorgaande lijn ontwikkeld moeten worden.

In 2022 zijn de volgende gelden vanuit het SWV Passend Onderwijs Dordrecht ontvangen en volledig ingezet.

School	Ondersteuning zorg / IB	Arrangementen	Totaal
ONS	€ 16.915,-	€ 20.815	€ 37.730
Johan Friso	€ 31.183	€ 43.481	€ 74.664
Beatrix	€ 31.183	€ 52.237	€ 83.420
Juliana	€ 23.387	€ 28.251	€ 51.638

De middelen voor ondersteuning zorg / IB zijn volledig ingezet om de IB-er(s) de juiste hoeveelheid ambulante tijd voor hun taak te geven. Dat betekent dat het SWV op de ONS (307 uur), Juliana (425 uur), Beatrix (567 uur) en op de Johan Friso (567 uur) bijdraagt aan de inzet van hen. De gelden voor de arrangementen zijn ingezet op schoolniveau, groepsniveau en/of op individueel niveau. Deze arrangementen worden conform huidig beleid bovenal ingezet op



sociaal-emotionele problematiek. Een belangrijk schoolarrangement dat op meerdere scholen is afgenomen was Oase (omgaan met prikkelverwerking) en op 1 school Gedragsspecialist voor kortlopende trajecten van 6 weken. Groepsarrangementen die hieraan uiting hebben gegeven waren: Rots en water training (voorkomen en/of verminderen van problemen op intra- en interpersoonlijk domein), impulsbeheersing, samenwerken, vriendelijk zijn in o.a. programma Jezelf de baas zijn, ZON-aanpak (sociaal-emotionele problematiek waaronder o.a. emotieregulatie / perfectionisme ).

Methode Meichenbaum (aanpak, zelfstandigheid en eigen controle vergroten), aanpak Inge Verboom en Haviq waarin training van enkele executieve functies aan bod is gekomen. Alle school- en groepsarrangementen hebben bijgedragen aan een geringe gedragsverbetering in de groep. We verwachten dan ook dat de meeste van deze arrangementen voortgang krijgen in 2023.

Individuele arrangementen betreffen o.a. autismebegeleiding, begeleiding syndroom van Down, begeleiding hoogbegaafdheid, emotieregulatie, kindercoaching, adhd, kindercoaching, speltherapie waar begeleiding gericht op het welbevinden o.a. door te werken aan vergroten van zelfvertrouwen, inzicht in eigen (on)mogelijkheden, leren vragen van hulp, leren plannen en organiseren, hulp bij sociaal- emotionele ontwikkeling.

De meeste arrangementen lopen na een jaar door aangezien er meerjarige begeleiding nodig is om hierin de juiste ontwikkeling te ervaren waardoor de leerling zelf meer zelfstandig kan oppakken en zich gelukkiger voelt.

### 2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen onderwijs& kwaliteit

In 2022 is er met elkaar een nieuw Koersplan 'Met zin naar school' opgesteld. Hierin is aangegeven dat we de komende jaren ons strategisch fundament accentueren op de 4 pijlers van eigentijds onderwijs, brede talentontwikkeling, duurzaamheid en een sterk en wendbare organisatie. In het vernieuwde Koersplan 2022-2026 is hier verder vorm en inhoud aan gegeven. We proberen de school een plek te laten zijn waar we allen actief bijdragen aan een leefbare omgeving. Onze leerlingen en medewerkers herkennen verschillen en waarderen deze waardoor bijgedragen wordt aan een positief leer- en leefklimaat. We richten ons onderwijs zo in dat alle kinderen zich zo veel mogelijk ononderbroken kunnen ontwikkelen tot zelfsturende, zelfbewuste en samenwerkende mensen.

Bovenstaand betekent dat digitale geletterdheid vanaf augustus 2023 een vaste plek in ons curriculum heeft. Daarnaast zullen leerlingen de komende jaren op onze scholen meer als eigenaar van hun eigen leren worden aangesproken en zullen zij ook zelf meer keuzes kunnen maken welke leerroute ze incidenteel willen volgen. Door deze keuzemogelijkheden zal er ook meer aandacht worden besteed aan de brede talentontwikkeling van de leerlingen. Het gevarieerde aanbod van kunst -cultuur - sport en maatschappij zal de komende jaren verder ingekleurd worden.

Begin 2022 is er een sluitend stelsel van kwaliteitszorg gerealiseerd. Hiermee zorgen we dat er voldoende waarborgen voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen duurzaam aanwezig zijn en waar we streven naar een waardering met goed.

Het strategisch fundament vormt samen met het kwaliteitshandboek hiervoor de basis. In 2022 hebben we de opzet van audits goed doorgesproken en zijn er 9 auditoren binnen onze groep van medewerkers hierin geschoold. In 2023 zullen op alle scholen deze audits worden afgenomen, waarna we een planning maken om elk jaar op 1 van de 4 scholen een audit af te nemen.



Binnen de scholen faciliteren we de medewerkers steeds meer om hun eigen ambities samen met de ambities van de school vorm en inhoud te geven. Niet alleen hebben we diverse werkgroepen in de school maar ook bovenschoolse leerteams zijn er op meerdere gebieden ingevoerd. Daarin speelt het raadplegen van vakliteratuur en wetenschappelijk onderzoek steeds vaker een rol. Iets dat bij de vernieuwde variant van Samen Opleiden waar we eind 2022 als aspirant lid voor zijn herkend ook een van de uitgangspunten is. Het samen leren en werken in de praktijk krijgt zo vanaf 2023 een diepere dimensie voor de collega's en mentoren van aankomende onderwijsprofessionals. Enkele medewerkers zijn vanaf eind 2022 dan ook intensief bezig in werkgroepen om binnen het partnerschap hier het curriculum en werkwijze samen meer vorm en inhoud te geven.

De onderwijsresultaten op enkele cognitieve gebieden en het resultaat van de eind/doorstroomtoets van groep 8 zijn te vinden op [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

## 2.2 Personeel & professionalisering

### 2.2.1 Richtinggevende uitspraken en doelen

Binnen SvO werkt een groot aantal hoog opgeleide professionals. Zij krijgen de ruimte om – binnen de kaders van de bestuurlijke organisatie – een eigen invulling te geven aan hun werk. Daarom liggen de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. We stimuleren daarmee het eigenaarschap en de eigen verantwoordelijkheid waarbij ook verantwoording hoort. Ten aanzien van ons personeelsbeleid hebben we de volgende richtinggevende uitspraken en doelen:

- We ontwikkelen ons naar een professioneel lerende organisatie.
- Wij hechten aan leerkrachtenteams die werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en koppelen organisatie-, school- en personeelsontwikkeling.
- Wij hechten aan medewerkers die met plezier en in goede gezondheid naar hun werk gaan.
- We werken vanuit een heldere directiestructuur.
- We dragen zorg voor personeel dat de uitgangspunten onderschrijft en ambassadeur van de school / SvO is.

We gebruiken een kleurcode om de status van de gestelde doelen / beleidsvoornemens aan te geven	
	Doel is behaald
	Proces loopt en kan binnen 1 jaar worden afgerond
	Proces loopt nog en heeft nog meer dan 1 jaar nodig voor afronding
	Doel wordt of is niet gehaald

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak a.	Waardering
We ontwikkelen ons naar een professioneel lerende organisatie.	

#### *Toelichting:*

Onze huidige en toekomstige (met name personeelstekort) tijd vraagt nu al enige flexibiliteit van de organisatie. Scholen van Oranje speelt hierop in door tijdig nieuw personeel aan te trekken en ook een flexibele schil per school te creëren waarmee we de meeste kortdurende ziekteverloven kunnen opvangen. We zijn een naar buiten gerichte organisatie die snel kan inspelen op veranderingen en waarin bevlogen medewerkers werken. Afgelopen jaar hebben we hierin de volgende stappen gezet. Met al onze doelgroepen (teamleden, directies, ouders, leerlingen en stakeholders) hebben we een vernieuwd koersplan opgesteld. Dit koersplan wordt jaarlijks gevuld met concrete doelstellingen vanuit de scholen. Elk half jaar worden deze besproken. Door dit te delen wordt duidelijk wie welke stap zet en waar we met elkaar gezamenlijk stappen kunnen zetten. Het vernieuwde koersplan vormt samen met het strategisch fundament de belangrijkste kaders voor de nieuwe schoolplannen 2023-2027. In schooljaar 22-23 zijn de schoolteams hier volop mee aan de slag. In de schoolplannen zal een nadere concretisering plaatsvinden van de veranderthema's van o.a. het koersplan. Directeuren en stafleden zijn in staat alle organisatieonderdelen te verbinden met de grotere visie en vertalen deze in jaar- en maandoelen. Via scholingsplannen en nieuw beleid sturen we

medewerkers continue op verbetering en nemen we hen mee in veranderingen. Dit levert gecontroleerd resultaat, stabiele processen én lerende medewerkers op.

Op het domein ICT is het afgelopen jaar de omzetting naar het werken in the cloud via sharepoint een vernieuwing geweest. Ook een nieuwe firewall en de inrichting van Visma/Raet voor het personeelsbeleid is weer een stap in verdergaande veilige digitalisering in ons onderwijs / voor onze administratie.

Na elke vergadering van de GMR speelt de personeelsvertegenwoordiging ook centrale informatie terug aan de teamleden die zij representeren. De DB zet het centraal vastgestelde beleid bovenschools op een voor iedere medewerker bereikbare plek neer waar GMR ook naar verwijzen in hun communicatie naar teamleden. Elke medewerker kan zo bij de belangrijkste informatie van de vereniging. In de scholen wordt steeds meer gewerkt met werkgroepen / leerteams die een stuk vrijheid en autonomie krijgen om binnen opgestelde kaders nieuwe plannen en activiteiten op te zetten. Binnen de scholen bieden we naast stagiaires ook enkele zij-instroomers de mogelijkheid zich te bekwamen in het beroep. Het kijken bij elkaar en bespreken van wat men ziet is bij stagiaires en ook voor het vaste personeel een stap die bekend is. Het afnemen van interne audits is iets dat in 2023 een nieuwe stap is.

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak b.	Waardering
Wij hechten aan leerkrachtenteams die werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en koppelen organisatie-, school- en personeelsontwikkeling.	

*Toelichting:*

Binnen SvO hebben we afgesproken dat nieuwe leerkrachten met een vast dienstverband zich binnen 5 jaar hebben bijgeschoold op gebied van bewegingsonderwijs. Scholen zorgen zelf voor financiering vanuit hun nascholingsplan. In 2022 hebben weer 3 collega's deze opleiding positief afgerond. Daarnaast zijn weer 2 collega's in schooljaar 2022-2023 deze opleiding gestart. Daarnaast stimuleren we collega's om de eigen lerarenbeurs voor een specialisme in te zetten waardoor we op elke school minimaal een taal/lees-, reken- en gedragsspecialist hebben. Het leerteam Oranjedagen voor de snellere/betere leerling heeft ook contact met de collega's van de ZON groep zodat ook op gebied van meer/hoogbegaafdheid er van elkaar geleerd kan worden. Om ambitieus personeel op gebied van management een stimulans te geven, hebben we bepaald dat SvO een kweekvijver opzet waar 1 directielid en maximaal 2 coördinatoren middenmanagement in geschoold kunnen worden. Voor de kweekvijver is een eigen bestemmingsreserve gecreëerd. Daarnaast verwachten we van elke leerkracht dat deze zijn/haar ontwikkeling actief bijhoudt door naast de teamscholing ook eigen specifieke trainingen te volgen die daarmee het bekwaamheidsdossier en de POP weten te koppelen. In 2023 verwachten we de twee plekken voor scholing middenmanagement ook te kunnen invullen. De scholingsgelden zijn afgelopen jaar volledig ingezet en op twee scholen konden alle medewerkers met inzet van NPO-gelden ook via een Elektronische Leer Omgeving (ELO) diverse persoonlijke modules volgen. Daarnaast zijn in 2022 enkele actuele managementboeken aangeschaft die rouleren onder de directieleden. Tijdens reguliere overleg komt de inhoud en zienswijze van deze literatuur terug. Ook binnen een enkele school wordt op deze wijze professionalisering gestimuleerd. Directieleden hebben gezamenlijk de leergang 'Toekomstgericht onderwijs' gevolgd bij Dyade en alle directieleden staan geregistreerd in het Schoolleidersregister PO.

Realisatie 2022: € 105.000 scholingskosten en inzet directieleden op de bijeenkomsten in kader koersplan en strategie en zo'n 30.000 euro aan inzet voor collegiale visitaties / begeleiding zij-instroom. Naast dit budget zou ook de uren nascholing van de personeelsleden nog eens meegenomen moeten worden waardoor de totale investering aan professionalisering rond de € 400.000 organisatiebreed zou uitkomen.

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak c.	Waardering
Wij hechten aan medewerkers die met plezier en in goede gezondheid naar hun werk gaan.	

*Toelichting:*

Het personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden met hun baan is in de arbeidsmarktanalyse 2020 PO te lezen. Circa 82 procent van het personeel oordeelt hier positief over. Kritischer is het personeel over de organisatie waar zij werken. Communicatie met de direct leidinggevende en gezien worden als mens wordt regelmatig kritisch benoemd. Hier oordeelt slechts twee derde deel positief over. Personeel is vooral te spreken over zelfstandigheid, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. Werkdruk (72 procent ervaart veel werkdruk) blijft een belangrijk aandachtspunt want Nederland steekt hier met kop en schouders boven andere landen in Noordwest-Europa uit. In 2022 hebben we een quickscan Psycho Sociale Arbeidsbelasting afgenomen.



Wij zijn blij met de waardering die we via dit instrument van ons personeel kregen waarbij 87% positief oordeelt over zijn werk en aangeeft met plezier naar school te komen. Daarnaast is het ook goed te zien dat op 3 van de 4 scholen ons personeel minder werkdruk ervaart dan het landelijk gemiddelde. Een niet al te strak ingericht taakbeleid, naast mensgericht werken in een werkomgeving waar veiligheid en vertrouwen de boventoon voeren zal hier nog lange tijd aan blijven bijdragen. Voor de 4<sup>de</sup> school waar dit nog ontbrak hebben we door aanvullend budget de werkdruk in positieve zin laten afnemen. Daarnaast blijkt dat ons ziektepercentage over 2022 voor het eerst sterk onder het landelijk gemiddelde van 5,7% (2021) uitkomt. Afgelopen jaar zijn we ondanks de lagere norm (eerste deel 2022) om aanwezig te zijn (verkoudheid was al thuisblijven door corona) niet hoger uitgekomen dan 4,4%. Een zorgelijk feit hierbij is wel dat ziektevervanging niet altijd opgevangen kan worden met tijdelijke inval.

In 2021 is er dan ook i.s.m. de GMR afgesproken om eigen risicodragers te worden in 2023. Dit geeft als voordeel dat we ons eigen personeel voor ziektevervanging kunnen aannemen op basis van de jaarlijkse premie van zo'n 250.000 euro. In 2023 willen we in ieder geval voor 190.000 euro aan vaste personeel hiervoor op de loonlijst staan waardoor de overige gelden voor incidentele extra vervanging gebruikt kan worden.

Betaalde premie 2022: € 265.000 en vergoede vervangingskosten bij ziekte bedroeg in 2022 € 179.000

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak d.	Waardering
We werken vanuit een heldere directiestructuur.	

**Toelichting:**

De dagelijkse leiding is in handen van de directeur-bestuurder. De Raad van Beheer waarin 5 toezichthoudende bestuursleden actief zijn voor Scholen van Oranje houdt toezicht op het functioneren van de DB. Alle scholen hebben een eigen schooldirecteur, die de leiding heeft op de school. Elke school heeft een administratief en secretariael medewerker op de eigen school, maar ook het bestuurskantoor biedt in de persoon van o.a. de management assistente vele ondersteunende diensten met name op gebied van P&O, huisvesting en financiën.

DB en schooldirecteuren vormen samen het Managementteam (MT). Het in 2022 geactualiseerde managementstatuut bevat hiervoor de nodige aanvullende afspraken en regelingen.

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak e.	Waardering
We dragen zorg voor personeel dat de uitgangspunten onderschrijft en ambassadeur van de school / SvO is.	

**Toelichting:**

Elk personeelslid die werkzaam wordt binnen Scholen van Oranje ondertekent zijn/haar arbeidsovereenkomst waarin de belangrijkste bepalingen van onze vereniging zijn opgenomen. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers positieve verhalen hebben om te vertellen, dat ze werkgeluk ervaren. We geven hen daarom een flink stuk autonomie. Jaarlijks vinden er officiële gesprekken plaats met elke medewerker, maar veel vaker spreken we hen tussendoor. We laten regelmatig zien dat we hen waarderen en vragen regelmatig wat hen bezighoudt, zowel zakelijk als privé. We bieden goede arbeidsvoorwaarden en zorgen ook voor andere stimulansen. We merken dat dit positief overkomt, want onze medewerkers zijn loyaal aan de organisatie. Veel collega's hebben de afgelopen jaren tijdens corona vaker een zieke collega vervangen. Slechts 3% van onze vaste medewerkers is de afgelopen jaren op zoek gegaan naar een andere werkgever waar via exitgesprekken duidelijk was dat de helft meer uitdaging hoopt te vinden (VO/zelfstandige)

en de andere helft aangeeft elders beter op zijn/haar plek te zitten. Elke vacature is ook weer in 2022 opgevuld met een gemotiveerde nieuwe collega. Al heeft de intree van het werken met een ZZP-er tot de zomervakantie en het inlenen bij uitzendbureau Maandag van personeel weer de grenzen iets opgerekt.

Realisatie 2022: € 10.000 voor de verschillende advertenties en meer dan € 120.000 aan gesprekken tussen staf en teamleden om juiste afstemming / communicatie / kwaliteit.

### **2.2.1.1 Verwachtingen 2023 strategisch beleid personeel en verder**

Voor de Zij-instroom variant zal in 2023 via Passie voor Onderwijs bekostiging worden aangevraagd aangezien deze instroom voor de arbeidsmarkt veel extra kosten met zich meebrengt. Uitbreiden van interne actuele literatuur op managementgebied zal ook vervolg krijgen. In 2023 zullen we het aanvullend vervangingsbeleid dat opgesteld is evalueren en nagaan of we de reserve ERD toereikend is voor langduriger ziekteverlof dat niet opgevangen kan worden met eigen benoemde mensen in de vervangingsschil. Het Samen Opleiden zal in 2023 verder vormgegeven worden waarbij we ook de discussie met andere besturen zullen aangaan van stagevergoedingen. De reiskostenvergoeding voor het personeel zal opgehoogd worden van 0,19 naar 0,21 en er zal aanvullende vergoeding komen voor collega's die boven de maximale norm van de reisvergoeding van 23 km enkele reis van het werk afwonen.

### **2.2.2. Strategisch personeelsbeleid**

Ons werk is mensenwerk. Niets is zo bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs als de professionaliteit van de mensen die er werken. Wij willen dat onze medewerkers met hart en ziel hun werk verrichten om het optimale te bereiken bij het kind en alles uit zichzelf te halen. Bij die lerende houding hoort dat mensen zelf de regie voeren over hun ontwikkeling en deze zichtbaar maken in hun bekwaamheidsdossier. Medewerkers zijn ons kapitaal die dagelijks tevreden hun werk moeten kunnen doen. We geven medewerkers unieke loopbaankansen en mogelijkheden om door te groeien. De komende vier jaar breiden we de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en kennisdeling verder uit.

Ten aanzien van het strategisch beleid onderscheiden we de volgende onderdelen:

- Professionele ontwikkeling;
- Werving en selectie;
- Autonomie;
- Besluitvorming;
- Beoordeling;
- Beloning.

#### **Professionele ontwikkeling**

In het strategisch beleid van SvO is het volgende opgenomen: Een leven lang leren is een ambitie die bij de Scholen van Oranje hoort. Onze scholen organiseren jaarlijks scholingsmomenten voor het team van de school. Deze scholing is vooral gebaseerd op didactische en pedagogische thema's.

Binnen SvO zijn enkele leerteams actief. Leerteams bestaan uit medewerkers met een specialisme vanuit de verschillende scholen. Zo zijn er de werkgroepen BICO (ICT), BIO (IB) en Oranjedagen. In 2021 hebben we enkele specialistische leerteams opgezet op de gebieden van taal/lezen; rekenen en gedrag. Naast het delen van kennis kunnen deze leerteams beleidsvoorstellen formuleren en na vaststelling coördineren en monitoren. Zo is er door het leerteam gedrag in 2022 de cursus 'Tekenen je gesprek' voor een grote groep geïnteresseerden georganiseerd.

#### **Werving en selectie**

Tijdens sollicitatieprocedures wordt naar kandidaten gezocht die passen bij de visie en doelen van de school/SvO. Naast gesprekken over het lesgevend deel van de leraar of ondersteunende taak van de OOP'er komt het domein levensbeschouwelijke identiteit en samenwerking met collega's en ouders aan bod. Voor alle functies binnen de SvO is een functieomschrijving opgenomen in het functieboek.

We hebben met elkaar geïnventariseerd wanneer welke collega's met pensioen gaan en daarnaast gaan we in 2023 het meerjaren bestuursformatieplan actualiseren op de cijfers en verwachting van de scholen i.r.t. de dan nieuw opgestelde prognoses van de gemeente. Het verschuiven van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari en de vernieuwde prognose van de gemeente uit 2022 geven nieuwe inzichten. We verwachten dat we door natuurlijk

verloop geen personeel in het RDDF dienen te plaatsen, al zorgt de nieuwe bekostigingswijze in boekjaar 2023 en volgend wel voor een uitdaging. Door wat meer ervaren personeel vallen we in de compensatieregeling van de overheid voor de komende 3 jaar en bouwen we het oude (hogere) budget aan inkomsten af. (75%, 50% en 25% compensatie). Uiteindelijk vermindert de jaarlijkse reguliere inkomsten vanuit het rijk ten opzichte van de oude bekostigingswijze wel met zo'n 150.000 euro. Het ingeloot zijn door 2 van de 4 scholen van subsidie verbetering basisvaardigheden vangt dit voor 2023 en 2024 goed op. We hopen dat het masterplan basisvaardigheden vanaf juli 2025 nog aanvullend budget gaat opleveren. We houden rekening met de AOW-leeftijd die tot 2026 ligt vast:

- In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden.
- In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 10 maanden.
- In 2024 en 2025 is de AOW-leeftijd 67 jaar.

Medewerkers hebben het recht bij ABP om voor hun AOW gerechtigde leeftijd met keuzepensioen te gaan. Dit recht geldt vanaf 60 jaar. Vanaf 2022 communiceren de directies dit al actiever naar personeelsleden.

Op basis van leeftijdsgebonden uitstroom is de vervangingsbehoefte voor de komende vijf jaren geformuleerd, waarbij de focus ligt op werving van leerkrachten. De lichte teruggang in leerlingen zorgt dat de natuurlijke uitstroom van AOW gerechtigde medewerkers een glad resultaat oplevert, waarbij tussen scholen nog wel in kleine mate soms geschoven zal moeten worden met vast personeel. De uitstroom op basis van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is de komende 5 jaren inzichtelijk. Niet leeftijdsgebonden uitstroom is moeilijk te voorspellen.

### **Lerarentekort**

SvO participeert in een regionaal initiatief 'Passie voor onderwijs' door met elkaar te spreken over oplossingen in verband met het actuele lerarentekort. Een projectplan is opgesteld op basis waarvan het regionale initiatief subsidie ontvangen heeft van het Rijk. Diverse inhoudelijke werkgroepen zijn geïnstalleerd waarin medewerkers van SvO participeren (DB, directeuren en leerkrachten). Daarnaast hebben we binnen SvO afgesproken dat we jaarlijks in minimaal 50% van de klassen studenten de mogelijkheid bieden om stage op onze scholen te lopen. Niet alleen voltijd en duale studenten geven we deze mogelijkheid, maar afgelopen jaar hebben we ook drie zij-instromers binnen SvO. De begeleiding van hen is intensief, maar zowel in het eerste als in het tweede jaar profiteren we ook regelmatig van hun inzet voor de klas. Vanaf schooljaar 2021/2022 nemen we als vereniging actief deel aan het traject aspirant opleidingsscholen. In december 2022 is de toekenning van de 'tegemoetkoming kosten aspirant opleidingsscholen' ontvangen en nemen we officieel deel aan het aspirant partnerschap 'Samen Opleiden'. Samen met PABO InHolland en 5 andere besturen vormen we dit netwerk waarin de aankomend collega, het opleidingsinstituut en de opleidingsschool nauwe banden en afstemming hebben ten aanzien van theorie en praktijk.

### **Autonomie**

Tijdens bouw- en teamvergaderingen, door deelname aan inhoudelijke werkgroepen/kenniskringen en/of door zitting te nemen in de (G)MR hebben medewerkers de gelegenheid invloed uit te oefenen op het eigen werk. Binnen de gezamenlijk vastgestelde kaders (doelen en ambities) van de school hebben de leerkrachten ruimte om hun werk op eigen wijze vorm en inhoud te geven. De kaders zijn beschreven in het schoolplan van de school en het strategisch beleid van de SvO. Daarnaast wordt vanuit de overheid op steeds meer beleidsitems het meedenken, bespreken en beslissen gestimuleerd. Niet alleen de inzet van de werkdrukgeden is hier een voorbeeld van, maar inmiddels is ook voor de extra inzet voor het NPO deze lijn gevolgd.

### **Belangstellingsformulier**

Jaarlijks vragen we onze medewerkers een belangstellingsformulier in te vullen met toekomstige wensen. In 2022 is hierin het item interne mobiliteit opgenomen. Naast wensen over werktijd en inzet in meerdere jaargroepen kan dan een persoonlijke mobiliteitswens betrekking hebbende op een andere groep/bouw, taak of functie op de eigen school of een van de andere scholen worden aangegeven en/of aangegeven worden.

### **Besluitvorming**

Het beleid op bestuursniveau wordt voorbereid door de DB. Concept beleidsnotities worden besproken met een van de vier directeuren en/of de kwaliteitscoördinator. Elke directeur heeft één of twee beleidsterreinen naast de kwaliteitscoördinator waardoor de DB een sparringpartner binnen de organisatie heeft gecreëerd op de verschillende domeinen: Onderwijs/kwaliteit, Personeel en Organisatie, Financiën en beheer, Huisvesting, ICT en communicatie.

