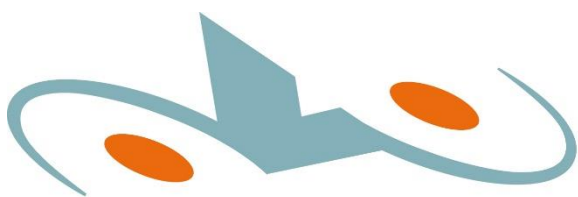


Jaarverslag 2022



OPENBAAR VOORTGEZET ONDERWIJS ZAA NSTAD

Besluitvorming: Auditcommissie ter advies op 19 april 2023
Raad van Toezicht ter goedkeuring op 22 mei 2023
AMO ter informatie op 22 juni 2023
GMR ter informatie op 10 juli 2023
Vastgesteld door College van Bestuur op 30 mei 2023

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| 1. Voorwoord | 4 |
| 2. Governance..... | 5 |
| 2.1 Code Goed Onderwijsbestuur..... | 5 |
| 2.2 Horizontale verantwoording..... | 5 |
| 2.3 Verslag Raad van Toezicht | 6 |
| 3. Onze organisatie | 10 |
| 3.1 Missie | 11 |
| 3.2 Koers: ruimte voor leren..... | 11 |
| 3.3 College van Bestuur | 11 |
| 3.4 Netwerk..... | 13 |
| 3.5 Medezeggenschap..... | 14 |
| 3.6 Klachten- en bezwarencommissie..... | 15 |
| 3.7 Maatschappelijke effecten van het ondernemen | 16 |
| 4. Onderwijs en kwaliteitszorg | 17 |
| 4.1 Onderwijsontwikkelingen | 17 |
| 4.2 Onderwijsresultaten | 18 |
| 4.3 Kwaliteitszorg..... | 19 |
| 4.4 VMBO Techniek | 20 |
| 4.5 Passend Onderwijs..... | 21 |
| 4.6 Toetsing en examinering..... | 22 |
| 4.7 Nationaal Programma Onderwijs..... | 23 |
| 4.8 Werkdrukmiddelen | 24 |
| 4.9 Extra ondersteuning Nieuwkomers | 25 |
| 4.10 Internationalisering | 25 |
| 4.11 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid..... | 25 |
| 5. Personeel | 27 |
| 5.1 Personeelsontwikkelingen | 27 |
| 5.2 Strategisch HRM-beleid | 29 |
| 5.3 Professionalisering..... | 30 |
| 5.4 Mobiliteit | 31 |
| 5.5 Duurzame inzetbaarheid..... | 33 |
| 6. Huisvesting..... | 36 |
| 6.1 Strategisch huisvestingsplan..... | 36 |
| 6.2 Meerjarenonderhoudsplan..... | 36 |
| 6.3 Uitvoering integraal huisvestingsplan (IHP)..... | 36 |

| | |
|--|----|
| 6.4 Duurzaamheid | 37 |
| 6.5 Infrastructuur..... | 37 |
| 6.6 Inkoop | 37 |
| 6.7 Informatiebeveiliging en privacy | 37 |
| 7. Financiën | 39 |
| 7.2 Financiën 2022..... | 39 |
| 7.2 Beleid over beleggen en belenen (treasuryverslag)..... | 45 |
| 7.3 Allocatie van middelen | 46 |
| 7.4 Investeringsbeleid | 46 |
| 8. Toekomst / continuïteitsparagraaf | 47 |
| 8.1 Ambities Koers 2020-2024 | 47 |
| 8.2 Onderwijs en kwaliteit..... | 47 |
| 8.3 Strategisch personeelsbeleid | 47 |
| 8.4 Bedrijfsvoering en onderwijsondersteuning | 48 |
| 8.5 Ontwikkeling leerlingaantallen | 49 |
| 8.6 Ontwikkeling personele bezetting..... | 49 |
| 8.7 Meerjarenbegroting..... | 49 |
| 8.8 Meerjarenbegroting balans..... | 51 |
| 8.9 Kengetallen | 52 |
| 8.10 Interne beheersing..... | 53 |
| 8.11 Risicomanagement..... | 53 |
| 9. Jaarrekening | 57 |
| 9.1 Grondslagen voor de jaarrekening..... | 57 |
| 9.2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva..... | 57 |
| 9.3 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat | 60 |
| 9.4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht | 60 |
| 9.5 Grondslagen voor de baten en lasten..... | 60 |
| 9.5 Balans | 62 |
| 9.6 Staat van baten en lasten | 62 |
| 9.7 Kasstroomoverzicht | 63 |
| 9.8 Toelichting op de balans | 64 |
| 9.9 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen..... | 68 |
| 9.10 Overzicht verbonden partijen | 69 |
| 9.11 Toelichting op de staat van baten en lasten | 70 |
| 9.13 Model G verantwoording subsidies..... | 75 |
| 9.14 Model WNT Wet normering topinkomens | 76 |

| | |
|---|----|
| 10. Overige gegevens..... | 78 |
| Bijlagen..... | 79 |
| Gegevens over de rechtspersoon..... | 79 |
| Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht | 80 |
| Lijst met gebruikte afkortingen..... | 83 |

1. Voorwoord

Beste relatie,

In 2022 is ons onderwijs langzamerhand weer in rustiger vaarwater gekomen na een aantal jaren waarin de gevolgen van Covid 19 merkbaar waren in onderwijsresultaten en welbevinden van onze leerlingen. Pas in het voorjaar van 2022 kantelde het beeld op onze scholen en was er weer sprake van een genormaliseerde leeromgeving. Tot die tijd was er sprake van een lange en onrustige 'storming-fase' die onze medewerkers veel extra energie heeft gekost.

De naweeën van deze periode zijn nog wel voelbaar in achterblijvende leerresultaten en sociaal-emotionele problematiek bij een deel van onze leerlingen. Het is dan ook goed dat de termijn voor de besteding van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is verlengd zodat langer extra inzet en ondersteuning mogelijk is.

Afgelopen jaar kende opnieuw een centraal examen in nog aangepaste vorm. Desondanks vielen op een aantal scholen de resultaten tegen. Nadere analyse leert dat Covid 19 daarvoor niet de enige verklaring is. Ook andere scholen in Nederland hebben daarmee te maken gehad en toch werden daar in sommige vakken en onderwijssoorten betere resultaten geboekt. Dat is ook de reden om onze eigen aanpak op een aantal scholen verder te analyseren en te verbeteren. We zijn niet tevreden met de resultaten die we op dit moment boeken en de wijze waarop we op dit moment werken aan onze kwaliteit.

In 2022 hebben we op een aantal koersambities weer voortgang kunnen boeken. Maar omdat de accenten op de landelijke onderwijsagenda wijzigen, sommige ontwikkelingen in onze omgeving meer aandacht vragen, maar we in een steeds krappere arbeidsmarkt ook goed moeten kiezen, gaan we eerder werken aan een nieuwe strategische koers.

Trots zijn we op de stappen die we het afgelopen jaar hebben gemaakt binnen onze opleidingsschool en de verbinding die daarbij tot stand is gekomen met het geformuleerde strategisch HR-beleid. Dit beleidsterrein is van groot belang om in de komende jaren voldoende (nieuwe) collega's op te leiden voor ons onderwijs en de ontwikkeling van collega's die al bij ons werken optimaal mogelijk te maken. Goede onderwijsprofessionals zijn van het grootste belang om goed onderwijs aan te kunnen bieden.

Financieel sluiten wij het jaar af met een resultaat dat 567.000 euro gunstiger is dan begroot. Dat zetten we wel af tegen een negatief resultaat van 1.673.000 in onze reguliere bedrijfsvoering. Het resultaat is positief beïnvloed door 2.463.000 aan extra ontvangen aanvullende bekostiging, dat het komend jaar voor verschillende doelen ingezet gaat worden.

Het ongunstige resultaat in onze reguliere bedrijfsvoering is voor een groot deel bepaald door extra inleenkosten, wifi en tekorten op scholen. Om in de komende jaren onze doelen te kunnen bereiken tegen aanvaardbare kosten zullen we meer moeten doen om ook collega's met gespecialiseerd kennis te werven en aan ons te binden.

Omdat wij graag leren, zijn wij nieuwsgierig naar uw opmerkingen en suggesties naar aanleiding van dit jaarverslag. U kunt uw reactie sturen naar Bottsje de Hoop (secretaris College van Bestuur) via b.dehoop@ovo-zaanstad.nl.

Gerbrand de Lange en Betty van Nieuwenhuizen-Van Hooff
College van Bestuur

2. Governance

2.1 Code Goed Onderwijsbestuur

Stichting OVO Zaanstad wil zich conformeren aan de Code Goed Onderwijsbestuur VO, zoals die op 6 juni 2019 is vastgesteld door de algemene vergadering van de VO-Raad. OVO Zaanstad voldoet aan de basisvoorwaarden voor het lidmaatschap van de VO-raad, de pas-toe bepalingen.

Op 16 maart 2021 zijn de statuten van OVO Zaanstad vernieuwd, waarbij alvast rekening is gehouden met de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen en de nieuwe opzet van de Wet Voortgezet Onderwijs. De komende jaren worden alle interne reglementen van raad van toezicht en bestuur in lijn gebracht met de nieuwe statuten en andere relevante wet- en regelgeving.

Bestuur en raad van toezicht passen de principes uit de code actief toe in hun handelen. In 2022 springt de inspanning van het college van bestuur in het oog voor het goed functioneren en de professionalisering van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (verder te noemen GMR).

2.2 Horizontale verantwoording

OVO Zaanstad neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. Onze belangrijkste interne stakeholders zijn leerlingen, medewerkers en ouders. De horizontale dialoog met deze groepen voeren we via de medezeggenschapsraden van de scholen en de GMR. De dialoog met leerlingen is binnen een aantal scholen verankerd in de leerlingenraad. Het gesprek met medewerkers vindt plaats via diverse vormen van intern overleg. Ouders worden bij de school betrokken via ouder- en informatieavonden.

Alle genoemde interne stakeholders zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het tevredenheidsonderzoek in 2022. Ook externe stakeholders in de Zaanstreek, zoals het primair onderwijs, de collega- instellingen in het voortgezet onderwijs, het regionaal opleidingscentrum en de gemeenten hebben hier aan meegewerkt.

Er is een sterke verbinding met het primair onderwijs in de Zaanstreek via de overstap van de basisschool naar het voortgezet onderwijs. Via de opleidingsschool Zaanstreek is er een sterke band met de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO), de Universiteit van Amsterdam (UvA/ILO) en de Breitner Academy.

De dialoog met het regionale bedrijfsleven staat in het teken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dat verloopt onder andere via stagebedrijven, opleidingsbedrijven, rechtstreeks contact met regionale werkgevers en projecten als Sterk Techniek Onderwijs en deelname aan Stichting Techlands.

2.3 Verslag Raad van Toezicht

Het College van Bestuur legt verticale verantwoording af aan zijn toezichthouders. Dat is onder andere de Raad van Toezicht die toezicht houdt op het bestuurlijk functioneren van de organisatie. De Raad van Toezicht fungeert daarnaast als klankbord en adviseur voor het college van bestuur. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversrol richting het college van bestuur.

Samenstelling, werkwijze, commissies

Samenstelling

In 2022 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

- Ruud Vreeman (voorzitter, voorzitter remuneratiecommissie en lid commissie onderwijs & kwaliteit)
- Marianne Heeremans (vice-voorzitter tot 12 december 2022 en lid remuneratiecommissie)
- Thierry van der Weide (lid auditcommissie)
- Arron Bell (vice-voorzitter vanaf 12 december 2022 en voorzitter auditcommissie)
- Liesbeth van Welie (voorzitter commissie onderwijs & kwaliteit)

De zittingstermijn van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt vier jaar, met eenmaal de mogelijkheid tot herbenoeming. In 2021 zou de zittingstermijn van drie leden van de raad van toezicht zijn geëindigd. Met het oog op stabiliteit en continuïteit is besloten de statuten aan te passen en een bepaling op te nemen die het mogelijk maakt om in deze uitzonderlijke omstandigheden de maximale benoemingstermijn met maximaal twee jaar te verlengen. Daardoor kon zittingstermijn van de voorzitter worden verlengd tot 14 maart 2023 en zijn twee nieuwe leden tot de raad van toezicht toegetreden.

In 2022 is de werving- en selectieprocedure voor een nieuwe voorzitter opgestart. Eén van de leden van de raad heeft uit eigen beweging aangegeven haar lidmaatschap te willen beëindigen. Kortom, naar verwachting worden in 2023 een voorzitter en een lid van de raad van toezicht voorgedragen voor benoeming door de gemeenteraad van Zaanstad.

De leden handelen ten opzichte van elkaar en ten opzichte van het college van bestuur onafhankelijk en kritisch. De Raad van Toezicht is zo samengesteld dat de leden een mix van relevante deskundigheden met zich meebrengen. Daarnaast zijn er verschillende persoonsgebonden, maatschappelijke achtergronden, deskundigheden en disciplines aanwezig. Het rooster van aan- en aftreden is gepubliceerd op de website van OVO Zaanstad.

Werkwijze

In 2022 kwam de Raad van Toezicht vijf keer bijeen. Op 21 maart 2022 is gesproken met een delegatie van de GMR over de vraag wat leerlingen nodig hebben om de impact van corona te boven te komen. Dit gesprek vond plaats op Praktijkschool De Brug. De uitkomsten van het gesprek zijn op een later tijdstip gedeeld en besproken met de schooldirecteuren. Informeel hebben raadsleden voorlichtingsdagen bezocht. De ontmoeting van Raad van Toezicht en GMR in het najaar is wegens omstandigheden niet door gegaan.

Noch de voorzitter noch de leden van de Raad van Toezicht bekleden functies of nevenfuncties waarmee belangenverstremgeling kan optreden.

Commissies

De Raad van Toezicht heeft drie commissies: de auditcommissie, de remuneratiecommissie en de commissie Onderwijs & Kwaliteit.

De auditcommissie heeft drie maal vergaderd in 2022. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd een oordeel over de financiële situatie van OVO Zaanstad en de OVO-scholen, en heeft een belangrijke taak in de voorbereiding van de besluitvorming van de Raad van Toezicht.

De auditcommissie heeft de Raad van Toezicht geadviseerd over de jaarrekening en het jaarverslag van 2021, over het financieel beleidskader 2022-2023 en over de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2026. De commissie heeft een overleg gevoerd met de accountant in het kader van het accountantsverslag 2021 en de managementletter 2022. De commissie is geïnformeerd over de schooljaarbegroting 2022-2023 en de schooljaarrapportage 2021-2022. Aan de hand van managementrapportages wordt de auditcommissie geïnformeerd over de realisatie van de begroting met name op financiële doelen en ontwikkelingen in de personeelsformatie.

Het College van Bestuur heeft de auditcommissie gevraagd om te sparren over de governance van de nieuwbouw voor het Bertrand Russell college. De auditcommissie is in deze een kritische gesprekspartner die het bestuur attendeert op aspecten waar bij besluitvorming aan gedacht kan/moet worden, door het stellen van vragen en het geven van suggesties om relevante informatie te ontsluiten. Besluitvorming vindt plaats in de raad van toezicht. Ook heeft het College van Bestuur de auditcommissie gevraagd om advies over het verbeteren van grip op de doelbereiking van in koers en schoolplannen vastgestelde ambities.

De remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol en adviseert daarover aan de voltallige Raad van Toezicht. De remuneratiecommissie heeft de Raad van Toezicht een voorstel gedaan over de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van de individuele leden van het College van Bestuur over 2022. De Raad van Toezicht heeft dit voorstel goedgekeurd.

De commissie Onderwijs & Kwaliteit is in 2022 twee maal bijeen geweest. De commissie ondersteunt de Raad van Toezicht met betrekking tot zaken betreffende de kwaliteit van het onderwijs en het adviseren van de raad van toezicht omtrent de besluitvorming op dit gebied. De commissie volgt de onderwijskwaliteit en de onderwijsopbrengsten van de scholen en verdiept zich in innovatie van het onderwijs. Ook monitort zij de waarden van het openbaar onderwijs.

De commissie Onderwijs & Kwaliteit heeft een terugkoppeling ontvangen van het College van Bestuur over het verloop en de opbrengst van de onderwijs gesprekken. Mede naar aanleiding daarvan is er specifiek aandacht besteed aan data-geïnformeerd werken. Ook heeft het College van Bestuur advies gevraagd ten aanzien van het vraagstuk hoe de ontwikkelingsgerichte onderwijs gesprekken een significante bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

Het College van Bestuur heeft de commissie verder gevraagd om samen het periodiek bestuursgesprek met de Inspectie voor het Onderwijs voor te bereiden.

Verantwoording wettelijke taken en code goed bestuur

De Raad van Toezicht heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen als ook op de naleving van wettelijke voorschriften. De accountant van OVO Zaanstad controleert in opdracht van de Raad van Toezicht de jaarrekening. In de verklaring bij de jaarrekening 2021 heeft de accountant verklaard dat er binnen OVO Zaanstad sprake is van een rechtmatige verwerving en besteding van middelen.

De tussentijdse rapportages vanuit het College van Bestuur alsmede de opgestelde en goedgekeurde jaarrekening geven de Raad geen aanleiding vraagtekens te zetten bij de doelmatigheid van de inzet van middelen binnen OVO Zaanstad.

De Raad van Toezicht heeft ook in 2022 de statuten van de Stichting OVO Zaanstad als uitgangspunt voor haar handelen genomen, alsmede de code goed onderwijsbestuur VO 2019.

In 2021 heeft de Raad van Toezicht een nieuwe accountant benoemd waarmee een verbintenis voor vier jaar is aangegaan.

In 2022 zijn er geen meldingen van een lid van de Raad van Toezicht ontvangen waarbij sprake kon zijn van een (potentieel of schijnbaar) tegenstrijdig belang. De leden van de Raad van Toezicht hebben, op geen enkele wijze conflicterende belangen in hun werkzaamheden bij OVO Zaanstad.

Er is binnen de Raad van Toezicht OVO Zaanstad geen sprake van vermenging van een bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector.

Zelfevaluatie, hoofd- en nevenfuncties en vergoeding

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht heeft op 11 oktober 2022 gereflecteerd op haar functioneren. De conclusie van de zelfevaluatie was dat de Raad tevreden is over de onderlinge samenwerking en dat de Raad zich in een overgangsfase bevindt. Dit is een direct gevolg van de op handen zijnde wijziging in de samenstelling. In het voorjaar van 2023 eindigt de benoemingstermijn van de voorzitter van de Raad van Toezicht, en neemt een lid van de Raad afscheid. De werving & selectieprocedure is in oktober 2022 van start gegaan.

Vergoedingsregeling

De Raad van Toezicht is gehouden aan de Code Goed Onderwijsbestuur VO en de bezoldiging is vastgesteld conform de Wet Normering Topinkomens. Op 9 februari 2022 heeft de Raad van Toezicht een enkelvoudige grondslag voor het vaststellen en indexerend van de hoogte van de honorering van de raad vastgesteld. In het streven naar een juiste balans tussen gematigd en passend honoreren kiest de raad er voor haar vergoeding te matigen tot 75 procent van het feitelijk betaalde WNT bedrag in een boekjaar. Een overzicht van de bezoldiging staat in de toelichting op de personele lasten in de jaarrekening (pagina 77) en in de bijlage van de jaarverslaggeving.

Overzicht hoofd- en nevenfuncties

Een overzicht van hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht is bijgevoegd op pagina 80

Verslag van werkzaamheden

De Raad van Toezicht is thematisch geïnformeerd over passend onderwijs in de Zaanstreek (en meer specifiek over de het afbouwen van de uitbesteding van het onderwijs aan leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte aan Saenstroom OPDC), over de nieuwbouw van het Bertrand Russell college (met een focus op het monitoren van financiële risico's en de governance van het project), over informatiemanagement en ICT en over de resultaten van het tevredenheidsonderzoek 2022.

Daarnaast is raad voortdurend bijgepraat over de invulling van de schoolleiding op de scholen van OVO Zaanstad. En heeft zij een presentatie ontvangen over de verzuimrapportage 2021 en de aanpak van de risico's die zich in deze aftekenen.

De Raad van Toezicht heeft de werving en selectie van een nieuwe voorzitter en een lid van de raad voorbereid. De voorzitter neemt afscheid vanwege het einde van de maximale zittingstermijn op 14 maart 2023 en één van de leden heeft aangegeven terug te willen treden zodra er een opvolg(st)er is benoemd.