Het concept beleid wordt vervolgens besproken in het directieoverleg van SvO. Na bespreking volgt besluitvorming op het concept beleid; uitgegaan wordt van consensus. Als er binnen het directieoverleg geen eenduidig besluit genomen wordt beslist de DB. Het beleid wordt aansluitend opiniërend besproken in de GMR. De GMR leden hebben de gelegenheid het beleid te bespreken met de leden van de MR van de school. Indien gewenst kunnen wijzigingsvoorstellen in het beleid door de GMR leden aangebracht worden. Na positief advies of instemming door de GMR en vaststelling door het toezichthoudend deel van het bestuur wordt de betreffende beleidsnotitie in een centrale digitale omgeving (Sharepoint) geplaatst.

Op schoolniveau heeft de staf (directies en coördinatoren) naast de verschillende werkgroepen van de school een initiërende rol. Schoolbeleid wordt door de directie/staf of inhoudelijke werkgroepen voorbereid. Het beleid wordt geagendeerd voor het team/ bouwoverleg. Bij verschil van mening in dit overleg besluit de staf. Vervolgens wordt het schoolbeleid besproken in de MR van de school. Als de MR positief adviseert of instemt met het beleid wordt de betreffende notitie intern gecommuniceerd en op het schoolspecifieke deel in Sharepoint geplaatst.

### **Beoordeling**

In de huidige gesprekkencyclus worden voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken gehouden waarin doelafspraken worden gemaakt en de POP geactualiseerd. Aan het einde van de cyclus volgt een beoordeling gebaseerd op de gemaakte doelafspraken. Het carrièreperspectief van de medewerker maakt onderdeel uit van de gesprekken tijdens deze cyclus. Startende leerkrachten worden voorafgaand aan een vaste benoeming beoordeeld door de directeur van de school en maken ook de afspraak tijdens dit beoordelingsgesprek dat men binnen 5 jaar de leergang bewegingsonderwijs positief heeft afgerond zodat men volledig bekwaam alle lessen kan geven. In 2022 is er met de directeuren een start gemaakt om de gesprekkencyclus te gaan vernieuwen. Het houden van doelstelling- en voortgangsgesprekken, functionerings- en beoordelingsgesprekken blijven de officiële gespreksmomenten van de afstemming en begeleiding op de werkvloer. Wel krijgen de voortgangsgesprekken op ontwikkeling een grotere rol in de vernieuwde notitie 'Blijvend in gesprek'. Daarin zullen ook de kwaliteitskaarten op gebied van lesgevend en niet-lesgevend gedrag van medewerkers in 2023 worden opgenomen als bijlage. De beschreven items op deze kaarten kunnen zo gebruikt worden als inhoudelijke items in het gesprek.

### **Beloning**

Op de beloning van de medewerkers is de CAO PO van toepassing.

## **2.2.2.1 Verwachtingen 2023 strategisch personeelsbeleid e.v.**

In 2023 evalueren we het belangstellingsformulier en de werkwijze in deze. We gaan ook weer na of er belangstelling bestaat voor het volgen van gezamenlijke scholing als toekomstige lid van het middenmanagement en/of directielid. Daarnaast wordt in 2023 en later ook duidelijk welke veranderende rol (onderzoek / vraaggestuurd / teamverband) het 'Samen Opleiden' in de scholen gaat vergen. Dit kan voor menig medewerker ook een ontwikkelitem gaan worden om op deze wijze ook in school werkzaam te zijn.

Vanuit het koersplan 2022-2026 'Met zin naar school' zal er vanaf 2023 veel meer bewust beleid gevoerd worden betreft eigenaarschap van medewerkers en leerlingen in het onderwijs. Het wendbaar zijn en blijven als organisatie is een tweede item dat de komende jaren nadere duiding vraagt.

In 2022 zijn delen van het personeelsbeleid weer geactualiseerd. Zo zijn het opleidingskader, de gemeenschappelijke competenties lesgeven, het partnerschap Samen Opleiden en de Klokkeluidersregeling als nieuw beleid weer vastgelegd. Vanaf 2023 zal de gesprekkencyclus en het taakbeleid aan de orde komen ter vernieuwing



### 2.2.3. Regeling bijzondere bekostiging professionaliseren en begeleiding

De belangrijkste inhoudelijke wijziging in deze regeling ten opzichte van eerdere regelingen is dat het bedrag per leerling voor de Prestatiebox vervangen wordt door een bedrag per leerling voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders. De middelen voor de Prestatiebox zijn in schooljaar 2020–2021 voor het laatst onder de huidige voorwaarden beschikbaar gesteld. Met ingang van schooljaar 2021–2022 worden middelen verstrekt voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders en dit is geregeld in artikel 40. Het bedrag is gemiddeld in 2022 uitgekomen op 96,62 euro. Er zijn geen wettelijke eisen gesteld aan de uitgave van deze middelen. In 2022 hebben de scholen teamscholing georganiseerd op de thema's: digitalisering (sharepoint, intune omgeving, vernieuwde digiborden), didactiek (effectief rekenonderwijs, verlengde instructie en effectieve directe instructie), kwaliteit (opbrengstgericht werken en kind/startgesprekken). Daarnaast vond op 6 oktober 2022 de centrale studiedag voor al het personeel plaats. Niet alleen identiteit kwam daarin naar voren, maar ook de toekomstgericht onderwijs werd in diverse workshops voor personeel zo praktisch mogelijk ingevuld. Daarnaast is er ook voor de administratief medewerkers van de scholen een ochtendvullend programma georganiseerd die met name over wet- en regelgeving van HRM beleid ging. Ook in 2023 werken we toe naar een besteding van minimaal 95% van de scholingsgelden door organisatie-, team- en individuele scholing. De pilot 'KlasMastr' is gestopt vanaf augustus 2022 door de geringe behoefte van het personeel. Deze elektrische leeromgeving gaf medewerkers voor zowel de professionele als de persoonlijke ontwikkeling te weinig nieuwe handvaten. Enkele directeuren hebben naast de eigen scholing op gebied van Toekomstgericht onderwijs en Active Learning coach ook nog intervisie sessies gehad door een externe professional.

*Realisatie:* In 2022 hebben we voor deze regeling 120.306 euro ontvangen. Aan nascholing, intervisie en begeleiding is in 2022 121.004 euro uitgegeven.

### 2.2.4. Werkdrukmiddelen

Voor het terugdringen van de werkdruk van leerkrachten in het primair onderwijs heeft het kabinet vanaf het schooljaar 2018/2019 extra rijksvergoeding beschikbaar gesteld. Voor het jaar 2021 was de hoogte van dit bedrag versneld opgetrokken naar een bedrag van € 258,67 per leerling voor de eerste 7 maanden met teldatum 1-10-2020 en € 268,52 voor de laatste 5 maanden met teldatum 1-10-2021. Voor SvO betekent dit een extra budget van ruim € 314.000 in 2022. De werkdrukmiddelen worden vanaf 2023 opgenomen in het totale budget aan inkomsten en verdwijnen als apart onderdeel. Onderstaand is per school opgenomen voor 2022 hoeveel budget beschikbaar was en waar deze middelen aan zijn besteed:

School	Totaal budget	personeel	Materieel
ONS	€ 42.323,-	€ 42.323,-	-
Doel ONS: klassenverkleining waardoor extra groep geformeerd kon worden (0,2 FTE). Ondersteuning klassen volledig besteed aan OOP (0,4 FTE) en OP (0,4 FTE)			
Juliana	€ 77.263,-	€ 77.263,-	-
Doel Juliana: Klassenverkleining waardoor extra groep geformeerd kon worden (1,1 FTE) en daarnaast inzet vakleerkracht gym bij extern bureau voor bevoegd gymonderwijs. (0,15 FTE)			
Beatrix	€ 104.621,-	€ 104.621,-	-
Doel Beatrix: klassenverkleining waardoor extra groep geformeerd kon worden en ondersteuning buiten de groep. Volledig besteed aan OP (1,35 FTE)			
Johan Friso	€ 97.974,-	€ 97.974,-	-
Doel Johan Friso: klassenverkleining met extra groep en geringe ondersteuning buiten de groep. Volledig besteed aan OP (1,2 FTE)			
SvO totaal	€ 322.181,-	€ 322.181,-	-

Conform het met de vakbonden en de PO-raad gesloten werkdrukakkoord heeft bij elke school het team een analyse uitgevoerd waar de knelpunten zitten die medewerkers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien. Per school is ook op voorhand bepaald welk deel van het team hieraan zijn goedkeuring moet geven om voldoende draagvlak voor het plan te genereren. Het team heeft vervolgens zelf bepaald welke maatregelen er in hun school worden genomen om de werkdruk te verminderen.

Het bestedingsplan wat op basis hiervan is opgesteld is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR. De PMR heeft onder het personeel gecheckt of het werkdrukplan voldoende steun onder het personeel kreeg op basis het van te voren bepaalde percentage. Naast deze bestedingsplannen zijn ook verschillende niet-financiële maatregelen ingezet om de werkdruk te verminderen. We hebben o.a. dubbele verslaglegging zo veel mogelijk verminderd, er zijn digitale schoolborden in de scholen gekomen waar nauwelijks uitval op plaatsvindt, we digitaliseren meer waardoor minder tijd aan printen plaatsvindt en we slaan ondersteuningsmateriaal/lessen ook meer digitaal op zodat deze meerdere keren gebruikt kunnen worden.

Eerder gemaakte keuzes in voorgaande jaren kan de keuzevrijheid voor inzet van de werkdrukmiddelen belemmeren. Ook met werkdrukmiddelen worden personele verplichtingen aangegaan omdat inzet vaak leidt tot vaste aanstellingen. Ook bij krimp van leerlingen zal door inzet van werkdrukmiddelen vast personeel behouden blijven, maar kan een taakinfilling niet drastisch wijzigen. De PMR van elke SVO- school heeft afgelopen jaar de directie van elke school wederom instemming verleend voor het schooleigen werkdrukverdelingsplan.

## 2.2.5. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering NPO PO/VO kortweg NPO genoemd zal de komende jaren enige leer/instructievertraging van met name cognitieve vakken moeten verminderen. De NPO gelden zijn/worden als normatieve rijksbijdragen verstrekt aan de scholen voor de schooljaren 21/22 en 22/23. Als bestuur is afgesproken om niet bestede gelden vanuit het NPO in een aparte bestemmingsreserve te verantwoorden en later in te zetten. De scholen kunnen deze middelen tot 31-07-2025 inzetten om opgelopen achterstanden in te halen. Op alle scholen heeft er van te voren een schoolscan plaatsgevonden. Met elkaar is bepaald welke goedgekeurde interventies binnen elke school worden toegepast om de leerlingen met achterstanden zo effectief mogelijk te begeleiden. Op elke school zijn alle NPO middelen op schoolniveau ingezet en is er door elke MR instemming verleend op het NPO-plan van de school. Van het verkregen deel voor 2022 ter hoogte van € 760.298 is € 572.373 in 2022 ingezet en is € 187.925 als bestemmingsreserve NPO 2022 aan de publieke reserve toegevoegd. De inzet van deze NPO middelen is in 2022 op de verplichte interventies A t/m F ingezet. Dit heeft conform onderstaande verdeling binnen ons bestuur plaatsgevonden:

- Interventie A: meer onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren: geen inzet van middelen
- Interventie B: effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren € 430.344
- Interventie C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van lln. € 42.146
- Interventie D: ontwikkeling van de executieve functies van lln. € 11.946
- Interventie E: Extra inzet van personeel en ondersteuning € 3.105
- Interventie F: Faciliteiten randvoorwaarden € 84.811

In de NPO plannen per school werd naast de soorten van interventies ook aangegeven welke middelen waarvoor zijn ingezet en of eigen dan wel extern personeel hiervoor is ingezet. Elk door de eigen MR goedgekeurd NPO plan is door het bestuur van SvO ontvangen. Elke school heeft de toegekende NPO middelen volledig zelf ingezet. Er zijn geen NPO middelen bovenschools ingezet.

Menu	ONS (€ 85.616)	Juliana (€ 104.044 )	Beatrix (€ 166.275)	Johan Friso (€ 216.437 )
	€	€	€	€

B. Effectievere inzet van onderwijs ter bevordering van...	€ 66.049	€ 85.073	€ 137.887	€ 141.335
C. Soc. emotionele en fysieke ontwikkeling	€ 7.570	€	€ 940	€ 33.636
D. Ontwikkeling executieve functies	€	€ 6.909	€	€ 5.037
E. Extra inzet van personeel en ondersteuning	€	€	€	€ 3.105
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	€ 11.977	€ 12.062	€ 27.448	€ 33.324

Van de in totaal verkregen € 760.298 is aan externe inhuur € 80.820 besteed. Dit is een beperkt deel nml. 10,63% in 2022 dat uitgegeven is aan met name specialistische vakdidactische kennis van zelfstandigen. Ondanks vele advertenties konden we hiervoor geen onderwijsgevend personeel vinden.

De NPO gelden kunnen tot en met juli 2025 worden gebruikt om achterstanden weg te werken. Afschrijvingsmethodieken dienen bij investeringen conform overheidsbeleid te worden toegepast en in het jaarverslag dient verantwoording afgelegd te worden van de beleidsvorming, inzet en verantwoording van deze middelen. Bij de extra inzet van personeel is rond de 20% gepland met extern personeel. Uitbreiding van vast personeel met tijdelijke contracten is de inzet geweest in zo'n 80% van deze inzet. Helaas bleek niet in alle gevallen de uitbreiding en/of het vinden van extern personeel tot de mogelijkheden te behoren. Daarnaast is door de afschrijvingsmethodiek slechts een klein deel van de investeringen op o.a. digitale middelen in het boekjaar ook afgeschreven. Boekjaar 2021 leverde al een bestemmingsreserve NPO op en met de aanvulling van 2022 is deze nu € 418.000 groot.

Het exact duiden en verklaren van resultaten vanwege de inzet in 2022 is ingewikkeld. De inzet van NPO middelen heeft in ieder geval bijgedragen aan emotioneel welbevinden door meer persoonlijke aandacht sociaal en op cognitief vlak. In het voorjaar van 2023 waren de resultaten op de scholen voor spelling, technisch en begrijpend lezen redelijk tot goed. Rekenen scoorde minder in met name de groepen 5 en 6. Uit de evaluatie van de inzet van de middelen en de interventies blijkt dat leerkrachten erg tevreden zijn over de verschillende vormen van ondersteuning. Uit de veiligheidsmonitor, afgenomen in najaar 2022 blijkt dat in vergelijking met het jaar ervoor meer welbevinden en veiligheidsbeleving.

## 2.2.6. Beheersingsbeleid inzake uitkeringen na ontslag

SvO heeft gekozen voor werkgelegenheidsbeleid. Gedwongen ontslagen zijn alleen mogelijk met een Sociaal Plan of naar aanleiding van onvoldoende functioneren. Onvoldoende functioneren wordt aangetoond door documenten in het dossier. Teamleden worden in de gelegenheid gesteld zich te verbeteren met concrete doelen. Tevens wordt indien het resultaat onvoldoende blijft een outplacementtraject aangeboden.

Wanneer SvO het dienstverband van een werknemer beëindigt, betaalt zij in principe zelf de eventuele uitkeringskosten van deze werknemer. Scholen van Oranje dient bij het Participatiefonds vergoedingsverzoeken in en volgt bij het beëindigen van dienstverbanden de voorwaarden die in het reglement van het fonds staan. Als het vergoedingsverzoek wordt ingewilligd, betaalt het Participatiefonds de uitkeringskosten. SvO volgt het goed- of afkeuren van het vergoedingsverzoek via het werkgeversportaal van het fonds en neemt de financiële effecten van

een afwijzing mee in de begrotingscyclus. Daarnaast volgt SvO bij het benoemen van personeel de benoemingsvolgorde uit bijlage IE van de CAO PO.

Het beleid van Scholen van Oranje is erop gericht om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden en te faciliteren in hun werkzaamheden. Als zich onverhoopt toch situaties voordoen waarin medewerkers niet (meer) kunnen voldoen aan de eisen die gesteld worden aan het werk, dan is het beleid van Scholen van Oranje erop gericht om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Instroom in een uitkeringssituatie wordt hiermee zoveel mogelijk voorkomen.

Er zijn in 2022 geen extra kosten voor uitkeringen na ontslag geweest. Er is geen sprake van wachtgelders geweest en/of extra uitgekeerde transitievergoedingen. De reguliere transitievergoedingen volgens CAO zijn in 2022 bij betreffende medewerkers gewoon uitgekeerd.

Het participatiefonds heeft haar dienstverlening hervormd. De verantwoordelijkheid voor- en het risico van de wachtgelduitkeringen is voor een deel verschoven van het participatiefonds naar de onderwijsinstellingen. De beoogde invoering en wijziging heeft plaatsgevonden op 1 augustus 2022. Standaard betaalt nu ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% WW en wordt 50% WW vergoed. Als Scholen van Oranje streven we ernaar in alle gevallen te voldoen aan één van de beëindigingsgronden in het reglement en aan de inspanningsverplichting waardoor we in deze gevallen een verzoek tot betaling van 10% WW kunnen indienen en gehonoreerd krijgen.

### **2.2.7. Toekomstige ontwikkelingen beheersingsbeleid**

Het nieuwe ZON-concept is in 2022 toekomstbestendiger doorontwikkeld. Schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zijn daarvoor cruciaal en ook het MHB beleid 2023 van het SWV zal daarvoor belangrijk zijn. We gaan er vooralsnog vanuit dat mede door structureel beleid binnen het SWV zowel de leerlingen als de gespecialiseerde leerkrachten in cursusjaar 2023/2024 en volgend de nodige financiële ondersteuning vanuit het SWV en de gemeente gaat ervaren.

De vernieuwde bekostiging vanaf 1 januari 2023 zorgt dat we met ons ervaren personeel op onze scholen drie jaar gebruik kunnen maken van een aflopende overgangsregeling (75%, 50% en 25%) van de geringere inkomsten van 200.000 euro per jaar betreft personeel. Nieuwe tussentijdse vacatures zullen bij onveranderde inkomsten niet zo maar opgevuld gaan worden. Interne mobiliteit van personeel van de ene naar de andere school kan in beeld komen. Het vinden van nieuw personeel gedurende een schooljaar in onze arbeidsmarktregio voor het PO is een uitdaging. Momenteel merken we dat alleen studenten zoals zij-instromer en 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> jaars PABO ons hierin enige zekerheid kan bieden. De vernieuwde prognose 2022 laat een sterke groei van leerlingen zien in 2026 voor onze vereniging. De bouwplannen in Dubbeldam en Stadspolders zorgen ervoor dat er zo'n 100 tot 150 leerlingen meer ons onderwijs in de jaren 2026 en later gaan bezoeken. Gezien de wet- en regelgeving omtrent stikstof en de hoge bouwkosten zijn we enigszins terughoudend over de cijfers van deze nieuwe leerlingenprognose.

Per 1 januari 2020 is de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. De WAB bevat een reeks samenhangende maatregelen betrekking hebbend op ontslagrecht, flexibele arbeid en WW-premie. Meest relevant voor SvO is dat de transitievergoeding voortaan anders berekend wordt. Als de vereniging nu een medewerker ontslaat, hoeven we hem geen transitievergoeding te betalen als hij nog geen twee jaar in dienst was. Dit gaat veranderen. Onder de WAB heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag, ook tijdens zijn proeftijd. Daar staat tegenover dat de berekening van de transitievergoeding lager wordt voor de jaren na tien jaren dienstverband.

## **2.3 Huisvesting & facilitaire zaken**

Arcade Dordrecht is een vereniging van 11 schoolbesturen die de huisvesting verzorgt voor de scholen van primair en speciaal onderwijs in Dordrecht. Scholen van Oranje is na goedkeuring van de ALV op 8 oktober 2020 toegetreden als een van de leden. Als lid van de ALV heeft elk schoolbestuur een stem om de actuele zaken betreffende huisvesting en onderhoud met elkaar te bespreken en hiervoor gezamenlijk beleid op te stellen. Voor het eind van het jaar zijn de meeste gebouwen 'om niet' overgedragen naar Arcade. Voor Scholen van Oranje ligt er nog een niet opgelost vraagstuk betreffende het wettelijk eigendomsrecht van de grond van Dubbeldam kavel A 5254. Door vertrek van huisvestingspersoneel bij de gemeente Dordrecht is dit vraagstuk blijven liggen. In 2022 heeft de gemeente hier nog geen duidelijkheid over kunnen geven. Gedurende het jaar 2022 zijn met name aan het binnenklimaat, maar ook aan de buitenzijde van het gebouw op kosten van de gemeente veel herstelwerkzaamheden verricht van het gebouw met

de naam 'Bonbondoo's'. Betreft de kosten van de vernieuwing van de koelinstallatie op de Bonbondoo's zijn we met de gemeente in gesprek. In 2022 zijn op grond van het geactualiseerde MJOP's uit 2020 de reguliere dotaties onderhoud opgenomen. Ook zijn enkele aflopende contracten betreffende onderhoud goed onder de loep genomen en tegen betere condities elders ondergebracht. Het onderhoud op de Oranje Nassau zullen we goed in de gaten moeten houden aangezien er de afgelopen jaren nauwelijks door de gemeente in is geïnvesteerd.

### 2.3.1 Richtinggevende uitspraken en doelen

Richtinggevende uitspraken betreffende het domein huisvesting zijn voor ons:

- a. SvO heeft een adequate vertegenwoordiging in vereniging Arcade (huisvesting PO/ SbaO in Dorcht, teneinde evenwichtige verdeling van huisvestingsbelangen te bewerkstelligen.
- b. Wij hechten aan goed geoutilleerde schoolgebouwen die aansluiten op de onderwijsvisie van de scholen.
- c. De gebouwen vormen een gezonde, veilige en prettige werkomgeving.
- d. De gebouwen dienen naast een onderwijskundig waar mogelijk ook nog een maatschappelijk doel.
- e. Wij hechten aan digitalisering van het onderwijs met het oog op het kunnen aansluiten op de onderwijsbehoefte van elk kind.
- f. Planmatig onderhoud vindt plaats conform een deskundig vastgesteld MJOP per school waarbij tevens gezorgd wordt voor dat nieuwbouw/verbouw van de scholen tijdig plaatsvindt.
- g. Het huidige scholenbestand van SvO is uitgangspunt, zolang het onderwijskundig en financieel verantwoord is.

We gebruiken een kleurcode om de status van de gestelde doelen / beleidsvoornemens aan te geven	
	Doel is behaald
	Proces loopt en kan binnen 1 jaar worden afgerond
	Proces loopt nog en heeft nog meer dan 1 jaar nodig voor afronding
	Doel wordt of is niet gehaald

Uitwerking richtinggevende uitspraak a.	Waardering
De DB heeft zitting en inbreng in de ALV van vereniging Arcade.	

*Toelichting:*

De DB heeft zitting in de ALV van de huisvestingsvereniging waar elke bestuurder een stem heeft. Het afgelopen jaar zijn bijna alle besluiten op basis van consensus met elkaar genomen. Helaas heeft in 2022 de businesscase niet tot de gewenste actualisatie geleid. De gemeente heeft door personeelsproblematiek en verdwijnen van de nodige medewerkers met een huisvestingsgeschiedenis de nodige vertraging in beantwoording van vragen opgeleverd. Daarnaast is de samenwerking tussen gemeente en Arcade op de verschillende niveaus pas eind 2022 weer op een basisniveau gekomen. De actualisatie van de businesscase zal in 2023 beleidsrijker moeten gaan plaatsvinden. Vanaf maart 2022 heeft DB de plek van penningmeester Arcade die openviel binnen het bestuur van Arcade opgevuld.

Uitwerking richtinggevende uitspraak b.	Waardering
Wij hechten aan goed geoutilleerde schoolgebouwen die aansluiten op de onderwijsvisie van de scholen.	

*Toelichting:*

Door COVID 19 hebben we meer dan we gewend waren onze gebouwen moeten laten luchten. Ventilatie is niet alleen overdag maar in een gebouw (vanwege gebrek mechanische ventilatie) ook 's nachts doorgegaan. Via rapporten is aangetoond dat we in september 2020 met al onze gebouwen voldeden aan de eisen die er op gebied van luchtkwaliteit ten tijde van de bouw lagen. Voor het aanbrengen van een mechanische ventilatie aan de Chico Mendesring 196 is via de gemeente een aanvraag ingediend bij het Rijk voor medefinanciering in het kader van de

subsidie (SUVIS 2022). Eind 2022 is gestart met de aanbesteding hiervan. Het binnenklimaat van het gebouw aan de Chico Mendesring heeft een hoge prioriteit, naast verduurzaming. We hebben expertise ingekocht om via digitale monitoring de stookkosten in dit gebouw te verminderen door efficiënter met warmtevraag om te gaan. Deze besparing wordt momenteel wel weer in de extra kosten vanwege open ramen gestopt.

Realisatie: extra ventileren kostte de Johan Friso afgelopen jaar 15.000 euro meer aan stookkosten. De betere monitoring op de Johan Friso verdient zich slechts voor een klein deel terug.

Uitwerking richtinggevende uitspraak c.	Waardering
De gebouwen vormen een gezonde, veilige en prettige werkomgeving.	

*Toelichting:*

Afgelopen jaar hebben we in de veiligheidsmonitoren van de verschillende scholen kunnen constateren dat op elke locatie de veiligheid door onze leerlingen als goed werd beoordeeld. Daarnaast mogen sinds afgelopen jaar ook twee scholen het predicaat veilige school aan de gevel hangen.

Het nieuwe gebouw (de bonbondoos in de volksmond) waar de Johan Friso na de zomervakantie 2020 is ingetrokken heeft ook enkele belangrijke wijzigingen ten bate van de veiligheid en het binnenklimaat laten uitvoeren. Zo is de steile trap een stuk minder steil geworden en mondt deze ook niet uit op een glazen wand. Het koelsysteem is nog steeds niet op orde en zal opnieuw hersteld moeten worden. De gemeente wenst daar echter niet aan bij te dragen terwijl eerdere kosten hiervoor wel door de gemeente zijn betaald. De wettelijke veiligheidchecks hebben afgelopen jaar weer in alle gebouwen opvolging gehad en daar waar zaken hersteld moesten worden is dit uitgevoerd.



Dit betreft o.a. luchtfiltering, brandmiddelen, rookmelders, liftonderhoud, speeltoestellen speelzaal, alarm, cv, gevelbeheer, etc. In verband met corona is er vaker schoongemaakt en heeft deze in perioden ook intensiever plaatsgevonden binnen de scholen. Daarnaast is de mechanische ventilatie binnen de scholen in perioden zelfs 24 uur actief geweest en daar waar deze ontbrak zijn ramen structureel (ook 's nachts) open gehouden.

Realisatie: de scholen hebben gezamenlijk hieraan in 2022 zo'n 57.500 euro aan kosten gehad. Daarnaast is er afgelopen jaar voor ruim 12.000 euro meer aan schoonmaakkosten uitgegeven in verband met de intensievere schoonmaak voor corona.

Uitwerking richtinggevende uitspraak d.	Waardering
De gebouwen dienen naast een onderwijskundig waar mogelijk ook nog een maatschappelijk doel.	

*Toelichting:*

Op de verschillende scholen zijn er diverse maatschappelijke organisaties actief die soms onder, maar meestal na schooltijd van ons gebouw gebruik maken. Hoofdzakelijk worden speelzalen en de hal gebruikt, maar in enkele gevallen is dit ook een lokaal of spreekruimten. Maatschappelijke organisaties die van de scholen gebruik maken zijn vaak cultureel gerelateerd, zoals dans en muziek. Op een enkele school is het gebruik op zondag ook gerelateerd aan de PKN gemeente in de wijk.

Uitwerking richtinggevende uitspraak e.	Waardering
Wij hechten aan digitalisering van het onderwijs met het oog op het kunnen aansluiten op de onderwijsbehoefte van elk kind.	

*Toelichting:*

Bij de aanschaf van nieuwe methoden wordt het steeds belangrijker om goed na te gaan op welke uitdagende wijze deze leerlijnen ook in de aanvullende digitale software van de methodemakers worden aangeboden en getoetst. In 2022 heeft de laatste aanschaf van vernieuwing digiborden plaatsgevonden. Mede door de extra middelen vanuit het NPO en enkele andere subsidiepoten zijn op ICT gebied ook de nodige devices vervangen en is er veel aanvullend digitaal materiaal op de scholen aangeschaft. Wel werd duidelijk dat de aanschaf vanuit NPO middelen ook via de afschrijvingsmethodiek gaat terwijl dit NPO eigenlijk slechts voor 2 jaar zou gelden. De directies houden nu rekening met langere / hogere afschrijvingen de komende jaren. Op verenigingsniveau hebben we in 2022 een verdiepingsslag gemaakt met het werken in sharepoint. Op de schooleigen sharepoint omgeving is nu ook eigen schoolbeleid voor ieder inzichtelijk en staan de notulen van allerlei soorten overleg openbaar. Sommige scholen zijn al bezig hun digitale lessen via sharepoint met elkaar te delen. Naar aanleiding van de centrale studiedag 'Toekomstgericht onderwijs' heeft de DB uit het kwaliteitsfonds voor de scholen 28 VR brillen aangeschaft die in 2023 enkele maanden een periode per school te gebruiken zijn.

Realisatie: jaarlijkse abonnement/onderhoud/licenties/IT materiaal € 160.000,- in 2022

Realisatie: In 2022 is er aan de laatste digiborden, devices, bedradingen, VR-brillen en overige infrastructuur zo'n € 152.150,- besteed.

Uitwerking richtinggevende uitspraak f.	Waardering
Planmatig onderhoud vindt plaats conform een deskundig vastgesteld MJOP per school waarbij tevens gezorgd wordt voor dat nieuwbouw/verbouw van de scholen tijdig plaatsvindt.	

*Toelichting:*

Het MJOP is in 2020 geactualiseerd voor alle Scholen van Oranje vanwege de overgang naar Arcade. Daarnaast is bij Arcade de Europese aanbesteding voorbereid op gebied van de opstal/brandverzekering en inboedel. Het verzekeringspakket zal op 1 april 2023 door Arcade van de gemeente worden overgenomen. Jaarlijks houdt de leidinggevende van de locatie goed in de gaten of de geplande werkzaamheden uit het MJOP ook echt uitgevoerd moeten worden. De expert van Arcade is in deze wel leidend. In 2022 zijn er de nodige aanpassingen geweest aan de koelinstallatie en verwarming van de bonbondoos. Op de Beatrix zijn er extra onderhoudskosten geweest door het uitvallen van een van de 4 koelregelaars. Het herstel hiervan duurt maanden vanwege materiaal dat uit Italië moet komen. Eind 2022 is ook nummer 2 uitgevallen waarbij we hopen dat dit rond zomervakantie 2023 is opgelost.

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak g.	Waardering
In beide wijken Stadspolders en Dubbeldam hebben kinderen de mogelijkheid thuisnabij onderwijs te krijgen door vestigingen van Scholen van Oranje.	

*Toelichting:*

De vereniging geeft in 5 gebouwen les aan al haar leerlingen. Opvallend is wel het hoge percentage leerlingen buiten de wijk op de Beatrix en de Juliana. Op deze school komt ruim 18% van de leerlingpopulatie van buiten de wijken Stadspolders en Dubbeldam en op de Juliana is dit 14%. Op de Johan Friso is dit 7% net als op de Juliana en de ONS komt voor 100% uit de betreffende wijk (m.u.v. bijna alle leerlingen in de ZON). Overal willen we graag dat minimaal 5% van onze leerlingen uit aangrenzende wijken van ons onderwijs profiteren zodat de uitstroom van 5% uit deze wijken naar S(ba)O en onderwijs met exclusieve signatuur wordt opgevangen.

### 2.3.2 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In boekjaar 2020 hebben we ons energiecontract verlengd voor de komende 5 jaar. Daarin hebben we bewust een keuze gemaakt voor zowel groene elektriciteit als groen gas. De komende jaren gaan we thema's als minder energie, minder afval, zonnepanelen en geringer verbruik water vaker op onze agenda zetten. In 2023 dienen kantoorpanden te voldoen aan minimaal Label-C (maximaal 235 kWh per vierkante meter fossiele brandstof gebruik). We streven ernaar dat al onze schoolgebouwen in 2023 ook aan deze norm voldoen. Twee van onze scholen doen inmiddels mee aan het project groen-blauwe schoolpleinen waarin zowel de groenere omgeving wordt gestimuleerd alsook het minder aanwezig zijn van hele tegelpleinen. Ook het project de afvalvrije school dat door de gemeente Dordrecht wordt gestimuleerd is in de scholen besproken. In 2022 zijn twee scholen afvalvrije school geworden. We willen maatschappelijk verantwoord ondernemen door goed te letten op de juiste werkomstandigheden voor ons personeel.

We hebben digitalisering van de administratie hoog in het vaandel staan waardoor we papierkosten zoveel mogelijk proberen te verminderen. We zorgen dat we onze gebouwen alleen onder leestijden verwarmen. Daarnaast proberen we zo veel mogelijk betrokken te zijn in de Dordtse samenleving ten behoeve van de jeugd en maatschappelijke instellingen. In Stadspolders nemen de directies structureel deel aan het overleg van het wijkplatform. Ook bij de verbouwing van het hoofdgebouw van de Johan Friso uitgesteld naar 2023/2024 zullen we de normen van Parijs (50% reductie Co2 uitstoot in 2030) meenemen.

### **2.3.3 Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en ICT vanaf 2023**

Doordat we als Dordtse scholen onze eigen huisvestingsvereniging hebben opgericht wordt ook het onderhoud bij Arcade ondergebracht. Niet alleen om gezamenlijk financieel voordeel te behalen maar bovenal het borgen van kwaliteit en snelheid van handelen. In jaar 2022 stond voor de Johan Friso een verbouwing van de hoofdvestiging gepland waarbij er ook volop wordt ingezoomd op verbetering van het binnenklimaat, duurzaamheid en toekomstbestendigheid van de installaties. Door gemeentelijke traagheid op dit vlak kan Arcade momenteel slechts de nieuwbouwplannen realiseren en niet de verbouw. We hopen dat dit in 2023 en volgend verbetert gaat worden. Arcade is inmiddels de partij die met externe instanties de afspraken in de gebouwen maakt voor de huur en afdracht M.I. Elke school zal de bedragen voor M.I. van een externe partij die gebruik maakt van een (of meerdere) ruimte(n) binnen school per kwartaal terug ontvangen. Op gebied van ICT hebben we mede door NPO gelden heel wat aangeschaft en zullen we de komende jaren ook de juiste afschrijvingen hiervoor in begrotingen op te nemen. De geactualiseerde prognose 2022 laat zien dat we in 2026 een uitdaging krijgen alle leerlingen in de wijk thuisnabij onderwijs te laten krijgen. De gemeentelijke prognoses geven aan dat er zo'n 250 leerlingen vanaf 2026 t/m 2030 extra in Dubbeldam de scholen gaan bezoeken.

## **2.4 Financieel beleid**

De vereniging maakt bij de financiële gang van zaken gebruik van een administratiekantoor. Dit administratiekantoor is gespecialiseerd in de financiële ondersteuning van onderwijsinstellingen. Daarnaast is het kantoor in staat tot advisering op het gebied van personeel en arbeid en fiscale zaken. De vereniging kent een jaarlijkse planning en control cyclus. In november stelt de DB in samenwerking met bestuur en administratiekantoor een begroting voor het komende kalenderjaar op. De begroting wordt door het bestuur gefiatteerd.

De directeur/bestuurder is gedurende het jaar middels internet in staat de in- en uitgaande geldstromen nauwkeurig te monitoren. De financiële administratie is webbased en derhalve op elk moment en vanaf elke plaats toegankelijk. De directeur/bestuurder is middels maandelijke nieuwsbrieven van o.a. administratiekantoor, de vereniging Verus en de PO-raad goed op de hoogte van ontwikkelingen op financieel gebied. De jaarrekening wordt door het administratiekantoor opgesteld.

De DB en de auditcommissie bespreken deze jaarrekening alvorens deze in een bestuursvergadering wordt vastgesteld. De jaarrekening wordt door een registeraccountant gecontroleerd.

### **2.4.1. Richtinggevende uitspraken en doelen**

Scholen van Oranje wil een financieel gezonde organisatie zijn en houdt daarbij de door de Commissie Don vastgestelde normen in de gaten. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met de door de inspectie gemaakte opmerkingen in het rapport uit 2020. Financiële deskundigheid binnen het toezichthoudend bestuur en ingehuurd onafhankelijk deskundigheid zorgen voor goede controle. Het bestuur heeft een ruim vermogen dat binnen de normen ligt. Als ondergrens van het vermogen wordt het bedrag in de risicoparagraaf aangehouden.

Richtinggevende uitspraken:

- a. We hechten aan een financieel gezonde organisatie die toekomstbestendig is.
- b. We hechten aan een tijdige aanlevering van financiële gegevens voor de begroting en de jaarrekening.
- c. De verantwoordelijkheden zijn helder verdeeld (treasurystatuut).
- d. Het bestuur hecht eraan dat de school er actief aan bijdraagt dat de milieubelasting van de activiteiten van de school beperkt wordt en blijft.

Uitwerking 2022 naar aanleiding van de richtinggevende uitspraken zijn:

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak a.	Waardering
Alle directeuren hebben een exploitatieresultaat conform de opgestelde begroting.	

*Toelichting:*

Het resultaat over 2022 gaf mede door de eenmalige vordering in 2022 door de vernieuwde vereenvoudiging bekostiging PO een negatief saldo van 27.185 euro. Dit betekent een afwijking van 444.878 euro t.o.v. de begroting 2022. De toevoeging van de personele middelen in verband met de nieuwe CAO en lonen voor onderwijsgevend personeel zijn hier de belangrijkste oorzaak van. In deze toevoeging van personele middelen zat ook een deel nog over de laatste maanden van 2021, te weten 199.000 euro. Daarnaast hebben we 188.000 euro dit jaar niet kunnen inzetten in het kader van de NPO doordat we geen geschikt personeel voor onze plannen hebben kunnen vinden. Dit geld is als bestemmingsreserve NPO 2022 toegevoegd aan de NPO bestemmingsreserve 2021 en zal in 2023 grotendeels worden ingezet. Eventuele overige NPO-gelden zullen in de komende jaren (uiterlijk tot 31 juli 2025) ingezet worden ten behoeve van de leerlingen met opgelopen achterstanden in het kader van Covid-19. De bonusmalus regeling over 2021 van het vervangingsfonds leverde in 2022 een onverwacht bedrag van 20.742 extra binnen. Ook de verschillende acties met HVC, Stronck Kempfonds, Jantje beton zorgde voor extra inkomsten van 13.700. Ook twee vergoedingen voor studies waaronder de zij-instroom en OCW studieverlof leverde een positieve post van 32.370 euro op. Het resterende deel van extra inkomsten is te verklaren uit inzet van personeel bij o.a. Playing for success, H30, Passie voor onderwijs en inkomsten die we voor begeleiding uit SO ontvangen voor kinderen met o.a. problemen met gezichtsvermogen en andere zaken.

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak b.	Waardering
Ons administratiekantoor levert i.s.m. / op aanvraag van de DB de juiste gegevens aan voor het tijdig opstellen van de begroting 2023 en de jaarrekening 2022.	

*Toelichting:*

In de maanden oktober, november en december is er veelvuldig contact geweest tussen Scholen van Oranje en het administratiekantoor waardoor voor 31-12-2022 de begroting van 2023 is opgesteld. Ook de betreffende stukken en info voor de jaarrekening 2022 zijn erg vroeg gereed gekomen. Helaas bleek de accountantscontrole niet naar voren te halen waardoor de ALV weer eind juni 2022 dient plaats te vinden. De gebruikelijke organen (Toezichthoudend bestuur (auditcommissie) / GMR en ALV) hebben zo wel tijdig de betreffende concepten doornemen en vaststellen (cq. Instemmen).

Uitwerking n.a.v. richtinggevende uitspraak d.	Waardering
Voor gas en elektra zoeken we naar partners die zo veel mogelijk van duurzame energie gebruik maken.	

*Toelichting:*

Er is een nieuw energiecontract afgesloten dat in is gegaan per 1-1-2021 voor de komende 5 jaar, waarbij duurzaamheid een belangrijk criterium is geweest. Via Energie voor Scholen zijn we aangesloten bij de DVEP waarbij we gebruik maken van 100% duurzame elektriciteit uit NL en Europa. Ook wat gas betreft wordt er een belangrijk deel duurzaam opgewekt. In het enige gebouw waar geen mechanische ventilatie is wordt door een extern bureau digitaal meegekeken om energieaanvragen te optimaliseren. De investering in dit bedrijf rendeert door minder energievraag, maar vanwege nachtelijke ventilatie 7 dagen in de week is men in deze school wel zo'n 15.000 euro meer kwijt door de ventilatie-eisen.

## 2.4.2 Treasurystatuut

Scholen van Oranje hanteert het treasurystatuut van de Besturenraad dat voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. Scholen van Oranje heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen bij de huisbankier en andere banken, die allen voldoen aan een minimale single A-rating. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. Dit beleid is in 2022

enigszins aangepast doordat DB ook na goedkeuring van de toezichthouders enige liquide middelen voor korte of middellange termijn zou kunnen gaan beleggen. We zijn in 2022 ook nagegaan of schatkistbankieren voor de vereniging een optie is waardoor er minder boeterente zal plaatsvinden. De oplopende rente in 2022 heeft ons hiertoe een halt geroepen. De interne verantwoording over treasury-activiteiten vindt plaats door de directeur-bestuurder aan het toezichthoudend bestuur door middel van de periodieke managementrapportages. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag.

### 2.4.3. Allocatie middelen

Het bestuur hanteert een begroting op bestuursniveau en begrotingen per school. De inkomsten vanuit OCW zijn daarin per school zichtbaar, evenals de uitgaven. Bij de uitgaven wordt rekening gehouden met de voor een school specifieke behoeften in een bepaald jaar. Samen met de directeuren bepaalt de directeur-bestuurder de personele inzet en materiële wensen waarbij het jaarplan (kadernotitie) leidend is. De begroting wordt vastgesteld door het bestuur na overleg en advisering door de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De salariskosten van de directeur-bestuurder (1,0 FTE), de managementassistent (0,8 FTE), de bovenschools kwaliteitsmedewerker (0,2 FTE), de bovenschools 'Opleider in de School' worden bovenschools berekend en naar rato van het leerlingenaantal doorberekend aan de scholen. Daarnaast dragen de scholen op dezelfde basis (leerlingenaantal) bij aan de bovenschoolse ICT-kosten, materiële uitgaven bestuurskantoor, externe functionaris gegevensbescherming en de kosten seniorenverlof en ouderschapsverlof. Op grond van de werkzaamheden, taken en daaraan verbonden materiële kosten die naar bovenschools niveau zijn getild, kunnen de scholen tussen de 93 en 94% van de middelen voor de eigen school inzetten.

### 2.4.4 Onderwijsachterstandsmiddelen

Scholen van Oranje krijgt jaarlijks voor een van haar scholen de nodige middelen. De nieuwe regeling zorgt voor enige teruggang, maar met name in de wijk Stadspolders blijft het leerlinggewicht van de school/scholen enige achterstandsgelden opleveren. Afgelopen jaar is voor de ONS bijna een bedrag van € 10.504,- aan impuls gelden achterstandswijk binnengekomen. De school heeft deze middelen ingezet voor de bekostiging van extra lessen in alle groepen per schooljaar. Deze extra lestijd is ingericht met extra taal- en leesactiviteiten, gericht op de versterking van de woordenschat en leesvaardigheid en ter bevordering van leesplezier. Door vernieuwde regelgeving en de komst van ZON-leerlingen zal vanaf 2023 deze middelen verdwijnen.



### 2.4.5 Meerjarenbegroting

Om tot een reële meerjarenbegroting te komen zijn er de volgende stappen in dit proces genomen. Als eerste hebben de directeuren van de scholen op basis van de huidige leerlingenaantallen, de prognose vanuit de gemeente en de eigen inschatting van de leerlingenaanwas een overzicht gemaakt van het leerlingaantal voor de komende 5 jaar. Dit was een bijzonder opgave aangezien de teldatum is verschoven. Standaard gebruikte men altijd 1 oktober, maar door het nieuwe bekostigingsstelsel is dit gewijzigd naar 1 februari (per 1-1-2022). Dit zorgde er ook voor dat de gemeentelijke prognose is geactualiseerd. De directies van scholen hebben ook de lijst met pensionado bekeken en er is er ingeschat wanneer langdurig ziek personeel de organisatie gaat verlaten. Het MJIP was vorig jaar al geactualiseerd. Geactualiseerde MJOP (uit 2021) heeft gezorgd voor passende dotatie in de begroting 2022. Op basis van de verschillende investeringsprogramma's en de andere bovenstaande items is door de directeur-bestuurder de meerjarenbegroting 22-26 aan de auditcommissie voorgelegd. Deze heeft de meerjarenbegroting in februari 2022 opnieuw vastgesteld en ter instemming voorgelegd aan de GMR. De GMR heeft hierop (zie jaarverslag) in maart 2022 ingestemd.

### 2.4.6 Toekomstige ontwikkelingen financieel beleid

Voor de meerjarenbegroting zijn we nagegaan of de prognoses voor de komende jaren op basis van de huidige leerlingenaantallen, de gemeentelijke prognose en de eigen verwachting nog steeds in lijn liggen met de onderligger

voor het meerjarenbestuursformatieplan. Vanwege de bekostigingswijziging hebben we rekening gehouden met een eenmalige vordering in 2022 van 349.000 euro (werd 391.000 vanwege CAO wijziging). Dit zal afgeboekt worden van de publieke reserves aangezien er geen compensatie van de overheid tegenover staat. De vereenvoudiging van bekostiging zorgt er tevens voor dat Scholen van Oranje jaarlijks bijna 200.000 euro gaat missen aan inkomsten. De komende 3 jaar zal hier een afbouwende compensatieregeling actief zijn (75%, 50% en 25%) Vanaf schooljaar 2025-2026 is de nieuwe bekostiging helemaal van toepassing. De overheid gaat werken met een gemiddelde personeelslast en besturen met meer ervaren personeel zijn daar de dupe van. We trachten met nieuwe aanwas van jong personeel de gemiddelde leeftijd binnen Scholen van Oranje met 1 tot 2 jaar terug te brengen hetgeen 20.000 tot 25.000 euro minder verlies geeft.

#### **2.4.7. Coronacrisis**

De coronacrisis heeft in 2022 een kleine invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op scholen is de invloed van corona een stuk kleiner geweest dan eerdere jaren. Het afstandsonderwijs hoefde nauwelijks meer uit de kast te worden gehaald. De extra stookkosten door de ventilatie eisen zorgden alleen op de Johan Friso € 15.000,- aan hogere kosten in 2022. Binnen Scholen van Oranje is verder afgestemd op welke wijze we bij onvoldoende invallers lesuitval zo veel mogelijk konden spreiden over de klassen. We zijn blij dat mede door een lager ziektepercentage (4,4%) dit nauwelijks heeft hoeven plaatsvinden, al heeft de uitval in groep 8 op de Juliana wel de nodige hoofdbreken opgeleverd.

### **2.5 Continuïteitsparagraaf**

De continuïteitsparagraaf bevat een inhoudelijke en procesmatige beschrijving van het risicomanagement. Tot slot wordt vermeld wat de financiële gevolgen zijn van de toekomstige ontwikkelingen binnen de Scholen van Oranje.

#### **2.5.1 Planning en control**

Scholen van Oranje hanteert een vast protocol voor verantwoording en controle. Het protocol maakt deel uit van de planning & control cyclus en is tevens beschreven in de notitie 'Administratieve handelingen en interne controle'. De planning en control cyclus van de Scholen van Oranje is het proces van (strategische) planning, uitvoering, en verantwoording, inclusief de bijbehorende notities. De planning en control cyclus vormt de basis voor zowel de interne sturing als de externe verantwoording van de Scholen van Oranje.

De cyclus kent de volgende stappen:

##### **1. Planning**

*Wat gaan we doen/zijn we van plan?*

Aan de hand van een door de DB vastgesteld beleids- en kostenkader, vastgelegd in een (meerjaren)begroting en het strategisch beleidsplan is de beleidsopgave 2022 geformuleerd. Daarnaast stelt Scholen van Oranje jaarlijks een meerjarenbestuursformatieplan op. Tot slot stelt de DB een kadernotitie 2022 op hetgeen een jaarplan is met daarin het belangrijkste beleid inclusief de financiële impact voor het genoemde jaar.

##### **2. Uitvoering**

*Wat doen we op dit moment en wat gaan we nog doen?*

Op de uitvoering van de begroting wordt op basis van managementrapportages doel- en resultaatgericht gestuurd. Ieder kwartaal worden de resultaten gerapporteerd. Op basis van de voortgang, aangevuld met de laatste inzichten, worden hierbij ook de verwachtingen voor het jaar en meerjarenprognoses opgesteld.

##### **3. Verantwoording**

*Wat hebben we gedaan en is dat in lijn met onze plannen?*

De cyclus wordt afgesloten met de verantwoording in de vorm van het (inhoudelijke) jaarverslag inclusief de jaarrekening op school- en bestuursniveau. Daarnaast legt de DB jaarlijks verantwoording af in een (verkort) jaarverslag en een mondeling toelichting aan de toezichthoudende bestuursleden van de vereniging.

De schoolbegroting, de kwartaalrapportages en (het schooldeel van) de jaarrekening worden jaarlijks door de DB met de directeuren besproken. De DB formuleert ieder kwartaal een bestuursrapportage. De bestuursrapportages worden na bespreking in het bestuur ook besproken met de GMR. Het jaarverslag van Scholen van Oranje wordt eveneens ieder jaar op de website geplaatst en besproken in de ALV.

Binnen de organisatie is voorts toereikende functiescheiding aanwezig tussen controle en uitvoering, mede door de inzet van Groenendijk Onderwijsadministratie als extern administratiekantoor. In een service level agreement zijn de afspraken over processen vastgelegd. Deze adequate functiescheiding mitigeert derhalve ook het frauderisico.

## **2.5.2. Toekomstparagraaf**

Scholen van Oranje zet in op kwalitatief goed onderwijs in goed onderhouden gebouwen, volop geoutilleerd met meubilair en middelen die hieraan bijdragen. In de jaarrekening is daarmee ook de hoge materiële vaste activa te verklaren. Enkele middelen die we door het verlaten van het gebouw Chico Mendesring 821 hebben moeten achterlaten zijn als desinvestering materiële vaste activa opgenomen. De gezonde financiële situatie waarin de vereniging in verkeer is terug te zien in de solvabiliteit en het weerstandsvermogen. De bestemmingsreserve kwaliteitsfonds is dit jaar conform planning weer iets afgenomen door de inzet op middelen voor de Oranjedagen. Daarnaast heeft er door het creëren van een onder- en bovenbouwgroep bij de ZON op de ONS extra financiering plaatsgevonden bekostigt uit het kwaliteitsfonds. Meerdere nieuwe leerlingen leveren in financiële zin pas reguliere inkomsten inbrengen vanaf 1 januari 2024. Het bestuur heeft voor de komst van deze leerlingen bepaald dat er per nieuwe groep maximaal 100.000 euro extra (voor)gefinancierd gaat worden om dit aanvullende concept binnen Scholen van Oranje op te nemen. Boekjaar 2022 heeft een negatief resultaat van 27.185 euro opgeleverd. Voor de komende jaren (tot 2025) zal zo'n 100.000 euro ingezet worden om ICT afschrijvingen NPO te financieren en zo'n 120.000 euro aan inzet van personeel en materialen. De jaarlijkse afschrijving van het eigen glasvezelnetwerk waarvan Scholen van Oranje mede certificaathouder is, was in 2020 bijna voltooid. Voor de komende 15 jaar is in de ALV van stichting Breedband van februari 2021 afgesproken deze laatste afschrijving over 15 jaar te spreiden. Vanaf 2021 ontvangen we dividend van deze stichting als certificaathouder. In 2023 gaan we een deel van onze liquide middelen beleggen nadat met de toezichthouders hierover overeenstemming is bereikt.

## **2.5.3 Belangrijkste risico's en onzekerheden**

Risicomanagement maakt structureel onderdeel uit van de planning & control cyclus van de Scholen van Oranje. Ieder kalenderjaar wordt er een risico-inventarisatie gehouden. Met behulp van de Bestuursrapportages wordt gerapporteerd aan de toezichthouders over de belangrijkste risico's op de korte en lange termijn, de genomen acties en ontwikkelingen.