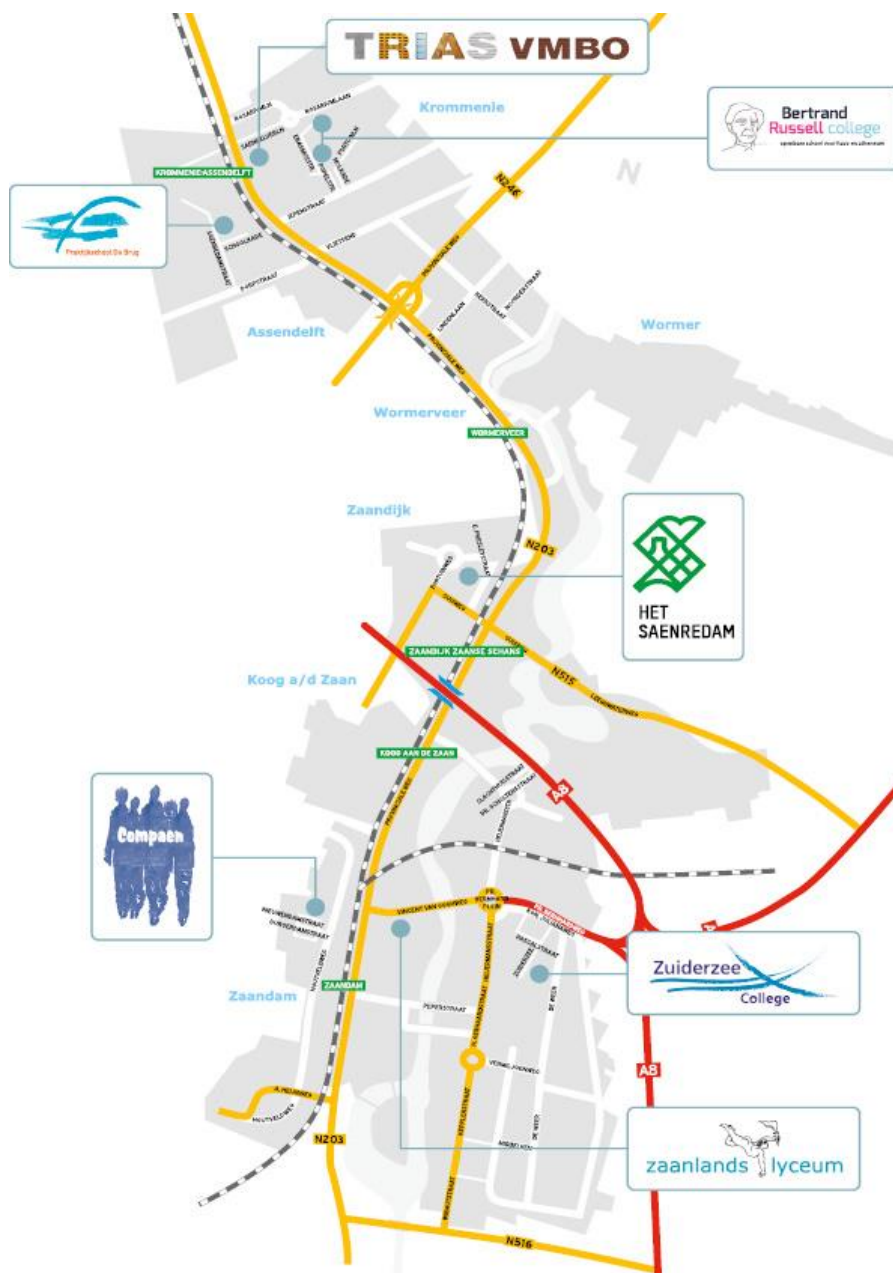
De Raad van Toezicht heeft in 2022 de volgende besluiten genomen:

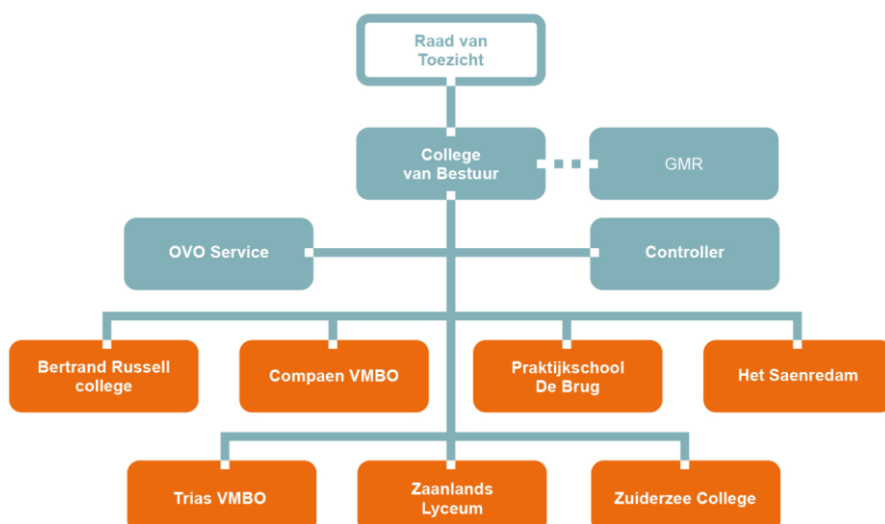
| Goedkeuring | Vaststelling |
|--|--|
| Intentieverklaring Saenstroom | Honorering raad van toezicht 2022 |
| Jaarverslag 2021 | Rooster van aan- en aftreden raad van toezicht |
| Financieel beleidskader 2022-2023 | Prestatieafspraken college van bestuur |
| Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 | Herbenoemen Thierry van de Weide als lid tot 1 oktober 2026 |
| | Opdracht begeleiding werving en selectie voorzitter en lid raad van toezicht aan Holtrop Ravesloot |
| | Profielchets voor werving en selectie voorzitter en lid raad van toezicht |
| | Benoeming Arron Bell tot vice-voorzitter van de raad van toezicht per 12 december 2022 |
| | WNT klasse-indeling E |
| | Honorering raad van toezicht 2023 |

3. Onze organisatie

OVO Zaanstad is een stichting voor openbaar voortgezet onderwijs. Op zeven scholen verspreid over Zaanstad bieden wij onderwijs aan: praktijkonderwijs, vmbo, havo, atheneum en gymnasium. Het College van Bestuur leidt de stichting. Ons service- en expertisecentrum OVO Service ondersteunt het bestuur en de scholen.

Bij de uitvoering van ons onderwijs werken wij samen met veel partners. Zo willen we bijdragen aan de kansen van onze leerlingen en de ontwikkeling van de stad.





3.1 Missie

Onze missie is het bieden van een veilige leeromgeving waarin we al onze leerlingen een stap verder brengen. Dit doen wij door daar onderwijs te bieden dat leerlingen kwalificeert en socialiseert, en dat bijdraagt aan hun persoonsvorming. Dit doen wij vanuit een brede blik op de wereld en met aandacht voor een kansrijk toekomstperspectief.

3.2 Koers: ruimte voor leren

Het huidige koersplan 'Ruimte voor leren' loopt tot 2024. Het college van bestuur heeft besloten het proces om een nieuw strategisch plan op te stellen in 2023 af te ronden. De eerste voorbereidingen van het proces zijn in het laatste kwartaal van 2022 in gang gezet.

De toenemende interne aandacht voor de kwaliteit van het onderwijsproces en de opbrengsten daarvan, de wens een aantal ambities te herijken en ontwikkelingen in de omgeving leidden tot dit besluit.

Ook speelt een rol dat onze scholen in het komend schooljaar 2023-2024 nieuwe schoolplannen gaan opstellen. De gezamenlijke strategische koers van OVO-Zaanstad gaat richtinggevend zijn voor een deel van de invulling van deze nieuwe plannen. Daarmee willen we gezamenlijk doelen en de school specifieke vertaling daarvan sterker aan elkaar verbinden.

3.3 College van Bestuur

Samenstelling

Het College van Bestuur van OVO Zaanstad wordt gevormd door Gerbrand de Lange (voorzitter) en Betty van Nieuwenhuizen (lid).

Rol College van Bestuur

Samen met de directeuren van de scholen formuleert het College van Bestuur het beleid van de organisatie, ondersteund door interne en externe adviseurs. Binnen door het bestuur gestelde kaders geven de directeuren en hun medewerkers binnen de school concreet invulling aan het onderwijs.

Reflectie

In januari 2023 heeft het college van bestuur een functioneringsgesprek gevoerd met de remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht. Dit bestond uit een individueel gesprek met beide leden van het college van bestuur en een gezamenlijke gesprek.

In dit gesprek is teruggeblikt op de resultaten van het werk in 2022. De mate waarin de doelen zijn gerealiseerd en de factoren die daarop invloed hebben gehad. Ook is gesproken over de wijze van sturen in de organisatie en de samenwerking binnen het bestuur.

Prestatieafspraken

In februari 2023 zijn met de voltallige Raad van Toezicht en college van bestuur de prestatieafspraken over 2022 geëvalueerd. Ook is in dat overleg een eerste aanzet voor de prestatieafspraken 2023 besproken.

Parallel aan het formuleren van een nieuwe koers en het ontwikkelen van een KPI-huis zullen de prestatieafspraken voor 2023 gefaseerd gemaakt worden. De ontwikkeling van een KPI-huis komt voort uit de behoefte om de realisatie van doelen beter te kunnen volgen en tijdige bijsturing op alle niveaus in de organisatie te bevorderen.

Nevenfuncties en bezoldiging

Gerbrand de Lange is naast zijn functie als voorzitter van het College van Bestuur van OVO Zaanstad ook secretaris van Stichting het Verenigingsgebouw Wormer, bestuurslid van Stichting Techlands en voorzitter van de kandidaatstellingscommissie van de PvdA in Wormerland geweest voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2022.

Betty van Nieuwenhuizen is naast haar functie als lid van het College van Bestuur van OVO Zaanstad bestuurslid van De Schelp, het hospice voor de Zaanstreek, bestuurslid van De Maatschappij, regio Zaanstreek-Waterland, lid van de commissie Goed Onderwijs bij de VO-raad en lid van de Deelnemersraad van Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek.

Alle nevenfuncties van het College van Bestuur zijn onbezoldigd.

De hoogte van het salaris van de leden van het College van Bestuur van OVO Zaanstad is gebaseerd op de cao bestuurders VO. Een uitgebreid overzicht van de bezoldiging van het College van Bestuur staat op pagina 76.

OVO Service

Op basis van een onderzoek naar de overhead in de organisatie dat door Berenschot is uitgevoerd in 2019, is de afgelopen jaren gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van de dienstverlening vanuit de ondersteunende functies. Dit betreft zowel de ondersteuning vanuit OVO service aan bestuur en scholen als de ondersteunende taken op de scholen zelf.

Binnen OVO service heeft dit in de afgelopen jaren geleid tot herijking van diensten, aanpassingen in werkwijzen en bijstellingen in de personele bezetting. Dit is gebeurd op basis van gesprekken over behoeften in de organisatie en adviezen die op basis daarvan per ondersteuningsgebied zijn uitgebracht. De ambitie om de kwaliteit van de ondersteuning te verbeteren hebben wij voorrang gegeven boven de wens om kosten te reduceren.

In het proces is de verbinding tussen scholen en OVO service versterkt door op verschillende ondersteuningsgebieden te werken met kenniskringen waarin medewerkers van OVO service en scholen werken aan kennisdeling en versterken van de gezamenlijke dienstverlening.

In het afgelopen kalenderjaar hebben we daarbij in toenemende mate effecten gemerkt van de krappe arbeidsmarkt. We hebben meer dan anders een beroep moeten doen op inhuur van tijdelijke externe krachten en expertise. De meerkosten daarvan hebben we in het afgelopen jaar niet doorbelast aan de scholen maar ten laste gebracht van ons vermogen.

Het is in de loop van het jaar gelukt een aantal moeilijk vervulbare vacatures toch in te vullen met nieuwe medewerkers die een dienstverband met ons zijn aangegaan. We zijn tevreden over de stappen die we maken om ons team weer op volle sterkte te krijgen met betrokken en deskundige collega's.

In het laatste kwartaal van 2022 zijn afspraken gemaakt met Berenschot om in het eerste maanden van 2023 opnieuw een onderzoek te doen naar de kwaliteit van de ondersteunende dienstverlening en daarbij ook een kostenvergelijking te doen met andere onderwijsorganisaties.

3.4 Netwerk

OVO Zaanstad werkt zowel op school- als bestuursniveau intensief samen met veel partners in de Zaanstreek: met het primair onderwijs, met onze collega-besturen in het voortgezet onderwijs en het vervolgonderwijs, en binnen het Samenwerkingsverband Zaanstreek rond passend onderwijs.

In het bestuurlijk overleg voortgezet onderwijs (BOVO) spreken wij met ZAAM en het St. Michaël College over thema's die van belang zijn voor een goed aanbod in de regio. Het gaat dan om de overstap van primair naar voortgezet onderwijs, leerlingen die overstappen tussen scholen als zij aan een andere onderwijssoort gaan deelnemen, het aanbod en de verwachte veranderingen in de vraag, veiligheid op en rond de scholen. In het afgelopen jaar hebben we gezamenlijk een onderzoek laten uitvoeren naar het diplomaperspectief van leerlingen uit de regio die gebruik maken van speciaal onderwijs. Binnen het samenwerkingsverband worden de resultaten van het onderzoek verder opgepakt en vertaald naar plannen voor de toekomst in het kader van passend onderwijs.

Wij zijn actief betrokken bij het Pact Poelenburg Peldersveld, de ontwikkelingen rond het Roboticalab, Techlands, Sterk Techniekonderwijs en de regiegroep school en veiligheid.

De samenwerking tussen VMBO en MBO is georganiseerd binnen het Zaans Verbond.

Samen met andere onderwijsbesturen in de regio Zaanstreek-Waterland zetten we ons in de RAP (regionale aanpak personeelstekort) in om te komen tot een effectieve aanpak van het lerarentekort.

In het samenwerkingsverband Zaanstreek, zijn alle besturen voor voortgezet (speciaal) onderwijs aangesloten. Het samenwerkingsverband streeft ernaar dat voor alle leerlingen in de Zaanstreek een dekkend netwerk van onderwijs en ondersteuning wordt geboden, zodat aan alle leerlingen in de regio een passend onderwijsplek kan worden geboden.

3.5 Medezeggenschap

OVO Zaanstad vindt medezeggenschap belangrijk. Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR), waarin medewerkers, ouders en leerlingen vertegenwoordigd zijn. Op stichtingsniveau functioneert de GMR die bestaat uit een afvaardiging van de medezeggenschapsraden van alle scholen. Ook OVO Service heeft een MR met een afgevaardigde in de GMR. De GMR adviseert over, en/of stemt in met, bepaalde besluiten die het College van Bestuur van plan is te nemen. Ook OVO Service heeft een MR.

Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 hebben verschillende leden van de GMR hun lidmaatschap beëindigd. Daardoor is de samenstelling van de GMR gewijzigd. Manon van Meer heeft het voorzitterschap overgenomen van Eva Paehlig, Melchior Luitwieler is secretaris van de GMR.

Samenstelling GMR tot 31 juli 2022:

| School | Personeelsleden | Ouders/leerlingen |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| Zaanlands Lyceum | Olivier de Bruin | Wouter de Jonge |
| Compaen VMBO | Anneke Bolhoeve | Eva Paehlig |
| Bertrand Russell college | Yvonne van den Broek | Lodie van Duijse |
| Trias VMBO | Melchior Luitwieler | Manon van Meer |
| Het Saenredam | Jeroen Bos | Jan Paul Bekkers |
| Praktijkschool de Brug | Judith van Wonderen | Sophie Woestenburg |
| Zuiderzee College | Maarten Tuik | Chantal Cammenga |
| OVO Service | Ronald Jonkman | Jayden Schepers |

Samenstelling GMR vanaf 1 augustus 2022:

| School | Personeelsleden | Ouders/leerlingen |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| Zaanlands Lyceum | Olivier de Bruin | Wouter de Jonge |
| Compaen VMBO | Jeremy Vroom | Jayden Scheepers |
| Bertrand Russell college | Yvonne van den Broek | Lodie van Duijse |
| Trias VMBO | Melchior Luitwieler | Manon van Meer |
| Het Saenredam | Jeroen Bos | Rende Luitjes |
| Praktijkschool de Brug | Judith van Wonderen | Sophie Woestenburg |
| Zuiderzee College | Maarten Tuik | vacature |
| OVO Service | Astrid Heijne | vacature |

In 2022 heeft de GMR zeven keer vergaderd in het bijzijn van het College van Bestuur. Net als de personeelsgeleding van de GMR, de PGMR. In het voorjaar hebben GMR en Raad van Toezicht samen gesproken over wat leerlingen nodig hebben om de impact van corona te boven te komen. De ontmoeting van beide organen in het najaar is wegens omstandigheden geannuleerd.

GMR

De GMR heeft een positief advies uitgebracht aangaande het stuk 'Financieel beleidskader OVO Zaanstad 2022-2023' en ten aanzien van de (meerjaren)begroting 2023-2026. De GMR heeft ook positief geadviseerd op intentieverklaring Saenstroom en daarbij opgemerkt dat zij het zeer positief vinden om te vernemen dat alle relevante partijen intensief bij dit proces worden betrokken.

Ook heeft de GMR positief geadviseerd over het reglement disciplinaire maatregelen.

De GMR heeft ingestemd met het protocol informatieplicht aan ouders. En de GMR heeft ingestemd met en positief geadviseerd over de vakantieregeling 2022-2023.

Namens de GMR hebben een lid van de ouder- en van de personeelsgeleiding zitting gehad in de benoemingsadviescommissie ten behoeve van de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht van OVO Zaanstad.

De GMR heeft in het najaar van 2022 nadrukkelijk stilgestaan bij de vraag wat er nodig is om de gemeenschappelijke medezeggenschap binnen OVO Zaanstad vorm te geven. Onder het motto 'samenwerken in medezeggenschap brengt de kwaliteit van onderwijs op hoger niveau' zijn afspraken gemaakt over de voorbereiding van de overlegvergaderingen, de introductie van nieuwe leden en de communicatie met de achterban.

PGMR

De PGMR heeft ingestemd met het voorstel de samenstelling van de arbocommissie te wijzigen en met de functiebeschrijving van Coördinator Veilig Leefklimaat.

De PGMR heeft meegedacht over en uiteindelijk ingestemd met het protocol agressie en geweld tegen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de inzet van de middelen ten behoeve van werkdrukverlichting en professionaliseringsuren uit het Onderhandelaarsakkoord CAO VO binnen OVO Zaanstad.

De PGMR heeft ook ingestemd met het memo bijzondere en aanvullende bekostiging eindexamens 2022, met dien verstande dat de middelen die overblijven in overeenstemming met de PMR op schoolniveau verdeeld worden met oog voor de rol van het OOP.

De PGMR is gedurende het jaar 2022 op diverse momenten geïnformeerd over het proces om te komen tot een strategisch HRM-beleid voor OVO Zaanstad. De PGMR is bijgepraat over de stand van zaken met betrekking tot de opleidingsschool Zaanstreek, de ontwikkeling van het verzuim binnen de organisatie en over de evaluatie van het model taakdelegatie Zorg van de Zaak.

Tenslotte is in 2022 het onderwerp taakbeleid geagendeerd door de PGMR. Naar aanleiding daarvan is een werkgroep ingericht bestaande uit een afvaardiging van de PGMR, van directeuren en van team P&O met als opdracht een advies aan het college van bestuur uit te brengen.

3.6 Klachten- en bezwarencommissie

De commissie verricht haar werkzaamheden op basis van de Klachtenregeling, het Reglement Klachten- en Bezwarencommissie en de Regeling Bezwaren Schorsing en Verwijdering van Leerlingen. De commissie bestond in het verslagjaar uit voorzitter Dick de Boer, lid Ellen Nijhof en secretaris Henk Steen. Elly Fens is vervangend lid van de commissie. De commissie en haar leden zijn in de uitoefening van de taken onafhankelijk van OVO Zaanstad. Het ambtelijk secretariaat van de commissie is in handen van Bottsje de Hoop.

In het verslagjaar heeft de commissie twee klachten en drie bezwaarschriften in behandeling genomen en afgerond door advies uit te brengen aan het College van Bestuur. In alle gevallen werden partijen door de commissie gehoord.

Ter zake van de klachten adviseerde de commissie om één klacht gegrond te verklaren en de andere klacht ongegrond. Ten aanzien van de bezwaren adviseerde de commissie in alle drie de situaties tot een ongegrondverklaring. Alle adviezen zijn door het College van Bestuur overgenomen. Evenals in voorgaande jaren heeft de commissie in enkele situaties gebruik gemaakt van de mogelijkheid om aan het advies tot gegrond- of ongegrondverklaring een of meerdere aanbevelingen te verbinden. In het verslagjaar vroeg de commissie naar aanleiding van bezwaren aandacht voor de communicatie met ouders en voor een verduidelijking in het beleid rondom schorsingen.

Van de hoorzittingen wordt een verslag gemaakt dat tezamen met het advies van de commissie aan partijen wordt toegezonden. Een aantal verslagen is in 2022 opgemaakt door een professionele notulist. De commissie vindt het met het College van Bestuur van belang dat de klachten- en bezwarenprocedure van OVO Zaanstad transparant is en vanzelfsprekend voldoet aan de eisen die daaraan vanuit regelgeving en goed bestuur gesteld mogen worden. Aan het eind van het verslagjaar werd duidelijk dat de huidige reglementen om die reden in 2023 een aanpassing zullen ondergaan. Over dit onderwerp en andere procedurele zaken vindt goede afstemming plaats tussen het College van Bestuur en de commissie.

3.7 Maatschappelijke effecten van het ondernemen

OVO Zaanstad is een stichting voor openbaar onderwijs die de kernwaarden van openbaar onderwijs zoals deze door VOS/ABB zijn geformuleerd onderschrijft: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting.

- Gelijkwaardigheid

Op onze openbare scholen is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard.

- Vrijheid

Op onze scholen kan iedereen zichzelf zijn en de eigen stem laten horen. We leren zelfstandig en kritisch denken. We nemen verantwoordelijkheid en houden rekening met de vrijheid van de ander.

- Ontmoeting

We leren van verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de hele wereld.

Deze waarden kennen een sterke relatie met de doelen die zijn geformuleerd in het kader van burgerschap. De uitwerking van burgerschap is in het afgelopen jaar op de agenda gezet in de onderwijsgesprekken die het college van bestuur periodiek houdt met scholen. In alle scholen krijgt dit onderwerp aandacht. We hebben geconstateerd dat de mate waarin de scholen dit al hebben uitgewerkt in een visie inbedding in het curriculum verschilt. Het is op alle scholen nog volop in ontwikkeling.