In de notitie 'Beschrijving administratieve organisatie en interne controle' zijn de belangrijkste processen beschreven van de Scholen van Oranje. De notitie is van belang om de interne processen goed op orde te hebben om betrouwbare informatie te verkrijgen die van belang is voor het besturen/monitoren van deze processen. In kwartaal- en jaarrapportages kan de informatie worden verwerkt om te komen tot een interne- en externe vergelijking en analyse. Kort gezegd voorziet de notitie in de volgende doelstellingen:

- Waarborging van goede, betrouwbare informatie voor het besturen, bijsturen en verantwoorden van processen;
- Voorkomen van fraude en onregelmatigheden;
- Overdraagbaarheid van functies;
- Aanbestedingsregels;
- Structurering van processen;
- Waarborging van de randvoorwaarden en daarmee indirect het primaire proces.

Er wordt voortdurend gezocht naar verbetering van de kwaliteit van managementinformatie en daarmee tot een verdieping van de bestuursdialoog tussen bestuur, directies, toezichthouders en ALV. Zichtbaar resultaat hiervan is onder meer het onderhouden van een gesprekkencyclus waarbij de DB spreekt met de directeuren, GMR en stakeholders. Op basis van de wet Versterking bestuurskracht is verordonneerd dat het bestuur tweemaal per jaar met de GMR spreekt. Dit wordt in praktijk gebracht.

Er blijft aandacht voor de realisatie van doelstellingen, de verbeterde procedure rondom de samenstelling van de begroting. Tot slot wordt aandacht gegeven aan de beoordeling en analyse van de onderwijs gerelateerde data.

**Risico's c.q. aandachtspunten (korte termijn)**

1. De kwaliteit van het onderwijs in relatie tot de menskracht (o.a. ziekteverzuim, lerarentekort);
2. De professionalisering van het personeel;
3. Terugbrengen gemiddelde leeftijd personeel;
4. Verantwoordelijkheid voor binnen- en buitenonderhoud;
5. De ontwikkeling van het aantal leerlingen.

**Risico's c.q. aandachtspunten (lange termijn)**

1. Behoud van kwaliteit en motivatie;
2. Doorgroei naar Kindcentra;
3. Profilering vereniging in toekomstbestendig onderwijs;
4. Handhaven van bovenschoolse kennis en professionaliteit;
5. Voortgang en consequenties van Passend Onderwijs.

**2.5.4 Risico inventarisatie**

Hieronder is een inventarisatie opgenomen van risico's die zich kunnen voordoen. Daarbij is de kans en de impact aangegeven, alsook de mitigerende maatregelen die worden genomen om de risico's te verminderen.

De uiteindelijke gevolgen van een risico zijn hier uitgedrukt in een financiële waarde door de maximale financiële impact te vermenigvuldigen met de kans.

**Kans:**

1. Zeer onwaarschijnlijk	<5%
2. Onwaarschijnlijk	5% <> 10%
3. Waarschijnlijk	10% <> 25%
4. Meer dan waarschijnlijk	25% <> 50%
5. Zeer waarschijnlijk	50% <> 100%



Risico	Maximale impact per risico (a)	Kans dat risico zich voordoet (b)	Berekende verwachte impact (a x b)	Risicomitigatie
Leerlingprognoses zijn niet juist met 20 lln.	€70.000	3	€ 18.000	We volgen naast de gemeentelijke opgave ook onze eigen prognoses evt. met externe ondersteuning Verus
Daling leerlingaantallen zet door met 20 per jaar	€70.000 per jaar	5	€ 70.000	We hanteren een scherpe analyses om te komen tot bestuursformatieplan en meerjarenbegroting
Ziekteverzuim personeel	€ 75.000	3	€ 18.000	We zijn eigen risicodragers per 1 januari 2023 geworden. Vervangers zijn er nauwelijks nog

				op de markt waardoor we onze formatie aan het begin vh jaar ophogen met flexibele schil.
Zon leerlingen voldoen niet aan de norm van 21 en inkomsten/uitgaven lopen niet synchroon	€ 36.000	4	€ 18.000	Nieuwe beleid zorgt tijdelijk voor kleinere aantallen nieuwe leerlingen. In 2023 samen met het SWV over structurele plek in Dorrd definitief besluit
Personeel ZON schiet over	€ 200.000	3	€ 50.000	Mocht SWV ZON niet als structurele plek in beeld hebben voor MHB zullen collega's elders in/buiten organisatie moeten worden opgevangen.
Financiële gevolgen van een arbeidsconflict of transitievergoeding	€ 120.000	3	€ 30.000	Juiste gesprekkencyclus, tijdige SMO, wekelijks gesprek met elke medewerker vanuit de staf
Gevolgen zeer zwakke school 2018 n.a.v. onderwijsinspectie met 10 lln.	€ 45.000	4	€ 22.500	Op een van de scholen speelt dit sinds 2019 en de gevolgen zijn waarneembaar. Sinds 2022 is er weer een groei van leerlingen in de kleutergroepen.
Onzekerheden omtrent de hoogte en het moment van ontvangst van de te ontvangen rijksbijdragen	€100.000	3	€ 25.000	We voorzien vanaf 2023 door vernieuwde bekostiging mogelijk enige terugloop van inkomsten. (3 jaar compensatie)
Onvoldoende financiële middelen aanwezig voor uitvoering buitenonderhoud door de decentralisatie van het buitenonderhoud	€ 25.000 per jaar	2	€ 2.500	Zelfwerkzaamheid, kritisch houding op werkelijke noodzaak onderhoud  Actualiseren meerjarenonderhoudsplan is recent gebeurd.
Toezichthoudende bestuursleden met relevante kennis en vaardigheden om de vereniging op een verantwoorde wijze voort te zetten zijn niet te vinden	Niet in geld uit te drukken	1		Actief aspirant bestuursleden benaderen, positieve communicatie bestuurswerk. Gezien huidige belangstelling afgelopen jaar zeer onwaarschijnlijk.
Relatief hoge gemiddelde leeftijd in personeel geeft hogere personeelslasten.	€50.000	5	€ 50.000	Natuurlijk verloop alleen aanvullen met bij voorkeur jonge leerkrachten.
L11 functies creëren in de organisatie voor	€ 50.000	2	€ 5.000	Door gerichte werving en duidelijke normen per school zorgen we met toekomstbestendig

met elkaar bepaalde specialismen				formatiebeleid dat de 'Leren voor het leven' ook onder personeel levend blijft.
Nadelige gevolgen WWZ (Op basis van twee docenten)	€ 120.000	2	€ 12.000	Directe communicatie met Verus en Groenendijk
ICT-middelen verouderen sneller dan voorzien en zijn niet meer van deze tijd. Eerder vervangen noodzakelijk	€ 50.000	1	€ 2.500	Voortdurend blijven investeren in up to date houden van ICT-middelen. MJIP actueel houden.
Luchtkwaliteit in klaslokalen niet volgens huidige normering. Aanpassingen nodig aan ventilatie.	€ 200.000	3	€ 40.000	N.a.v. laatste metingen is het binnenklimaat op 3 van de 4 scholen conform wet- en regelgeving. De Johan Friso krijgt een verbouwing waardoor dit via Arcade wordt opgelost i.s.m. gemeente en mogelijke subsidie (SUVIS)
<b>Totaal risico</b>			363.250	(55% zal maximaal hiervan tegelijk plaatsvinden)

De omvang van het Eigen vermogen van de SvO totaal bedroeg op 1 januari 2022 € 2.447.696,-- met een bestemmingsreserve van € 1.910.457 Vastgesteld kan worden dat tegenover het berekende risico van € 363.250,-- ) voldoende financiële dekking staat. Inschatting is ook dat we 55% van het maximaal bovenstaande risico gelijktijdig als risico ondervinden (55% = 200.000 euro).

### 3. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoorden we de financiële staat van ons bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

Scholen van Oranje stemt het financieel beleid af op de strategische doelen van de vereniging. Het belangrijkste doel is om bij te dragen aan de ontwikkeling van de leerlingen door het bieden van goed onderwijs. Om dit doel te bereiken investeert de vereniging in haar personeel, in methoden en materialen voor een breed onderwijsaanbod, in ICT en in schoolgebouwen. Door het voeren van goed financieel beleid waarborgt de vereniging haar continuïteit. De vereniging beschikt over een ruim publiek en privaat eigen vermogen ze blijft daarbij binnen de normen van de commissie Don. Dit eigen vermogen geeft de vereniging de ruimte om te investeren in extra kwaliteit voor leerlingen die meer cognitieve uitdaging nodig hebben. De Oranjedagen en de nieuwe ZON-groep worden vanuit een aparte bestemmingsreserve hier deels mee gefinancierd. Het bestuur heeft een kadernota opgesteld om de sturingscriteria te preciseren als ondergrens van het eigen vermogen wordt nu het dubbele bedrag van de risicoparagraaf aangehouden te weten ruim 525.000 euro.

<b>BIJLAGE 3</b> <b>Het financieel jaarverslag</b>
--

### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

#### Leerlingen

	Vorig jaar 1 okt 2021	Verslagjaar 1 feb 2022	1 febr 2023	1 febr 2024	1 febr 2025
Beatrix	401	410	396	398	400
Johan Friso	378	387	382	370	360
Juliana	290	297	295	280	270
Oranje Nassau	149	157	170	176	182
Aantal leerlingen (1 oktobertelling)	1218	1251	1243	1224	1212

Sinds 2013 is het aantal leerlingen in Dordrecht voor het regulier basisonderwijs teruggelopen met 577 leerlingen. De grote en middelgrote schoolbesturen (waaronder Scholen van Oranje) hebben dit het meest gemerkt. Ook de komende jaren zal ons bestuur jaarlijks enkele leerlingen teruglopen met name in de wijk Stadspolders. Zowel in Dubbeldam als in Stadspolders vindt er nauwelijks nieuwbouw meer plaats en is door vergrijzing het aantal geboorten afgenomen. De verwachting is dat er tot 2026 sprake zal blijven van een lichte daling van het aantal leerlingen voor het regulier basisonderwijs. Door bouwplannen in de wijk Dubbeldam verwacht de gemeente in haar nieuwe leerlingprognoses een groei van bijna 20% in de jaren 26 en 27 voor de wijk Dubbeldam. Of dit realiteit wordt gezien de huidige problemen in de bouw en de strengere richtlijnen voor stikstof die de overheid hanteert is de vraag. Daarnaast is de ONS licht aan het groeien. Een gevolg van een hard werkend team, regelmatig extra activiteiten naast de invoer van het continu-rooster op deze school waarmee in 2022 ook menig nieuwe ouder is aangetrokken. Deze stijgende lijn van de school is in bovenstaand perspectief voorzichtig meegenomen.

#### FTE

	Verslag- jaar 2022	2023	2024	2025	2026
Aantal FTE					
Bestuur / management	4,97	4,85	4,85	4,85	4,85
Onderwijzend personeel	70,61	68,23	64,98	64,39	63,71
Ondersteunend personeel	7,43	4,35	4,79	4,79	4,97

#### Conclusies uit het meerjaren bestuursformatieplan 2023-2027

- Jaarlijks wordt een lichte daling van het leerlingaantal voorzien wat doorwerkt in de te ontvangen baten. De lasten zullen daar jaarlijks op afgestemd moeten worden. Vanaf 1 januari 2023 wordt de formatie op de ONS meer in evenwicht gebracht met de baten. In 2022 hebben de overige 3 scholen gezamenlijk voor de ONS extra mogelijkheden gecreëerd die in 2023 en 2024 als aanvulling op de begroting van 2023 en 2024 geïnvesteerd kunnen worden.

- De nieuwe bekostigingssystematiek zorgt dat in de jaren 2023, 2024 en 2025 er zo'n 150.000 jaarlijks aan minder inkomsten binnenkomen die respectievelijk door een afbouwregeling voor 75%, 50% en 25% gecompenseerd zal worden. In 2026 zal de nieuwe bekostigingssystematiek volledig in SvO zijn geïntegreerd.
- Bij gelijkblijvende omstandigheden zullen in 2024 en 2025 de opgebouwde personele reserves de hogere lasten gaan opvangen. Indien het masterplan basisvaardigheden voor de scholen geen extra inkomsten genereren zullen we personeel dat met pensioen gaat niet/slechts gedeeltelijk gaan vervangen. Met een landelijk gemiddeld natuurlijk verloop van ongeveer 3 procent verwachten we geen problemen voor de komende jaren anders dan op een enkele school een vast personeelslid te moeten verplaatsen.
- Als gevolg van natuurlijk verloop en mogelijk het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden kan het formatieoverschot worden gereduceerd en is het niet nodig om over te gaan tot gedwongen ontslag.
- De komende jaren zal actief personeelsbeleid en interne mobiliteit belangrijk en tevens noodzakelijk blijven om de formatie passend te krijgen bij de dalende leerlingaantallen en daarmee samenhangende bekostiging.
- Het (dreigend) lerarentekort wordt bij voorkomende reguliere vacatures en vervangingsbanen zichtbaar, doordat de uitstroom van Pabo-afgestudeerden achter blijft bij de vraag naar voldoende gekwalificeerde en toegeruste leerkrachten. In Drechtstedenverband wordt gepoogd dit een halt toe te roepen via het platform 'Passie voor Onderwijs'.
- Met name de vraag naar de beschikbaarheid van vervangers blijft uiterst zorgelijk. Daartoe moet het ingezette vervangingsbeleid een positieve bijdrage leveren, waarbij de GMR het voorgestelde Eigen Risico Dragerschap (ERD per 2023) in 2021 heeft goedgekeurd. Dit betekent dat we in 2023 3 FTE's aan personele inzet behouden voor de inzet van vervanging door eigen personeel bij ziekteverlof en dat we jaarlijks 1 FTE voor langdurig ziekteverzuim als voorziening langdurig ziekteverlof aanhouden.
- Jaarlijks zal het meerjaren bestuursformatieplan worden bijgesteld aan de dan actuele situatie.
- Het Nationaal Programma Onderwijs geeft het bestuur binnen de bestedingskaders (menukaart op evidence based principes) de mogelijkheid om in 2023, 2024 en 2025 tijdelijke investeringen te plegen. Daarnaast zijn de subsidiemiddelen verbetering basisvaardigheden op twee van de vier scholen een waardevolle aanvulling op het budget.

De meerjarenbegroting ontwikkelt zich naar verwachting als volgt:

- De reserves NPO en de subsidie verbetering basisvaardigheden geven extra mogelijkheden. Enkele scholen sparen in 2023 om in 2024 hun personeel grotendeels te kunnen behouden.
- de Rijksbijdragen dalen als gevolg van de nieuwe bekostiging en de lichte daling van de leerlingaantallen.
- Pensionering van huidig personeel zorgt ervoor dat we deze daling kunnen opvangen, gezamenlijk met invulling ziektevervangende door eigen personeel.

De belangrijkste externe risico's die we onderkennen hebben betrekking op de demografische ontwikkeling van de bevolking van 0 tot 12 jaar in Dordrecht, met name in de wijk Stadspolders (leerlingdaling), hetgeen consequenties heeft voor de sturing en beheersing van onze interne organisatie. Er vindt derhalve een stringente monitoring plaats op de personeelsformatie, ten einde te komen tot een inkrimping van het personeelsbestand via de weg van natuurlijk verloop. Daarnaast houden we ook scherp de nieuwbouwplannen rond Stadspolders en Dubbeldam in de gaten. De komende 5 jaar zullen zo'n 7 FTE aan personeelsleden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	120	0	3	8	10	9	15	17	22	20	11	1
Bezetting (wtf)	77,43		1,7876	6,9375	6,3635	5,7889	9,2635	11,5323	14,3206	13,3998	7,8404	0,2

## 3.2 Staat van baten en lasten en balans

### Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil 2022 t.o.v. begroting	Vershil realisatie 2022 t.o.v. 2021
<b>BATEN</b>					
Rijksbijdragen	8.236.465	8.801.149	7.932.931	868.218	564.684
Overige overheidsbijdragen en subsidies	10.251	26.655	9.525	17.130	16.404
Overige baten	249.008	310.661	175.100	135.561	61.653
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.495.724</b>	<b>9.138.465</b>	<b>8.117.556</b>	<b>1.020.909</b>	<b>643.191</b>
<b>LASTEN</b>					
Personele lasten	6.666.917	7.717.675	6.822.786	894.889	1.050.758
Afschrijvingen	278.913	293.082	268.248	24.834	14.169
Huisvestingslasten	510.710	501.379	501.750	-371	-9.331
Overige lasten	607.390	647.362	994.585	-347.223	39.972
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>8.063.930</b>	<b>9.159.498</b>	<b>8.587.369</b>	<b>572.129</b>	<b>1.095.568</b>
<b>SALDO</b>					
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>431.794</b>	<b>-21.034</b>	<b>-469.813</b>	<b>448.779</b>	<b>-452.828</b>
Saldo financiële baten en lasten	-5.520	-6.151	-2.250	-3.901	-631
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>426.274</b>	<b>-27.185</b>	<b>-472.063</b>	<b>444.878</b>	<b>-453.459</b>

### Analyse realisatie en begroting 2022

De Rijksbijdrage is afgelopen jaar (ruim 868.000 euro) hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt voornamelijk doordat in 2022 de CAO primair onderwijs in loonschalen is aangepast aan de loonschalen in het voortgezet onderwijs. Het dichteren van de loonkloof PO/VO tezamen met de looncompensatie over een deel van 2021 bezorgde ons het merendeel van de extra inkomsten. Daarnaast zorgde de toegekende subsidie verbetering basisvaardigheden op 2 van de 4 scholen voor een groter batig saldo dan was aangenomen. De overige baten zijn door o.a. acties, vaker externe uitleen personeel, arrangementsgelden SO, ontvangen transitievergoedingen en extra inkomsten vanuit Passie voor Onderwijs met 125.000 euro hoger uitgevallen dan begroot.

De personele lasten over 2022 zijn ook structureel hoger uitgevallen omdat de lonen zijn aangepast en op 2 scholen al wat extra kosten zijn gemaakt in het kader van verbetering basisvaardigheden. Daarnaast zijn externe partijen bij inhuur voor inzet NPO na de zomervakantie ook met verhoging personele kosten gekomen. Dit zijn de belangrijkste oorzaken van de extra 496.084 euro bij de personele lasten.

Daarnaast zien we dat de betaalde vervangingspremie (273.000) structureel hoger is dan de verkregen vergoeding vervangingskosten (147.275) ten opzichte van de totale vervangingskosten (180.418). De vervanging vindt naast het feit dat de premie hoger is dan de verkregen vergoeding ook voor een deel op eigen rekening plaats (33.143). Het laten vervangen door nog niet bevoegden (o.a. PABO studenten) wordt o.a. niet vergoed. Enkele corona gerelateerde

uitgaven bij de overige lasten (o.a. schoonmaak / beschermingsmiddelen / personele inzet) . De huisvestingslasten in 2022 zijn praktisch gelijk aan de begroting. Door extra stookkosten vanwege de hogere ventilatie-eis na corona en het moeten open laten staan van ramen bij het ontbreken van mechanische ventilatie zijn de kosten binnen deze post wel anders dan begroot. De overige lasten zijn toegenomen (ruim 51.000) door een verhoogde gage van de accountant voor de jaarrekening, extra aanschaf van leer- en hulpmiddelen, hogere PR-uitgaven en meer kopieerwerk.

### Analyse 2022 t.o.v. 2021

Ondanks enige terugloop in formatie en een lager bedrag vanuit de NPO in 2022 (500 euro per leerling) dan in 2021 (700 euro per leerling) zijn de personeelsinkomsten (+ 564.000) flink hoger uitgevallen dan in 2021. Dat heeft alles te maken met het dichten van de loonkloof PO/VO in 2022 en de extra inkomsten vanuit de subsidie verbetering basisvaardigheden. Ook de overige baten zijn redelijk toegenomen waarvan we de extra inhuur van ons personeel slechts deels konden inschatten. Daarnaast kwamen er extra inkomsten vanuit Passie voor Onderwijs bij, ontvangen transitievergoedingen en alle scholen hebben naast acties ook extra zorgmiddelen gevonden die extra inkomsten hebben gegenereerd. De hogere uitgaven aan personeel (loonstijging) zullen vanaf 2023 jaarlijks terugkomen. Een groot deel zal door tijdelijke contracten en/of inhuur van externen weer gaan afnemen van 2023, mede doordat we weten dat onze NPO middelen verdwijnen en ook de subsidie basisvaardigheden een tijdelijk karakter heeft. Zo zijn de personele lasten in 2023 al met bijna 200.000 euro minder begroot. Door de vereenvoudiging van bekostiging vanaf 2023 zullen we als vereniging ook minder inkomsten gaan binnenkrijgen. Vanaf 2022 zijn scholen al gestart om de personele voorzieningen op te hogen om de terugval aan inkomsten over een iets langere tijd uit te kunnen spreiden waarbij natuurlijk verloop van personeel meer kan worden benut.

### Meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting (MJB) is rekening gehouden met de doelen die gesteld zijn in het Koersplan en de schoolplannen. Er wordt geïnvesteerd in doorontwikkeling personeel, ICT en digitale geletterdheid en een breed aanbod van Passend Onderwijs. Door de vereenvoudiging van de bekostiging in 2022 worden de rijksbijdragen ca. € 350.000 lager, dit is verwerkt in de onderstaande meerjarenbegroting. Tevens is hiervoor in 2020 reeds een bestemmingsreserve in de jaarrekening opgenomen van 347.000 die in 2022 is afgeboekt.

RAMING BATEN EN LASTEN	2022	2023	2024	2025
<b>BATEN</b>				
Rijksbijdragen	8.801.149	9.045.933	8.365.202	8.284.506
Overige overheidsbijdragen en subsidies	26.655	9.400	8.500	8.500
Overige baten	310.661	152.200	180.200	181.200
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>9.138.465</b>	<b>9.206.693</b>	<b>8.553.902</b>	<b>8.474.206</b>
<b>LASTEN</b>				
Personele lasten	7.717.675	7.556.477	7.168.269	7.177.780
Afschrijvingen	293.082	303.361	320.493	321.094
Huisvestingslasten	501.379	552.695	552.695	552.695
Overige lasten	647.362	755.109	617.072	604.541
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>9.159.498</b>	<b>9.167.642</b>	<b>8.658.529</b>	<b>8.656.110</b>

<b>SALDO</b>				
<b>Saldo baten en lasten</b>	-21.034	39.051	-104.627	-181.904
Saldo financiële baten en lasten	-5.550	-5.550	-5.550	-5.550
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-27.185</b>	<b>33.501</b>	<b>-110.177</b>	<b>-187.454</b>

### Analyse

Het bestuur geeft de ONS de komende twee jaar nog de tijd door een negatieve begroting de ingezette kwaliteitsslag door te ontwikkelen, waarbij in 2022 ook de tweede nieuwe ZON-groep nog met eigen middelen gefinancierd wordt. Hierdoor was de begroting 2022 nog iets negatiever dan alleen de vordering personeel van 347.000. In 2023 is in de MJB zichtbaar dat inkomsten en uitgaven nog positief uitkomen. Vanaf 2024 zijn de personeelslasten iets hoger dan de inkomsten waardoor we de personele reserve van de scholen gaan gebruiken om jaarlijks iets zachter te landen dan de cijfers van dat jaar wenselijk achten. Zo zullen gepensioneerde personeelsleden/ vertrekkende personeelsleden vanaf augustus 2023 niet altijd met dezelfde WTF worden vervangen en zal er mogelijk ook een enkel personeelslid intern naar een andere school dienen te worden overgeplaatst. Daarnaast zijn we in 2023 ook Eigen Risico Drager geworden bij ziektevervangings. Het bedrag dat we aan premie betaalden zal vervallen en daarvoor hebben we binnen de scholen een extra schil gemaakt van 3 FTE die de tijdelijke ziektevervangings intern kan oplossen. Bovenschools hebben we een voorziening van 2 FTE gemaakt om langdurige vervanging te kunnen bekostigen.

### Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021 (31-12)	Realisatie 2022 (31-12)	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	1.612.597	1.592.095	1.740.998	1.705.615	1.571.231
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>1.612.597</b>	<b>1.592.095</b>	<b>1.740.998</b>	<b>1.705.615</b>	<b>1.571.231</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	599.433	167.132	167.132	167.132	167.132
Liquide middelen	1.452.305	2.791.170	2.595.394	2.560.545	2.398.394
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>2.051.738</b>	<b>2.958.302</b>	<b>2.762.526</b>	<b>2.727.677</b>	<b>2.565.526</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>3.664.335</b>	<b>4.550.397</b>	<b>4.503.524</b>	<b>4.433.292</b>	<b>4.136.757</b>
<b>PASSIVA</b>	Realisatie 2021 (31-12)	Realisatie 2022 (31-12)	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					

Algemene reserve	537.238	309.820	343.321	233.144	45.690
Reserve personeel publiek	969.459	1.298.074	1.298.074	1.298.074	1.298.074
Reserve Schoolfonds privaat	940.999	812.616	812.616	812.616	812.616
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.447.696</b>	<b>2.420.510</b>	<b>2.454.011</b>	<b>2.343.834</b>	<b>2.156.380</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	353.232	565.544	487.778	530.330	423.856
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>11.928</b>	<b>9.322</b>	<b>6.714</b>	<b>4.107</b>	<b>1.500</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	851.480	1.555.021	1.555.021	1.555.021	1.555.021
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>3.664.335</b>	<b>4.550.397</b>	<b>4.503.524</b>	<b>4.433.292</b>	<b>4.136.757</b>

### Vergelijking balansposten 2021 met 2022

De materiële vaste activa is in 2022 iets afgenomen doordat de afschrijvingen van bezittingen hoger waren dan die van de investeringen. Er hebben zich geen aanpassingen gedaan in afschrijvingstermijnen van deze vast activa en alle activa zijn conform afspraak ook opgenomen op basis van de kostprijs. De vorderingen zijn ten opzichte van afgelopen jaar iets afgenomen. Vanaf begin 2022 hebben we regelmatig onze debiteuren verzocht rekeningen tijdig te betalen. Vanaf dit jaar zijn de vorderingen significant afgenomen doordat maandelijks alle personeelskosten gelijk betaald worden en door wijziging van bekostiging ook alle personele kosten van 2022 in 2022 geboekt moeten staan. Zodoende hoeft een deel van het vakantiegeld niet als vordering in de boeken te worden opgenomen. Het ongebruikte NPO geld samen met de extra gelden verbetering basisvaardigheden (ruim 650.000 euro) heeft ertoe bijgedragen dat onze liquide middelen aan het eind van het jaar een stuk hoger lagen dan het jaar ervoor. Uiteraard zal het NPO geld in juli 2025 volledig zijn verbruikt en hopen we eind juli 2024 ook zoveel mogelijk de subsidie basisvaardigheden te hebben ingezet.