4. Onderwijs en kwaliteitszorg

4.1 Onderwijsontwikkelingen

Samen voor beter onderwijs: basisvaardigheden

Helaas blijken de basisvaardigheden in het Nederlandse onderwijs nog steeds te verslechteren (bron: Pisa-onderzoeken). Reden om meer nadruk op de leesvaardigheid te leggen. Daarvoor is er in 2021 gestart met het project Leesvaardigheid met als doel het risico op laaggeletterdheid onder jongeren terug te dringen. In 2022 zijn er interventies op alle scholen uitgevoerd om de leesvaardigheid onder leerlingen te bevorderen. Daarnaast is er op iedere school door de schoolcoördinator leesvaardigheid een leesbevorderingsprogramma opgezet. Het bleek met de huidige diversiteit aan monitoringsinstrumenten en de verschillen in hoe deze worden ingezet nog lastig om een eenduidig en consistent beeld van de leesvaardigheid te krijgen over alle OVO scholen. Daarom heeft het College van Bestuur het initiatief genomen om te komen tot een gezamenlijk, eenduidig monitoringsysteem van de basisvaardigheden (Taal en Rekenen). Begin 2023 zal daarover een besluit genomen worden. Met de leesbevorderingsplannen en een eenduidige monitoring van de basisvaardigheden handelen we in lijn met de ambitie van de minister van Onderwijs, zoals hij die heeft verwoord in “Samen voor Beter Onderwijs”.

Nadruk op burgerschap

Vanaf 1 augustus 2021 is de wet "Verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs" van kracht. Vanaf dat tijdstip dienen scholen op een doelgerichte en samenhangende wijze te werken aan burgerschapsvorming. Vanwege alle drukte rond de Coronapandemie is er nog niet op alle scholen al sprake van een dergelijke invulling van burgerschapsvorming. In 2022 is een aantal scholen wel gestart met de ontwikkeling daarvan. In 2023 zal hieraan vervolg worden gegeven, ook in de onderwijs gesprekken tussen het College van Bestuur en de scholen.

Kwalitatief goed onderwijs: koersproject De Goede Les

Medio 2022 is het project De Goede Les gestart. In dit project stellen de scholen een gedeelde visie op kwalitatief goed onderwijs in de klas vast. Daarnaast wordt ook een meetsystematiek gekozen om de huidige kwaliteit van het onderwijs te vergelijken met de geformuleerde ambitie. In 2022 is een conceptvisie opgesteld en zijn de binnen OVO gebruikte lesobservatie-instrumenten met elkaar vergeleken en hun verschillen beoordeeld. Daarnaast is er een concept kwaliteits-structuur ontworpen, waarin de diverse lesobservatie-instrumenten optimaal worden ingezet. Spil binnen deze structuur is de ontwikkeling van leraren: van aankomend, via starter, naar ervaren en expert (volgens de beroepsbeelden van Snoek, e.a. 2017). Begin 2023 zullen deze tussenresultaten door de kwaliteitszorgmedewerkers besproken worden op de scholen, waarna de aanvullingen en feedback weer verwerkt kunnen worden. Het project wordt midden 2023 afgerond. Beoogd resultaat is een gezamenlijke visie op en norm voor de goede les en keuze voor een meetinstrument.

4.2 Onderwijsresultaten

Alle scholen scoren in 2021-2022 geprognostiseerd boven de inspectienorm voor onderwijspositie t.o.v. advies po, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces. De Inspectie heeft geen oordeel gegeven over de gemiddelde examencijfers. Deze zijn door Team Onderwijs & Kwaliteit (O&K) echter wel berekend. Uit deze berekeningen blijkt dat een aantal afdelingen op de scholen onder de jaarnorm presteren. Het gaat hierbij om de afdelingen havo en vwo van het Bertrand Russell college, de afdeling TL van het Zuiderzee College, de afdeling TL van Trias VMBO en de afdeling kader van Compaaen VMBO. De slagingspercentages, onderdeel van de indicator bovenbouwsucces, vallen tegen op het Bertrand Russell college. Havo scoort 81 procent (landelijk 91 procent) en vwo 86 procent (landelijk 90 procent). Ook het slagingspercentage TL op Trias (92 procent) en TL op het Zuiderzee College (86 procent) liggen onder het landelijk gemiddelde (96 procent). De overige afdelingen van de scholen scoren rond het landelijk gemiddelde. In totaal hebben 1283 OVO-leerlingen in 2022 eindexamen gedaan. Van hen zijn 1185 leerlingen geslaagd: een gemiddeld slagingspercentage van 92,4 procent.

De bovengenoemde tegenvallende resultaten op een aantal scholen hebben aanleiding gegeven om door O&K een onderzoek te laten uitvoeren naar de mogelijke oorzaken. Hiertoe zijn uitgebreide en diepgaande analyses gemaakt om de onderliggende problematiek te achterhalen. Uit de analyses, die bestaan uit een kwantitatief deel, een kwalitatief deel en een advies ter verbetering, komt naar voren dat een te soepele overgang van onder- naar bovenbouw vaak een negatieve invloed heeft gehad op de resultaten in de bovenbouw. Daarnaast bleken bepaalde secties de doorlopende leerlijnen onvoldoende op orde te hebben. De analyses vormen het uitgangspunt voor verantwoordingsgesprekken tussen de betreffende school en College van Bestuur. O&K assisteert de scholen bij het opstellen van verbeterplannen.

Voor meer informatie per school zie: www.scholenopdekaart.nl

VSV

Uit de voorlopige cijfers blijkt dat alle scholen met hun percentage 'voortijdig schoolverlaten' binnen de landelijk vastgestelde norm zitten.

Voor meer gegevens over voortijdig schoolverlaten, zie het VSV-cijferportal van Onderwijs in cijfers (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap): https://cijfers.duo.nl/ibi_apps/bip/portal/vsv_portal.

Tevredenheidsonderzoek 2022

Op de scholen is door B&T het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek uitgevoerd op de scholen en bij OVO Service. Op de scholen is door vijf respondentengroepen deelgenomen aan het onderzoek. Het algemene beeld is dat leidinggevenden, personeel en OOP iets hoger scoorden en ouders en leerlingen iets lager scoorden dan het gemiddelde. Op schoolniveau vielen de resultaten van het Bertrand Russell college, Trias VMBO en Compaen VMBO tegen. Het Zaanlands Lyceum scoorde bovengemiddeld en het Zuiderzee College wisselend. De score van Het Saenredam gaf een stabiel beeld met uitzondering van de leerlingtevredenheid. Deze was onder de benchmark. De scholen hebben eerst intern de opvallendste scores bekeken. Vervolgens zijn deze resultaten door de directeur besproken met een collega-directeur als critical friend. De derde fase, actiepunten opstellen ter verbetering en/of borging vindt weer op de school zelf plaats en vormt onderdeel van de gesprekkencyclus met het College van Bestuur.

Voor meer informatie per school zie: www.scholenopdekaart.nl.

4.3 Kwaliteitszorg

Bestuurlijke kwaliteitszorg

In 2022 hebben we stappen gezet om eerder en dieper zicht te krijgen op de onderwijsresultaten van de scholen. Tot nu toe werden de resultaten pas opgeleverd op basis van de definitief vastgestelde gegevens van de inspectie. Deze definitieve cijfers komen beschikbaar in de maand maart van het jaar volgend op het jaar waarin de resultaten zijn behaald. Deze vertraging zorgt ervoor dat er te laat gestuurd kan worden op verbetering, indien die noodzakelijk wordt geacht. Op basis van de voorlopige resultaten van september zijn door O&K resultaatanalyses gemaakt van afdelingen die onder het verwachte en vereiste niveau hebben gepresteerd. Deze analyses vormen de basis van verbetertrajecten op de scholen.

Naast de versterkte focus op onderwijsresultaten en resultaatanalyses is ook gerichte aandacht voor het onderwijsproces noodzakelijk. Vanuit O&K is het project De Goede Les opgestart dat gericht is op versterking van de pedagogisch didactische vaardigheden van docenten en om een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen op de kwaliteit van de les.

Om de bestuurlijke kwaliteitszorg te verbeteren is de opzet van de bestuurlijke gesprekscyclus, die per schooljaar 2021-2022 is ingegaan, geëvalueerd en aangepast. De cyclus van verantwoordingsgesprekken en zogenoemde onderwijsgesprekken blijft gehandhaafd. De dialogen op de scholen in het kader van de onderwijsgesprekken waren echter te vrijblijvend van aard en hadden dientengevolge onvoldoende impact. Deze gesprekken krijgen een ander karakter. De vernieuwde cyclus start in januari 2023 met een bilateraal overleg over de zelfevaluatie door middel van Riskchanger en over de invoering van Burgerschap. Riskchanger is een digitale zelfevaluatietool waarmee de school zichzelf op alle inspectiestandaarden kan beoordelen. Op basis van deze zelfevaluatie kan de school verbeteracties agenderen.

Team O&K

Vanwege de toegenomen aandacht voor kwaliteitszorg in het onderwijs in het algemeen en bij OVO Zaanstad in het bijzonder is er gezocht naar uitbreiding van het team O&K. Twee nieuwe senior adviseurs O&K zijn aangetrokken. De teamleider O&K is echter in het najaar

van 2022 vertrokken evenals een adviseur. Deze vacatures zijn, ondanks de nodige inspanningen, nog niet vervuld.

Kenniskring Kwaliteitszorg

Op elke OVO school is in 2022 een kwaliteitszorgmedewerker werkzaam. De kwaliteitszorgmedewerker ondersteunt de schoolleiding bij het zicht houden op kwaliteit van het onderwijs en adviseert over de (bij)sturing daarvan. Een belangrijke taak die voorligt is het genereren van kwalitatieve en kwantitatieve data op het gebied van onderwijsresultaten. Daarnaast speelt de kwaliteitszorgmedewerker een belangrijke rol in het werken volgens een kwaliteitscyclus (PDCA; plan-do-check-act) op de scholen.

De afdeling Onderwijs en Kwaliteit begeleidt en ondersteunt de kwaliteitsmedewerkers. Alle kwaliteitsmedewerkers maken deel uit van een bovenschoolse kenniskring waarin samen leren en ontwikkelen centraal staat. De kenniskring vervult een sleutelrol in het versterken van de kwaliteitscultuur.

Kwaliteitsrapportage onderwijs

Jaarlijks in oktober/november maken we voor de scholen de Kwaliteitsrapportage Onderwijs op. De Kwaliteitsrapportage is onderwerp van gesprek tussen het College van Bestuur en de directie van de school. Onderdelen van de rapportage zijn de onderwijsopbrengsten met prognose, examencijfers, voortijdig schoolverlaten, interne doorstroom, doorstroom naar vervolgonderwijs en gegevens over leerlingtevredenheid, sfeer en sociale veiligheid. In april worden de kwaliteitsrapportages aangevuld met de definitieve gegevens van Inspectie (onderwijsopbrengsten) en DUO (voortijdig schoolverlaten).

4.4 VMBO Techniek

Vanaf januari 2020 is het projectplan Sterk Techniek Onderwijs Zaanstreek (STO) in uitvoering. Dit plan is gebaseerd op activiteiten van de vmbo scholen van de Zaanstreek en regio brede projectonderdelen in samenwerking met de partners van de technische opleidingsbedrijven, het Regiocollege en het basisonderwijs.

De doelstellingen van het project zijn:

- instroom bevorderen van leerlingen naar de technische profielen in de bovenbouw van alle vmbo-leerwegen; dit betreft Techniek-activiteiten voor leerlingen van het PO op/door het vmbo en lob activiteiten (loopbaanoriëntatie en -begeleiding) gericht op Tech en Techniek voor de onderbouw;
- doorstroom bevorderen naar de technische mbo-opleidingen;
- in stand houden en ontwikkelen van actueel en aantrekkelijk techniekonderwijs.

Het project heeft een totale begroting van 4.522.366 euro. Daarnaast is 609.980 euro aan cofinanciering opgenomen door in te zetten uren van de betrokken technische opleidingsbedrijven in Zaanstad.

De stand van zaken eind december 2022 is als volgt:

Uitgaven: 2.555.626 euro

Cofinanciering: 172.896 euro

Het jaar 2022 werd deels nog gekenmerkt door Corona maatregelen maar vanaf het voorjaar was er gelukkig steeds meer mogelijk. Dat resulteerde in een aantal succesvolle en drukbezochte events te weten:

- Het PET event voor klas 7 en 8 van het PO is uitgevoerd in de logistieke ruimtes van Ahold Zaandam. Dit was de eerste keer dat alle Zaanse vmbo scholen aan de PET deelnamen met een divers aanbod aan workshops en proefjes.
- De Bèta & Tech Experience (met de Escape room met opdrachten in Tech en Techniek) voor de tweede klassen van het vmbo is in maart 2022 een extra week uitgevoerd vanwege het afgelasten in oktober 2021. En in oktober 2022 heeft het event in twee weken alle tweede klassers ontvangen.
- De Tech your Talent Quiz Zaandam, een online quiz met filmpjes van Zaanse ondernemers met vragen voor de leerlingen.
- De Techniek Driedaagse die door Trias VMBO georganiseerd is voor de derde klassen.

Het programma voor het uitvoeren van tech-workshops voor de klassen 7 en 8 van de basisscholen bij de verschillende vmbo scholen is vanaf september op stoom en is bij de meeste scholen nu regulier ingeroosterd.

Voor de bovenbouwleerlingen, die een keuze moeten maken voor een vervolgopleiding, zijn bezoeken met kleine groepjes geregeld aan de technische opleidingsbedrijven in plaats van met de hele klas.

De samenwerking tussen de technische (opleidings)bedrijven, het vmbo en het mbo is bestendigd in de stichting Techlands, die inmiddels is opgericht. De nieuwe locatie van drie van de partners binnen het Regiocollege is in januari formeel geopend. Te weten Tetrix metaalopleidingen, IW Noord-Holland en het FPTC voor de procestechiek. Dat biedt veel mogelijkheden om leerlingen in een carrouselvorm kennis te laten maken met deze sectoren.

Kortom het programma van Sterk Techniek Onderwijs maakt inmiddels onderdeel uit van de jaarkalender op de scholen en de cijfers laten zien dat we de in- en doorstroomdoelen van het project behaald hebben.

De regeling wordt de komende jaren doorgezet, binnenkort maakt de minister van OCW de details daarvan bekend en gaan we samen met de scholen en de partners met het vervolgplan aan de slag. De in het projectplan beschreven doelen om aan het einde van de projectperiode van vier jaar de instroom en doorstroom naar de technische profielen van de bovenbouw en de uitstroom naar de technische opleidingen van het mbo te verhogen met een bepaald percentage, zijn in 2022 al gerealiseerd.

4.5 Passend Onderwijs

Op basis van het vastgestelde koersdocument van het samenwerkingsverband en bevindingen uit het laatste inspectiebezoek aan het samenwerkingsverband, is een aantal ontwikkelingen in gang gezet waaraan OVO Zaanstad een belangrijke regionale bijdrage levert.

In navolging van het besluit de tweejarige onderbouw vmbo-onderwijs met bijzondere ondersteuning niet meer uit te besteden aan Saenstroom OPDC, krijgen deze leerlingen vanaf schooljaar 2022-2023 een passend aanbod in het reguliere vmbo-onderwijs. Een projectgroep met vertegenwoordiging uit de vmbo-scholen en het OPDC heeft zich bezig gehouden met de voorbereiding daarop. Iedere school heeft zowel in onderwijskundig als pedagogisch opzicht nagedacht over een passend aanbod. Daarnaast is een project gestart om de expertise van de medewerkers van het OPDC in te zetten bij deze transitie. Er zijn voorbereidingen getroffen voor de rechtspositionele overstap van medewerkers naar OVO Zaanstad voor het schooljaar 2023-2024.

In 2022 is met de ALV (bestaande besturen VO en SVO in de regio) de ambitie uitgesproken alle Zaanse leerlingen en dus ook de VSO-leerlingen een passend diplomaperspectief te bieden. In 2022 heeft B&T een onderzoek gedaan naar de regionale vraag naar speciaal voortgezet onderwijs en de mogelijke scenario's om passend onderwijs te kunnen bieden.

Het samenwerkingsverband heeft met ingang van mei 2022 een nieuwe directeur-bestuurder benoemd en aan het eind van het jaar is overeenstemming bereikt over de nieuwe rechtsvorm. Het samenwerkingsverband is met ingang van 1 januari 2023 een stichting met een bestuurder en een Raad van Toezicht. De ALV met de V(S)O-bestuurders is opgeheven. Deze bestuurders vormen nu samen een Deelnemersraad met bevoegdheden ten aanzien van de inhoud van de strategie en de inzet van middelen.

De middelen die wij ontvangen van het samenwerkingsverband worden ingezet op onze scholen en voor grotere school-overstijgende projecten. Wij verantwoorden deze middelen jaarlijks aan het samenwerkingsverband op de aspecten rechtmatigheid en doelmatigheid.

Van de middelen die wij dit jaar hebben ontvangen van het samenwerkingsverband hebben wij 59 procent besteed in het kader van lwoo ondersteuning, vooral ten behoeve van klassenverkleining en versterking mentoraat. Voor extra ondersteuning van leerlingen is 21 procent van de middelen besteed aan de versterking van de zorgstructuur binnen onze scholen onder meer in de vorm van coaching, trajectgroepen, time out voorzieningen en aandacht voor hoogbegaafden. Voor de uitvoering van koersdoelen als veiligheid en (digitale) geletterdheid is 10 procent besteed en 9 procent is dit jaar niet besteed en in een bestemmingsreserve geplaatst.

4.6 Toetsing en examinering

In 2021 stonden de implicaties van de wetswijziging in het eindexamenbesluit VO centraal. Deze inhoudelijke wijzigingen hadden tot doel de kwaliteit van de schoolexaminering te versterken en hadden o.a. betrekking op de rol van de examensecretaris, het inrichten van examencommissies en het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA).

Er is toen ingezet op het in positie zetten van de examencommissies. Daartoe zijn er leden benoemd die gezamenlijke expertise hebben op het gebied van toetsing en examinering. Daarnaast zetten scholen in op deskundigheidsbevordering door middel van scholing. OVO-breed zijn er kaders opgesteld en afspraken gemaakt over gestandaardiseerde werkwijzen en formats.

Voor het delen van kennis en expertise en om met elkaar af te stemmen over kwaliteitsborging van examinering, zijn in 2022 de Kenniskring Examencommissies en de Kenniskring Examensecretarissen samengevoegd tot de Kenniskring Examens. Naar gelang het onderwerp worden er brede of smalle bijeenkomsten georganiseerd, gericht op een specifieke doelgroep. De kenniskring wordt voorgezeten door een ervaren examensecretaris van één van de scholen en gefaciliteerd door de afdeling O&K.

Betere afstemming en heldere afspraken over de inrichting en het tijdpad voor het maken van de PTA's is de kwaliteit daarvan ten goede gekomen. Uit de kwaliteitscontrole en de evaluatie van het proces bleek ook dat er nog aandachtspunten zijn. Eind 2021 en begin 2022 is daarom ingezet op een vernieuwde procesbeschrijving waarin de taken en verantwoordelijkheden nog duidelijker naar voren komen en er meer ruimte is ingericht voor een gedegen kwaliteitscontrole.

4.7 Nationaal Programma Onderwijs

Tegen het einde van het schooljaar 2021-2022 hebben alle scholen hun NPO Schoolprogramma aan de hand van een schoolscan geëvalueerd. Het doel van de schoolscan is om een beeld te krijgen van waar de leerlingen staan in hun cognitieve- en sociaal-emotionele ontwikkeling en praktijkvorming en wat zij nog nodig hebben om zich verder te ontwikkelen. Op basis van de uitkomsten van de schoolscan hebben scholen de bestaande schoolprogramma's herijkt voor schooljaar 2022-2023, waarbij interventies uit de menukaart van OCW zijn doorgezet, aangepast, stopgezet of toegevoegd.

Evaluatie en schoolscan

Het bleek voor scholen lastig om de voortgangsresultaten van leerlingen te duiden of toe te schrijven aan één of meerdere interventies omdat het onderwijs ook in de loop van schooljaar 2021-2022 nog te maken had met de impact van Corona, denk aan o.a. ziekte en uitval van leerlingen en docenten. In de schoolscan zijn de scholen daarom gevraagd om per ontwikkelgebied (cognitief, sociaal-emotioneel en praktijkgericht) te onderzoeken a) hoe leerlingen ervoor staan, b) in hoeverre dat beeld verschilt met dat van vorig jaar, c) welke oorzaken/verklaringen zij daarvoor zien, d) of de situatie is verbeterd, verslechterd of gelijk gebleven en e) wat dit betekent voor de keuzes in het NPO Schoolprogramma voor 2022-2023.

Scholen hebben bij het uitvoeren van de schoolscan veel informatie opgehaald bij vaksecties. Over het algemeen geven scholen aan dat de resultaten op cognitief gebied, sociaal emotioneel gebied en praktijkvorming nog niet op het niveau van voor Corona liggen. De indruk is dat de interventies werken, maar nog niet volledig tot hun recht zijn gekomen. De beoogde doelen staan dan ook nog overeind. De interventies uit 2021-2022 worden daarom voor het grootste gedeelte voortgezet in 2022-2023 met enkele aanpassingen.

Interventies waarmee wordt gestopt zijn interventies waar nauwelijks leerlingen op af kwamen of omdat de inhaalslag al is gemaakt en het doel is bereikt. Interventies die goed werken en waarvan het doel nog niet (volledig) is bereikt worden voortgezet. Op enkele scholen wordt er een nieuwe interventie gestart zoals een interventie die zich richt op gesproken taal en leesbevordering. Deze interventies sluiten veelal aan bij al bestaande doelen.