Aan de kant van de passiva valt op dat er een afname is van de algemene reserve. Zodoende brengen we ons vermogen duidelijker in beeld tussen een privaat en publiek deel. De grotere vordering in 2022 i.v.m. nieuwe bekostigingsstelsel is ook een oorzaak van afname van de algemene reserve. Hoewel er een bestemmingsreserve van 347.000 voor wijziging van het bekostigingsstelsel was opgenomen bleek door de gelijkschakeling van salaris van PO en VO in 2022 deze uiteindelijk ruim 391.000 groot. Ruim 44.000 euro is daardoor ook van de algemene reserve afgeboekt. Zo laten we de overheid ook duidelijker zien welk deel privaat en welk deel publieke reserve is. In de algemene reserve zaten geen private gelden.

Daarnaast wordt SvO in 2023 eigen risicodragers van de ziektevervangings. In 2021 is al gebleken dat we meer premie betalen (250.000 euro tegen opbrengsten van 199.000 euro aan declaraties vervanging) en in 2022 (265.000 euro premie tegen 179.000 aan verkregen declaraties) is dit niet veranderd. Daarvoor hebben de scholen zo'n 3 FTE personeelsleden beschikbaar die buiten de klas werkzaam zijn en we nemen 2 FTE (160.000 euro) ook op als reserve langdurig zieken, mocht ziektevervangings door calamiteiten anders verlopen dan we op grond van de afgelopen jaren verwachten.

Het totale vermogen is in 2022 met ruim 25.000 euro afgenomen door de vordering over 2022 vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek. Het bedrag van de kortlopende schulden is met name te wijten aan grote resterende deel subsidie basisvaardigheden die al wel is overgemaakt, maar nog in 2023 en 2024 kan worden uitgegeven (ruim 575.000 euro). Het totaal eigen vermogen neemt de komende jaren iets af door de extra investeringen in de kwaliteit van het onderwijs. Deze investeringen liggen vooral op het vlak van personeel (ZON tweede groep), methoden, materialen en ICT. Voor het eigen vermogen is bepaald dat een deel van de bestemmingsreserves (totale waarde van 450.000 euro) ook als weerstandsvermogen is opgenomen in geval van mindere tijden. Door geringere inkomsten vanaf 2023 zullen

de scholen rekening moeten houden met het formeren van iets grotere klassen en bij gelijke geschiktheid ook meer aanname van nieuw jong personeel.

Enkele vorderingen voor de gemeente Dordrecht zullen in 2023 worden afgehandeld vanwege o.a. onduidelijkheid betreffende vandalismemeldingen. Er zijn geen claims of rechtszaken in 2022 geweest en het enige twee overeenkomsten met doorlopende verplichtingen betreft het 5-jarige servicecontract voor kopiëren dat is aangegaan in 2020 tussen SvO en HDS en de energieovereenkomst met DVEP via Energie voor Scholen voor de levering van gas en elektra de komende 5 jaren. Deze laatste overeenkomst zal in 2023 stoppen vanwege een faillissement van DVEP en het terugtrekken van de Amerikaanse investeringsmaatschappij. Energie voor Scholen zal in 2023 op zoek gaan voor de portefeuillehouders naar een nieuwe leverancier.

### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van PO instellingen

Sinds 2008 berust het financiële toezicht op het onderwijs bij de Inspectie van het Onderwijs. Een van de onderdelen van dat financiële toezicht is het zogenaamde toezicht op de financiële continuïteit. Bij de analyse gebruikt de inspectie ter detectie van de risico's een set kengetallen. Deze kengetallen zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen moeten voldoen maar kunnen meer als hulp worden gezien. Wel is er sinds kort een signaalwaarde waar schoolbesturen op attent worden gemaakt als de publieke reserve een te hoog niveau heeft bereikt. Scholen van Oranje heeft een reserve dat op orde is, maar hoofdzakelijk als privaat geduid. Hieronder de huidige lijst van waarden en waar mogelijk een streefcijfer vanuit de inspectie.

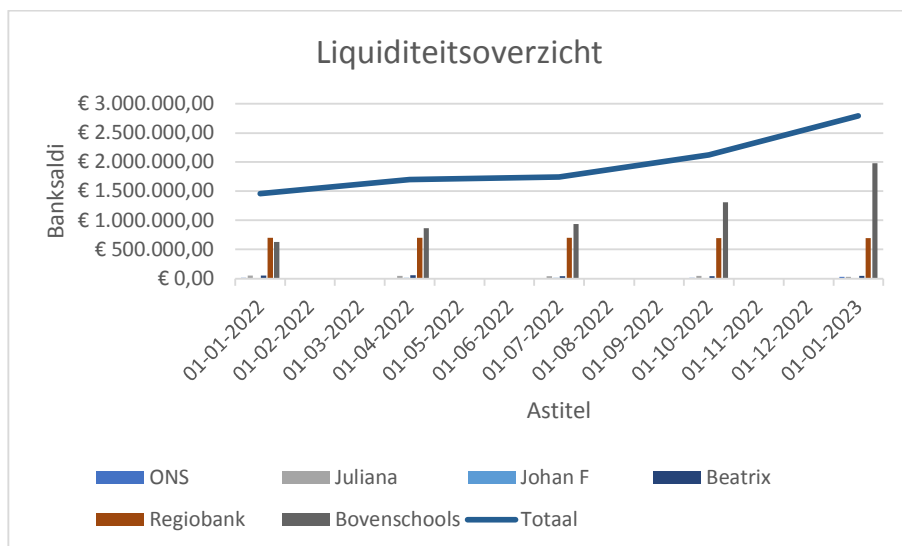
Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	76,44	65,62	65,32	64,83	62,37	Ondergrens: < 0,3
Weerstandvermogen (excl. MVA)	10,14	9,41	7,88	7,63	7,06	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2,41	1,90	1,78	1,75	1,65	Ondergrens: < 0,75
Rentabiliteit	5,03	- 0,30	0,36	-1,29	-2,21	Afhankelijk van de financiële positie

Doordat we in goed onderhouden gebouwen zitten met volop voorzieningen is de solvabiliteit van Scholen van Oranje hoog. De private reserves zorgen er tevens voor dat het weerstandsvermogen goed op orde is. We investeren de laatste jaren meer in o.a. Passend Onderwijs, de ONS (ook in de ZON) waardoor de rentabiliteit soms ook negatief is in een jaar. De betreffende investeringen worden met name bekostigd vanuit de bestemmingsreserve kwaliteitsfonds. Het normatief publiek eigen vermogen dat grotendeels uit de boekwaarde van de vaste activa bestaat, lag voorgaande jaren beduidend lager dan de signaalwaarde van de inspectie. In 2021 was door de inkomsten vanuit NPO en de geringe beschikbaarheid van personeel ten bate van inzet NPO de signaalwaarde eenmalig hoger. Door de uiteindelijke vordering van 391.000 in 2022 en ook de geleidelijke afbouw van de bestemmingsreserve NPO vanaf 2022 is het normatief publiek eigen vermogen weer beduidend lager geworden dan de signaalwaarde die de inspectie hanteert (ruim 440.000 euro).

De afgelopen jaren hebben we conform beleid extra investeringen gepleegd in een kleinere school en tevens in enkele groepen leerlingen die Zorg en Onderwijs nodig hebben. Dit leverde in 2019 en 2020 een negatieve rentabiliteit op. In

2021 is dit beleid ook toegepast, maar door meerdere tijdelijke subsidies in 2021 die veelal niet met personeelsinzet ingevuld konden worden was de rentabiliteit in 2021 positief.

In onderstaande figuur is te zien dat de liquiditeit in 2022 met name door de subsidie verbetering basisvaardigheden onze liquide middelen tijdelijk sterk zijn gestegen. Deze middelen dienen 31 juli 2024 uiterlijk besteed te zijn en anders zal het restant teruggestort moeten worden. Op 1 januari 2022 starten we met een kassaldo van 1.452.305 euro en op 31 december 2022 was dit gegroeid tot 2.791.162 euro. Onderstaand overzicht (Liquiditeit in 2022) laat zien dat de operationele kasstromen ruimschoots toereikend zijn om de dagelijkse bedrijfsvoering op een juiste wijze uit te voeren. In de jaarrekening is daarnaast ook duidelijk dat de verplichting van de subsidie basisvaardigheden de kortlopende schulden op 31-12-2022 ook een stuk hoger heeft gemaakt.



De scholen hebben afgelopen jaar 2022 met name geïnvesteerd in nieuwe taal- en leesmethodes en scholing op gebied van instructie, extra personeel voor het inhalen van leer- en emotionele/sociale terugval. Directies houden de komende jaren rekening met deze extra afschrijving in het kader van de NPO. De extra inzet van personeel op de ZON-afdeling in de ONS heeft de bestemmingsreserve kwaliteit in 2022 een vermindering opgeleverd van ruim 80.000,-. Hiermee zijn wel 26 Dordtse kinderen in onze vereniging opgevangen met passend onderwijs hetgeen elders in Dordt niet verkregen kon worden waardoor ook menig thuiszitter weer onderwijs krijgt.

### Kengetallen

Hieronder brengen we de belangrijkste financiële kerngetallen van onze organisatie in beeld.

Kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026
Liquiditeit	1,90	1,78	1,75	1,65	1,57
Solvabiliteit 1	53,19	54,49	52,87	52,13	50,34
Solvabiliteit 2	65,62	65,32	64,83	62,37	59,80
Rentabiliteit	-0,30	0,36	-1,29	-2,21	-2,47
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	9,41	7,88	7,63	7,06	6,26
Weerstandsvermogen (incl. MVA)	26,49	26,65	27,40	25,45	22,97
% personele lasten	84,26	82,43	82,79	82,92	82,83
% materiële lasten	15,74	17,57	17,21	17,08	17,17

Conform begroting is de rentabiliteit in 2022 door een eenmalige vordering negatief. Doordat we minder aan personele kosten hebben kunnen uitgeven (personeelstekort) en we anticiperend ook de NPO middelen wat meer willen en kunnen uitspreiden (tot 1 juli 2025) bouwen we in 2022 en 2023 wat meer buffers op om in 2024 en 2025 met krimp van de middelen wel grotendeels ons personeel vast te kunnen houden. De inzet van deze collega's zal ook

versterkend werken op de kwaliteit van ons onderwijs waarvoor de NPO middelen zijn bedoeld. In 2023 staat de begroting met enkele tienduizenden euro's in de plus. Het enige jaren inzetten van extra middelen vanuit een bestemmingsreserve kwaliteit zorgt er tevens voor dat het weerstandsvermogen iets zal afnemen en dat de ratio eigen vermogen terugloopt naar de 0,55 in 2026. Het weerstandsvermogen is groot genoeg om deze extra kwaliteitsinvestering te kunnen opvangen.

## Normatief eigen vermogen

<b>Normatief eigen vermogen (€)</b>				
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Totaal eigen vermogen	2.420.409	2.454.011	2.343.834	2.156.380
Privaat eigen vermogen	812.616	812.616	812.616	812.616
Feitelijk eigen vermogen	1.607.793	1.641.395	1.531.218	1.343.764
Normatief eigen vermogen	2.140.321	2.293.417	2.241.845	2.105.364
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ratio eigen vermogen</b>	<b>0,75</b>	<b>0,72</b>	<b>0,68</b>	<b>0,64</b>

Het eigen vermogen bestaat uit een deel privaat eigen vermogen en een groter deel publiek eigen vermogen. In 2022 is het publiek eigen vermogen wederom onder de grens van het bovenmatig wettelijk eigen vermogen gebleven. Een belangrijke oorzaak hiervan is de inzet van de bestemmingsreserve nieuwe bekostigingswijze en onze uitgaven van de verkregen overheidsmiddelen in 2022. Het gebrek aan vrije personele arbeidskrachten en daarmee invulling aan NPO-middelen en middelen verbetering basisvaardigheden speelt de grootste rol in het behoud van een iets hoger ratio normatief publiek eigen vermogen.

Komende jaren 2023 en 2024 zal de bestemmingsreserve NPO flink teruggebracht worden door personeelsinzet en de afschrijvingen van reeds aangeschafte digitale middelen. Daarnaast zal het publiek eigen vermogen afnemen door investeringen vanuit de bestemmingsreserve kwaliteitsfonds voor de ZON, audits en Oranjedagen. (20.000 in 2023) en door personele reserves de komende jaren in te zetten om de krimp van personeel iets comfortabeler op te lossen. Het publiek NEV blijft ruim onder door de overheid ingestelde norm voor het onderwijs / cq. onze vereniging en ligt de komende jaren door investeringen steeds verder af van de kritische grens (2022 – 550.000; 2023 – 680.000; 2024 – 760.000; 2025 – 830.000 en 2026 – 910.000 euro).

## LIJST MET AFKORTINGEN

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Afdracht M.I.	Afdracht Materiële Instandhouding
ALV	Algemene Ledenvergadering
BO	Basisonderwijs
BSO	Buitenschoolse Opvang
DB	Directeur Bestuurder
DSV	Dordtse Schoolvereniging
DVEP	De Vrije Energie Producent
F of S niveau	Fundamenteel of Streefniveau
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
IB-er	Intern Begeleider
JRK	Jonge Risico Kinderen
IKC	Integraal Kindcentrum
LOVS	Leerling en Onderwijsvolgsysteem
M en E toetsen	(Cito) Midden en Eind toetsen
MJB	Meerjaren Begroting
MJOP	Meerjaren Onderhoudsplan
MJIP	Meerjaren Investeringsprogramma
MR	Medezeggenschapsraad
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NEV	Normatief Eigen Vermogen
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OP	Onderwijspersoneel
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OLP	Onderwijs Leerpakket
PMR	Personeelsgeleding Medezeggenschapsraad
PO	Primair Onderwijs
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RvB	Raad van Beheer
RDDF	Risicodragend Deel van de Formatie
RI&E	Risico Inventarisatie en -Evaluatie
RJO	Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs
SBP	Strategisch Beleidsplan
SbaO	Speciaal Basisonderwijs
SDK	Stichting Dordtse Kinderopvang
SO	Speciaal Onderwijs
SUVIS	Specifieke Uitkering Ventilatie In Scholen
SvO	Scholen van Oranje
SVO	Speciaal Voortgezet Onderwijs
SWV	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VO	Voortgezet Onderwijs
WAB	Wet Arbeidsmarkt in Balans
WMK	Wet op de Medische Keuringen
WPO	Wet op Primair Onderwijs
ZON	Zorg en ONderwijs

# Verslag intern toezicht 2022

## Vereniging Een School met de Bijbel te Dordrecht

**SCHOLEN VAN ORANJE, 'Met zin naar school'**

Werkgeversnummer: 83864

Dordrecht, maart 2023

## Inhoud

<b>Algemeen.....</b>	<b>3</b>
<b>Samenstelling toezichhoudend bestuur per 31/12/2022.....</b>	<b>3</b>
<b>Taken en bevoegdheden .....</b>	<b>3</b>
<b>Verslag over afgelopen jaar.....</b>	<b>4</b>
<b>Governance.....</b>	<b>7</b>
<b>Zittingstermijnen .....</b>	<b>8</b>
<b>Aandachtsgebieden en (neven)functies.....</b>	<b>8</b>

## Algemeen

Sinds 2010 is de Wet Goed onderwijs, Goed bestuur van kracht. Deze wet schrijft voor dat er een scheiding moet worden aangebracht tussen uitvoerende en toezichthoudende bestuursstaken. Het bestuur van de Scholen van Oranje heeft gekozen voor het zogeheten Raad van Beheer-model, waarbij binnen het orgaan bestuur twee soorten bestuursleden zijn, nl. uitvoerende en toezichthoudende bestuursleden. Dit in tegenstelling tot het Raad van Toezicht-model, waarbij er een College van Bestuur gevormd wordt, dat bestuurt en een Raad van Toezicht, die toezicht houdt op het bestuur.

Het bestuur van Scholen van Oranje bestaat volgens de statuten uit (tenminste) zes personen, te weten één uitvoerend bestuurslid, de directeur-bestuurder en vijf toezichthoudende bestuursleden. De directeur-bestuurder is door de toezichthoudende bestuursleden gemandateerd om namens hen de bestuurlijke taken uit te oefenen in de dagelijkse praktijk. De toezichthouders zien erop toe dat dit op een goede manier gebeurt. Zij zien toe op de kwaliteit van het bestuur, terwijl de directeur-bestuurder toeziet op de kwaliteit van het onderwijs in de scholen. De taken van de directeur-bestuurder zijn een mix van bestuurlijke handelingen en managementtaken.

De directeur-bestuurder heeft op zijn beurt taken gemandateerd aan de schooldirecteuren, die verantwoordelijk zijn voor het onderwijs op hun eigen scholen. Zij geven immers leiding aan hun scholen en zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse schoolpraktijk. Zij zijn primair aanspreekbaar op de kwaliteit van het onderwijs en op de onderwijsopbrengsten op hun school. Deze verhouding wordt overigens niet vastgelegd in statuten, maar in het bestuurs- en toezichtsreglement en het reglement directeuren en directieberaad.

Het bestuur van de Scholen van Oranje hanteert de code Goed onderwijs, Goed bestuur volgens het model van de PO-Raad.

## Samenstelling toezichthoudend bestuur per 31/12/2022

Voorzitter	Ir. B.P de Wit	Toezichthoudend (per 8/9/2020)
Vice-voorzitter	Msc N. Heitkamp	Toezichthoudend (per 8/9/2020)
Bestuurslid	Ir. A. Buitenhuis	Toezichthoudend (per 10/10/2017)
Bestuurslid	Ing. P. Wolf	Toezichthoudend (per 10/10/2017)
Bestuurslid	P. Naeije	Toezichthoudend (start 8/9/2020)

Het uitvoerend bestuurslid van de Scholen van Oranje is in heel 2021 dhr. J. van der Put geweest.

## Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van het toezichthoudend bestuur bij Vereniging Een School met de Bijbel bestaan voornamelijk uit:

- goedkeuren van het strategisch beleidskader, de begroting, het meerjaren bestuursformatieplan en het jaarverslag;
- het goedkeuren van de onder verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder opgestelde beleidsdocumenten;
- toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur;
- toezicht houden op rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- benoemen van een accountant, die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- verantwoording afleggen over de uitvoering van bovenstaande taken in het jaarverslag.

## Verslag over afgelopen jaar

In het jaar 2022 waren er geen veranderingen in de samenstelling van het bestuur van de scholen van oranje. De directeur bestuurder - in 2020 benoemd - groeide in zijn rol en de toezichthoudende bestuursleden werden deels herbenoemd. In deze samenstelling was sprake van een gezonde continuïteit en stabiliteit voor de vereniging. We hebben gezamenlijk ons functioneren dit jaar geëvalueerd onder leiding van een externe. Daarbij is ook gericht gekeken en gesproken over de samenstelling en de samenwerking.

Basis voor de governance principes binnen de Scholen van Oranje is en blijft de Code Goed Bestuur. Het Treasury statuut is een belangrijke basis waarmee functiescheiding tussen uitvoering controle en administratie is geborgd. Als toezichthouders vervullen we hierin ook onze afgesproken rol. Verder is de directeur-bestuurder als uitvoerend bestuurder eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding. De directeur-bestuurder heeft hierbij van de toezichthouders volledig mandaat inclusief de beschikbare (financiële) middelen om dit invulling te kunnen geven. Periodiek wordt hierover aan de toezichthouders uitvoerig gerapporteerd d.m.v. de (meerjaren) begroting, de jaarrekening, het bestuursformatieplan en een door de uitvoerend bestuurder gemaakte bestuursrapportage over het afgelopen kwartaal. Daarin worden de belangrijkste onderwerpen (identiteit, onderwijs en kwaliteit, personeel en organisatie, financiën en beheer, huisvesting en materieel, PR en communicatie etc.) toegelicht en beoordeeld, conform de in de risico-inventarisatie opgenomen hard- en softcontrols. Deze rapportagevormen stellen de toezichthouders in staat, de rol die ze hebben volgens de governance, adequaat in te vullen door enerzijds vast te stellen in hoeverre de doelstellingen behaald (kunnen) worden en anderzijds het functioneren van de directeur-bestuurder inzichtelijk is.

Rondom de jaarrekening is een apart gesprek geweest met de accountant, waarbij ook een deel van het gesprek zonder de uitvoerend bestuurder is gehouden. Daarnaast wordt door de uitvoerend bestuurder en kwaliteitscoördinator het bestuur jaarlijks op de hoogte gesteld van de opbrengsten van methode onafhankelijke toetsen waaronder de eindtoets in groep 8. Naast de cognitieve toetsen worden op sociaal vlak ook de uitslagen van de jaarlijkse veiligheidsmonitor met conclusies en plan van aanpak gedeeld met de toezichthouders.

De notulen van de vergaderingen geven weer hetgeen is besproken en de besluiten die zijn genomen. Toezichthouders krijgen een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 500 per jaar.

### **Bijzonderheden 2022**

In 2022 is de tweede groep met ZON onderwijs gestart, ondanks het vertrek van de initiators, is ZON een vaste waarde gebleken, waarin met nieuw elan en nieuwe medewerkers er goed en passend onderwijs geboden wordt.

Het inspectiebezoek uit 2020 en 2021 werd in 2022 afgerond. Daaruit bleek dat de inspanning in kwaliteit van de afgelopen hun vruchten hebben afgeworpen. De inspectie gaf een mooi compliment en zal verder volgens haar standaard controles de komende jaren het toezicht op de Scholen van Oranje vervolgen.

In de eerste helft van 2022 had Covid nog steeds een duidelijk aanwezigheid in het leven binnen de Scholen van Oranje. Gelukkig geen sluitingen en lockdowns meer, maar toch, vanwege besmettingen veel extra werk voor het personeel en de directies. We zijn als bestuur dankbaar voor die extra

inspanning door onze medewerkers, steeds gericht op de continuïteit van het onderwijs voor onze leerlingen.

In het najaar was er een Scholen van Oranje dag voor alle medewerkers. Als bestuur waren we hier ook aanwezig en hebben gezien dat de extra inspanning beloond werden en dat medewerkers dat ook waardeerden. De wisselwerking tussen directie en medewerkers is goed en dat geeft een band in het belang van het kwalitatief goede onderwijs dat we bieden.

We spraken als bestuur met de directeuren. Ook daar bleek dat de inspanningen van de Directeur-Bestuurder om er één team van te maken goed zijn gelukt. Vanaf deze plaats danken wij Jaap van der Put voor al zijn energie en inspanning gericht op de gehele vereniging, waarmee we als Scholen van Oranje goed onderwijs in Dordrecht bieden.

Het algemeen bestuur, als toezichthoudend orgaan, is in 2022 op de volgende data bijeen geweest : 1 februari, 28 maart, 24 mei, 21 juni, 27 september, 8 november en 13 december 2022.

Op deze bijeenkomsten zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

#### Personeel & organisatie:

- Vacatures en werving
- Meerjaren bestuursformatieplan 2022-2026
- ZON en vacatures
- Afmelding Vervangingsfonds en goedkeuring GMR (EigenRisikoDrager)
- Overzicht doelen scholen Koersplan 2022-2023
- Vakantierooster 2023-2024
- Renumeratiebeleid
- Managementstatuut
- Extra reiskostenvergoeding (23+km tot maximum van 50 km)
- Verzekeringen Arcade

#### Onderwijs & kwaliteit

- Bestuursverslag 4<sup>de</sup> kwartaal 2021
- Intern verslag toezichthouders 2021
- Bestuursverslag 2021
- Onderzoeksfase en scenario's cbs Oranje Nassau
- Bestuursverslag 1<sup>ste</sup> kwartaal 2022
- Concept verslag herstelonderzoek Inspectie van het Onderwijs d.d. 5 april 2022
- Bestuursverslag 2<sup>de</sup> kwartaal 2022
- Corona handboek voor 1 oktober 2022 verzonden naar GMR
- Bestuursverslag 3<sup>de</sup> kwartaal 2022

#### Financiën & beheer:

- Aanpassing vordering begroting Scholen van Oranje 2022
- Meerjaren begroting 2022-2026
- Uitgaven ZON (2020 t/m 2023)
- Voorstel reserve kwaliteitsfonds (inzet ondersteuning personeel cbs Oranje Nassau)
- Auditcommissie (o.a. bankrekening > schatkistbankieren)
- Jaarrekening 2021
- Audits opzet en financiering uit reserve kwaliteitsfonds

Vrijwillige ouderbijdrage  
PNIL (personeel niet in loondienst)  
ANBI vervallen door terugtrekken St. Reveles bij ZON  
Aanvraag Stronck Kempfonds calamiteiten ouders en schoolbijdrage  
Aanvragen subsidie bewegingsonderwijs en basisvaardigheden  
Aanschaf VR-brillen t.l.v. reserve kwaliteitsfonds  
Treasury statuut 2022  
Toekenning 2 scholen subsidie basisvaardigheden  
Nieuwe leerlingprognoses gemeente Dordrecht  
Begroting 2023

Huisvesting & ICT:

Verbouwing cbs Johan Friso, Chico Mendesring 196 in 2022  
Directeur-bestuurder wordt gekozen in ALV Arcade Dordrecht als bestuurslid  
(penningmeester) (vergoeding voor Scholen van Oranje)  
Suvis

Communicatie & PR:

Klokkenluidersregeling  
Subsidie Rijke Schooldag

Bestuur:

Strategisch fundament  
Vereniging Scholen van Oranje als rechtsvorm  
Koersplan  
Beleidsontwikkeling Scholen van Oranje 2021-2025  
Bezoek St.H3O van de voorzitter en directeur-bestuurder  
Bestuursbezoek aan de scholen in Stadspolders d.d. 16 juni 2022  
ALV en voorbereiding  
Rooster van aftreden  
Jaarplanning 2022-2023  
Jaarplan bestuur 2023 en samenvatting  
Verslag evaluatie bestuur

Op deze bijeenkomsten zijn de volgende besluiten genomen:

- 2201.01 Toezichthouders gaan akkoord met uitgave uit het kwaliteitsfonds voor een bedrag van €700 per personeelslid van cbs Oranje Nassau in kader van voortgang digitaal onderwijs.
- 2203.01 Meerjaren bestuursformatieplan 2022-2026 wordt vastgesteld door de toezichthoudend bestuur met de wetenschap dat er betere prognoses m.b.t. de leerlingaantallen zijn voor de komende jaren.
- 2205.02 Koersplan 2022-2026 "Met zin naar school" – toezichthouders geven hun instemming aan de plannen en doelen voor de komende jaren in het koersplan.
- 2205.03 Toezichthouders stellen de jaarrekening 2021 vast.
- 2205.04 Opzet, nascholing en eerste uitvoering interne audits: toezichthouders gaan akkoord met een investering van €26.000 uit de bestemmingsreserve kwaliteitsfonds.
- 2211.05 Toezichthouders stellen het renumerationbeleid vast.