Uit de schoolscans van de scholen blijkt over het algemeen dat de behoefte voor schooljaar 2022-2023 op cognitief gebied vooral ligt in het bijspijkeren van de gemiste lesstof en aandacht voor taal- en rekenvaardigheid. Daarnaast ervaren alle scholen dat er op sociaal emotioneel gebied en welbevinden aandacht nodig is voor de leermotivatie, executieve vaardigheden en sociale vaardigheden van leerlingen. Dit komt overeen met het landelijk beeld.

Schoolprogramma 2022-2023

Bij de schoolprogramma's voor schooljaar 2022-2023 ligt de nadruk voornamelijk op de interventies van type B (effectievere inzet van onderwijs), zoals formatief lesgeven, type C (sociaal emotioneel welbevinden) door o.a. de inzet van culturele en sportieve activiteiten en versterking van het mentoraat en type D (executieve functies), door aandacht te besteden aan metacognitie en het zelfregulerend vermogen van leerlingen. Interventies van type C zijn het meest gekozen, gevolgd door respectievelijk B en D.

Scholen hebben bij het herijken van het programma voornamelijk intern gesproken met vaksecties en het MT. Sommige scholen hebben gebruikgemaakt van externe expertise en onderzoeksbureaus. Bij alle scholen heeft de MR ingestemd met het schoolprogramma. Er

zijn geen middelen bovenschools ingezet, en slechts een heel klein deel van de middelen, 5,7 procent van de totale uitgaven, is ingezet voor inleen personeel.

Scholen hebben tot en met schooljaar 2024-2025 de tijd om de resterende middelen te besteden aan de interventies op de menukaart. Ook aan het einde van schooljaar 22/23 zal er een balans worden opgemaakt middels een evaluatie/ schoolscan, waarna er weer een herijkt schoolprogramma voor het volgende schooljaar volgt.

Ondersteuning

De afdeling Onderwijs en Kwaliteit (O&K) heeft in schooljaar 2021-2022 totaal vijf rondes langs de scholen gemaakt om de voortgang en resultaten van de interventies te bespreken. Deze gesprekken leverden met name inzicht op in de opzet en uitvoering van de interventies. Zicht op de opbrengsten was nog beperkt. In schooljaar 2022-2023 zal het College van Bestuur vinger aan de pols houden middels de onderwijsgesprekken. O&K is beschikbaar voor consultatie en zal belangrijke ontwikkelingen in het veld met betrekking tot NPO in de gaten houden en scholen daarover informeren.

4.8 Werkdrukmiddelen

Een van de onderdelen van de CAO VO 2022 is werkdrukverlichting en professionaliseringsuren. Voor zowel de bonden als de VO-raad is verlaging van de werkdruk een prioriteit. Er is besloten de helft van het beschikbare budget te besteden aan een collectieve aanpak en de andere helft aan een individuele aanpak waarbij elke werknemer recht heeft op extra tijd voor taakverlichting.

Het onderhandelaarsakkoord is vlak voor de zomervakantie tot stand gekomen, de CAO-partijen benaderen het komende schooljaar als een overgangsjaar in aanloop naar de structurele bestedingswijze van deze middelen. OVO Zaanstad heeft in lijn met deze aanpak gehandeld.

Wij zijn in overleg getreden met de rectoren/directeuren van onze scholen en met de PGMR over de besteding van het collectieve deel van de ontvangen middelen voor werkdrukverlichting, in totaal een bedrag van 981.000 euro. Zowel de rectoren/directeuren als de leden van de PGMR zijn akkoord gegaan met het voorstel de werkwijze van voorgaande jaren te handhaven. Iedere school maakt in samenspraak tussen schoolleiding, PMR en team afspraken over de inzet van de voor de school beschikbare middelen ten behoeve van verlichting van de werkdruk. Dit is deels gerealiseerd via de schooljaarbegrotingen 2022-2023 waarin al vooruitgelopen is op de komst van extra middelen (en waar de MR adviesrecht op heeft). Een aantal scholen heeft in het najaar aanvullend op de begroting extra inzet gepleegd en daar ook middelen voor gekregen. In totaal is er een bedrag van 247.000 besteed in 2022. Voor het resterende deel, 734.000 euro, moeten er tussen schoolleiding, PMR en team nog nadere afspraken over de inzet van de beschikbare middelen worden gemaakt. Middelen zijn bijvoorbeeld besteed aan extra ondersteuning in de klas, voor begeleiding van leerlingen of voor mentoraat of surveillance.

De evaluatie van de inzet van het collectieve deel van de middelen voor werkdrukverlichting heeft nog niet plaatsgevonden (we zijn immers pas halverwege het overgangsjaar).

Daarnaast heeft het CvB een werkgroep ingesteld, waarin onder andere directeuren evenals leden van de PGMR participeren, die als opdracht heeft meegekregen een voorstel te doen voor mogelijkheden die wij de medewerkers van OVO Zaanstad gaan bieden voor de inzet van de individuele werkdrukmiddelen vanaf 2023-2024. Het voorstel van de werkgroep is inmiddels gereed en een besluit hierop zal naar verwachting in april/mei worden genomen.

4.9 Extra ondersteuning Nieuwkomers

In 2022 maakte de ISK als gevolg van de ontwikkelingen in de wereld een ongekende groei door. De oorlog in Oekraïne deed het leerlingenaantal in korte tijd enorm toenemen, maar ook door uitstroom uit de AZC's en aanwas binnen het COA ontvingen we veel nieuwe leerlingen in de school.

Nieuwkomers hebben al bij de start van het onderwijs in Nederland een achterstand ten opzichte van hun leeftijdsgenoten. Die achterstanden zijn alleen maar groter geworden door Corona. Daarnaast wordt steeds duidelijker dat er te vaak geen sprake is van educatie vanaf de eerste geregistreerde stap in Nederland. Leerlingen hebben een maximale onderwijstijd van twee jaar in de ISK, maar er wordt gerekend vanaf het moment van binnenkomst in Nederland. Dat betekent verlies van weken tot zelfs maanden onderwijstijd en dat verlies vergroot de achterstand.

Er zijn belemmeringen waar de ISK voortdurend mee te maken heeft. Eén daarvan is onzekerheid over de beschikbaarheid van voldoende fysieke ruimte. Een tweede is de voortdurende zoektocht naar gekwalificeerde docenten met aantoonbare NT2-deskundigheid. Daarnaast groeit het aantal analfabete en laaggeletterde leerlingen van zestien jaar en ouder fors. Ook zijn er onvoldoende voorzieningen voor nieuwkomers met ernstige gedragsproblematiek, psychiatrische aandoeningen of een zeer lage cognitie; voor de combinatie van (één van) deze problemen en onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal blijkt nauwelijks tot geen oplossing te bestaan in de regio. De wachtlijsten en onderbezetting bij ketenpartners als Leerplicht, Hulpverlening en andere organisaties bemoeilijken het ondernemen van snelle, noodzakelijke acties. Tot slot is er sprake van armoede bij onze doelgroep; alle inspanningen van de medewerkers van de ISK ten spijt schijnt daar geen oplossing voor te zijn. Er is een duidelijk verschil tussen de mogelijkheden voor het VSO, het primair onderwijs en scholen behorend bij Pact Poelenburg aan de ene en de ISK aan de andere kant.

Het Nationaal Programma Onderwijs biedt gelukkig de kans om interventies in te zetten die tot duurzame verbeteringen leiden. Binnen de ISK hebben we de gekozen interventies voortgezet. In 2022 zijn de volgende interventies ingezet: instructie in kleine groepen (tutoring), metacognitie en zelfregulerend leren, bevordering welbevinden, bevorderen ouderbetrokkenheid, verbetering doorstroom vervolgonderwijs, bevordering taalvaardigheid door taalstages en leesbevordering.

4.10 Internationalisering

In het schoolplan 2020-2024 van het Bertrand Russell college is internationalisering specifiek opgenomen. De school heeft dit als volgt ingevuld: in totaal volgen 60 leerlingen tijdens schooljaar 2022-2023 in leerjaar 1, 2 en 3 atheneum tweetalig onderwijs (TTO). In de verschillende jaren worden de lessen aardrijkskunde, biologie, geschiedenis, ICT, lichamelijke opvoeding, natuurkunde, scheikunde en wiskunde in het Engels gegeven. Daarnaast wordt ook het programma van Global Citizenship (wereldburgerschap) gevolgd.

Naast tweetalig onderwijs worden internationale uitwisselingen (b.v. Madrid), ervaringsreizen (b.v. naar Ghana) en stedenreizen met een meer educatief programma ontwikkeld. Daarbij wordt gewerkt aan het verkrijgen van structurele financiële ondersteuning vanuit Erasmus+.

4.11 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

De besturen voor voortgezet onderwijs in Zaanstad hebben afspraken gemaakt over de toelating van leerlingen. Uitgangspunt is dat alle leerlingen een kansrijk toekomstperspectief wordt geboden en dat zij zoveel als mogelijk worden geplaatst op hun school van eerste voorkeur.

Daartoe hebben de besturen in het kader van het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen afspraken gemaakt over een over de stad gespreid aanbod dat aansluit bij de onderwijsbehoefte. Dit aanbod wordt periodiek herijkt.

Bij aanmelding van leerlingen uit het primair onderwijs wordt ouders en leerlingen gevraagd hun volgorde van voorkeur op te geven. De leerlingen worden zoveel mogelijk geplaatst op basis van eerst voorkeur, de beschikbare (huisvestings-)capaciteit is daarbij bepalend.

De afspraken daarover zijn onder meer vastgelegd in het Convenant Voortgezet Onderwijs Zaanstad. Alle betrokken scholen voor het voortgezet onderwijs in de Zaanstreek hanteren in beginsel dezelfde toelatingscriteria en hebben tegelijkertijd de vrijheid om bepaalde criteria nader in te vullen.

Daarmee beogen zij de leerlingen in de Zaanstreek gelijke kansen te bieden om een onderwijsloopbaan te volgen die past bij hun capaciteiten. En hebben zij de toelaatbaarheid geregeld.

Voor meer informatie zie: [De Zaanse overstap - OVO Zaanstad \(ovo-zaanstad.nl\)](https://ovo-zaanstad.nl) en www.povo-zaanstreek.nl.

5. Personeel

5.1 Personeelsontwikkelingen

Nieuwe CAO VO

Voor de zomervakantie 2022 hebben de sociale partners in het voortgezet onderwijs een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe CAO VO 2022-2023 gesloten. Dit akkoord is 30 september 2022 uitgewerkt in definitieve CAO-teksten. De CAO VO 2022-2023 loopt met terugwerkende kracht van 1 januari 2022 tot 1 mei 2023.

Alle medewerkers in het voortgezet onderwijs ontvingen op 1 juli 2022 een loonsverhoging van 4,75 procent. Daarnaast ontvingen alle medewerkers juli 2022 een eenmalig bedrag van 500 euro naar rato.

In 2022 is door de minister samen met onder meer de sociale partners een Onderwijsakkoord afgesloten waarbij afspraken zijn gemaakt om structureel extra geld te investeren in het funderend onderwijs (basis en voortgezet onderwijs). Als uitvloeisel van dit Onderwijsakkoord zijn in de CAO afspraken gemaakt over werkdrukverlichting. Deze afspraken bestaan uit een collectief deel en een individueel deel. Het collectieve deel wordt op schoolniveau ingezet waarbij medewerkers en schoolleiding in overleg treden voor de te nemen maatregelen.

Het individuele deel van de werkdrukmiddelen betreft een verhoging van het individueel keuzebudget (IKB) van 50 naar 90 uur naar rato. De invulling van deze 90 uur wordt uitgewerkt in nieuw OVO Taakbeleid ingaande schooljaar 2023-2024.

OVO heeft de keuze gemaakt om de extra 40 uur IKB en de eenmalige extra 23 uur IKB (beiden naar rato) van schooljaar 2022-2023 op te pakken via een uitvraag in december 2022 aan alle medewerkers. Medewerkers hadden hierbij de optie om deze extra uren uit te laten betalen met de eindejaarsuitkering december 2022 of te sparen of in te zetten voor verlof.

In het kader van professionalisering hebben alle docenten op basis van de nieuwe CAO aanspraak op 16 uur extra professionalisering om in te zetten op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Voor schooljaar 2022-2023 geldt een overgangsrecht waarbij de middelen in overleg met de PGMR schoolbreed worden ingezet.

Voor schooljaar 2023-2024 wordt ook dit onderdeel meegenomen in het nieuwe OVO Taakbeleid ingaande schooljaar 2023-2024.

Verder wordt een schoolleidersbeurs ingevoerd waarmee schoolleiders de mogelijkheid krijgen een aanvraag te doen voor de financiering van een bachelor- of masteropleiding. Er liggen voorstellen om het fonds (deels) door Voion (arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het voortgezet onderwijs) te laten beheren met aanvragen door scholen. Dan gaat het geld naar Voion en is dan niet 1 op 1 beschikbaar voor de individuele school.

Met ingang van 2 augustus 2022 is een nieuwe wet betaald ouderschapsverlof ingevoerd die in de nieuwe CAO is uitgewerkt waarbij medewerkers recht hebben op 415 uur betaald ouderschapsverlof (en 415 uur onbetaald ouderschapsverlof). Wat betreft het betaalde deel ontvangt de medewerker in het eerste levensjaar van het kind 75 procent van het salaris en in het tweede, derde en vierde levensjaar 55 procent van het salaris. Het onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind 8 jaar is.

Arbeidsmarkttoelage

Het kabinet heeft voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 in het kader van NPO extra geld beschikbaar gesteld voor het toekennen van arbeidsmarkttoelagen aan werknemers werkzaam op scholen met grote achterstandsvraagstukken. Op basis van de gestelde kaders zijn voor ons bestuur extra middelen toegekend en ingezet voor het Zuiderzee College en de Internationale Schakel Klas.

De regering heeft in het coalitieakkoord het voornemen opgenomen om van de arbeidsmarkttoelage een structureel instrument te maken om zo de arbeidsvoorwaarden voor schoolleiders en leraren op scholen met veel leerachterstanden structureel te verbeteren. Op dit moment wordt gewerkt aan de uitwerking hiervan.

Compensatie extra werk eindexamens

Net als in 2021 heeft het ministerie van OCW in 2022 geld beschikbaar gesteld om medewerkers te compenseren voor de extra werkzaamheden die volgen uit het examineren in drie tijdvakken. De extra werkzaamheden, zoals OCW deze bestempeld, vloeiden voort uit de organisatie van het verlengde tweede en derde tijdvak op de school. De middelen zijn in overleg met de scholen en de PGMR, en in lijn met de landelijk gemaakte afspraken ingezet.

Personele bezetting (regulier + NPO, op peildatum)

| Personele bezetting | 31-12-2022 | | 31-12-2021 | |
|----------------------------------|------------|-------|------------|-------|
| | Aantal | Fte | Aantal | Fte |
| Directie | 32 | 30,2 | 32 | 30,5 |
| Onderwijsondersteunend personeel | 216 | 152,6 | 215 | 151,4 |
| Onderwijzend personeel | 548 | 421,5 | 561 | 426,7 |
| Totaal | 796 | 603,3 | 798 | 608,6 |

| Inzet externe medewerkers | 31-12-2022 | | 31-12-2021 | |
|----------------------------------|------------|-----|------------|------|
| | Aantal | Fte | Aantal | Fte |
| Directie | 1 | 0,8 | 3 | 2,0 |
| Onderwijsondersteunend personeel | 20 | 8,5 | 28 | 13,8 |
| Onderwijzend personeel | 3 | 0,6 | 10 | 5,3 |
| Totaal | 24 | 9,9 | 41 | 21,1 |

Het aantal externe medewerkers op peildatum 31 december 2022 is lager dan op peildatum 31 december 2021. Gemiddeld hebben we in 2022 meer externe medewerkers ingehuurd dan in 2021. Dat heeft er voor gezorgd dat de kosten van het inleen personeel in 2022 hoger waren dan in 2021. Ook hebben we als gevolg van de krappe arbeidsmarkt een stijging gezien in de inleentarieven.

| | | |
|---------------------|------------|-----|
| Personele bezetting | 31-12-2021 | 798 |
| Instroom | | 158 |
| Uitstroom | | 160 |
| Personele bezetting | 31-12-2022 | 796 |

In 2022 zijn er 158 medewerkers gestart bij OVO. Daarnaast zijn er 160 medewerkers uit dienst getreden. De uitstroom heeft als grootste reden ontslag op eigen verzoek. Gezien de steeds grotere krapte op de arbeidsmarkt maken medewerkers gemakkelijker de overstap naar een ander onderwijsbestuur. Dit zien wij ook in de cijfers terug. Ook het beëindigen van tijdelijke dienstverbanden vormt een groot onderdeel van de uitstroom. Deels zijn dit tijdelijke dienstverbanden voor ziektevervangings die van rechtswege aflopen, deels zijn dit situaties waarbij een medewerker niet positief is beoordeeld en er wordt gekozen het contract niet te verlengen. Daarnaast zijn medewerkers uitgestroomd in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, vanwege arbeidsongeschiktheid en is in enkele gevallen afscheid genomen met wederzijds goedvinden.

De uitstroom is in lijn met de benchmark: de uitstroomcijfers van alle organisaties in de sector zijn ten opzichte van 2021 omhoog gegaan. Ten opzichte van andere organisaties binnen de sector vertrekken relatief veel medewerkers vanuit OVO Zaanstad naar een sector buiten het onderwijs (bron: werkgeversspiegel ABP).

Er zijn exitgesprekken gevoerd. Redenen van vrijwillig vertrek waren zeer divers onder andere: woon-werkafstand, weer studeren, baan voldeed niet aan verwachtingen. De feedback vanuit de exitgesprekken wordt meegenomen om te kijken op welke punten verbeteringen doorgevoerd kunnen worden. Wij zien het belang medewerkers zoveel mogelijk te behouden voor het onderwijs en onze organisatie. Daarbij is een zekere mate van (interne) mobiliteit gezond voor de ontwikkeling van medewerkers en onze organisatie. Wij willen beter zicht krijgen op de motieven die een rol spelen bij uitstroom om goede collega's te behouden voor het onderwijs.

Nieuwe directeuren

Met ingang van schooljaar 2022-2023 is een nieuwe directeur benoemd op Het Saenredam en op Compaen een directeur a.i..

5.2 Strategisch HRM-beleid

Kadernota strategisch HR-beleid

Er is een kadernotitie opgesteld waarin het HR-beleid van OVO Zaanstad afgestemd is op de strategische doelen van OVO Zaanstad en op interne en externe ontwikkelingen. Strategisch HR-beleid verbindt de kwaliteit van onderwijs met de kwaliteit van personeel.

Door onderwijsontwikkeling, professionalisering en organisatieontwikkeling in samenhang te versterken, draagt strategisch HR-beleid bij aan het realiseren van de doelen van OVO Zaanstad. Strategisch HR-beleid vormt daarmee het kader voor de inzet van diverse HR-instrumenten. Instrumenten die er samen aan bijdragen dat de doelen van OVO Zaanstad behaald kunnen worden.

OVO Zaanstad heeft drie (met elkaar samenhangende) HR-thema's vastgesteld voor de periode 2022-2026: de lerende organisatie, leiderschap en duurzame inzetbaarheid.

Binnen de thema's zijn in afstemming met het CvB, het AMO, de afdelingsleiders van de scholen en de PGMR acht speerpunten bepaald. Ieder speerpunt is uitgewerkt met ambities en met normen.

Door de thema's, speerpunten, ambities en normen met elkaar vast te stellen, wordt het strategisch HR-beleid niet alleen voor de scholen, maar vooral ván de scholen.

Regionale aanpak personeelstekort (RAP)

In Waterland is de komende jaren sprake van krimp in het aantal leerlingen. In de Zaanstreek is in de prognose voor de komende jaren sprake van een (lichte) groei. Voor de gehele regio geldt dat de vacatures in de tekortvakken moeizaam zijn te vervullen. De schoolbesturen in de regio Zaanstreek-Waterland streven samen met externe partners naar een gezamenlijke aanpak om hiermee de kwaliteit van het onderwijs in de regio te borgen. Met ondersteuning van de subsidie RAP (Regionale aanpak personeelstekorten) zijn vanaf schooljaar 20/21 activiteiten gestart om kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekorten in beeld te brengen en gezamenlijk in de regio aan te pakken. In schooljaar 22/23 liepen deze activiteiten door. Hiervoor werken we samen met de Purmerendse Scholengroep, het St. Michaëlcollege, SVOK Volendam, Clusius College Purmerend en het Regio College.

Dit project kent twee prioriteiten: een regionaal informatie- en loopbaancentrum (digitaal en fysiek loket) en een regionale strategische personeelsplanning. Doel van dit regionale loket is bevoegde docenten en zij-instromers te enthousiasmeren en onze vacatures (in tekortvakken) in te vullen. Met een beleidsrijke, gezamenlijke strategische personeelsplanning willen we als partners in de regio (over)formatie in beeld hebben en vacatures/kandidaten delen met elkaar, zodat medewerkers voldoende mogelijkheden hebben om te blijven werken in de regio. In totaal zijn in 2022 acht zij-instromers gestart bij OVO en doen een opleiding of zijn voornemens om deze op zeer korte termijn te gaan volgen.

5.3 Professionalisering

Aspirant-Opleidingsschool Zaanstreek

Medio 2019 heeft de opleidingsschool opnieuw voor een periode van vier jaar de status 'aspirant opleidingsschool' van het Ministerie gekregen. In 2021 bleek dat de gekozen koers niet voldoende was om in 2023 erkend te worden als Opleidingsschool. De ingezette acties na de zomer van 2021 zijn in 2022 doorgezet: een stevige traject met zes OVO-scholen en vier Amsterdamse opleidingsinstituten om te komen tot gezamenlijk en gedragen beleid dat van voldoende niveau is om erkend te worden. Met alle actoren, van College van Bestuur tot aankomende leraren is gewerkt aan een beleid dat op 31 maart 2022 is gepresenteerd (Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek 2022-2026, een groei document). De periode van maart-juli 2022 hebben alle partners gezorgd dat de randvoorwaarden zijn gerealiseerd om bij de start van schooljaar 2022-2023 uitvoering te kunnen geven aan dit nieuwe beleid en zijn de voorbereidingen op de accreditatie in 2023 gestart.

De missie van Opleidingsschool Zaanstreek is om aankomende en startende leraren (en ervaren) leraren een kansrijk toekomstperspectief met allerlei mogelijkheden tot ontwikkeling in een of meerdere domeinen van het beroepsbeeld te bieden (M. Snoek e.a., 2017). De Opleidingsschool levert een bijdrage aan het opleiden, begeleiden, professionaliseren én aan het behouden van voldoende breed opgeleide en vakbekwame leraren die zich inzetten voor het voortgezet onderwijs in de Zaanstreek.

De onderlinge samenwerking tussen scholen en instituten leidt tot continue kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs bij alle partners, tot professionele lerende organisaties en tot het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep. Ruim 145 aankomende leraren zijn in 2022 begeleid en opgeleid richting het behalen van een onderwijsbevoegdheid binnen één van de zes betrokken OVO-scholen.

Ervaren OVO-leraren die als werkplekbegeleider of schoolopleider actief zijn, worden structureel en periodiek scholing aangeboden die past bij de ontwikkel- en (verbeter)wensen van de betreffende collega en/of de Opleidingsschool. Hierbij kan worden gedacht aan het verder ontwikkelen van begeleidings- en coachingsvaardigheden, een traject richting beroepsregistratie van lerarenopleiders, het gebruik van observatie-instrumenten, ontwerpen van een programma voor aankomende leraren en kennis van de nieuwste theorieën van de opleidingsinstituten.

5.4 Mobiliteit

Funciemix

Goede docenten worden in staat gesteld om zich te kwalificeren en om door te stromen naar een andere functie. De resultaten van de funciemix per onderwijssoort laat zien dat er stappen worden gemaakt, maar dat de streefwaarden van 2022 nog niet in alle gevallen zijn behaald.

De funciemix binnen OVO Zaanstad kent een streefgetal per schoolsoort. Voor Het Saenredam is na de omvorming naar mavo/havo school een nieuwe streefwaarde vastgesteld.

De streefwaarden zijn nog niet op alle scholen gerealiseerd. Per jaar en per school verschilt de mate van realisatie, met het vertrek van collega's en met de nieuwe instroom. Ook omdat we via de opleidingsschool nieuwe jonge docenten aannemen, is het aandeel LB relatief hoog.

Het doel blijft uiteindelijk de streefwaarden te behalen. Daartoe formuleren de scholen jaarlijks hun inspanningen om hieraan te werken.

Praktijkonderwijs

| Functie | Percentage (december 2022) | Percentage (december 2021) | Streefwaarde 2022 |
|-----------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Docent LB | 36 % | 24% | 40% |
| Docent LC | 64 % | 76% | 60% |

Vmbo

| Functie | Percentage (december 2022) | Percentage (december 2021) | Streefwaarde |
|-----------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Docent LB | 38% | 43% | 19% |
| Docent LC | 59% | 54% | 76% |
| Docent LD | 3% | 3% | 5% |

Havo/vwo

| Functie | Percentage (december 2022) | Percentage (december 2021) | Streefwaarde |
|-----------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Docent LB | 13% | 18% | 12% |
| Docent LC | 33% | 30% | 23% |
| Docent LD | 54% | 51% | 65% |

Mavo/Havo (Het Saenredam College)

| Functie | Percentage (december 2022) | Percentage (december 2021) | Streefwaarde |
|-----------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Docent LB | 30% | 31% | 15% |
| Docent LC | 64% | 62% | 50% |
| Docent LD | 6% | 7% | 35% |

In 2021 is een besluit genomen om als streefwaarde voor Het Saenredam het gewogen gemiddelde te nemen tussen vmbo en havo/vwo. De school streeft naar een samenstelling waar de helft van het aantal leerlingen mavo volgt en de helft havo.

De percentages in 2022 zijn vrijwel stabiel gebleven ten opzichte van de percentages in 2021. Er is nog maar kort gestart met havo-onderwijs, vandaar het nog lage percentage (1^{ste} graads) LD-docenten.

Het lukt ons door in- en uitstroombewegingen niet de gestelde functiemixdoelen te halen. We blijven daaraan werken door op basis van heldere kwaliteitscriteria collega's ieder jaar gelegenheid te bieden een carrièrestap te maken.

Interne mobiliteit

In 2022 hebben de directeuren onderling regelmatig overleg gevoerd (formatieve werkgroep) om de boven- en ondertaligheid op de scholen te bespreken. In de formatieve werkgroep werken directeuren van de OVO scholen samen aan de formatieplanning en invulling van de formatie voor het komend schooljaar.

Boventaligheid wordt zo veel als mogelijk gezamenlijk opgelost. Voor mobiliteitswensen van medewerkers worden mogelijkheden onderzocht. Tevens wordt er gezamenlijk gekeken naar relevante actualiteiten zoals wijzigingen in het arbeidsrecht of cao die van belang kunnen zijn voor de verlenging van tijdelijke contracten. Gezamenlijk wordt er naar mogelijkheden gezocht voor de beschikbare talenten en vacatures.

De formatieve werkgroep biedt een mooie gelegenheid om nieuwe ideeën voor talent behoud en wijzigingen in procedures rond werving of aannamen snel te toetsen en af te stemmen.

Beleid inzake beheersing uitkeringen na ontslag

Als onderwijswerkgever hebben wij de wettelijke taak om de re-integratie te verzorgen van ex-werknemers. Werknemers in het voortgezet onderwijs die werkloos worden, krijgen doorgaans een WW-uitkering met een bovenwettelijke aanvulling. Wij hebben een groot financieel belang bij re-integratie van werkloze (ex-)werknemers, want als werkgever in het onderwijs betalen wij deze uitkeringen voor een deel zelf. Om te voorkomen dat we onnodig veel geld moeten reserveren voor uitkeringskosten, proberen we vanaf het moment van indiensttreding de WW-instroom zoveel mogelijk te beperken. Medewerkers met een hoog WW-risico worden eerst op detacheringsbasis of via payroll aangesteld. Waar nodig zetten we loopbaancoaching en outplacement al tijdens een dienstverband in om instroom in de WW te voorkomen.

Oud-medewerkers die aanspraak maken op een WW-uitkering, worden periodiek gemonitord. Hierbij kijken we niet alleen naar de kosten, maar ook naar de kansrijkheid van herplaatsing. Indien nodig wordt actieve begeleiding en bemiddeling aangeboden via een externe partij. In 2022 hebben vijf medewerkers begeleiding gekregen en 3 medewerkers hebben ander werk gevonden.

5.5 Duurzame inzetbaarheid

Levensfasebewust personeelsbeleid

OVO Zaanstad staat nog steeds achter de uitdaging om de bijdrage van alle medewerkers aan het onderwijsproces gedurende hun totale loopbaan op niveau te houden. Het gaat om het voorkomen van vroegtijdige uitval, het behoud van inzet en betrokkenheid, het actueel houden van de vakkennis en het behoud van een goede gezondheid. Daarbij kunnen onderlinge verschillen tussen de medewerkers (visie op werk en motivatie) groot zijn. Doel van het levensfasebewust personeelsbeleid is samen in een gesprek de organisatie- en

werknemersbelangen afstemmen zodat de duurzame inzetbaarheid wordt versterkt. De leidinggevendenden zijn bekwaam in het voeren van dergelijke gesprekken en de medewerker is zich bewust van de mogelijkheden en verantwoordelijkheden (eigenaarschap) in haar/zijn taakinfilling.

De invulling van de uren van het Individueel Keuzebudget (90 uur op fulltime jaarbasis) wordt gezien als onderdeel van werkdrukverlichting. Dit kan ingevuld worden in de vorm van verlof of in taakverlichting passend binnen de normjaartaak.

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt fysieke beweging gestimuleerd. In ons beleid is een fietsplan en een tegemoetkoming in kosten voor een sportschool opgenomen. Het ontwikkelen van overkoepelend vitaliteitsbeleid staat voor schooljaar 2024-2025 op de strategische HR-agenda.

Daar waar mogelijk zijn werkplekken ergonomisch ingericht en geeft de organisatie medewerking voor het verrichten van werkplekonderzoeken.

Frequent organiseert HR een pensioensprekkuur waar men door ABP wordt geïnformeerd over mogelijkheden en de laatste wet- en regelgeving. Er is veel belangstelling voor deze pensioensprekuren. Werknemers worden zo in de gelegenheid gesteld met een professional te spreken over hun pensioen, en daarmee meer inzicht te krijgen welke beslissingen wellicht aan de orde kunnen zijn in een laatste werkfase.

Bij signalen van werkdruk bij medewerkers twee jaar voorafgaand pensionering zal meegaand gehandeld worden door met elkaar op zoek te gaan naar een voor beide partijen gezonde en werkbare invulling.

Ziekteverzuim

Binnen OVO Zaanstad zijn de volgende verzuimnormen per onderwijssoort vastgesteld:

| Onderwijssoort | Verzuimnorm 2022 | Norm verzuimfrequentie |
|-------------------|------------------|------------------------|
| Praktijkonderwijs | 6,4 % | 1,5 |
| ISK | 6,7 % | 1,5 |
| VMBO | 5,9 % | 1,5 |
| VMBO/HAVO | 5,2 % | 1,5 |
| HAVO/VWO | 5,0 % | 1,5 |

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage over kalenderjaar 2022 is uitgekomen op 5,60 procent. Dit is 0,31 procent hoger dan in kalenderjaar 2021 (5.29 procent).

In 2022 is het verzuim licht gestegen, van 5,3 procent naar 5,6 procent en ligt boven de sector in 2021 (4,8 procent CBS 2021). Bij het Bertrand Russel College en het Trias VMBO is het verzuim gedaald. Bij het Zaanlands Lyceum, Het Saenredam en het Zuiderzee College is het verzuim stabiel gebleven. En bij Compaen VMBO en Praktijkschool De Brug is het verzuim gestegen. Bij deze laatste scholen heeft deze stijging vooral te maken met een stijging van het (extra) lang verzuim.

Na een daling van de meldingsfrequentie in 2020 en 2021 zien we in 2022 juist weer een forse stijging, tot boven het niveau van 2019. Opvallend is dat Compaen VMBO de enige school is waarbij de meldingsfrequentie laag blijft (0,7).

De gevolgen van de hoge meldingsfrequentie zien we terug in de duurklasse van het verzuim: een forse stijging van het korte verzuim. Van het totaal aantal verzuimde dagen wordt 29 procent veroorzaakt door kort verzuim. Dit is hoog. Het is aannemelijk dat de hoge meldingsfrequentie en de stijging van het korte verzuim te maken heeft met klachten van Covid-19 en de griepgolf in het eerste kwartaal van 2022 (landelijke trend).

Als gevolg van de hoge meldingsfrequentie is het logisch dat het nul verzuim is gedaald. Behalve bij het Compaen VMBO, waar het nul verzuim, net als in de vorige periode, bovengemiddeld hoog is.

Er is 22 keer gebruik gemaakt van het (telefonisch) Arbeidsomstandigheden Spreekuur (AOS), ofwel preventief spreekuur bij de bedrijfsarts/POB-er.

Afgelopen maanden is samen met HR adviseurs en de leidinggevenden een inventarisatie van factoren gedaan (kern ziekteoorzaken). Een analyse is opgesteld zodat beoordeeld kan worden of en welke ondersteuning geboden kan worden.

Leidinggevende worden in het verzuimmanagement ondersteund met de handreiking van verschillende informatiebronnen en een P&O adviseur bij ingewikkelde of langdurige verzuimdossiers. Het (extra) lang verzuim is fors teruggebracht ten opzichte van voorgaande jaren.

We zijn tevreden over extra inspanningen die wij in het afgelopen jaar samen met onze leidinggevenden hebben gedaan om het verzuim terug te dringen. Over resultaat daarvan zijn we nog niet tevreden. Het is een belangrijk aspect van ons werk dat ook komend jaar weer verdere ontwikkeling van onze aanpak vraagt.

6. Huisvesting

Belangrijk voor ons onderwijs zijn veilige en goed onderhouden onderwijsgebouwen die goed onderwijs mogelijk maken. Alle gebouwen van OVO Zaanstad worden goed onderhouden. Het binnenklimaat van een drietal scholen is vanwege het ontbreken van een klimaatinstallatie niet optimaal. Een subsidieaanvraag maatwerkregeling is ingediend om deze drie scholen te voorzien van een beter binnenklimaat en energiebesparende aanpassingen te kunnen uitvoeren(verduurzaming).

6.1 Strategisch huisvestingsplan

De jaarlijkse actualisatie van het in 2020 overeengekomen IHP VO is in april door de gemeente Zaanstad vastgesteld. Belangrijkste aanpassingen zijn het verhogen van de normbedragen onderwijshuisvesting in 2022 met 13,8%. Dit om de budgetten beter te laten aansluiten met de reële kostenstijgingen. Een andere belangrijke wijziging is de aanpassing in de afschrijvingstermijn van renovatie van onderwijsgebouwen van 20 naar 25 jaar i.v.m. de voorgestelde wetswijziging binnen onderwijshuisvesting.

De uitgangspunten die zijn vastgesteld in het Integraal Huisvestingsplan voortgezet onderwijs (IHP-VO)vormen de kaders van het nieuw vastgestelde meerjarenonderhoudsplan (MJOP).

6.2 Meerjarenonderhoudsplan

Het meerjarenonderhoudsplan (hierna: MJOP) is vorig jaar herzien en vastgesteld. Door deze lange termijnvisie op gebouwonderhoud, nemen wij als organisatie de verantwoordelijkheden ten aanzien van onderhoud van gebouwen. Hierbij kan gedacht worden aan het onderhoud aan de buitenkant van gebouwen, verduurzaming, binnenklimaat, of het mee-investeren bij renovatie van gebouwen. Bij de opzet van het nieuwe MJOP zijn de onderstaande uitgangspunten belangrijk geweest:

- De technische staat van de gebouwen, waarbij wordt uitgegaan van het behalen van conditiescore 3(daarbij is 1 uitstekend en 6 technisch rijp voor sloop)
- Levensduur van de schoolgebouwen conform het Integraal Huisvestingsplan Voortgezet Onderwijs (IHP-VO).

Bovendien is maatwerk per schoolgebouw(levensduur) toegepast in het onderhoudsprogramma.

Behalve de kleine onderhoudswerkzaamheden en vervangingen ten behoeve van verplichting vanuit de bestaande wet- en regelgeving, is aanvullend op Trias de keuken van zorg en welzijn vervangen. Ook is de brandmeldinstallatie op deze school vervangen.

6.3 Uitvoering integraal huisvestingsplan (IHP)

In het eerste kwartaal is in samenwerking met Hevo en de gemeente Zaanstad het locatieonderzoek nieuwbouw Bertrand Russell college vastgesteld. Op basis van de haalbaarheidsstudie is gekozen om een unilocatie te bouwen, op de huidige locatie van de onderbouw aan de Erasmusstraat 1 te Krommenie. In de tweede helft van dit jaar is onder begeleiding van Hevo gestart met de workshops en werksessies met medewerkers van de school om het technisch en functioneel programma van eisen vast te stellen o.b.v. de nieuwe

onderwijskundige visie van het Bertrand Russell college. In 2023 worden de volgende stappen gezet om een nieuwe school te bouwen die in 2026 in gebruik kan worden genomen.

6.4 Duurzaamheid

Ook dit jaar is voor alle scholen het certificaat vergroening energieverbruik ontvangen. Dit certificaat is toegekend, omdat wij uitsluitend duurzame energie inkopen. De door ons opgewekte energie met zonnepanelen heeft gezorgd voor een CO₂-reductie van 387.000 kilo CO₂.

6.5 Infrastructuur

Gedurende het hele jaar zijn in de vakanties werkzaamheden uitgevoerd ten behoeve van de optimalisatie van de wifi. Als gevolg van de zeer lange levertijden van de benodigde hardware is het niet gelukt de werkzaamheden af te ronden en zullen deze doorlopen in 2023. De werkzaamheden om de technische omgeving veiliger te maken zijn dit jaar wel afgerond evenals het uifasieren van de oude servers, het vernieuwen van de firewalls en het verbeteren van back-up systemen en procedures.

6.6 Inkoop

Voor Trias VMBO, Compaen VMBO en het Zuiderzee College is een meervoudig onderhandse aanbesteding gedaan om een nieuw onderhoudscontract voor de Elektriciteit en Werkbouwkundige (E&W) installaties af te sluiten.

Voor OVO Zaanstad is er een meervoudig onderhandse aanbesteding uitgezet en afgerond voor het realiseren van een nieuw contract voor de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Te behoeve van de vervanging van de sanitaire middelen voor alle scholen is een nieuw contract afgesloten en zijn de oude middelen vervangen.

6.7 Informatiebeveiliging en privacy

Bij het werken op school en in het contact met onze leerlingen worden veel persoonsgegevens geraadpleegd. Het is daarom van groot belang dat alle medewerkers goed op de hoogte zijn van hoe er met persoonsgegevens omgegaan moet worden. In 2022 is daarom veel aandacht besteed aan het privacybewustzijn op de scholen. In de eerste helft van het jaar is er een scan uitgevoerd door een privacy specialist om te kijken hoe er in de praktijk met persoonsgegevens is omgegaan. De specialist heeft ook een aantal dagdelen training gegeven aan de privacy medewerkers op scholen. De bevindingen van het onderzoek zijn samengebracht in een rapport met daarin een groot aantal aanbevelingen. Alle aanbevelingen zijn geprioriteerd en de belangrijkste daarvan zijn uitgevoerd, of onderdeel van de strategie ten aanzien van informatiebeveiliging en privacy.

De aanbevelingen uit het rapport gaan voornamelijk over houding en gedrag aangaande persoonsgegevens. Het College van Bestuur heeft daarom gemeend dat het goed is om met extra aandacht privacybewustzijn onder de aandacht van onze docenten en het onderwijsondersteunend personeel te brengen. Daarom is gevraagd aan de bovenschoolse privacy officer (een taak die is ondergebracht bij de informatiemanager) om een plan van

aanpak te schrijven om privacybewustzijn te verhogen. In dit plan zijn KPI's opgenomen over welke doelen aan het eind van het schooljaar 2022-2023 behaald moeten zijn. In 2022 is het volgende al afgerond:

- Het aanpassen van de taakomschrijving voor de privacymedewerker.
- Het agenderen en bespreken van het privacybeleid met alle schooldirecteuren.

Ook zijn in 2022 de voorbereidingen getroffen voor het actualiseren van het beleidsdocument. In het zogenaamde Informatiebeveiligings- en privacybeleid 2.0 (verder te noemen IBP-beleid 2.0) legt OVO Zaanstad vast hoe zij aan de AVG gaat voldoen. Het organiseren van IBP begint met het scheppen van de juiste randvoorwaarden in de vorm van een beleid en het vastleggen van verantwoordelijkheden. De verantwoordelijkheid voor deze stap ligt bij het schoolbestuur. Het IBP-beleid beschrijft welke uitgangspunten wij hanteren bij het beveiligen van informatie en het garanderen van privacy van medewerkers en leerlingen. En welke maatregelen, procedures en afspraken hierbij horen. Het is de basis voor de verdere ontwikkeling van de organisatie op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Het is de bedoeling dat het beleidsplan in 2023 wordt vastgesteld.

7. Financiën

OVO Zaanstad is financieel gezien een gezonde organisatie. Hier volgt een korte samenvatting van onze financiën.

7.2 Financiën 2022

Financieel verslag

Wij hebben 2022 afgesloten met een positief resultaat van 435.000 euro. Begroot was een negatief resultaat van 132.000 euro. In kalenderjaar 2022 hebben we zowel voor de scholen, als voor de bovenschoolse organisatie sluitende begrotingen. Het negatieve begrote resultaat van 132.000 euro heeft betrekking op de inzet vanuit ons eigen vermogen met name ten behoeve van koersdoelen en overlopende bestedingen voor NPO en in het verleden ontvangen convenantsmiddelen.