2211.06	Toezichthouders geven een positief advies op de notitie directeuren en directieberaad.
2211.07	Toezichthouders geven een positieve instemming op de notitie bestuurs- en toezichtsreglement.
2212.08	Toezichthouders geven een positief advies over de regeling vergoeding reiskosten 23+ tot max. 50km per enkele reis.
2212.09	Toezichthouders geven een positieve instemming op de begroting 2023 (v4).
2212.10	Toezichthouders stellen het Treasury Statuut vast.

## Governance

De zelfevaluatie vond in 2022 plaats met de bestuursleden en de directeur bestuurder. De interne samenwerking en de gemaakte afspraken zijn daarbij herijkt. De uitkomsten hebben we vastgelegd en zullen ook bij een volgende interne evaluatie in 2023 opnieuw worden gezien.

De vereniging als juridische entiteit hebben we in 2022 op de agenda gezet. Onder leiding van een externe deskundige is hier een avond over belegd met de GMR. In het najaar van 2022 is de directeur bestuurder met een werkgroep van ouders aan de slag gegaan, wat in 2023 zal moeten leiden tot een besluit over de juridische vorm in de toekomst.

## Zittingstermijnen

	Aantreden	Einde 1ste termijn	Einde 2de termijn	Einde 3de termijn	Aftreden
Ir. A. Buitenhuis	10-10-2017		Herbenoemd 2022	Juni 2025	
Ing. P.W. Wolf	10-10-2017		Herbenoemd 2022	Juni 2025	
P. Naeije	08-09-2020	Juni 2023			
MSc N.A. Heitkamp Vice voorzitter	08-09-2020	Juni 2023			
Ir. B.P. de Wit Voorzitter	08-09-2020	Juni 2023			
J. van der Put	Nvt uitvoerend bestuurslid	Nvt uitvoerend bestuurslid	Nvt uitvoerend bestuurslid	Nvt uitvoerend bestuurslid	Nvt uitvoerend bestuurslid

## Aandachtsgebieden en (neven)functies

	Aandachtsgebieden	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Ir. A. Buitenhuis	Toezichhoudend bestuurslid, domein onderwijs en kwaliteit	Directeur speciaal onderwijs	geen
MSc N.A. Heitkamp	Toezichhoudend bestuurslid, domein personeel en organisatie, lid renumeratie commissie	Managing Board IHC IQIP B.V.	geen
P. Naeije	Toezichhoudend bestuurslid, domein huisvesting en materieel, financiën en beheer, communicatie en identiteit, voorzitter auditcommissie	MT-Lid (concern) en loco-secretaris / algemeen directeur	Ouderling-voorzitter van PKN wijkgemeente "Huis bij de Bron" Stadspolders-Dordrecht (onbezoldigd)  bestuurslid van de Algemene Kerkenraad van de Protestantse Gemeente Dordrecht-

			Dubbeldam (PGGD) (onbezoldigd)
Ir. B.P. de Wit	Voorzitter toezichhoudend bestuur, domein governance, identiteit, voorzitter remuneratie commissie; lid audit commissie	Directeur Blace B.V.	Bestuurslid Ver. Kerkrentmeesterlijk Beheer (onbezoldigd)  Voorzitter stichting Elja Vlas (onbezoldigd)
Ing. P.W. Wolf	Toezichhoudend bestuurslid, huisvesting en materieel, financiën en beheer en lid auditcommissie	Projectmanager Volker Energy Solutions	Bestuurslid muziek bij het Dordrechts Philharmonisch (onbezoldigd)
J. van der Put	Uitvoerend bestuurslid	Directeur-bestuurder Scholen van Oranje	Bestuurslid NBB Nederland (onbezoldigd)

Dordrecht, maart 2023

Ir. B.P. de Wit,  
voorzitter

Jaarverslag GMR  
Schooljaar 2021 - 2022



**SCHOLEN van ORANJE**

Christelijk basisonderwijs

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>Werkwijze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad</b> .....	<b>4</b>
<i>GMR</i> .....	4
<i>Achterban</i> .....	4
<i>Bevoegdheden Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad</i> .....	4
<i>Samenstelling GMR</i> .....	5
<b>Besluitvorming</b> .....	<b>6</b>
<i>Instemming</i> .....	6
<i>Advies</i> .....	6
<i>Voorgelegd ter informatie</i> .....	6
<b>Tweejaarlijks gesprek Bestuur - GMR</b> .....	<b>7</b>
<b>Financiële verantwoording</b> .....	<b>8</b>
<b>Contactinformatie</b> .....	<b>8</b>

Vaststelling:

C.J.A. Evera (voorzitter GMR)  
07 april 2023

## Voorwoord

Voor u ligt het GMR-jaarverslag over het schooljaar 2021-2022 van de Scholen van Oranje. Met enthousiasme, zorg en de wens om de kinderen van de Scholen van Oranje van goed onderwijs te voorzien, heeft de GMR zich het afgelopen schooljaar ingezet. De ouders en leerkrachten die gezamenlijk de GMR vormen hebben allemaal iets gemeen: zij willen bijdragen aan de kwaliteit van de vereniging en haar scholen. Het doel is om de kinderen niet alleen een prettige schooltijd te bezorgen, maar hen ook optimaal voor te bereiden op de toekomst. Wij hopen van harte dat de GMR een positieve en opbouwende bijdrage kan blijven leveren aan de onderwijskwaliteit binnen de vereniging.<sup>1</sup>

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van de Scholen van Oranje.

Met vriendelijke groet,

Christian Evera (voorzitter GMR)

---

<sup>1</sup> Bronvermelding: Jaarverslag GMR 2019-2020, Eenbes Basisonderwijs, Geldrop

## Werkwijze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

### GMR

De GMR bestaat uit vier vertegenwoordigers van ouders en vier vertegenwoordigers van leerkrachten. De leden van de GMR zijn in het afgelopen schooljaar twee maandelijks samengekomen voor overleg met de directeur-bestuurder, J. van der Put, als vertegenwoordiger van het bestuur Scholen van Oranje. Tijdens dit overleg zijn verschillende onderwerpen aan bod gekomen. Deze onderwerpen hadden betrekking op zaken die binnen de vereniging spelen, alsmede diverse advies- en instemmingsaanvragen en het toetsen van beleidsplannen.

### Achterban

De Medezeggenschapsraden (MR) van de Scholen van Oranje vormen onze achterban. Tijdens het regulier MR overleg van de vier scholen worden zij geïnformeerd door de afvaardiging van de GMR over de ontwikkelingen en besluiten binnen de GMR. Daarnaast worden de leerkrachten van de vier scholen geïnformeerd door de leerkrachten die zitting hebben in de GMR. Tevens heeft de voorzitter van de GMR contact met de voorzitters van de MR's indien nodig.

### Bevoegdheden Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad

De belangrijkste bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zijn vastgelegd in artikel 10 t/m 14 van de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). Op bovenschoolsniveau betekent dit dat de GMR een rol speelt bij aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen van de vereniging of voor de meerderheid van de scholen. Hierin is onderscheid gemaakt tussen instemmingsbevoegdheid en adviesbevoegdheid. De GMR heeft instemmingsrecht bij het aangaan, verbreken of belangrijk wijzigen van een duurzame samenwerking met een andere instelling. Ook heeft de GMR instemmingsrecht bij het vaststellen of wijzigen van het strategisch beleidsplan. Een voorbeeld van een adviesbevoegdheid is de vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid voor de desbetreffende scholen.

## Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit een evenredige afvaardiging van leerkrachten en ouders van de vier scholen. Onderstaand wordt een overzicht weergegeven van de bezetting van het afgelopen schooljaar 2020 - 2021.

### Oudergeleding

Sander Moret (Oranje Nassau)

Christian Evera (Beatrix)

Dennis Broere (Juliana)

Jeroen Schot (Johan Friso)

### Personeelsgeleding

Helene de Klerk (Johan Friso)

Ilse Boot (Beatrix)

Ronald Verburg (Juliana)

Jolanda Kohlenberg (Oranje Nassau)

## Besluitvorming

### Instemming

De GMR heeft in schooljaar 2021-2022 de volgende instemmingsaanvragen ontvangen:  
*Instemmingsrecht (art 10, WMS)*

04-12-2021	GMR stemt in met de hoofdlijnen van begroting 2022
07-02-2022	GMR stemt in met het Jaarverslag GMR 2020-2021
11-04-2022	GMR stemt in met het Meerjaren bestuursformatieplan 2022-2026 SvO
31-05-2022	GMR stemt in met het Conceptverslag herstelonderzoek inspectie
31-05-2022	GMR stemt in met het Bestuursverslag 2021
31-05-2022	GMR stemt in met het strategisch fundament

### Advies

De GMR heeft in schooljaar 2021 – 2022 de volgende adviesaanvragen ontvangen:  
*Adviesrecht (art 11, 11a, WMS)*

04-10-2021	GMR adviseert positief over de notitie Werving en selectie personeel
04-10-2021	GMR adviseert positief over de notitie Stagevergoeding
04-10-2021	GMR adviseert positief over de kaders Jaarplan bestuur 2022
06-12-2021	GMR adviseert positief over stagebeleid 21-23
07-02-2022	GMR adviseert positief op de Begroting 2022 SVO.
11-04-2022	GMR adviseert positief op de Meerjarenbegroting 2022-2026 SVO
31-05-2022	GMR adviseert positief het Bestuursverslag Q1 2022 * inclusief tevredenheid leerlingen en ouders
31-05-2022	GMR adviseert positief over vernieuwde koersplan 2022-2026

### Voorgelegd ter informatie

De directeur – bestuurder heeft de GMR in het schooljaar 2021 – 2022 de volgende stukken ter informatie voorgelegd:

11-04-2022	Formatieruimte en vacatures
11-04-2022	ONS en ontwikkelingen
11-04-2022	Arcade (en samenspel gemeente)
31-05-2022	Conceptverslag herstelonderzoek inspectie
31-05-2022	Bestuursverslag 2021

## Tweejaarlijks gesprek Bestuur - GMR

Door de invoering van de 'Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen' is de rol van de GMR ten opzichte van de toezichthouder (bestuur) op 1 januari 2017 gewijzigd. Vanaf die datum is het verplicht dat de GMR minimaal twee maal per jaar overlegt met de toezichthouder. De GMR en het bestuur hebben hier een gezamenlijk belang, namelijk bijdragen aan een goed bestuur van de school.

Op 23 november 2021 heeft er een gezamenlijke avond plaatsgevonden met adviseurs van Melior. Hierin hebben we samen met de toezichthouders het strategisch beleidsplan 2018-2022 'Leren voor het leven' geëvalueerd. Daarnaast zijn er op deze bijeenkomst in groepjes ook nieuwe inzichten opgehaald welke accenten Scholen van Oranje de komende jaren in de ogen van de GMR en toezichthouders zou dienen op te pakken. Gedurende het jaar zijn we als GMR meegenomen in de verdere ontwikkeling van het nieuwe koersplan 2022-2026 'Met zin naar school'.

Op 8 maart 2022 heeft een interactieve governance sessie plaatsgevonden met het voltallige bestuur en de GMR. Hierbij zijn beide partijen begeleidt door een externe partij, GOC Consultants BV. Tijdens deze sessie stond de huidige rechtsvorm van de SVO en de werking daarvan centraal. Naast de huidige rechtsvorm zijn andere rechtsvormen verkend om te onderzoeken of deze passend zouden zijn voor de SVO. De sessie zal schooljaar 2022-2023 een vervolg krijgen waarbij de rechtsvorm nogmaals onderwerp van gesprek zal zijn tussen bestuur en GMR.

## Financiële verantwoording

De GMR heeft in het schooljaar 2020-2021 de volgende kosten gemaakt:

2021-2022	Diverse (attentie, etc)	€ 25,-
-----------	-------------------------	--------

## Contactinformatie

Voorzitter GMR Scholen van Oranje

Postbus 9041, 3301 AA Dordrecht | Dubbelsteijnlaan West 54, 3319 EL Dordrecht

T (078) 6214437 | E [secretariaat@scholenvanoranje.nl](mailto:secretariaat@scholenvanoranje.nl) | [www.scholenvanoranje.nl](http://www.scholenvanoranje.nl)



Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

## De jaarlijkse evaluatie

### Raad van Beheer en Directeur-Bestuurder Scholen van Oranje

<b>Betreft</b>	Kort en puntig verslag jaarlijkse evaluatie
<b>Datum en tijd</b>	10 oktober 2022   17.30 uur: samen eten   18.00 uur tot 21.45 uur: evaluatie
<b>Locatie</b>	Dubbelsteynlaan West 54, 3319 EL Dordrecht
<b>Begeleiding</b>	Carla Rhebergen MCM CMC   managing partner ME+U education Annemarie Herscheid   adviseur, trainer en coach ME+U (en verslaglegging)
<b>Bijlage 1</b>	Programma jaarlijkse evaluatie

### Inleiding

Op maandag 10 oktober jl. heeft voor Raad van Beheer en de Directeur-Bestuurder van Scholen van Oranje de jaarlijkse evaluatie onder begeleiding van ME+U plaatsgevonden. Er is aandacht geweest voor de diversiteit binnen het team van Toezichthouders en Directeur-Bestuurder, de visie op governance, hoe de verschillende taken en rollen uitgevoerd zijn en of de documenten zoals opgenomen in de Toolbox governance ondersteunend zijn geweest. Er is teruggeblikt op het afgelopen jaar door aandacht te hebben voor dilemma's die persoonlijk of gezamenlijk zijn ervaren.

Aan het einde van de sessie is de ontwikkelagenda: 'de BOEL op orde' opgesteld door met elkaar antwoorden te geven op de vragen: wat kunnen wij Behouden en Ontwikkelen, waar kunnen wij in Excelleren en wat kunnen of moeten wij Loslaten?

Dit verslag, voorzien van tips, adviezen en acties, kan gebruikt worden als input voor het jaarverslag. Het is handig om bij het lezen van dit verslag de presentatie en het programma te hanteren.

### Welkom en check in door Annemarie Herscheid en Carla Rhebergen

Wat zijn jouw **VERWACHTINGEN** van de jaarlijkse evaluatie?

- "Resultaten, het moet wat opleveren en in combinatie met commitment. We kunnen resultaten halen waar wel in verbinding met mensen"
- "Openheid, luisteren en met elkaar zoeken naar wat we eruit kunnen halen"
- "Resultaten en innovatie/complexiteit. Dat 'persoonlijke' doen we wel goed en er ligt een mooie basis, het nieuwe strategische beleidsplan. We maken mooie innovatieve stappen."
- "Innovatie: wat brengt het ons, out of the box denken. Hoe kunnen we elkaar aanvullen in de rollen. Zodat het beter functioneert. En dat moet vanuit sociale connectie. Elkaar helpen met wat er ontbreekt."

### Krachtige teams zijn healthy, wealthy, wise en loved



### Reflectievraag

Hoe divers zijn wij als team, was de eerste reflectievraag van de jaarlijkse evaluatie. Wat is onze kracht, wat zijn onze blinde vlekken, inner games en aandachtspunten? Door op het ME+U spelkleed te stappen is gereflecteerd op de boardroom dynamics van de toezichthouders en bestuurder.

### Bevindingen

De eigenschappen van de **oranje drijfveer** worden herkend als iets wat in het verleden prominent op de agenda heeft gestaan. Het is nu meer onderdeel van het bestaan van de Scholen van Oranje. 'Vorstelijk onderwijs', is een behoorlijke claim die voor het voetlicht wordt gebracht zo wordt er gesteld. Het geeft iets aan dat misschien nog niet volledig kan worden waargemaakt. De valkuilen van de drijfveren zoals zweverig en **luidruchtig** zijn, **drammen** en **duiken**,

bureaucratisch en complex maken, soft gedoe en behoudend zijn worden niet herkend voor de organisatie. De negatieve kant van blauw wordt wel herkend als het gaat om de eisen die de Inspectie stelt. De vergaderingen zijn soms te weinig blauw. Als de toezichhouders en de bestuurder naar huis gaan dan is dat niet altijd met hetzelfde beeld. De vraag die dat met zich meebrengt luidt: heeft de Directeur-Bestuurder daar last van? Kan hij ermee verder?

### Adviezen en acties

- ‘Vorstelrijk onderwijs’ is vanuit de oranje drijfveer gezien een prachtig hoger doel waar met elkaar aan gewerkt kan worden. Het is de kunst om vooraf de strategie om dat hogere doel te bereiken te bepalen en vast te leggen in concrete stappen. Checkvraag: hoe is dit hogere doel in hard controls en soft controls opgenomen in het Kader en Kompas? Welke stakeholders zijn cruciaal bij dit hogere doel en wanneer zijn de ontmoetingen gepland? Scherp voorgaande aan in het huidige Kader en Kompas (wanneer aan de orde).
- Benut de kracht van de blauwe drijfveer ook bij het opstellen van de agenda. Reserveer de laatste vijf minuten van de vergadering om te bepalen of alle acties, afspraken en besluiten voor iedereen helder zijn. Houd je aan de tijd! Begint de vergadering om 19.00 uur? Dan zit blauw vijftien minuten van tevoren klaar zodat er stipt om 19.00 uur kan worden gestart.

### Speeddaten

Na een toelichting op het ME+U model, de eigenschappen en de valkuilen van de acht drijfveren is er in verschillende speeddaterondes hernieuwd kennisgemaakt. Met elkaar in gesprek over elkaars drijfveren, afkeren, inner games en de opgehaalde feedback. Met als doel de persoonlijke BOEL op orde te maken in het ME+U systeem. Met elkaar reflecteren op houding en gedrag tijdens vergaderingen vanuit de methodiek van drijfveren was een moment van persoonlijke **reflectie**.

### Bevindingen

- De weegschaal tussen ‘denken en doen’ hangt over naar denken. Hieronder vallen de bovenste drijfveren geel, groen, oranje en grijs in de vier bronnen. Dit wordt herkend, zaken worden eerst gezamenlijk goed doordacht voordat er een beslissing wordt genomen of er tot actie wordt overgegaan.
- Er is een kijkje genomen bij de persoonlijke BOEL in het ME+U platform (zie figuur hieronder). Wat wil jij Behouden, wat ga je Ontwikkelen, waarin wil je Excelleren en wat laat je Los?

## Wat wil ik Behouden?

Wat wil jij Behouden?

Kies minimaal twee acties, daarna ga je één prioriteit stellen. De andere acties blijven uiteraard ook bewaard.

Je gaat nu zelf aanvinken waar je goed in bent en wat je regelmatig doet. Dit is een kracht die je niet kwijt wil, los van de ontwikkeling die je in gaat zetten.

Bijvoorbeeld: je wil je empathie behouden, terwijl je bij ontwikkelen hebt gekozen voor meer confronteren. Dat levert een spanning op waarbij je niet door wil slaan in het confronteren. Per kleur kun je maximaal twee zaken kiezen die je wil behouden. Je hoeft niet op elke kleur iets te kiezen. Als je klaar bent kies je één prioriteit. Dat wil niet zeggen dat de andere niet belangrijk zijn, het gaat om je focus. Wat ga je de komende periode behouden? Waarom wil je dat en hoe ga je dat doen?

<p> wise</p> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>Geel</b> Kennis <span style="float: right; color: yellow;">+</span></p> </div> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px;"> <p><b>Blauw</b> Structuur <span style="float: right; color: blue;">+</span></p> </div>	<p> loved</p> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>Groen</b> Relaties <span style="float: right; color: green;">+</span></p> </div> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px;"> <p><b>Paars</b> Commitment <span style="float: right; color: purple;">+</span></p> </div>
<p> wealthy</p> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>Oranje</b> Vooruitgang <span style="float: right; color: orange;">+</span></p> </div> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px;"> <p><b>Rood</b> Daadkracht <span style="float: right; color: red;">+</span></p> </div>	<p> healthy</p> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p><b>Grijs</b> Jezelf zijn <span style="float: right; color: gray;">+</span></p> </div> <div style="border: 1px dashed white; padding: 5px;"> <p><b>Bruin</b> Lichaamskracht <span style="float: right; color: brown;">+</span></p> </div>

### Advies

- Maak de persoonlijke BOEL in het ME+U platform verder op orde en ruim tijd in om dit met elkaar te bespreken.

### Tip en advies

- Bespreek de opgestelde persoonlijke BOEL in de vorm van speeddaten. Werk met het principe van BOEL-maatjes zodat er tijdens vergaderingen op elkaar kan worden gereflecteerd. Werk van tijd tot tijd de BOEL bij.
- Voer als voorzitter van de Raad jaarlijks individuele gesprekken met de toezichthouders en betrek samen de persoonlijke BOEL daarbij.

### Teamprofiel

Door de individuele profielen van de Raad van Beheer en de Directeur-Bestuurder bij elkaar op te tellen ontstaat een teamprofiel. In het ME+U platform kan het teamprofiel worden geopend en kan er ook gekeken worden naar de Teambronnen en de Teamdiversiteit. **De reflectievraag** luidde: welke kracht en aandachtspunten herkennen wij als we naar het Teamprofiel kijken?



### Bevindingen

- “Is dit profiel gebruikelijk bij toezichthouders?” Grijs op de derde plek bij toezichthouders zien we minder vaak. Hieruit volgt de **reflectievraag**: ‘hoe werkt dat in het samen- en tegenspel tussen de Raad van Beheer en Directeur-Bestuurder?’ “Er is weinig bewust aandacht voor intuïtie binnen het samen- en tegenspel tussen de Raad van Beheer en de Directeur-Bestuurder. “We vragen wel eens wat lezen we hier tussen de regels door? Daar zetten we intuïtie voor in. Ik kan mezelf zijn en zeggen wat ik vind.” (Dit is een reactie vanuit de *grijze* drijfveer.)
- Wordt er wel eens aan de Directeur-Bestuurder gevraagd: ‘hoe gaat het met je, hoe zit je erbij?’ Doe je dat vanuit de werkgeversrol? óf is het een beleefheidsvraag? “Niet heel vaak echt bewust, we vinden het wel oprecht belangrijk en proberen daar aandacht voor te hebben.”
- Er is sprake van een vrij gelijkmatig drijfverenprofiel (waarbij wij opmerken dat de bron Loved de grootste bron is waaruit wordt geput). Dit maakt dat de bronnen: heathy, wealthy, wise en loved allemaal ongeveer evenveel aandacht krijgen. Er moet aan alle drijfveren voldaan worden voordat een beslissing genomen wordt. Dat is krachtig als er een beslissing wordt genomen nadat alle

drijfveren een plek hebben gehad. Het kan vertragend werken als er strijd is tussen verschillende drijfveren.

#### Advies

- Begin met een moment van bezinning (*grijs*), kan ook met eten (zoals vanavond) om de omschakeling te maken en echt aan te komen bij de vergadering.
- Wat lees EN voel ik tussen de regels door? Geef dat stem.
- Bekijk vraagstukken vanuit de verschillende drijfveren. Is het nodig om draagvlak te creëren bij de stakeholders? Zet de personen die hoog op groen scoren in. Is het nodig dat er knopen worden doorgehakt? Wie in het team heeft de rode drijfveer in de top drie staan? Benut elkaars kracht.


Governance is duurzaam en dynamisch – hoe zit dat bij ons?


**'Het is maar net hoe je kijkt...'**

Vanuit het beeld 'Mijn kamer' ontstaat de volgende **reflectievraag**: Welke foto vind jij vanuit jouw rol het meest bij de huidige situatie van Scholen van Oranje passen? En hoe voel je je daarbij?

**Het is maar net hoe je kijkt...**

Welke foto vind jij, vanuit jouw rol, het meest passen bij de huidige situatie van de organisatie?  
En hoe voel jij je daarbij?

 master your inner game



#### Bevindingen

- "We komen uit een sterk verbeterde 'mijn kamer' en zijn op weg naar 'wat ik zie'."
- "Goed dat er opgeruimd wordt. Er is altijd wat, dat mag ook daar voel ik mij happy bij."
- "Ik zit nog meer bij 'mijn kamer' vanuit mijzelf, wat zoekend naar mijn rol als toezichthouder. Dat voelt niet altijd fijn, ik zou meer proactief willen zijn."
- "Er is een groot verschil tussen werk en privé. Thuis word ik nerveus over 'wat ik zie'" Kijk je in de kastjes? "Hier? Nee, dat is niet nodig weet ik, vanuit ervaring. Ik ga op mijn gevoel af, als ik denk dat is dubbel, dan vraag ik door."
- "'Wat ik zie', wordt daar geleefd? Dat moet wel! Dan doen we wat met elkaar, het moet wel op orde zijn."
- "Energie die in het op orde brengen gestoken is, mogen we nu gebruiken om het vorsteljk onderwijs weer te geven."
- "De huidige situatie zit tussen 'mijn kamer' en 'wat ik zie'. Ten aanzien van veiligheid, meedenken en luisteren zitten we in 'wat ik zie'. Er is jaren onveiligheid gevoeld, er was een overlevingsstrategie."

**Advies**

Bespreek de foto ‘Het is maar net hoe je kijkt...’, met verschillende gremia en in verschillende ‘driehoeken’ en ga het onderlinge gesprek aan. Wat zien zij?

**Hoe gaan wij om met de grote vraagstukken en uitdagingen?**

**Reflectievraag**

Welke trenddiscussies hebben jullie gevoerd afgelopen jaar?

**Bevindingen**

Er is vooral gesproken over de thema’s: duurzaamheid en het strategisch beleidsplan, ook zijn gesprekken gevoerd over talenten en de cultuur.

**Advies**

- Bepaal jaarlijks met elkaar welke thema’s aan de orde moeten komen vanuit de strategische keuzes die gemaakt zijn en vanuit de actualiteit. Dit maakt dat de toezichthouder en de bestuurder de strategie volgen en dat er oog is voor wat er nu speelt.
- Agendeer structureel het punt ‘trenddiscussie’ en organiseer een ‘heisessie’ wanneer het onderwerp omvattende is of verregaande consequenties heeft.
- Mocht het zo zijn dat door het voeren van een trenddiscussie het goedgekeurde strategisch beleid wordt gewijzigd dan vraagt dit een aanpassing en een besluit.

**Reflectievraag**

Welk governanceconcept hebben jullie het afgelopen jaar vooral gevolgd?