Het gerealiseerde positieve resultaat over 2022 wordt voor een groot deel beïnvloed door extra middelen die niet volledig zijn besteed in dit kalenderjaar en die wij daarom in een bestemmingreserve hebben geplaatst en die wij van daaruit de komende jaren zullen gaan besteden. Ook de bewegingen in de voorzieningen beïnvloeden ons resultaat. Onderstaande tabel laat zien dat we naast deze effecten een negatief resultaat uit reguliere bedrijfsvoering hebben van 1.673.000 euro.

| Resultaat 2022 in € | Regulier | NPO | Collectieve werkdrukmidd. en midd. prof. | Samenwerkings verband | Totaal |
|--|---------------|------------|--|--------------------------|------------|
| Baten | 66.721 | 4.815 | 1.393 | 1.437 | 74.366 |
| Lasten | 68.299 | 4.313 | 613 | 785 | 74.010 |
| Resultaat inclusief mutaties voorzieningen en rente | -1.578 | | | | |
| Hogere kosten onderhoudsvoorziening | -441 | | | | -441 |
| Lagere kosten bovenschoolse personele voorzieningen | 267 | | | | 267 |
| Rentebaten/positief | 79 | | | | 79 |
| Resultaat uit gewone bedrijfsvoering | -1.673 | 502 | 780 | 652 | 435 |

In 2022 zijn er opnieuw NPO middelen aan ons beschikbaar gesteld. De voor schooljaar 21-22 op basis van de vastgestelde NPO schoolprogramma's aan de scholen toegekende middelen zijn door nagenoeg alle scholen volledig besteed aan de gekozen interventies. Alleen de ISK kon geen volledige uitvoering geven aan de afgesproken plannen wegens het moeilijk kunnen vervullen van vacatures. Voor schooljaar 22-23 zijn er op deze wijze opnieuw middelen toegekend aan de scholen. We zien ook dit schooljaar dat over het algemeen de schoolprogramma's worden uitgevoerd en de bestedingen gelijke trend houden met deze plannen.

Het verschil tussen de ontvangen middelen en de bestedingen in dit kalenderjaar, een bedrag van 502.000 euro plaatsen we in de bestemmingsreserve. Deze middelen blijven vanzelfsprekend voor de scholen beschikbaar in de komende jaren. De NPO bekostiging eindigt per 1 augustus 2023, de bestedingstermijn eindigt per 1 augustus 2025

In december hebben wij extra middelen vanuit de Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim ontvangen voor in totaal 2.463.000 euro, ten behoeve van de volgende bestedingen:

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Collectieve werkdrukmiddelen | 981.000 |
| Individuele werkdrukmiddelen | 981.000 |
| Professionalisering Leraren | 347.000 |
| Professionalisering Schoolleiders | 65.000 |
| Eenmalige uitkering OOP | 46.000 |
| Co2 Meters | 43.000 |
| | <hr/> |
| | 2.463.000 |

Een deel van de *collectieve werkdrukmiddelen en de middelen ten behoeve van professionalisering* kon dit jaar niet meer worden besteed en dit bedrag 780.000 euro, hebben we in een bestemmingsreserve geplaatst. Scholen zijn op dit moment bezig met planvorming en het bepalen van doelen met betrekking tot deze collectieve werkdrukmiddelen en de middelen ten behoeve van professionalisering leraren voor dit jaar en voor het komende schooljaar. De besteding van de individuele werkdrukmiddelen voor komend schooljaar wordt gekoppeld aan het taakbeleid. De middelen ten behoeve van professionalisering schoolleiders worden besteed door de invoering van een landelijke schoolleidersbeurs.

Net als voorgaande jaren is er ook dit jaar sprake extra uitbetalingen door het samenwerkingsverband. Er zijn middelen beschikbaar gesteld vanuit het lwoo-resultaat en vanuit de reserve bestedingsplan van het samenwerkingsverband. Tegelijkertijd hebben wij ook middelen vanuit de bestemmingsreserve passend onderwijs ingezet dit jaar. Per saldo zorgt dit voor een mutatie van 652.000 euro als toevoeging aan deze reserve. In onze Koers 'Ruimte voor leren' zijn doelen opgenomen die wij in het kader van passend onderwijs willen realiseren. In onze meerjarenbegroting is inzichtelijk gemaakt hoe wij de gereserveerde middelen de komende jaren gaan inzetten om deze doelen te bereiken.

Eind 2022 hebben we conform de gemaakte afspraken het meerjarenonderhoudsplan bijgesteld op basis van de bijgestelde momenten van uitvoering van het meerjarenonderhoud. Daarnaast hebben wij vanwege stijgende bouwkosten een indexatie van 8,84 procent doorgevoerd op de voorziening. Deze actualisatie betekent financieel vertaald een extra dotatie in 2022 voor een bedrag van 441.000 euro.

De personele voorzieningen die wij bovenschools registeren zijn aan het eind van dit jaar 267.000 euro lager dan verwacht. Met name betreft dit de voorziening voor ww lasten omdat er minder medewerkers een uitkering wegens werkloosheid genieten. De voorzieningen langdurig zieken en ziektekosten ERD zijn iets toegenomen. Het aantal langdurig zieken medewerkers is gelijk gebleven maar de loonkosten van de medewerkers in de voorziening zijn iets gestegen. Er zijn ook iets meer medewerkers ziek uit dienst zijn gegaan dan voorzien. Ook de voorziening onverzekerde WGA lasten laat een lichte stijging zien omdat de uitkeringsperiode van de enige overgebleven medewerker in deze voorziening met een jaar is verlengd. Andere personele voorzieningen registreren wij op de scholen. Eventuele positieve of negatieve effecten zijn daarmee onderdeel van de schoolresultaten.

In 2022 hebben wij met ingang van het derde kwartaal weer een rentevergoeding ontvangen op onze banktegoeden. In totaal een bedrag van 79.000 euro.

Het resultaat uit gewone bedrijfsvoering is 1.673.000 euro negatief.

Verklaring regulier resultaat in € 1.000

| | |
|--|---------------|
| Extra inleenkosten | -914 |
| Onvoorziening kosten optimalisatie wifi | -207 |
| Onvoorzien kosten advies subsidie ventilatie scholen | -80 |
| Tekort scholen | -534 |
| Koersuitdelingen | -127 |
| T-1 effect | 598 |
| Overig | -409 |
| Totaal regulier resultaat | -1.673 |

Bij OVO Service en Bestuur is er meer gebruik gemaakt van inleen personeel wegens tijdelijke en extra ondersteuning en het moeilijk kunnen vervullen van vacatures. Onder meer wordt er gebruik gemaakt van inleenpersoneel voor de functie van informatiemanager en controller, is er meer tijdelijk personeel ingehuurd voor ICT ondersteuning en hebben we hogere kosten gemaakt voor communicatie. Totaal een bedrag van 914.000 euro.

De optimalisatie van ons wifinetwerk heeft geleid tot een aantal onvoorziene kosten. Naast de extra inleen van tijdelijke ict-ondersteuning was er ook sprake van hogere kosten voor licenties en diensten derden; in totaal een bedrag van 207.000 euro.

Voor de verbetering van het binnenklimaat van drie van onze scholen; Trias VMBO, Het Saenredam en Compaen VMBO willen wij opteren voor subsidie vanuit de 'Maatwerkregeling ventilatie op scholen'. Wij laten ons bij deze aanvraag en het opstellen van een businesscase ondersteunen door een externe partij. Dit heeft ons dit jaar 80.000 euro gekost. Deze kosten waren niet begroot.

Het tekort bij de scholen over 2022 is in totaal 534.000 euro. De begrotingscyclus bij de scholen loopt over een schooljaar. De eerste zeven maanden van 2022 zijn onderdeel van de cyclus voor schooljaar 21/22. In de schooljaarbegroting 21/22 was sprake van een overschot van 88.000 euro. In totaal is het resultaat van de scholen over januari – juli 2022 211.000 negatief. Voornamelijk wegens meer formatie dan begroot bij het Zaanlands Lyceum, hogere kosten voor boeken bij het Bertrand Russell College en kosten voor extra schilderwerk bij het Saenredam. De laatste vijf maanden van 2022 maken voor de scholen deel uit van de cyclus van de schooljaarbegroting 22/23. Voor dit schooljaar is er een tekort begroot van 314.000 euro. In totaal hebben de scholen in de periode augustus – december een verlies geleden van 323.000 euro. Naast het toegestane tekort, bleek dat wij op 1 augustus ruim honderd leerlingen minder telden dan waar we bij de begroting rekening mee hadden gehouden. De formatie van de scholen kon hierop op zo'n korte termijn niet meer worden bijgesteld.

Vanuit ons eigen vermogen hebben wij in kalenderjaar 2022 in totaal 127.000 euro besteed aan doelen vanuit onze strategische koers.

Vanwege een leerlingdaling hebben we dit jaar een T-1 effect van 598.000 euro. Dit beïnvloedt ons resultaat positief.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen had op 31 december 2022 een omvang van ongeveer 25,5 miljoen euro. Eind 2021 was dit zo'n 25 miljoen euro. Het eigen vermogen is onderverdeeld in een

privaat en een publiek vermogen. Binnen de publieke reserve hebben wij een aantal bestemmingsreserves. De meest omvangrijke bestemmingsreserves zijn de bestemmingsreserve NPO, die bestaat uit het deel van de in 2021 en 2022 ontvangen middelen die we nog niet hebben besteed (deze zullen we in de toekomstige jaren gaan inzetten) en de reserve passend onderwijs die wij inzetten voor de realisatie van onze koers. Met dit eigen vermogen komen we bijna 3 miljoen euro boven de signaleringsgrens van de inspectie (bovenmatig eigen vermogen). De bestemmingsreserve NPO is 3,1 miljoen euro. Zonder deze NPO middelen zouden we onder de signaleringsgrens zijn gebleven. Met het aanwenden van de NPO middelen (schooljaren 23-24 en 24-25; zoals ook door de minister gecommuniceerd) en de daling van de reserve passend onderwijs (t.m. 2025) zal onze vermogenspositie weer onder de signaleringsgrens komen.

Voorzieningen

De voorzieningen hadden op 31 december 2022 een omvang van ruim 7,7 miljoen euro (eind 2021 was dit 7 miljoen euro). De omvang van de personeelsvoorzieningen is gestegen naar 3,3 miljoen euro (+0,4 miljoen euro). Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door toename in de gespaarde uren in de voorziening verlofsparen keuzebudget als gevolg van de toekenning van een extra budget van 40 uur vanuit de nieuwe cao afspraken, en een toename van de voorziening ziektebewakingen ERD als gevolg van een hoger aantal medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan en die wij vanuit ons eigen risicodragerschap een ziektebewaking moeten verstrekken. Andere voorzieningen zoals de voorziening langdurig zieken en de voorziening ww-lasten laten juist een daling zien. De voorziening voor planmatig onderhoud is toegenomen met 0,3 miljoen euro doordat we meer middelen hebben toegevoegd door de actualisatie en indexatie.

Liquiditeit

Wij kunnen op de korte termijn goed aan onze verplichtingen voldoen. De middelen die snel zijn om te zetten in geld (vlottende activa), 26 miljoen euro, overtreffen de kortlopende schulden van 7 miljoen euro met 19 miljoen euro. Per 31 december 2021 was dat verschil 17 miljoen euro.

Voor een nadere toelichting op de balansposten verwijzen wij naar de jaarrekening op pagina 57.

Resultaatontwikkeling

Het positieve resultaat bedraagt 0,4 miljoen euro. Begroot was een negatief resultaat van 0,1 miljoen euro. De afwijking is positief en heeft voornamelijk te maken met nog niet bestede werkdruk- en professionaliseringsmiddelen, NPO subsidies en met uitbetalingen van het samenwerkingsverband.

| | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 | |
|------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Baten | | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen OCW | 72.646.460 | 66.771.196 | 69.761.653 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen | 307.105 | 298.130 | 292.010 |
| 3.5 | Overige baten | 1.412.650 | 861.559 | 1.160.973 |
| Totaal Baten | | 74.366.215 | 67.930.885 | 71.214.636 |
| Lasten | | | | |
| 4.1 | Personele lasten | 57.312.495 | 53.346.526 | 52.657.365 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 2.486.644 | 2.505.800 | 2.489.173 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 4.464.476 | 4.601.498 | 4.355.290 |
| 4.4 | Overige instellingslasten | 8.228.174 | 6.215.991 | 6.053.903 |
| 4.5 | Doorbetalingen aan schoolbesturen | 1.518.152 | 1.394.008 | 1.395.930 |
| Totaal Lasten | | 74.009.941 | 68.063.822 | 66.951.662 |
| Saldo Baten en Lasten | | 356.275 | -132.937 | 4.262.974 |
| 6.1 | Financiële baten en lasten | 78.642 | - | - |
| Totaal resultaat | | 434.917 | -132.937 | 4.262.974 |

Baten

De totale baten zijn 6,4 miljoen euro hoger dan begroot.

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|----------------------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3.1.1 | Rijksbijdragen OCW | 52.926.969 | 51.319.601 | 53.785.910 |
| 3.1.2 | Overige subsidies OCW | 12.755.752 | 8.850.162 | 10.485.462 |
| 3.1.3 | Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV | 6.963.739 | 6.601.434 | 5.490.282 |
| Totaal 3.1 Rijksbijdragen | | 72.646.460 | 66.771.196 | 69.761.653 |

De Rijksbijdragen OCW zijn hoger dan begroot door prijsbijstellingen.

De overige subsidies van het ministerie van OCW zijn hoger dan begroot door hogere NPO subsidies vanwege een hoger tarief per leerling en de toekenning extra middelen vanuit de Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim ten behoeve van werkdrukverlichting en professionalisering.

De ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen van het samenwerkingsverband zijn hoger, voornamelijk vanwege prijsbijstellingen.

Naast Rijksbijdragen hebben wij ook overige overheidsbijdragen en overige baten. De overige overheidsbijdragen zijn gemeentelijke bijdragen ten behoeve van tijdelijke lokalen van het Zaanlands Lyceum en vergoedingen buitensport, en een gemeentelijke bijdrage voor de betaalde advieskosten ten behoeve van de nieuwbouw van het Bertrand Russell college. Ook ontvingen wij subsidie vanuit het Europees sociaal fonds voor Praktijkschool de Brug. In totaal zijn deze hoger dan begroot. Dit jaar hebben wij geen subsidie voor onze zonnepanelen ontvangen vanwege de gestegen energieprijzen. De overige baten zijn hoger, voornamelijk de ouderbijdragen. Deze zijn voorzichtig begroot vanwege corona, maar in werkelijkheid konden er in tegenstelling tot vorig jaar, weer vaker buitenlesactiviteiten worden georganiseerd.

Lasten

De totale lasten zijn in totaal 5,9 miljoen euro hoger dan begroot.

De personele lasten zijn in totaal 4 miljoen euro hoger dan begroot en 4,7 miljoen gestegen ten opzichte van vorig jaar.

| | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 4.1.1 | Lonen en salarissen | 51.077.442 | 49.102.547 | 47.617.694 |
| 4.1.2 | Overige personele lasten | 6.431.536 | 4.593.452 | 5.488.311 |
| 4.1.3 | Af: uitkeringen | -196.483 | -349.473 | -448.641 |
| 4.1 | Personeelslasten | 57.312.495 | 53.346.526 | 52.657.365 |

De lonen en salarissen stijgen per saldo met 3,5 miljoen euro ten opzichte van vorig jaar; het aantal fte bleef nagenoeg gelijk, maar de nieuwe cao over 2022 betekende een loonsverhoging van 4,75 procent. Verder was er sprake van een eenmalige uitkering voor het OOP van 275 euro, zijn er vergoedingen uitbetaald voor extra werkzaamheden in verband met uitbreiding examenperiodes, en zijn er uren uitbetaald van het extra individueel keuzebudget.

De overige personele lasten zijn 0,9 miljoen euro hoger. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere kosten voor de inleen van personeel, voor scholing van ons personeel en voor overige personeelslasten. Deze effecten worden deels gedempt door lagere kosten ziektevervanging, verrekening uitkeringslasten (WW) en lagere kosten bedrijfsgezondheidsdienst.

De uitkeringen sociale fondsen zijn 0,2 miljoen euro lager.

De afschrijvingslasten zijn ten opzicht van vorig jaar nagenoeg gelijk gebleven in 2022. Ook ten opzichte van de begroting wijken we nauwelijks af.

De huisvestingslasten zijn 0,1 miljoen euro lager dan begroot en 0,1 miljoen hoger dan gerealiseerd in 2021. Er is minder exploitatieonderhoud uitgevoerd. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is ten opzichte van vorig jaar 0,3 miljoen hoger en ten opzichte van de begroting nagenoeg gelijk. De begroting voor 2022 hebben we nog gebaseerd op de 'oude' onderhoudsvoorziening en in de exploitatie van de scholen hebben we in 2022 gerekend met de (lagere) bedragen uit het nieuwe meerjarenonderhoudsplan. Omdat we aan het eind van het jaar 'bovenschools' een extra dotatie gedaan hebben gedaan vanwege de actualisatie van het onderhoudsvoorziening en een prijsstijging van 8,84 procent hebben doorgevoerd, is de dotatie daarmee totaal per saldo nagenoeg gelijk aan wat we hadden begroot. De huur is iets lager dan vorig jaar omdat er is iets minder gebruik wordt gemaakt van (gehuurde) buitensportlocaties dan vorig jaar. Ook de kosten voor schoonmaak en de kosten voor gas, water en elektriciteit zijn iets lager dan vorig jaar. Ons contract voor energie loopt nog door tot in 2023 en daarom hebben wij nog niet te maken met de effecten van de onrust op de huidige energiemarkt. Het energiegebruik is iets lager dan vorig jaar. De overige huisvestingskosten, tot slot, zijn hoger gerealiseerd.

De overige instellingslasten zijn 2,1 miljoen euro hoger dan in 2021. Met name doordat er meer kosten zijn gemaakt voor leer- en hulpmiddelen door een verschuiving van koopboeken naar verbruiksboeken en door hogere licentiekosten wegens een afboeking van niet langer gebruikte licenties voor firewalls. Daarnaast konden er dit jaar weer meer buitenlesactiviteiten worden georganiseerd.

Ook was er dit jaar sprake van een afboeking van een niet langer in gebruik zijnde draai- en freesmachine. De kosten voor inventaris en apparatuur zijn lager dan vorig jaar

De doorbetalingen aan schoolbesturen zijn 0,1 miljoen euro hoger dan vorig jaar vanwege hoger aantal vavo leerlingen.

7.2 Beleid over beleggen en belenen (treasuryverslag)

De functie van treasury is het beheren van de financiële middelen en daarmee het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie. De manager financiën voert de treasuryfunctie uit. De controller heeft een controlerende en adviserende rol. Het College van Bestuur legt verantwoording af over het gevoerde treasury beleid aan de Raad van Toezicht.

Onderwijsorganisaties moeten zich op het gebied van treasury (beleggen en belenen)

houden aan de wet en aan interne richtlijnen. Wat wettelijk moet, is vastgelegd in de "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016". De interne richtlijnen zijn opgenomen in het treasurystatuut van OVO Zaanstad. Hierin is opgenomen dat het treasurystatuut eens per vier jaar wordt geëvalueerd door het College van Bestuur. Wij hebben ons treasurystatuut dit jaar geëvalueerd, en op basis van deze evaluatie in het eerste kwartaal van 2023 op enkele punten aangepast.

De voornaamste wijziging betrof het terugbrengen van het aantal liquiditeitsprognoses van drie maal per jaar, naar één liquiditeitsprognose voor de middellange termijn (komende vijf jaren) als onderdeel van de jaarlijkse kalenderjaarbegroting. Ook hebben we een tweetal taken van de medewerker verantwoordelijk voor de uitvoering van het treasurybeleid niet langer benoemd in het statuut. Dat zijn 'het beheren van de portefeuille van beleggingen' en 'het doen van voorstellen voor wijzigingen in de portefeuille van beleggingen'. Hiermee beogen we een extra drempel op te werpen om het beleggen van overtollige middelen mogelijk te maken.

Sinds medio 2020 houden wij al onze overtollige publieke middelen aan in de schatkist van het ministerie van Financiën. Hier hebben wij destijds voor gekozen vanwege de negatieve rente die onze 'reguliere' banken, Rabobank, ING en ABN AMRO aan ons doorberekende, maar ook vanwege de wens meer maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Voor betalingsverkeer wordt nog gebruikt gemaakt van de Rabobank.

Wij maken geen gebruik van derivaten en/of afgeleide financiële middelen.

Sinds het derde kwartaal van 2022 keert de schatkist een rentevergoeding aan ons uit. In totaal een bedrag van 78.642 euro over heel 2022. In 2021 hebben wij geen rentevergoeding ontvangen. Het saldo liquide middelen is per 31 december 2022 24 miljoen euro, per 31 december 2021 was dit 22 miljoen euro. Waar het saldo per einde kalenderjaar 2021 hoog was door de uitbetaling van de NPO middelen in december, is het dit jaar hoog vanwege de uitbetaling van de werkdrukmiddelen en de uitgestelde uitbetaling van de lwoo reserve van het samenwerkingsverband in december. Een groot deel van deze middelen wordt pas besteed in 2023.

7.3 Allocatie van middelen

Wij verdelen de middelen die wij ontvangen van de overheid op basis van de vereenvoudiging bekostiging en een gelijke verdeling van de vaste voeten over de scholen.

De kosten van de staforganisatie worden naar rato van het aantal leerlingen over de scholen verdeeld. Dit geldt ook voor gemeenschappelijke kosten zoals licenties, accountantskosten en juridische kosten.

Met ingang van schooljaar 2022-2023 boeken wij de huisvestingslasten van onze onderwijspanden bovenschools en alloceren deze vervolgens op basis van de m2 ruimtebehoefte BVO op basis van het aantal leerlingen naar de scholen.

7.4 Investeringsbeleid

Bij begrotingen nemen we alleen de vervangingsinvesteringen op. Voor investeringen die groter zijn dan 10.000 euro, dienen de scholen een verzoek in bij het college van bestuur. Bij het opstellen van dit verzoek worden de scholen ondersteund door de expertises onderwijsfaciliteiten en financiën van OVO Service. Onderdeel van de aanvraag is een toets op de toegevoegde waarde voor het onderwijs en aan het investeringsplafond en de afschrijvingsnorm. Doel van deze werkwijze is om bewuste afwegingen te maken.

Om de lasten beheersbaar en ruimte voor toekomstige investeringen te houden, hanteren we een norm voor de afschrijvingslasten. Deze mogen in de meerjarenbegroting maximaal 4 procent bedragen van onze baten. Landelijk ligt het percentage tussen 3 en 3,5 procent. Voor vmbo-scholen wat hoger dan voor havo/vwo scholen. Voor onze vmbo-scholen hanteren we daarom een maximale norm van 4,5 procent voor afschrijvingslasten. Voor havo/vwo scholen is dit 3,5 procent.

8. Toekomst / continuïteitsparagraaf

8.1 Ambities Koers 2020-2024

De realisatie van de doelen uit onze Koers heeft door de corona pandemie en de aandacht en energie die daarna is gestoken in het wegwerken van opgelopen achterstanden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), vertraging opgelopen. Daardoor zijn ook niet alle middelen die wij voor de realisatie van deze doelen hadden gereserveerd besteed.

In het najaar van 2022 hebben wij het besluit genomen de herziening van onze huidige Koers naar voren te halen. Dat is gebeurd op grond van meerdere overwegingen. Allereerst zijn we niet tevreden over de ontwikkeling van de onderwijsresultaten in het schooljaar 2021-2022. Daarnaast zijn er ontwikkelingen in het onderwijs die herijking rechtvaardigen: de noodzaak te werken aan het niveau van de basisvaardigheden, de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, de toekomstige onderwijsvraag door groei in de regio, ontwikkelingen in passend onderwijs en de toenemende aandacht voor een praktijkgerichte component in alle onderwijsvormen. Tenslotte heeft de afgelopen koersperiode laten zien dat het belangrijk is het aantal ambities te beperken en sterker te verbinden met de schoolplannen. In het schooljaar 2023-2024 zullen die door al onze scholen opnieuw worden geformuleerd. Dit leidt tot het doel voor augustus 2023 een nieuwe strategische Koers te formuleren.

8.2 Onderwijs en kwaliteit

In 2022 zijn we gestart met het voeren van onderwijsgesprekken met alle scholen. Daarin stonden drie kwaliteitsindicatoren van de Inspectie centraal: 'zicht op ontwikkeling en begeleiding' (OP2), 'pedagogisch didactisch handelen' (OP3) en 'onderwijsresultaten'(OR1). Naast de al bestaande verantwoordingsgesprekken hadden deze gesprekken vooral een ontwikkelingsgericht doel. Bij de evaluatie van deze gesprekken hebben wij geconcludeerd dat de gesprekken open en ontwikkelingsgericht waren en met bredere groep gesprekspartners op de scholen zijn gevoerd. De verbeterpunten die bij de evaluatie naar voren zijn gekomen: versterken van het data-geïnformeerd werken en het sterker verbinden van de gesprekken aan de koersambities.

De gesprekken hebben er tevens toe geleid dat in de schooljaarbegroting meer expliciet doelen per school zijn geformuleerd op de genoemde indicatoren.

Over de onderwijsresultaten van het schooljaar 2021-2022 waren wij niet op alle scholen tevreden. Op de betreffende scholen is met ondersteuning vanuit het team Onderwijs & Kwaliteit een nadere analyse uitgevoerd op de resultaten en zijn op grond daarvan verbeterplannen geformuleerd. Daarbij werd duidelijk zichtbaar dat het op alle scholen van groot belang is systematisch aandacht te besteden aan doorlopende leerlijnen, toetsbeleid, overgangsnormen en begeleiding van leerlingen. De professionele werkwijze van secties en het data-gestuurd doorlopen van een kwaliteitscyclus blijken belangrijke randvoorwaarden voor onderwijsresultaat voor leerlingen. Dit zal in het komend jaar dan ook in de volle breedte van de organisatie meer aandacht krijgen.

8.3 Strategisch personeelsbeleid

De onderwijskwaliteit wordt bepaald door de inzet en kwaliteit van medewerkers van onze organisatie. In een krappe arbeidsmarkt is het van groot belang te investeren in het aantrekken, ontwikkelen en binden van collega's aan onze organisatie. Daarom is de groei

en ontwikkeling van onze opleidingsschool van groot belang en een belangrijke bouwsteen in ons strategisch personeelsbeleid.

In de komende jaren is de uitwerking van het in 2022 geformuleerde strategisch personeelsbeleid en de implementatie van de verschillende elementen daarvan een belangrijke prioriteit.

8.4 Bedrijfsvoering en onderwijsondersteuning

ICT

Voor het onderwijs en de bedrijfsvoering is een goed werkende en veilige ICT-omgeving een belangrijke randvoorwaarde. In het afgelopen jaar is geïnvesteerd in vernieuwing van de infrastructuur, verbetering van de wifi en optimalisatie van de technische beveiliging. Dit is trager verlopen en tegen hogere kosten gerealiseerd dan verwacht. De staat van inrichting van de oude omgeving, beschikbaarheid van vereiste deskundigheid en noodzakelijke hardware hebben ons daarbij parten gespeeld.

In 2023 verwachten wij de stap te maken naar uitbesteding van ons netwerkbeheer en wifi. Ons eigen ICT-team blijft verantwoordelijk voor de dagelijkse ondersteuning van het onderwijs op scholen en de bedrijfsvoering.

Informatiemanagement

De tijdige beschikbaarheid van betrouwbare informatie en een goede bescherming van de onderliggende data is een andere belangrijke randvoorwaarde. In 2022 is een informatieplan geformuleerd waarin de belangrijkste prioriteiten voor het schooljaar 2022-2023 zijn opgenomen.

Er wordt gewerkt aan privacy-bewustzijn in onze hele organisatie.

Ons autorisatiemanagement wordt opnieuw vormgegeven en geïmplementeerd, daarbij richten we ons in eerste instantie op onze belangrijke kernapplicaties Magister en AFAS. Om de vereiste informatie in de organisatie te kunnen leveren wordt gewerkt aan een data-model waarin we meer systeemafhankelijk uitwerken wat wij willen weten, welke data we daarvoor verzamelen en waar we die onderbrengen.

De expertise die we hebben binnen ICT, informatiemanagement en digitale geletterdheid hebben we gebundeld in een werkgroep die zich bezighoudt met cybersecurity en de twee bepalende factoren daarbinnen: menselijk gedrag en techniek.

Huisvesting

In 2022 is gewerkt aan de nieuwbouw van het Bertrand Russell college. Daarbij is met de school veel aandacht besteed aan een goed programma van eisen. Met de gemeente wordt gewerkt aan de tijdelijke huisvesting die tijdens de bouw noodzakelijk is er is overleg over de realisatie van dit project in een spannende bouwmarkt. In 2023 gaan wij met een architect werken aan een definitief ontwerp en zal de bestemmingsplanprocedure gaan lopen.

Daarnaast is een subsidieaanvraag voorbereid om het binnenklimaat van een tweetal scholen te verbeteren en het energieverbruik terug te dringen. In het eerste kwartaal 2023 wordt duidelijk of deze wordt gehonoreerd. De uitvoering zal plaatsvinden als uitwerking van de businesscase een goede uitkomst oplevert. Dit is noodzakelijk omdat het gaat om een substantiële investering. Voor een derde school is een aanvraag in voorbereiding.

8.5 Ontwikkeling leerlingaantallen

| Kengetal | Definitie kengetal | Realisatie 2022 | Prognose 2023 | Prognose 2024 | Prognose 2025 |
|---|------------------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Totaal leerlingen ingeschreven per | | | | |
| Leerlingaan 1-10 van een kalenderjaar T-1 | | 5.943 | 5.821 | 5.935 | 5.910 |

In onze meerjarenbegroting zijn wij uitgegaan van bovenstaande leerlingaantallen. De prognoses laten na een daling in 2023 en vervolgens weer een stijging in 2024, in 2025 weer een lichte daling zien. De begroting 2023 is gebaseerd op het werkelijke aantal leerlingen per 1 oktober 2022. De inkomsten in de begroting 2022 zijn daarom redelijk zeker. De leerlingaantallen voor de andere jaren zijn gebaseerd op de leerlingprognoses van DUO/Voion.

8.6 Ontwikkeling personele bezetting

| Kengetal | Definitie kengetal | Realisatie 2022 | Prognose 2023 | Prognose 2024 | Prognose 2025 |
|-------------------|------------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Totaal FTE | gemiddelde aantal fte | 604 | 596 | 608 | 578 |
| DIR | gemiddelde aantal fte | 31 | 31 | 31 | 31 |
| OOP | gemiddelde aantal fte | 153 | 151 | 154 | 146 |
| OP | gemiddelde aantal fte | 419 | 414 | 423 | 400 |

Bovenstaande tabel laat een lichte stijging van het gemiddelde aantal fte zien in 2024 om vervolgens in 2025 weer te dalen. Vanaf 2025 is er geen sprake meer van extra inzet vanuit NPO bekostiging.

8.7 Meerjarenbegroting

| (Bedragen in € 1.000) | | Realisatie 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|------------------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Baten | | | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen | 72.646 | 68.667 | 64.622 | 63.543 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en - subsidies | 307 | 244 | 244 | 244 |
| 3.5 | Overige baten | 1.413 | 1.527 | 1.527 | 1.527 |
| Totaal baten | | 74.366 | 70.438 | 66.393 | 65.314 |
| Lasten | | | | | |
| 4.1 | Personeelslasten | 57.312 | 56.492 | 56.560 | 53.925 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 2.487 | 2.749 | 2.762 | 2.788 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 4.464 | 3.825 | 3.802 | 3.905 |
| 4.4 | Overige lasten | 8.228 | 7.540 | 7.410 | 6.752 |
| 4.5 | Doorbetalingen aan schoolbesturen | 1.518 | 1.167 | 547 | 257 |
| Totaal lasten | | 74.010 | 71.774 | 71.082 | 67.627 |
| Saldo baten en lasten | | 356 | -1.336 | -4.689 | -2.313 |
| 5.0 | Financiële baten en lasten | 79 | 100 | 100 | 100 |
| Totaal resultaat | | 435 | -1.236 | -4.589 | -2.213 |

In de begroting hebben we de activiteiten van onze scholen en de beleidsplannen financieel vertaald. De vastgestelde begroting voor 2023 komt uit op een tekort van 1.236.000 euro. We zetten de komende jaren een deel van onze financiële reserves in bovenop de middelen die vanuit het rijk binnenkomen. De tekorten die we in meerjaren begroting laten zien, zijn het resultaat van extra inzet van middelen ten behoeve van koersambities vanuit ons vermogen en de reserve passend onderwijs. In 2023 en 2024 begroten we daarnaast een extra tekort vanwege de bestedingen vanuit de bestemmingsreserve NPO. In 2023 zetten we conform plan ook de in 2019 gevormde bestemmingsreserve aanvullende bekostiging Technisch vmbo in. De reguliere bedrijfsvoering begroten wij sluitend.

Baten

De daling van de baten wordt voornamelijk veroorzaakt doordat we tot en met schooljaar 22/23 NPO middelen ontvangen en daarna naar verwachting niet meer. Omdat wij verwachten dat er over twee jaar minder nieuwkomers zullen instromen, begroten we vanaf dat jaar een lager bedrag aan Maatwerkbekostiging. Andere oorzaken zijn onder meer de geleidelijke afname van de fusiecompensatie en de overgangsregeling vereenvoudiging bekostiging.

Lasten

Personeelslasten

In deze meerjarenbegroting hebben wij geen rekening gehouden met eventuele algemene loonsverhogingen (en ook niet met loonruimte die daarvoor beschikbaar wordt gesteld in de bekostiging).

De formatie waar in deze begroting mee is gerekend is de formatie van schooljaar 2022-2023 plus indicatieve formatieve inzet op hoofdlijnen vanuit NPO schoolprogramma's en koersplannen. In 2025 neemt naar verwachting de formatie en de daarmee samenhangende loonlasten weer af omdat er dan geen sprake meer zal zijn van NPO middelen.

De overige personele lasten zijn in meerjarenperspectief over het algemeen gelijk gehouden.

Afschrijvingen

Wij zien in de afschrijvingen een redelijk gelijkblijvende trend in de komende jaren.

Huisvestingslasten

We gaan de komende jaren uit van een gelijkblijvend niveau van het merendeel van deze kosten. De kosten van onderhoud zijn gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan en dat fluctueert.

Overige lasten

Deze nemen vanaf 2025 af vanwege het wegvallen van materiële NPO kosten en afname bestedingen aan koersdoelen.

8.8 Meerjarenbegroting balans

| (Bedragen in € 1.000) | | Realisatie 31-12-2022 | Prognose 31-12-2023 | Prognose 31-12-2024 | Prognose 31-12-2025 |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| ACTIVA | | | | | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | 13.686 | 15.124 | 14.965 | 13.998 |
| 1.5 | Vlottende activa | 2.344 | 2.344 | 2.344 | 2.344 |
| 1.7 | Liquide middelen | 24.436 | 21.898 | 15.100 | 12.939 |
| | Totaal vlottende activa | 40.467 | 39.366 | 32.409 | 29.281 |
| Totaal activa | | 40.467 | 39.366 | 32.409 | 29.281 |

| | | | | | |
|----------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| PASSIVA | | | | | |
| 2.1 | Eigen Vermogen | 25.529 | 24.294 | 18.164 | 15.498 |
| 2.2 | Voorzieningen | 7.671 | 7.806 | 6.978 | 6.516 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | 7.266 | 7.266 | 7.266 | 7.266 |
| Totaal pasiva | | 40.467 | 39.366 | 32.409 | 29.281 |

| (Bedragen in € 1.000) | | Realisatie 31-12-2022 | Prognose 31-12-2023 | Prognose 31-12-2024 | Prognose 31-12-2025 |
|-----------------------------------|---|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 2.1.1 | Reserve algemeen (publiek) | 15.900 | 14.749 | 13.370 | 12.477 |
| 2.1.1 | Bestemmingsreserve passend onderwijs | 2.349 | 1.732 | 457 | 4 |
| 2.1.1 | Bestemmingsreserve NPO | 3.131 | 3.662 | 614 | - |
| 2.1.1 | Bestemmingsres. werkdrukmiddelen/profess. | 1.085 | 1.085 | 1.085 | 1.085 |
| 2.1.1 | Bestemmingsreserve techniek onderwijs | 427 | 427 | - | - |
| 2.1.2 | Bestemmingsreserve (privaat) | 2.638 | 2.638 | 2.638 | 2.638 |
| Totaal 2.1. Eigen vermogen | | 25.529 | 24.294 | 18.164 | 16.204 |

Onze vermogenspositie is goed. We zetten de komende jaren een deel van dit vermogen in voor onze koersplannen. Het eigen vermogen neemt de komende jaren af naar 16 miljoen euro. De financiële kengetallen laten een financieel gezond beeld zien. Mede door de uitbetaling van de werkdrukmiddelen en de betaling van het lwoo resultaat door het Samenwerkingsverband in december 2022 komen we in 2022 bijna 3 miljoen euro boven de signaleringsgrens voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen die de Inspectie van het Onderwijs hanteert uit. Zonder deze uitbetalingen en NPO middelen die in 2022 en 2021 aan ons zijn uitbetaald en die nog niet volledig zijn besteed, zouden we deze grens niet zijn gepasseerd.

Het merendeel van de bestemmingsreserves besteden wij de komende jaren. De bestemmingsreserve werkdrukmiddelen/professionalisering is gevormd doordat het merendeel van de middelen die in november 2022 zijn uitgekeerd niet meer konden worden besteed in dat jaar. De middelen zijn structureel en in deze meerjarenbegroting gaan wij er vanuit dat alle middelen die in enig jaar worden ontvangen in dat zelfde jaar ook weer worden besteed. Voor de gevormde reserve gaan wij in 2023 een passende besteding voor zoeken.

Onze liquiditeit neemt de komende jaren af, voornamelijk wegens begrote negatieve exploitatieresultaten door inzet van vermogen ten behoeve van uitvoering koersplannen. In 2023 zullen we nog voor zeven maanden NPO middelen ontvangen, de uitgaven lopen langer door. In 2024 zijn vervangingsinvesteringen begroot voor installaties. De effecten van de nieuwbouw van het Bertrand Russell college zijn hierin nog niet meegenomen.

Ons eigen vermogen is bedoeld om risico's en tegenvallers op te vangen. We vinden dat we onze middelen op een verantwoorde manier inzetten en tegelijkertijd voldoende ruimte houden om tegenvallers op te vangen.

Bij de voorzieningen prognosticeren we een afname in de komende jaren wegens een afname van de voorziening groot onderhoud.

8.9 Kengetallen

| Kengetallen | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|
| Liquiditeit (current ratio) | 3,7 | 3,3 | 2,4 | 2,1 |
| Solvabiliteit 2 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Absolute omvang liquide middelen (in mln. euro's) | 24,4 | 21,9 | 15,1 | 12,9 |

Solvabiliteit 2 (eigen vermogen/totaal vermogen)

De solvabiliteit geeft aan of onze organisatie in staat is om op de lange termijn aan haar betalings- en aflossingsverplichtingen te voldoen. Ons kengetal blijft stabiel 0,8 de komende jaren. De norm voor een gezonde solvabiliteit is 0,3 en daarmee blijft onze organisatie dus meer dan voldoende solvabel.

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit (current ratio) geeft inzicht in het vermogen om aan verplichtingen op de korte termijn te voldoen. De minimumnorm voor liquiditeit is 0,75. Onze liquiditeit beweegt zich tussen de 2,1 en 3,7 en is daarmee ruim voldoende.

Absolute omvang van de liquide middelen

De signaleringswaarde voor de absolute omvang van de liquide middelen bedraagt minimaal 100.000 euro. De omvang van onze liquide middelen zit ruim daarboven. Door te verwachten besteding van middelen vanuit onze reserves in de toekomst neemt de omvang de komende jaren geleidelijk af.

Vermogenspositie: signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Met ingang van 2020 heeft de Inspectie bepaald dat besturen zich in het vervolg moeten verantwoorden over de hoogte van het eigen vermogen aan de hand van een nieuw ontwikkelde signaleringswaarde: de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Hierbij kijkt de Inspectie alleen naar het publieke eigen vermogen. Het private vermogen blijft buiten beschouwing. Als het werkelijke publieke eigen vermogen hoger is dan de signaleringswaarde, is dit een signaal dat er mogelijk sprake is van een bovenmatig eigen vermogen. De Inspectie kan hierover dan vragen stellen. Om de signaleringswaarde te bepalen, is een vaste rekenmethode afgesproken:

Voor onderwijsinstellingen bestaat de rekenmethode uit 3 onderdelen:
gebouwen + overige materiële vaste activa + risicobuffer.
De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen is dan:
 $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde resterende materiële vaste activa}) + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} * \text{totale baten})$.

| Bedragen in € 1.000) | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Normatief publiek eigen vermogen | € 20.265 | € 21.105 | € 20.053 | € 19.882 |
| Huidig publiek eigen vermogen | € 22.891 | € 21.655 | € 15.526 | € 12.860 |
| Ratio eigen vermogen | 1,13 | 1,03 | 0,77 | 0,65 |
| Mogelijk bovenmatig eigen vermogen (m.b.e.v) | € 2.627 | € 550 | € - | € - |

Uit bovenstaande tabel blijkt dat ons huidige publiek eigen vermogen in 2022 en naar verwachting ook in 2023 iets boven de norm is door de wijze waarop de NPO subsidie en de werkdrukmiddelen verwerkt moet worden. Vanaf 2024 komt ons vermogen door bestedingen NPO- en werkdrukmiddelen en door extra inzet ten behoeve van de uitvoering van koersplannen weer onder de signaleringswaarde voor bovenmatig eigen vermogen.

8.10 Interne beheersing

In de planning- en controlcyclus zijn beleidsvoorbereiding, monitoring en verantwoording opgenomen. Beleidsvoorbereiding komt terug in het koersplan, schoolplannen en jaarplannen, kaderbrief, begroting en prestatieafspraken. Met ingang van schooljaar 20/21 maken we een volledige begroting op schooljaar en een meerjarenbegroting op kalenderjaar. Met deze nieuwe opzet zijn we in staat om beleidsrijker te begroten, sluiten we beter aan bij de cyclus op scholen en maken we een efficiencyslag.

De werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem monitoren we gedurende het jaar aan de hand van een digitaal managementrapportagesysteem, waarin informatie over het onderwijsproces, personeel en financiën dagelijks beschikbaar is. Per maand bespreken we de stand van zaken aan de hand van maandrapportages, zowel per school als voor de organisatie als geheel. Twee keer per jaar, na afloop van het schooljaar en het kalenderjaar, maken we een uitgebreide rapportage met ook een evaluatie van plannen en prestatieafspraken.

De controller voert interne controles uit. Uitkomsten van deze controles worden vastgelegd en gebruikt om processen verder te verbeteren.

Horizontale en verticale verantwoording leggen we af via het jaarverslag. Voor de stichting als geheel is dit jaarverslag op kalenderjaar. Wat de scholen betreft informeren we belanghebbenden met een publieksvriendelijke sheet op schooljaar.

8.11 Risicomanagement

Het weerstandsvermogen van onze organisatie is ruim voldoende. Op basis van de meest recente risicoanalyse is onze algemene reserve toereikend om te voorzien in de dekking van de risico's. Daarnaast beschikken we nog over 2,7 miljoen euro privaat vermogen en specifieke bestemmingsreserves voor o.a. passend onderwijs en NPO. Wij onderkennen de volgende risico's.

De voornaamste risico's en onzekerheden lichten wij hieronder toe.