**Welk governance concept volg jij eigenlijk?**

Ontwikkelingen binnen governance op een rij. Zakelijk en persoonlijk. Duurzaam en dynamisch.

INTUÏTIEGEDREVEN	BEHEERSGEDREVEN	OPBRENGSTGEDREVEN	WAARDENGEDREVEN
doen wat goed is voor de organisatie	governance vanuit ratio en control	governance om organisatiedoelen en – prestaties te verbeteren	governance om samen van toegevoegde waarde te zijn in de keten
'het enige echt waardevolle is intuïtie' (Einstein)	'in God we trust, all others we audit'	'cijfers liegen niet' (Deming)	'vertrouwen is goed, elkaar begrijpen is beter' (Verbeet)
we ontmoeten elkaar	we zijn rolvast	we zijn adviseur	we zijn sparringpartner
we acteren als het nodig is	door hard controls de afspraken controleren	door hard controls en enkele soft controls de vooruitgang volgen	door soft controls en enkele hard controls de toegevoegde waarde ervaren
PASSIE	VISIE	AMBITIE	BETROKKENHEID
ONTMOETINGEN	STRUCTUUR	FOCUS	WAARDEN

ME master your inner game

22

**Bevindingen**

De governanceconcepten: opbrengst- en waardengedreven zijn het meest aan de orde geweest. Dit had te maken met het feit dat de Inspectie van het onderwijs vragen stelde over de structuur. Daartoe zijn de hard en soft controls van een impuls voorzien. Vervolgens was er ruimte om elkaars sparringpartner te zijn (waardengedreven governance). De wens is om meer vanuit waardengedreven governance te acteren.

**Advies**

- Wanneer er gestart wordt vanuit het concept waardengedreven governance, is het van belang om met de juiste stakeholders om tafel te zitten en met elkaar te sparren over het relevante thema. Bepaal als toezichthouder en bestuurder welke topics op de agenda staan en ga gesprekken aan met de vooraf gekozen stakeholders.
- Bepaal bij de strategische keuzes die gemaakt worden welke stakeholders belangrijk zijn. Doe dit volgens het 3M-model (mapping, mobilising, managing). Modern stakeholderbeleid en management gaat uit van elkaars belang en toegevoegde waarde in de keten.
- De bestuurder is aan zet om het stakeholderbeleid en -management op orde te brengen passend bij de strategie. De rol van de toezichthouder daarbij is om nieuwsgierig te zijn naar de keuze van de stakeholders. Wellicht zijn er stakeholders binnen het eigen netwerk die een goede bijdrage kunnen leveren aan de strategie van de organisatie (inzetten netwerk toezichthouder).

**Bevindingen**

Het thema identiteit staat op dit moment hoog op de agenda. Wat is de toegevoegde waarde? Voelt iedereen zich nog senang bij de identiteit? Hoe kan je met elkaar de gezamenlijkheid houden en diversiteit behouden? “We moeten duidelijker worden naar ouders dat wanneer kinderen zich afkeurend opstellen richting bepaalde bevolkingsgroepen, dit niet geaccepteerd wordt. Het is onze kijk dat wij divers zijn, kinderen mogen niet meer thuisblijven wanneer ouders het onderwerp van gesprek niet vinden passen. We willen het uitgangspunt ‘Heb de ander lief als jezelf’ overbrengen.” De verwachting is dat dit discussie met ouders en teamleden zal opleveren.

**Advies**

- Voer de identiteitsdiscussie binnen de context van de grondslag zoals opgenomen in de statuten en de afspraken die op organisatieniveau zijn gemaakt. Wellicht dat de grondslag in de huidige tijd een andere uitwerking heeft in houding en gedrag maar nog steeds passend is binnen de opgestelde (oude) grondslag. Wanneer dit niet mogelijk is, dan is een statutenwijziging opportuun.
- Binnen een dynamische en duurzame kijk op governance komen alle concepten ook bij dit onderwerp aan bod. Naar het onderwerp wordt zowel zakelijk als persoonlijk gekeken met als gevolg dat het mogelijk is om een goed en gedragen besluit te nemen waarbij ratio en gevoel een plek hebben gehad.

**Reflectievraag**

Hoe is de balans in governance ervaren de afgelopen periode?

**Bevindingen**



**Hoe is jullie balans in governance?**

Binnen de 'Gouden Driehoek': Toezichthouder, Bestuurder, Medezeggenschap?

<p><b>DE ZAKELIJKE KANT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>organieke scheiding</li> <li>organogram</li> <li>je hebt een rol (profiel schets)</li> <li>visie op governance</li> <li>strategisch beleid (doelen)</li> <li>stakeholderbeleid- en management</li> <li>informatieprotocol</li> <li>escalatiekwadrant</li> <li>vergaderen (overtuigen)</li> <li>besluitvorming</li> <li>jaarlijkse evaluatie</li> <li>focus</li> </ul>	+	<p><b>DE PERSOONLIJKE KANT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>organisch geheel</li> <li>community</li> <li>jezelf inzetten (authenticiteit)</li> <li>missie van het geheel</li> <li>ontwikkeling en groei (bedoeling)</li> <li>gezamenlijk optrekken</li> <li>intuïtie</li> <li>nudging</li> <li>samen oplopen ('halfuur niks')</li> <li>inspraak</li> <li>geleidelijke evolutie</li> <li>felt sense</li> </ul>
--	---	---

Er wordt zowel zakelijk als persoonlijk met governance omgegaan. Terugkijkend wordt er geconcludeerd dat de persoonlijke kant de meeste aandacht heeft gekregen. In de structuur van het Raad van Beheermodel zit dat er vooraf met elkaar (toezichthouder en bestuurder) bepaald wordt welke keuzes er gemaakt worden. Als toezichthouder en bestuurder wordt gezamenlijk de verantwoordelijkheid gedragen.

Samen ben je bestuur in zin van de wet. Wel elk met een eigen specifieke rol. Daarmee kan er worden gezegd dat het Raad van Beheermodel meer aan de persoonlijke kant van governance zit.

### Advies

- Voer de 'modellendiscussie' één keer per drie jaar of het bestuursmodel Raad van Beheer nog passend is bij de handelwijze van de toezichthouder en bestuurder, bijvoorbeeld tijdens een benenop-tafelsessie. **Aandachtspunt**
- Het wijzigen van het bestuursmodel betreft een structuurwijziging. Het zijn altijd de mensen die de structuur laten werken. Als iets niet werkt in de organisatie of in het samen- en tegenspel tussen toezichthouder en bestuurder heeft dit prioriteit om met elkaar te ontrafelen en vervolgens de structuurdiscussie op de agenda te zetten. In Nederland is het anderhalf tiermodel meer en meer common sense. De mensen die binnen de structuur van het Raad van Beheermodel (one tier model) of het Raad van Toezichtmodel (two tier model) werken hebben de afgelopen jaren naar elkaar gekeken en van elkaar geleerd. De strikte scheiding tussen deze modellen vervaagt. Vandaar dat de term anderhalftier model zijn intrede heeft gedaan. **Tip:** Doordenk dit met elkaar.

### Advies

- Verken de zakelijke en persoonlijke kant van governance en de implicaties daarvan breed in de organisatie.

### Toolbox dynamische en duurzame governance

**De reflectievraag:** Is de Toolbox up tot date leverde onderstaande bevindingen en adviezen op.

**Toolbox dynamische governance**

Zijn jullie afspraken en verhalen in de organisatie afgestemd?

Werken jullie in driehoeken?

Waar ligt de focus?

In balans?

A. Statuten & reglementen  
 B. Planning, control & presentie  
 – PDCA-cyclus en vertrouwen  
 – visie op governance  
 – kader en kompas  
 – SBP/koersplan: doelen en bedoeling  
 – informatieprotocol en ontmoeting  
 – jaarkalender  
 C. Profielen toezicht en bestuur  
 – profielschetsen: je hebt een rol, je bent jezelf  
 D. Werving & selectie  
 – 'wisseling van de wacht'  
 E. Evaluatie & evolutie  
 – jaarlijkse evaluatie en geleidelijke evolutie  
 – jaarverslag en jaarstory  
 F. Code & gedragslijnen  
 – escalatiekwadrant en nudging  
 G. Organogram & community  
 H. Bijlagen

**WERKWIJZE KADER**  
 – documenten opstellen  
 – inventarisatie zakelijke kant  
 – afspraken maken  
 – zakelijke evaluatie

**WERKWIJZE KOMPAS**  
 – rituelen, traditie – 'totempaal'  
 – storytelling  
 – ontmoeten  
 – geleidelijke evolutie

ME master your inner game 19

### Bevindingen

De toezichthouders en de bestuurder zijn in gesprek om te bepalen of de verenigingsstructuur nog passend is of dat we deze moeten revitaliseren of misschien overgaan naar een stichting. Dit kan een mogelijke statutenwijziging tot gevolg hebben.

### Advies

- Laat jaarlijks (door een jurist) voorafgaand aan de jaarlijkse evaluatie checken of er binnen relevante wet- en regelgeving en codering wordt gewerkt. Is de WBTR verwerkt in de statuten en reglementen? Zo niet onderneem actie.

### Reflectievraag

Werken jullie in driehoeken in verschillende samenstellingen?

### Bevindingen

Er wordt in de 'Gouden Driehoek' gewerkt als Raad van Beheer-Directeur-Bestuurder-GMR. De driehoek: Raad van Beheer-Directieteam-Directeur-Bestuurder is eveneens een structurele 'driehoek'. Er zijn gesprekken met de leerlingenraad en worden er momenten in en rondom de school georganiseerd om een breed beeld te krijgen over hoe de organisatie in de praktijk werkt.

### **Advies**

- Bepaal welke driehoeksgesprekken hun meerwaarde hebben bij de verschillende thema's die voorliggen en bij de strategische keuzes die verwoord zijn in het Koersplan/Strategisch Beleidsplan. Maak vooraf het stakeholderbeleid en -management op orde.

### **Tip**

- Voer een trenddiscussie over het boek van prof. dr. ir. Rienk Goodijk Inklusief strategisch partnerschap, 2022. Sluit de discussie af met de vraag: welke inzichten voeren wij door in onze governance? Wat staat ons te doen?

## **Aan de slag met onze casus**

**De reflectievraag** welke best en bad practices hebben zich afgelopen jaar voorgedaan binnen jouw portefeuille, welke bijdrage leverde jij daaraan en wat had jij anders kunnen doen?, leverde een goede discussie en inzichten op.

### **Best practice 'klankborden' Bevindingen**

Iedere toezichthouder brengt vanuit de eigen rol expertise in bij de Directeur-Bestuurder. Dit gebeurt zowel gevraagd als ongevraagd. De Directeur-Bestuurder weet eenieder te vinden wanneer hij een klankbord nodig heeft. Hij heeft dit gedaan rondom thema's: huisvesting, ICT en onderwijskwaliteit.

### **Advies**

- Vier de successen en neem deze mee richting de toekomst. Door dit mee te nemen bij vernieuwingen geef je deze een stevige basis. Innovaties hebben hier door een grotere kans van slagen (*paars*).

### **Bad practice 'scenario's schrijven'**

#### **Bevindingen**

De ingebrachte casus over de vraag aan de Directeur-Bestuurder om een scenario te schrijven voor één van de scholen blijkt achteraf niet duidelijk genoeg gesteld. De casus is al eerder besproken en er is van geleerd. In de toekomst is de aanpak anders. In het verleden was er wel meer structuur al was die niet concreet genoeg aanwezig. De oorzaak hiervan was het niet op orde hebben van de informatievoorziening. "Inmiddels is de 'managementrapportage; ingevoerd en is er aandacht voor de soft controls."

### **Advies**

- Check of vragen goed begrepen worden. Bij lastige zaken loop je samen op tijdens het proces van leveren (*blauw*).

#### **Bevindingen**

"We hadden het thema eerder op agenda verwacht. Toen het er wel op kwam viel het resultaat tegen. We hebben een te zachte opdracht gegeven."

### **Vervolreflectievraag**

'Waar zat de grootste spanning? Bij welke drijfveer of welke drijfveren botsten met elkaar?'

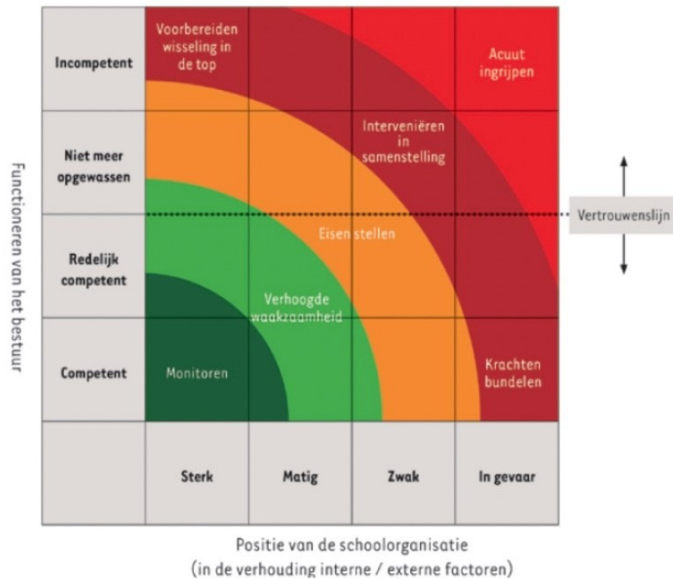
- "Bij de intuïtie (*grijs*) van de Raad van Beheer. Hebben wij de risico's in beeld? We hebben de verwachtingen niet helder gesteld (*blauw*). Geen ruimte meer voor nieuwe kennis (*geel*). Het woord scenario was niet helder ingevuld (*blauw*)."
- "Vanuit de paarse drijfveer is getwijfeld of wij wel het goede voor hadden met de desbetreffende school, de vraag werd als een bedreiging gevoeld."
- "Eigenlijk zijn er twee problemen: hoe financieren we de ZONGroep en hoe gaan we om met het leerlingenaantal dat de ondergrens bereikt."

- “We hebben niet goed doorgepraat over wat we precies bedoelden (*communicatie: groen*)”
- “We hebben samen opgelopen met de belanghebbende wethouders en het samenwerkingsverband is ook meegenomen. Wel zijn er zorgen over de vitaliteit binnen de school zelf. Met minder handen moet hetzelfde werk geleverd worden, dat is een grote inspanning (*bruin*).”

#### Advies

- Behoud deze manier van reflecteren vanuit de drijfveren. Het gesprek verliep soepel.
- Zorg dat een casus vanuit alle drijfveren bekeken wordt. Vraag je bijvoorbeeld af: wat zou de bruine drijfveer nu vragen of doen, of wat is er voor de blauwe drijfveer nodig. Hierdoor komen ideeën en oplossingen vanuit onverwachte (drijfveren)hoek.

Escalatiematrix



Op de **vervolgreflectievraag**: ‘in welke interventie zitten jullie van de escalatiematrix?’ komt het volgende antwoord: “tussen eisen stellen en verhoogde waakzaamheid”. **Advies**: De vertrouwenslijn kan voor eenieder op een andere plek staan. Ga hierover met elkaar in gesprek.

**Advies**: bepaal als voltallige Raad welke interventie met de DirecteurBestuurder wordt gecommuniceerd en onderbouw dit.

**Advies en aandachtspunt**: wanneer de situatie zich herstelt schakel dan terug naar de interventie ‘monitoren’ en **communiceer** dit met de Directeur-Bestuurder.

#### Bevindingen

Er is voorlichting geweest over de juridische verschillen tussen rechtsvormen en of een ‘vereniging’ nog past binnen deze tijd (*geel*). Om te voorkomen dat het besluit hierover iets van enkel de Raad van Beheer wordt, is besloten een werkgroep samen te stellen. Deze werkgroep bestaat uit vier ouders. Na het eerste overleg bleek geen van de ouders lid te zijn van de vereniging. Daarom wordt er een ouder die wel lid is toegevoegd. Deze stap had voorkomen kunnen worden als hierover aan de voorkant was nagedacht.

#### Advies

- Voer het gesprek binnen deze groep vanuit de verschillende governanceconcepten. Heb bij besluitvorming oog voor de opbrengsten vanuit elk concept.
- Het wijzigen van de rechtsvorm is een zaak die de toezichthouder aangaat. Neem daarin een prominente rol. Vanuit waardengedreven governance is het ‘gewoon’ om met de stakeholders om tafel te zitten en over dit onderwerp een goed gesprek met elkaar te voeren.
- Doordenk vooraf de stappen en stel vervolgens een blauw procesplan/stappenplan op. Noteer wanneer welke beslissingen worden genomen.
- Zet de escalatiematrix op de agenda als de principes van ‘nudging’ niet voldoende resultaat opleveren.

#### Ontwikkelagenda de teamBOEL op orde maken

Wat gaan wij Behouden en Ontwikkelen, waar kunnen wij in Excelleren en wat mogen/moeten wij Loslaten?

Behouden	Ontwikkelen	Excelleren	Loslaten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Openheid</li> <li>• Open communicatie</li> <li>• Samenwerking en verbondenheid</li> <li>• Gelijkwaardigheid</li> <li>• Vertrouwen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe gerichtheid, stakeholders meer betrekken</li> <li>• Driehoek met leerlingen</li> <li>• Strategie en flexibiliteit</li> <li>• Kennis en netwerk inbrengen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisch denken</li> <li>• Maatschappelijke competentie van de scholen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reserves</li> <li>• Vasthouden aan het oude</li> </ul>

**Actie**

- Agendeer de BOEL, bespreek de punten, prioriteer en stel aan de hand hiervan de ontwikkelagenda op. Concretiseer deze met gerichte acties per ontwikkelpunt en neem deze op in de jaarkalender.

Reflectie en check out door de voorzitter, Peter de Wit

“Jammer dat niet iedereen aanwezig kon zijn. Fijn om te zien dat we binnen de Raad van Beheer en de Directeur-Bestuurder hetzelfde denken, mooi om dit met elkaar te delen.”

**Tot slot**

Agendeer en bespreek het verslag n.a.v. de jaarlijkse evaluatie. Bepaal welke tips, adviezen en acties worden overgenomen en prioriteer deze zaken. Noteer deze op de jaaragenda en bepaal wie waarvoor verantwoordelijk is.

Dank jullie wel dat wij de jaarlijkse evaluatie mochten begeleiden. Als wij behulpzaam kunnen zijn vernemen wij het graag.

Met vriendelijke groet,

Carla Rhebergen en Annemarie Herscheid ME+U education B.V.

## Bijlage 1

### Programma

17.30 uur	<b>Samen eten</b>
18.00 uur	<b>Welkom en toelichting op de avond door de voorzitter, Peter de Wit</b> <b>Check in door Carla Rhebergen</b>
18.30 uur	<b>Krachtige teams zijn healthy, wealthy, wise en loved</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe divers zijn wij als team? Wat is onze kracht, wat zijn onze blinde vlekken, inner games en aandachtspunten?</li><li>• Acties op een rij</li><li>• Aan de slag met de opgehaalde feedback</li><li>• Persoonlijke ontwikkelagenda: De BOEL op orde</li></ul> <b>Governance is duurzaam en dynamisch – hoe zit dat bij ons?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ontwikkelingen en trends</li><li>• Vanuit verschillende perspectieven kijken naar governance (zie bijlage 1)</li><li>• Reflectie op de zakelijke kant van governance – je hebt een rol</li><li>• Reflectie op de persoonlijke kant van governance – je bent jezelf</li><li>• Aan de slag met de aangeleverde casus</li><li>• Betekenis voor de governance</li></ul> <b>Balanceren tussen de zakelijke en persoonlijke kant van governance</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Casus... even leespauze</li><li>• In gesprek en aan de slag</li><li>• De balans opmaken</li></ul>
20.45 uur	<b>Ontwikkelagenda de teamBOEL op orde maken</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat gaan wij Behouden en Ontwikkelen, waar gaan wij in Excelleren en wat mogen/moeten wij Loslaten?</li><li>• Praktisch en concreet maken</li></ul>
21.30 uur	<b>Reflectie en check out door de voorzitter, Peter de Wit</b>
21.45 uur	<b>THE END</b>

Bijlage 1 Governanceconcepten

**Toelichting governanceconcepten**

Governance binnen het onderwijs laat een ontwikkeling zien. Rond 2010 ligt de focus op beheersgedreven governance. De scheiding tussen bestuur en toezicht staat hoog op de agenda. Ieder weet precies 'wat wel of niet mag en binnen welke visie en kaders'. De volgende fase is opbrengstgedreven governance. Samen af en toe als toezichthouder en bestuurder de organisatie in om te kijken hoe de ambities in de praktijk worden gerealiseerd. Hoe je met elkaar omgaat? Je bent elkaars adviseur. De volgende stap is waardengedreven governance. De doelen en de bedoelingen van de organisatie volgen door inspraak te organiseren/het waardengesprek aan te gaan in verschillende samenstellingen. Elkaars sparringpartner zijn (als stakeholders). Hoe zit het met intuïtiegedreven governance? Ik merk dat we dat (weer) aan het ontdekken zijn met elkaar. Intuïtie is vaak ondergeschikt aan feiten en kennis over zaken... Ooit begon het om te handelen als bestuur en directeur omdat het goed is voor de school. Je ontmoet elkaar en acteert omdat het nodig is. Intuïtiegedreven governance vanuit passie en 'felt sense' brengt nieuwe inzichten voor de ontwikkeling van governance. Wanneer je jezelf volledig inzet binnen de rol die je hebt, geeft dat balans tussen het feitelijk weten en het innerlijk voelen.

Het ene concept is niet beter dan het andere. Het gaat erom om aan te voelen wat nodig is in de organisatie om vandaaruit een bijdrage te leveren aan: dat te doen wat goed is voor de leerlingen en studenten, een antwoord te kunnen geven op de vraagstukken van de toekomst. Governance als duurzaam en dynamisch concept omarmt deze vier concepten.

## Welk governance concept volg jij eigenlijk?

Ontwikkelingen binnen governance op een rij. Zakelijk en persoonlijk. Duurzaam en dynamisch.

INTUÏTIEGEDREVEN	BEHEERSGEDREVEN	OPBRENGSTGEDREVEN	WAARDENGEDREVEN
doen wat goed is voor de organisatie	governance vanuit ratio en control	governance om organisatiedoelen en -prestaties te verbeteren	governance om samen van toegevoegde waarde te zijn in de keten
'het enige echt waardevolle is intuïtie' (Einstein)	'in God we trust, all others we audit'	'cijfers liegen niet' (Deming)	'vertrouwen is goed, elkaar begrijpen is beter' (Verbeet)
we ontmoeten elkaar	we zijn rolvast	we zijn adviseur	we zijn sparringpartner
we acteren als het nodig is	door hard controls de afspraken controleren	door hard controls en enkele soft controls de vooruitgang volgen	door soft controls en enkele hard controls de toegevoegde waarde ervaren
<div style="background-color: #95a5a6; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">PASSIE</div> <div style="background-color: #f1c40f; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">ONTMOETINGEN</div>	<div style="background-color: #f1c40f; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">VISIE</div> <div style="background-color: #3498db; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">STRUCTUUR</div>	<div style="background-color: #f1c40f; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">AMBITIE</div> <div style="background-color: #e74c3c; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">FOCUS</div>	<div style="background-color: #27ae60; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">BETROKKENHEID</div> <div style="background-color: #9b59b6; color: white; padding: 2px 10px; display: inline-block;">WAARDEN</div>

master your inner game
9

**FINANCIËLE POSITIE**

Ter verkrijging van inzicht in de financiële positie van het bestuur dienen de navolgende overzichten. Deze zijn gebaseerd op de gegevens uit de jaarrekening.

Ter analyse van de financiële positie dient de volgende opstelling, welke is gebaseerd op de gegevens uit de geconsolideerde balans:

**Vergelijkend balansoverzicht**

(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	%	€	%
<b>ACTIVA</b>				
Materiële vaste activa	1.592.095	35,0	1.612.597	44,0
Vorderingen	167.132	3,7	599.433	16,4
Liquide middelen	2.791.170	61,3	1.452.305	39,6
	<u>4.550.397</u>	<u>100,0</u>	<u>3.664.335</u>	<u>100,0</u>
<b>PASSIVA</b>				
Eigen vermogen	2.420.510	53,2	2.447.696	66,8
Voorzieningen	565.543	12,4	353.232	9,6
Langlopende schulden	9.322	0,2	11.928	0,3
Kortlopende schulden	1.555.021	34,2	851.480	23,2
	<u>4.550.397</u>	<u>100,0</u>	<u>3.664.335</u>	<u>100,0</u>

**KENGETALLEN**

	2022	2021
Liquiditeit ( <i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i> )	1,90	2,41
Solvabiliteit 1 ( <i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i> )	53,19	66,80
Solvabiliteit 2 ( <i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen</i> ) *100%	65,62	76,44
Rentabiliteit ( <i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten)</i> ) * 100%	-0,30	5,02
Weerstandvermogen excl. MVA ( <i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i> ) / rijksbijdragen * 100%	9,41	10,14
Weerstandvermogen incl. MVA ( <i>Eigen vermogen / totale baten</i> ) * 100%	26,49	28,81
Huisvestingsratio ( <i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen</i> ) / totale lasten * 100 %	5,48	6,34
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	15,80	17,38
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	84,20	82,62

**Liquiditeit**

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

**Solvabiliteit**

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

**Rentabiliteit**

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

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

**Weerstandvermogen**

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

**Huisvestingsratio**

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

## **B1 GRONDSLAGEN**

### **ALGEMEEN**

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

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

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

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de vereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs. De vereniging is gevestigd te Dordrecht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder nummer 40321023

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

## **GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA**

### **Immateriële vaste activa**

#### **Materiële vaste activa**

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: hekwerk en grondwerken speeltoestel 15 jaar.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: alle meubilair, met uitzondering van het speellokaal en laptop cabby's en tablet cabby's, 20 jaar; inrichting speellokaal 30 jaar. laptop cabby's en tablet cabby's 15 jaar.

ICT: computers, servers en printers 5 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar, digitale schoolborden 8 jaar, laptops 3 jaar. In afwijking tot hiervoor zijn in 2013 copiers aangeschaft waarvan de afschrijvingstermijn d.m.v een bestuursbesluit is verlengd naar 6 jaar, dit gebaseerd op de economische levensduur van deze copiers.

Onderwijsleerpakket: methoden, apparatuur (zoals koelkast, tv, projectoren) 9 jaar, m.u.v. projectoren

en beamers aangeschaft in 2011 die in 5 jaar zijn afgeschreven.

### **Vorderingen**

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

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

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

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

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

### **Liquide middelen**

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

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

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

### **Eigen Vermogen:**

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

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

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

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

De "Reserve schoolfondsen" en het "Fonds stichting" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Per 31 december 2020 is i.v.m. de verandering van de bekostiging per 1 januari 2023 een bestemmingsreserve afboeking vordering OCW nieuw bekostigingsstelsel ad € 347.000 gevormd. Deze bestemmingsreserve vervalt per 31-12-2022.

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

### **Voorzieningen**

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

## Scholen van Oranje, Dordrecht

---

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

### Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1 %. Voor instellingen met een aantal FTE van 50 of meer wordt gerekend met € 825 per FTE. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 900 per FTE.

### Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

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

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

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

### Voorziening langdurig zieken

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

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

### Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

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

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

### Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 10 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening groot onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

## **Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen**

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

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden

toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De tot op heden ontvangen investeringssubsidies die dienen ter dekking van afschrijvingslasten van materiële vaste activa in de volgende jaren zijn ook opgenomen onder de langlopende schulden.

### **Kasstroomoverzicht**

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

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

## **RESULTAATBEPALING**

### **Algemeen**

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

### **(Rijks)bijdragen**

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

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

### **Overige overheidsbijdragen en subsidies**

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

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

### **Overige baten**

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

### **Personeelsbeloningen**

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het

personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere

opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

### Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,9%

Per ultimo 2021 was deze 110,2%

### Afschrijvingen

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

### Huisvestingslasten

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

### Overige lasten

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

### Financiële baten en lasten

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

## FINANCIËLE INSTRUMENTEN

### *Algemeen*

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

### *Marktrisico*

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

De instelling loopt geen prijsrisico's.

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

### *Kredietrisico*

## Scholen van Oranje, Dordrecht

---

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

### *Liquiditeitsrisico*

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

### *Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden*

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.





**B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022**

		Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<b>Baten</b>				
(Rijks)bijdragen	8	8.801.149	7.932.931	8.236.465
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9	26.655	9.525	10.251
Overige baten	10	310.661	175.100	249.008
		<u>9.138.465</u>	<u>8.117.556</u>	<u>8.495.724</u>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	11	7.717.675	6.822.786	6.666.917
Afschrijvingen	12	293.082	268.248	278.913
Huisvestingslasten	13	501.379	501.750	510.710
Overige instellingslasten	14	647.362	994.585	607.390
		<u>9.159.499</u>	<u>8.587.369</u>	<u>8.063.930</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>		<u>-21.034</u>	<u>-469.813</u>	<u>431.794</u>
<b>Financiële baten en lasten</b>				
Financiële baten	15	0	0	3
Financiële lasten	16	6.151	2.250	5.523
<b>Financiële baten en lasten</b>		<u>-6.151</u>	<u>-2.250</u>	<u>-5.520</u>
<b>Resultaat</b>		<u><u>-27.185</u></u>	<u><u>-472.063</u></u>	<u><u>426.274</u></u>

## Scholen van Oranje, Dordrecht

### B4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

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

	2022		2021	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten		-21.034		431.794
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	276.754		278.913	
- Mutaties voorzieningen	<u>212.311</u>		<u>4.110</u>	
		489.065		283.023
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	432.301		66.431	
- Kortlopende schulden	<u>703.541</u>		<u>-101.402</u>	
		<u>1.135.842</u>		<u>-34.971</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.603.873		679.846
- Werkelijk ontvangen interest	0		3	
- Werkelijk betaalde interest	<u>-6.151</u>		<u>-5.523</u>	
		<u>-6.151</u>		<u>-5.520</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.597.722		674.326
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings materiële vaste activa	-272.580		-360.231	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	16.328		0	
Mutaties lening u/g	0		0	
Overige investeringen in financiële vaste activa	<u>0</u>		<u>0</u>	
		<u>-256.252</u>		<u>-360.231</u>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Mutaties langlopende schulden	0		0	
Aflossing langlopende schulden	<u>-2.607</u>		<u>-2.607</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-2.607		-2.607
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<u>1.338.863</u>		<u>311.488</u>
Beginstand liquide middelen	1.452.305		1.140.817	
Mutatie liquide middelen	<u>1.338.863</u>		<u>311.488</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>2.791.170</u>		<u>1.452.305</u>

**B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS**

(na verwerking resultaatbestemming)

**ACTIVA**

**VASTE ACTIVA**

Materiële vaste activa	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Gebouwen en terreinen	2.581	3.441
Technische zaken	160.213	133.577
Meubilair	657.764	765.390
ICT	514.824	314.611
OLP	256.714	314.261
	<u>1.592.096</u>	<u>1.531.280</u>

	Gebouwen en terreinen	Technische Zaken	Meubilair	ICT	OLP	TOTAAL
	€	€	€	€	€	€
Boekwaarde 31-12-2021						
Aanschafwaarde	6.451	258.992	1.205.872	932.350	878.299	3.281.964
Cumulatieve afschrijving	-3.440	-116.814	-485.391	-451.079	-612.641	-1.669.366
Boekwaarde 31-12-2021	<u>3.011</u>	<u>142.177</u>	<u>720.481</u>	<u>481.271</u>	<u>265.658</u>	<u>1.612.598</u>
Mutaties						
Investerings	0	35.431	6.094	161.908	69.148	272.580
Cum. aansch.waarde desinv.	0	-7.689	-12.643	-31.113	-88.973	-140.418
Afschrijvingen	-430	-16.238	-61.760	-128.355	-69.971	-276.755
Cum. desinvestering	0	6.532	5.593	31.113	80.852	124.091
Mutaties Boekwaarde	<u>-430</u>	<u>18.036</u>	<u>-62.717</u>	<u>33.553</u>	<u>-8.944</u>	<u>-20.502</u>
Boekwaarde 31-12-2022						
Aanschafwaarde	6.451	286.734	1.199.322	1.063.145	858.474	3.414.126
Cumulatieve afschrijving	-3.870	-126.520	-541.558	-548.321	-601.760	-1.822.030
Boekwaarde 31-12-2022	<u>2.581</u>	<u>160.213</u>	<u>657.764</u>	<u>514.824</u>	<u>256.714</u>	<u>1.592.096</u>

*Afschrijvingspercentages*

t/m

Gebouwen en terreinen	6,67%	6,67%
Technische zaken	4,00%	20,00%
Meubilair	5,00%	50,00%
ICT	5,00%	33,33%
OLP en apparatuur	10,00%	20,00%

## Scholen van Oranje, Dordrecht

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2 Vorderingen</b>		
Debiteuren	13	225
Ministerie van OCW	0	354.722
Overige vorderingen en overlopende activa	167.119	244.486
	<u>167.132</u>	<u>599.433</u>
<b>Ministerie van OCW</b>		
Bekostiging OCW	0	354.722
	<u>0</u>	<u>354.722</u>
<b>Overige vorderingen en overlopende activa</b>		
Gemeente: inzake schade / ozb	0	47.328
Gemeente: inzake huisvesting	8.188	8.837
Vervangingsfonds inzake salariskosten	20.594	23.843
Vooruitbetaalde kosten	107.038	102.852
Overige vorderingen	31.300	61.626
	<u>167.119</u>	<u>244.486</u>
	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>3 Liquide middelen</b>		
Kasmiddelen	2	2
Banktegoeden	2.791.168	1.451.903
Overige	0	400
	<u>2.791.170</u>	<u>1.452.305</u>
<b>Kasmiddelen</b>		
Kas	2	2
	<u>2</u>	<u>2</u>
<b>Banktegoeden</b>		
Betaalrekening bestuur	1.975.171	632.722
Betaalrekening school	116.648	117.317
Spaarrekening	699.350	701.864
	<u>2.791.168</u>	<u>1.451.903</u>
<b>Overige</b>		
Kruisposten	0	400
	<u>0</u>	<u>400</u>

**PASSIVA**

**4 Eigen vermogen**

**VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN**

	Saldo 1-1- 2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31- 12-2022
Algemene reserve	537.238	-227.418	0	309.820
<b>Bestemmingreserves publiek (A)</b>				
Reserve personeel	391.062	487.899	0	878.961
Bestemmingsreserve NPO	231.396	187.717	0	419.113
Reserve afb. vord. OCW nieuw bekostigingsstelsel	347.000	-347.000	0	0
	969.458	328.616	0	1.298.074
<b>Bestemmingsreserves privaat (B)</b>				
Reserve schoolfonds	103.459	-9.181	0	94.277
Reserve fonds vereniging	225.680	-2.454	0	223.226
Kwaliteitsfonds	348.701	-105.204	0	243.497
Bestemmingsres. Gilhuis Stichting	263.160	-11.543	0	251.617
	940.999	-128.383	0	812.616
<b>Totaal bestemmingsreserves (A + B)</b>	1.910.457	200.233	0	2.110.690
<b>Eigen vermogen</b>	2.447.696	-27.185	0	2.420.510

**STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT**

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2022 ad € -27.185 als volgt over de reserves. Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

		2022 €
Resultaat algemene reserve		-227.418
Resultaat reserve personeel	487.899	
Resultaat bestemmingsreserve NPO	187.717	
Resultaat Reserve afb. vord. OCW nieuw bekostigingsstelsel	-347.000	
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		328.616
Resultaat reserve schoolfonds	-9.181	
Resultaat reserve fonds vereniging stichting	-2.454	
Resultaat kwaliteitsfonds	-105.204	
Resultaat bestemmingsres. Gilhuis Stichting	-11.543	
Resultaat bestemmingsreserve privaat (B)		-128.383
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)		200.233
<b>Resultaat Eigen vermogen</b>		<b>-27.185</b>

## Scholen van Oranje, Dordrecht

	Saldo 1-1- 2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12- 2022	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
<b>5 Voorzieningen</b>							
<b>Personeel:</b>							
Jubilea	67.486	14.635	-9.719	0	72.402	2.849	69.553
Duurzame inzetbaarheid	3.587	6.575	0	0	10.162	0	10.162
Langdurig zieken	0	156.558	0	0	156.558	83.683	72.875
	<u>71.073</u>	<u>177.768</u>	<u>-9.719</u>	<u>0</u>	<u>239.122</u>	<u>86.532</u>	<u>152.590</u>
<b>Overig:</b>							
Onderhoud	<u>282.159</u>	<u>49.000</u>	<u>-4.737</u>	<u>0</u>	<u>326.422</u>	<u>197.834</u>	<u>128.588</u>
	<u>282.159</u>	<u>49.000</u>	<u>-4.737</u>	<u>0</u>	<u>326.422</u>	<u>197.834</u>	<u>128.588</u>
Voorzieningen	<u>353.232</u>	<u>226.768</u>	<u>-14.456</u>	<u>0</u>	<u>565.543</u>	<u>284.366</u>	<u>281.177</u>

Langlopend deel > 1 jaar

	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar	Totaal
Jubilea	24.853	44.700	69.553
Duurzame inzetbaarheid	10.062	0	10.062
Langdurig zieken	72.875	0	72.875
Onderhoud	128.588	0	128.588

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>6 Langlopende schulden</b>		
Overige langlopende schulden	9.322	11.928
	<u>9.322</u>	<u>11.928</u>

	Boek- waarde 01-01- 22 €	Aange- gane lening 2022 €	Aflos- singen 2022 €	Boek- waarde 31-12- 22 €	Looptijd > 1 jaar €	Looptijd >5 jaar €
Vooruitontvangen investeringssubs. gem.	11.928	0	-2.607	9.322	6.757	2.565
	<u>11.928</u>	<u>0</u>	<u>-2.607</u>	<u>9.322</u>	<u>6.757</u>	<u>2.565</u>
				<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>	
				€	€	

**7 Kortlopende schulden**

Crediteuren	115.398	66.252
Belastingen en premies sociale verzek.	349.860	313.567
Schulden terzake van pensioenen	90.657	90.900
Overige kortlopende schulden en overl. passiva	999.107	380.761
	<u>1.555.021</u>	<u>851.480</u>

**Belastingen en premies sociale verzek.**

Loonheffing	325.047	292.003
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	24.813	21.564
	<u>349.860</u>	<u>313.567</u>

**Overige kortlopende schulden en overl. passiva**

OC&W nog te besteden sub.basisvaardigheden	597.151	0
Overige kortlopende schulden	60.952	83.978
Nog te betalen vakantiegeld	230.225	209.671
Nog te betalen bindingstoelage	28.893	0
Vooruitontvangen investeringssubsidie gemeente	2.607	2.607
Vooruitontvangen bedragen	79.279	84.505
	<u>999.107</u>	<u>380.761</u>

## Scholen van Oranje, Dordrecht

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

### G1. 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		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	datum		
Subsidie studieverlof	1277446	jul-22	Ja	
Subsidie zij-instroom	1216493	feb-22	Ja	
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-0697	nov-22	Onderhanden	
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-0229	nov-22	Onderhanden	
		Onderhanden		Subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
		Ja		Subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
		Nee		Subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

### G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
			€	€	€	€	€	€	
		totaal	€	€	€	€	€	€	

### G2b. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							

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

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<b>8 (Rijks)bijdragen</b>			
Vergoeding personeel	5.618.852	4.952.995	4.979.071
Vergoeding Materiële Instandhouding	948.589	949.285	926.493
Vergoeding PAB	1.405.429	1.218.720	1.145.491
Vergoeding NPO	760.299	760.150	362.118
Vergoeding verbetering basisvaardigheden	42.875	0	0
Correctie vereenvoudigde bekostiging	-391.335	-349.000	0
Subs. Inhaal- en onders.progr.	0	0	97.624
Subs. EHK	0	0	176.812
Niet-geormerkte subsidies	163.185	151.381	257.197
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	253.256	249.400	291.659
	<u>8.801.149</u>	<u>7.932.931</u>	<u>8.236.465</u>

**9 Overige overheidsbijdragen en subsidies**

Gemeente: verg.declarabele kosten	0	125	0
Gemeente: verg. vast bedrag schadegevallen	24.048	6.800	7.644
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	2.607	2.600	2.607
	<u>26.655</u>	<u>9.525</u>	<u>10.251</u>

**10 Overige baten**

Verhuur onroerende zaken	5.950	5.750	26.658
Baten schoolfonds	37.039	35.750	30.884
Baten levensloopregeling	0	0	27.461
Ouderbijdragen	28.942	30.500	30.026
Overige baten personeel	5.082	2.000	5.647
Contributie leden	475	700	545
Bijdrage scholen	0	4.500	0
Vergoeding uitgeleend personeel	40.907	35.400	33.524
Transitievergoeding UWV	38.602	0	20.441
Overige baten Samenwerkingsverbanden	0	0	7.083
Zongroepen	40.646	60.500	48.936
Overige baten	113.018	0	17.803
	<u>310.661</u>	<u>175.100</u>	<u>249.008</u>

**Lasten****11 Personele lasten**

Lonen en salarissen	5.259.112	6.577.253	4.639.460
Sociale lasten	804.800	0	712.629
Premies PF	68.769	0	133.865
Premies VF	273.157	0	256.189
Pensioenlasten	792.569	0	792.663
Overige personele lasten	735.293	384.983	407.342
Uitkeringen (-/-)	-216.026	-139.450	-275.230
	<u>7.717.675</u>	<u>6.822.786</u>	<u>6.666.917</u>

**Scholen van Oranje, Dordrecht**

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<b>Lonen en salarissen</b>			
Salariskosten directie	592.120	572.086	549.985
Salariskosten OP	5.503.188	5.192.706	4.947.409
Salariskosten OOP	394.308	199.969	244.935
Salariskosten NPO	410.446	346.219	68.201
Salariskosten t.l.v. vervangingsfonds	179.752	139.450	199.928
Salariskosten vervanging eigen rekening	666	0	17.170
Salariskosten verbetering basisvaardigheden	7.185	0	0
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	156	0	62.994
Salariskosten levensloop opname	0	0	27.461
Werkkosten via PSA	16.454	38.750	13.562
Onkostenvergoeding via salaris	632	0	0
Salariskosten ouderschapsverlof	22.903	2.500	42.389
Doorbelasting sal.kosten Bovenschools	0	15.702	0
Correctie sociale lasten	-804.800	0	-712.629
Correctie pensioenen	-792.569	0	-792.663
Correctie premie PF	-68.769	0	-133.865
Correctie premie VF	-273.157	0	-256.189
Salariskosten duurzame inzetbaarheid	75.190	58.472	79.367
Salariskosten Subs. Inhaal-en onderst.	0	0	73.502
Salariskosten Subs. Extra handen vd klas	0	0	173.283
Salariskosten extra personeel	21.581	0	20.448
Salariskosten detachering	0	35.400	33.521
Opname onbetaald verlof	162	0	5.852
Bijdrage personeel collectief IPAP	-26.337	-24.000	-25.204
	<u>5.259.112</u>	<u>6.577.253</u>	<u>4.639.460</u>
<b>Sociale lasten</b>			
Sociale lasten	<u>804.800</u>	<u>0</u>	<u>712.629</u>
	<u>804.800</u>	<u>0</u>	<u>712.629</u>
<b>Premies PF</b>			
Premies PF	<u>68.769</u>	<u>0</u>	<u>133.865</u>
	<u>68.769</u>	<u>0</u>	<u>133.865</u>
<b>Premies VF</b>			
Premies VF	<u>273.157</u>	<u>0</u>	<u>256.189</u>
	<u>273.157</u>	<u>0</u>	<u>256.189</u>
<b>Pensioenlasten</b>			
Pensioenlasten	<u>792.569</u>	<u>0</u>	<u>792.663</u>
	<u>792.569</u>	<u>0</u>	<u>792.663</u>

## Scholen van Oranje, Dordrecht

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<b>Overige personele lasten</b>			
Nascholing	43.277	44.000	48.290
Nascholing NPO	23.550	0	14.456
Nascholing Subs. Verb. Basisv.	310	0	0
Kosten Arbo	32.449	23.000	31.906
Dotatie voorziening jubilea	14.635	10.000	7.009
Dotatie voorziening spaarverlof	6.575	0	2.099
Dotatie voorziening langdurig zieken	156.558	0	0
Afdracht bovenschools	0	4.500	0
Salariskosten Bapo schatting BS	0	47.233	0
Overige personeelskosten	158.712	79.000	89.597
Personele kosten contractbasis	20.967	0	0
Personele kosten rugzak-leerling	137.570	145.000	155.063
Afdracht GOVAK gelden	7.104	6.250	5.539
Kosten zij-instroom	0	15.000	0
Externe inhuur NPO	80.820	0	31.675
Externe inhuur verbetering basisvaardigheden	28.528	0	0
Project Strategie en Middelen	24.238	11.000	21.709
	<u>735.293</u>	<u>384.983</u>	<u>407.342</u>
<b>Uitkeringen (-/-)</b>			
Uitkeringen (-/-)	-216.026	-139.450	-275.230
	<u>-216.026</u>	<u>-139.450</u>	<u>-275.230</u>

## Personeelsbezetting

	2022 Aantal FTE's	2021 Aantal FTE's
DIR	4,97	5,00
OP	70,61	70,55
OOP	7,43	7,39
	<u>83,01</u>	<u>82,94</u>

## Scholen van Oranje, Dordrecht

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<b>12 Afschrijvingen</b>			
Gebouwen en terreinen	430	430	430
Technische zaken	16.238	17.720	14.993
Meubilair	61.760	61.750	61.215
ICT	128.355	111.685	119.302
OLP en apparatuur	69.971	76.663	82.972
Boekverschil desinvesteringen	16.328	0	0
	<u>293.082</u>	<u>268.248</u>	<u>278.913</u>
<b>13 Huisvestingslasten</b>			
Huur huisvesting/terrein	6.592	18.000	14.182
Dotatie onderhoudsvoorziening	49.000	60.500	49.000
Onderhoud gebouw/installaties	51.503	53.200	63.425
Energie en water	107.001	89.650	78.565
Schoonmaakkosten	205.942	192.750	207.451
Heffingen	16.982	25.900	21.750
Tuinonderhoud	2.888	5.750	3.612
Bewaking en beveiliging	8.584	11.000	10.958
Overige huisvestingslasten	52.887	45.000	61.767
	<u>501.379</u>	<u>501.750</u>	<u>510.710</u>
<b>14 Overige instellingslasten</b>			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	75.856	81.250	76.044
Reis- en verblijfkosten	1.650	450	0
Accountantskosten	11.313	8.300	7.354
Telefoonkosten	5.475	6.600	5.251
Overige administratie- en beheer	0	400	0
Kosten vergoeding RvT	2.500	2.500	3.000
	<u>96.795</u>	<u>99.500</u>	<u>91.649</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud vervanging meubilair	0	2.250	367
	<u>0</u>	<u>2.250</u>	<u>367</u>
<i>Overige</i>			
Representatiekosten	8.595	2.250	5.506
Contributies	18.996	14.500	15.079
Excursies / werkweek / sport	5.376	4.250	5.468
Medezeggenschap	2.331	4.250	1.618
GMR	0	1.530	0
Aansluiting radio / TV	150	250	451
Verzekeringen	3.342	3.400	1.627
Advertentiekosten	121	250	0
Portikosten / drukwerk	7.247	3.000	2.427
PR	6.375	7.000	2.734
Kantinekosten	16.030	12.000	13.513
Culturele vorming	2.693	5.000	540
Schooltest / onderzoek / begeleiding	1.279	3.600	1.733
Zon-groepen	122	0	293

## Scholen van Oranje, Dordrecht

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Lasten zij-instroom	12.500	0	0
Lasten subs. Inhaal- en onders.progr.	0	0	33.758
Lasten NPO	15.793	422.305	8.812
Lasten EHK	0	0	10.238
Lasten Subs. Verb. Basisv.	6.852	0	0
Lasten OCW subsidies	1.506	200	30
Lasten schoolfonds	75.162	71.200	54.681
Lief en leed	0	250	0
Uitgaven steunstichting Gilhuis	11.543	0	5.064
Project Plusgroep	4.389	0	1.879
Verenigingsdag	0	2.500	0
Overige uitgaven	18.949	500	2.140
	<u>219.351</u>	<u>558.235</u>	<u>167.591</u>
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	135.571	129.200	115.760
Informatietechnologie	161.840	182.400	199.697
Kopieerkosten	33.806	23.000	32.327
	<u>331.217</u>	<u>334.600</u>	<u>347.784</u>
<b>Totaal Overige instellingslasten</b>	<u>647.362</u>	<u>994.585</u>	<u>607.390</u>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
<b>15 Financiële baten</b>			
Rentebaten	0	0	3
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>3</u>
<b>16 Financiële lasten</b>			
Rentelasten	6.151	2.250	3.309
Overige financiële lasten	0	0	2.213
	<u>6.151</u>	<u>2.250</u>	<u>5.523</u>
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<u>-6.151</u>	<u>-2.250</u>	<u>-5.520</u>
	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening	11.313	8.300	7.354
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	<u>11.313</u>	<u>8.300</u>	<u>7.354</u>
Totaal accountantslasten	<u>11.313</u>	<u>8.300</u>	<u>7.354</u>

**Model E: Verbonden partijen**

<b>Naam</b>	<b>Juridische Vorm 2022</b>	<b>Statutaire zetel</b>	<b>Code activiteiten</b>	<b>Eigen Vermogen 31-12-2022 EUR</b>	<b>Resultaat jaar 2022 EUR</b>	<b>Art.2:403 BW Ja/Nee</b>	<b>Deelname %</b>	<b>Consolidatie Ja/Nee</b>
SWV PO Dordrecht	Stichting	Dordrecht	4			Nee	0	Nee
Arcade	Vereniging	Dordrecht	4			Nee	0	Nee
Playing for Succes	Stichting	Dordrecht	4			Nee	0	Nee

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

# Scholen van Oranje, Dordrecht

## WNT-verantwoording 2022

Op 1 januari 2013 is de Wet nommering topinkomens (WNT) in werking getreden.  
De WNT is van toepassing op de Scholen van Oranje te Dordrecht.  
Het voor de Scholen van Oranje te Dordrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 143.000.

KLASSE: B

		Complexiteitspunten
Gemiddelde totale baten per kalender jaar (in € mln)	0 tot 5	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1 tot 1.500	1
Gewogen onderwijssoorten of sectoren*	1	<u>1</u>
		6

### 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 voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.*

#### Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2022	J. van der Put
Bedragen x € 1	
<b>Functiegegevens</b>	Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0000
Dienstbetrekking	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 110.231
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.711
<i>Subtotaal</i>	€ 126.942
<b>Individueel bezoldigingsmaximum</b>	€ 143.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>€ 126.942</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2021	J. van der Put
Bedragen x € 1	
<b>Functiegegevens</b>	Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,0000
Dienstbetrekking	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 89.393
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.625
<i>Subtotaal</i>	€ 107.018
<b>Individueel bezoldigingsmaximum</b>	€ 138.000
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>€ 107.018</b>

*1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder.*

Naam Topfunctionaris	Functie
B.P. de Wit	Voorzitter
N.A. Heitkamp	Vice-voorzitter
A. Buitenhuis	Lid
P. Naeije	Lid
P.W. Wolf	Lid

### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

**B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen**

**Contracten**

**Energie**

Crediteur	Ingangsdatum	Looptijd	Bedrag per jaar
DVEP	01-01-2021	5 jaar	€ 74.358,39

**Kopieerkosten**

Crediteur	Ingangsdatum	Looptijd	Bedrag per jaar
HDS	14-04-2020	5 jaar	€ 32.016,00

2x per jaar afrekening over gemaakte kopieën.

**B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM**

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

**B12 Ondertekening jaarverslag**

Opgesteld door het bestuur te Dordrecht 9 mei 2023

J. van der Put, directeur bestuurder

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vastgesteld op 16 mei 2023 door het toezichhoudend orgaan

P. de Wit,  
voorzitter Toezichhoudend bestuur

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**C1 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT**

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

## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Het bestuur van Vereniging “Een school met de Bijbel”, gevestigd te Dordrecht

### A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Vereniging “Een school met de Bijbel” te Dordrecht, gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

#### De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging “Een school met de Bijbel”, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

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

### **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

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

- het bestuursverslag;
- het verslag intern toezicht;
- het verslag GMR;
- de financiële positie;
- de kengetallen;
- de overige gegevens.

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

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

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

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

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

### **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

#### **Verantwoordelijkheden van het bestuur en het toezichthoudend orgaan 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 Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. 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 gereede twijfel zou kunnen bestaan of de wijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het intern toezichthoudend orgaan 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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;



- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het 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 gereede 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 het intern toezichthoudend orgaan 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.

Middelburg, 29 juni 2023

Moore DRV

w.g. drs. F. van der Maas RA