- Voor aanpassingen aan onze gebouwen en nieuwbouw zullen we in de komende jaren mogelijk extra moeten investeren. Hiervoor zijn in de meerjarenbegroting geen bedragen opgenomen. In het integraal huisvestingsplan (IHP) dat met de gemeente Zaanstad is opgesteld, is opgenomen dat schoolbesturen een maximale bijdrage van 8-10% aan de stichtingskosten bij nieuwbouw of renovatie doen ten behoeve van duurzaamheid van de gebouwen op het gebied van onderhoud en exploitatie. De impact van dit risico is zeer reëel. In onze meerjarenbegroting houden wij al rekening met de eigen bijdrage aan de nieuwbouw van het Bertrand Russell college. Kort daarop zal ook het Zaanlands lyceum een nieuw gebouw krijgen, waarvan de eigen bijdrage op dit moment nog onbekend is. Om het risico daarvan te beheersen, moeten er afspraken gemaakt worden met de gemeente voorafgaand aan een bouw- of renovatietraject. Bij de start van een traject wordt een businesscases opgesteld waarin de eigen bijdrage wordt afgezet tegen de besparingen op onderhoud en exploitatie. Om de bijdrage aan deze trajecten te financieren houden we in het eigen vermogen 2,5 miljoen euro beschikbaar. Deze bijdrage zal na realisatie van de nieuwbouw financieel gedekt moeten worden uit lagere exploitatiekosten.
- Ten aanzien van de nieuwbouw van het Bertrand Russel college hebben wij daarnaast het risico van stijgende kosten opgenomen. Daardoor kan ook de eigen bijdrage die wij leveren, stijgen. We houden rekening met een stijging van 10%, waardoor onze bijdrage aan die stijging 250 duizend euro zou zijn.
- Een risico onderkennen wij in de verschuivingen in de vraag naar onderwijs in Zaanstad. Er is al een aantal jaar een verschuiving zichtbaar in de vraag van vmbo naar havo/vwo onderwijs. Daarnaast zien we schommelingen in de leerlingaantallen en krimp in delen van Zaanstad (Noord), onder meer vanwege keuzes van leerlingen uit het basis onderwijs voor scholen buiten Zaanstad. Dit kan leiden tot tijdelijke overformatie bij scholen. Door vroegtijdig prognoses te maken en per schooljaar de formatie af te stemmen op de meest actuele leerlingenaantallen en aanmeldingen (formatiebegroting), beheersen wij dit risico. Daarnaast houden we financieel, op bestuursniveau, rekening met frictiekosten, waarvoor wij binnen ons eigen vermogen 360 duizend euro beschikbaar houden.
- Gegeven de gestegen energieprijzen houden wij in de huidige meerjarenbegroting al rekening met een stijging van 30% in de kosten. Voor 2024 en verder is op dit moment onduidelijk met welke stijging van de prijzen wij rekening moeten houden. Meerjarig houden wij daarom de prijzen gelijk aan 2023. Tegelijkertijd houden we 0,4 miljoen euro beschikbaar binnen ons eigen vermogen om eventuele stijgingen in de jaren daarna op te vangen. Ook de stijgende materiële lasten, als gevolg van de aanhoudend hoge inflatie, zien wij als risico. Daarom houden wij binnen ons eigen vermogen 50 duizend euro beschikbaar om dit eventueel op te vangen.
- Als eigen risicodragers voor medewerkers die arbeidsongeschikt raken, houden wij 0,3 miljoen euro beschikbaar binnen ons eigen vermogen. Dit, om 10 jaar lang een uitkering te kunnen doen. Tegelijkertijd voeren we een actief verzuim- en re-integratiebeleid dat bijdraagt aan een optimaal werkklimaat. De doelstelling van dit beleid is om verzuim te voorkomen, de verzuimduur te beperken, WIA-instroom te voorkomen en duurzame re-integratie te bevorderen. Het verzuim- en re-integratiebeleid sluit aan bij het arbobeleid. We hebben daartoe een case-manager (extern ingehuurd) op ziekte wet dossiers, WGA dossiers en om actief instroom in de WGA te voorkomen.

- Verder zien wij een operationeel risico in de krappe arbeidsmarkt. Wij ondernemen veel acties om een goed werkgever te zijn, waaronder het begeleiden van startende docenten en het aantrekken van aankomend docenten via de opleidingsschool. Daarnaast houden we op schaarstevakken medewerkers boven de reguliere formatie in dienst en kijken we vooruit via strategisch personeelsbeleid. Tegelijkertijd moeten wij op dit punt realistisch zijn en dus houden wij binnen ons eigen vermogen ruimte aan om dit eventuele tegenslagen op dit vlak op te kunnen vangen. Aan de ene kant 240 duizend euro voor het aanhouden van medewerkers op schaarstevakken boven de formatie. Daarnaast 400 duizend euro voor het inhuren van personeel op plekken waar geen vaste formatie gevonden kan worden (10 Fte meer externe inhuur onder de aanname dat extern inhuren 50% duurder is).
- In toenemende mate zien wij dat de kosten voor leermiddelen stijgen, als gevolg van duurdere licenties en het feit dat wij er meer afnemen. Deze ontwikkeling is gaande, maar omgeven met onzekerheid. Daarom houden wij binnen ons eigen vermogen 150 duizend euro beschikbaar om een eventueel negatieve ontwikkeling op te kunnen vangen.
- Bij de verantwoording van subsidies is er een risico dat er een groter bedrag uit eigen middelen moet worden bijgedragen dan begroot. Dit kan ontstaan door verschillende oorzaken, bijvoorbeeld wanneer er tijdens de aanvraag iets wordt vergeten of over het hoofd wordt gezien. Om dit risico te beheersen, is er binnen OVO de afspraak dat alle subsidie aanvragen worden gedaan door de controller van OVO Service. Daarnaast wordt de subsidieaanvraag opgesteld met deskundige ondersteuning vanuit OVO Service. Wanneer de subsidie periode loopt, wordt er zowel inhoudelijk als financieel gemonitord. Toch houden we in financieel opzicht met een totale overschrijding van 0,2 miljoen op de subsidieprojecten.
- In het wetsvoorstel integratie van lwoo en praktijkonderwijs in passend onderwijs wordt gesproken over een andere verdeling van de budgetten voor lwoo en Pro. De verwachting is dat dit zal leiden tot een substantiële verlaging van de lwoo-middelen voor de vmbo-scholen in de Zaanstreek. De kans dat dit gaat gebeuren is groot. Wanneer precies is nog onduidelijk. Vooralsnog houden wij rekening met inwerkingtreding van de wet per 2026. De impact is nog niet te overzien, maar het meest negatieve scenario waar wij rekening mee houden is 20 tot 25% van ca. 8 miljoen euro per jaar minder. Onderdeel van de voorstellen is een overgangstermijn van vijf jaar. Dit risico beheersen wij door tijdig de zorgstructuur op scholen aan te passen aan beschikbare middelen. In het meerjarenperspectief is het financiële effect opgenomen van daling van het lwoo budget en is hiertegenover een taakstelling opgenomen voor de personele formatie. Het rest risico is dat er één of twee scholen zullen zijn die het niet tijdig redden om kosten aan te passen aan lagere inkomsten. Financieel vertalen we dit naar twee scholen x 2 jaar x € 100.000 is 0,4 miljoen euro.
- Bij een aantal scholen voldoet het binnenklimaat op dit moment niet aan de uitgangspunten zoals geformuleerd in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Zaanstad. Daarin staat dat scholen voldoen aan Frisse Scholen B. Door middel van een door het Rijk opengestelde subsidie (60% van de investering) en een eigen bijdrage (40%), kunnen wij het binnenklimaat op de betreffende scholen aanpassen zodat deze aan de uitgangspunten van het IHP voldoen. De subsidie aanvragen zijn op het moment van het opstellen van deze tekst gedaan. Het risico bestaat dat de subsidie niet wordt toegekend. De investeringen zullen dan worden

heroverwogen. Bij die heroverweging bekijken wij ook alternatieven om het binnenklimaat op de scholen te verbeteren en aan de uitgangspunten zoals in het IHP opgenomen te voldoen. Wij houden binnen ons eigen vermogen 200 duizend euro beschikbaar voor hogere exploitatielasten als gevolg van deze investering.

In totaal komt er uit de volledige risicoanalyse een bedrag van ruim 7 miljoen euro aan benodigd vermogen voor de kwantificeerbare risico's. Naast de kwantificeerbare risico's rekenen we met 5 procent risicobuffer voor niet-quantificeerbare risico's. Deze zetten we af tegen de baten exclusief de NPO middelen. Dit leidt tot een benodigd weerstandsvermogen van 10,7 miljoen euro. Het weerstandsvermogen is een maatstaf voor de mate waarin onze onderwijsorganisatie in staat is om de potentieel nadelige gevolgen van risico's op te vangen. De ratio van ons weerstandsvermogen (beschikbaar versus benodigd) is eind 2022 1,4. Wij streven naar een weerstandsratio van minimaal 1,4: de grens tussen voldoende en ruim voldoende.

Wij voeren jaarlijks een risicoanalyse uit bij het opstellen van onze meerjarenbegroting. Door dit jaarlijks te doen en daarbij een doorrekening te maken van de risico's en het beschikbare vermogen te maken, kunnen we jaarlijks bijschakelen.

9. Jaarrekening

In dit hoofdstuk geven wij een overzicht van de financiële stand van zaken in 2022.

9.1 Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van de Regeling Jaarverslag Onderwijs (RJO). Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van verkrijgings- of vervaardigingsprijs.

De activa en passiva zijn, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen nominale waarde. Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen enerzijds de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en anderzijds de kosten en lasten van het jaar, gewaardeerd tegen historische kostprijzen.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij.

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

9.2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschafprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en, indien van toepassing, met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en berekend op basis van een vast percentage van de aanschafprijs, eventueel rekening houdend met een restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Onze activeringsdrempel bedraagt 2.500 euro.

We hanteren de volgende afschrijvingstermijnen en afschrijvingspercentages:

| Categorie | Termijn | Percentage |
|-----------------------|--------------|------------|
| Verbouwingen | 7 - 40 jaar | 14 - 2,5 |
| Installaties | 10 - 20 jaar | 10 - 5 |
| Schoolmeubilair | 10 - 20 jaar | 10 - 5 |
| Bureaumeubilair | 10 - 20 jaar | 10 - 5 |
| Apparatuur | 5 - 10 jaar | 20 - 10 |
| Leer- en hulpmiddelen | 10 jaar | 10 |
| Hard- en software | 3 - 7 jaar | 33 - 14 |
| Schoolboeken | 4 jaar | 25 |

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Eigen vermogen

Bestemmingsreserve -algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de baten en lasten. Deze reserve dient ter dekking van eventuele toekomstige exploitatietekorten. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen.

Bestemmingsreserve privaat

Deze private reserve is opgebouwd uit exploitatieoverschotten uit eigen middelen van het bevoegd gezag tot en met het verslagjaar. Deze reserve muteert na resultaatbestemming. Aan deze reserve ligt een private herkomst ten grondslag.

Voorzieningen

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

- *Voorziening spaarverlof*
Personeel heeft het recht om verlof op te bouwen volgens de spaarverlofregeling. De voorziening is bepaald door het aantal gespaarde verlofuren te waarderen tegen de gemiddelde personeelslast (GPL).
- *Voorziening personeelsbeloningen*
De voorziening personeelsbeloningen jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt geen rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen, wel met de blijfkans.
- *Voorziening verlofsparen keuzebudget*

Op grond van de cao heeft de werknemer de beschikking over een basisbudget van 90 uren. De werknemer heeft het recht zijn jaarlijkse basisbudget te sparen. De voorziening verlofuren is gevormd voor de gespaarde uren tegen de geldende brutoloonkosten inclusief vakantiegeld, eindejaarstoeslag en werkgeverslasten. Gespaarde uren moeten voor het einde van het dienstverband worden opgenomen. Indien de werknemer door de werkgever niet in staat wordt gesteld het verlof op te nemen, dan wordt het saldo aan verlofuren bij einde dienstverband aan de werknemer uitbetaald. Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar. Indien de werknemer gebruikmaakt van zijn aanvullend verlofbudget, geldt hiervoor een eigen bijdrage en heeft hij het jaarlijks recht om verlofuren te sparen.

- *Voorziening langdurig zieken*
De voorziening vanwege loondoorbetaling bij langdurig zieken wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.
- *Voorziening onverzekerde WGA-lasten*
Deze voorziening heeft betrekking op de WGA-lasten die niet onder de dekking van de verzekering vallen. De verplichting is opgebouwd rekening houdend met de geldende maximale looptijd van de WGA en de uitkeringslasten per maand.
- *Voorziening ex-medewerkers*
Er is een verplichting om uitkeringslasten aan ex-medewerkers te vergoeden. Deze uitkeringslasten worden voor 75 procent collectief en 25 procent individueel verrekend en in mindering gebracht op de Rijksbijdragen. De voorziening heeft betrekking op de uitkeringen die individueel worden verrekend. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende de verwachte looptijd. Hierbij is rekening gehouden met de kans op werk.
- *Voorziening transitievergoedingen*
Op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans heeft iedere medewerker, ongeacht de arbeidsduur, bij verlies van de baan recht op een transitievergoeding. Voor de per balansdatum bestaande verplichtingen hebben wij een voorziening getroffen.
- *Voorziening ziektewet eigen risicodragerschap*
De voorziening wordt gevormd voor betalingen in de toekomst van loonkosten van medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan, waarvoor wij niet privaot of publiek zijn (her-)verzekerd. De voorziening wordt opgebouwd tot een maximale looptijd van deze 'uitkeringen' zijnde twee jaar na uitdiensttreding.
- *Voorziening planmatig onderhoud*
Voor groot-onderhoudsuitgaven aan gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening worden bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt – een en ander zoals blijkt uit een meerjarenonderhoudsplan. De kosten van groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de voorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Met ingang van 2021 passen wij de strikte berekeningswijze op componentenniveau toe en verwerken wij vervanging van belangrijke bestanddelen van het actief als vervangingsinvestering. Daarbij worden per gebouw en per groot onderhoud component, zoals bijvoorbeeld het buitenschilderwerk, de kosten én het tijdstip waarop dit werk tot uitvoering komt, geschat. De voorziening wordt steeds opgebouwd door in de tussenliggende periode per component een jaarlijks bedrag toe te voegen aan die voorziening. Op het geschatte tijdstip van uitvoering is dan het benodigde bedrag voor de uitvoering in de voorziening beschikbaar en kan het groot onderhoud worden uitgevoerd ten laste van

die voorziening. De cyclus begint daarna weer opnieuw. Zo kan voor iedere component van het groot onderhoud, met ieder een eigen ritme, financiële middelen aan de voorziening worden toegevoegd en kunnen de uitgaven voor groot onderhoud ten laste van deze voorziening worden gebracht. De toevoeging aan de voorziening gebeurt ten laste van het financiële resultaat. Mochten de feitelijke uitgaven bij de uitvoering van het groot onderhoud van een individuele component toch hoger of lager uitvallen dan geschat, dan wordt het verschil verwerkt in het financiële resultaat.

Pensioenvoorziening

Wij hebben voor onze werknemers een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegd-pensioenregeling, waarbij de toegezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, en wordt – conform de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde-bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

Pensioenrechten

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds (beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 maandelijkse dekkingsgraden) dit toelaat. Naar de stand van februari 2023 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds 114,1 procent. (bron: website www.abp.nl). Wij hebben geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Wij hebben daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

9.3 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Uitgaven en risico's die hun oorsprong hebben in het boekjaar, worden in de jaarrekening verwerkt indien zij bekend zijn op het moment van het opmaken van de jaarrekening.

9.4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende middelen.

9.5 Grondslagen voor de baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met clause tot verrekening) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten komen. Niet-bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum. Niet-geormerkte OCW-subsidies

met een vrij besteed overschot (doelsubsidies zonder clause tot verrekening) worden in beginsel direct ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van Gemeenten en andere overheidsinstanties m.u.v. het Ministerie van OCW voor zover de bijdragen niet als doelsubsidies in het kader van de huisvestingsverordening in mindering zijn gebracht op de lasten.

Overige baten

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

Lasten

Personeelslasten

Onder de personele lasten zijn opgenomen de lonen en salarissen van het personeel in dienst van het bevoegd gezag verminderd met ontvangen uitkeringen van uitkeringsinstanties. Tevens zijn onder deze noemer opgenomen de overige personele lasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten worden berekend over de aanschaffingsprijs op basis van de onder materiële vaste activa vastgelegde criteria rekening houdend met de economische levensduur.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Rentebaten en rentelasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente opbrengsten en -kosten en kosten van ontvangen leningen

9.5 Balans

| bedragen in € | | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|-----------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Activa | | | |
| 1.1.2 | Materiele vaste activa | 13.686.114 | 14.586.562 |
| 1.1 | Totaal vaste activa | 13.686.114 | 14.586.562 |
| 1.2.2 | Vorderingen | 2.344.184 | 1.945.755 |
| 1.2.4 | Liquide middelen | 24.436.297 | 22.490.215 |
| 1.2 | Totaal vlottende activa | 26.780.481 | 24.435.970 |
| Totaal activa | | 40.466.595 | 39.022.532 |
| Passiva | | | |
| 2.1 | Eigen vermogen | 25.529.480 | 25.094.563 |
| 2.2 | Voorzieningen | 7.670.642 | 6.965.857 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | 7.266.474 | 6.962.112 |
| Totaal passiva | | 40.466.595 | 39.022.532 |

9.6 Staat van baten en lasten

| | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Baten | | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen OCW | 72.646.460 | 66.771.196 | 69.761.653 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen | 307.105 | 298.130 | 292.010 |
| 3.5 | Overige baten | 1.412.650 | 861.559 | 1.160.973 |
| Totaal Baten | | 74.366.215 | 67.930.885 | 71.214.636 |
| Lasten | | | | |
| 4.1 | Personele lasten | 57.312.495 | 53.346.526 | 52.657.365 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 2.486.644 | 2.505.800 | 2.489.173 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 4.464.476 | 4.601.498 | 4.355.290 |
| 4.4 | Overige instellingslasten | 8.228.174 | 6.215.991 | 6.053.903 |
| 4.5 | Doorbetalingen aan schoolbesturen | 1.518.152 | 1.394.008 | 1.395.930 |
| Totaal Lasten | | 74.009.941 | 68.063.822 | 66.951.662 |
| Saldo Baten en Lasten | | 356.275 | -132.937 | 4.262.974 |
| 6.1 | Financiële baten en lasten | 78.642 | - | - |
| Totaal resultaat | | 434.917 | -132.937 | 4.262.974 |

9.7 Kasstroomoverzicht

| Bedragen in € | 2022 | 2021 |
|---|-------------------|-------------------|
| Resultaat uit gewone bedrijfsvoering | 428.463 | 4.262.974 |
| Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat | | |
| Aanpassingen voor afschrijvingen | 2.491.518 | 2.489.174 |
| Aanpassingen voor waardeveranderingen | - | - |
| Toename van voorzieningen | 704.786 | 820.760 |
| Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat | 3.196.303 | 3.309.934 |
| Veranderingen in werkkapitaal | | |
| Afname (toename) van kortlopende vorderingen | -398.429 | 743.207 |
| Toename (afname) van kortlopende schulden | 304.361 | -69.887 |
| Totaal van veranderingen in werkkapitaal | -94.068 | 673.320 |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties | 3.530.697 | 8.246.229 |
| Ontvangen interest | 6.454 | - |
| Betaalde interest | - | - |
| Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | 3.537.151 | 8.246.229 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | |
| Verwerving van materiële vaste activa | -1.591.070 | -2.051.746 |
| Ontvangsten uit hoofde van vervreemding van materiële vaste activa | - | - |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | -1.591.070 | -2.051.746 |
| Toename (afname) van liquide middelen | 1.946.081 | 6.194.482 |
| Beginstand liquide middelen | 22.490.215 | 16.295.733 |
| Mutatie liquide middelen | 1.946.081 | 6.194.482 |
| Eindstand liquide middelen | 24.436.297 | 22.490.215 |

9.8 Toelichting op de balans

1. Activa

1.2.1 Materiële vaste activa

| Verloopoverzicht | 1.2.1 Gebouwen, installaties en terreinen | 1.2.2 Inventaris en apparatuur | 1.2.4 In uitvoering en vooruitbetaald | 1.2.6 Niet aan het productieproces dienstbare materiële | Totaal materiële vaste activa |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|---|---|----------------------------------|
| Stand per 1 januari 2022 | | | | | |
| Aanschafwaarde | 16.131.885 | 18.558.614 | 148.385 | 250.050 | 35.088.935 |
| Cumulatieve afschrijving | 8.639.714 | 11.862.659 | - | - | 20.502.372 |
| Boekwaarde | 7.492.172 | 6.695.956 | 148.385 | 250.050 | 14.586.562 |
| Mutaties 2022 | | | | | |
| Investerings | 776.549 | 997.548 | -118.497 | - | 1.655.600 |
| Desinvesteringen | - | 2.487.263 | - | - | 2.487.263 |
| Afschrijvingen | 706.606 | 1.784.912 | - | - | 2.491.518 |
| Afschrijving op desinvesteringen | - | 2.422.732 | - | - | 2.422.732 |
| Herwaarderingen | - | - | - | - | - |
| Mutaties gedurende periode | 69.943 | -851.895 | -118.497 | - | -900.449 |
| Stand per 31 december 2022 | | | | | |
| Aanschafwaarde | 16.908.435 | 17.068.899 | 29.888 | 250.050 | 34.257.272 |
| Cumulatieve afschrijving | 9.346.320 | 11.224.839 | - | - | 20.571.158 |
| Cumulatieve herwaarderingen | - | - | - | - | - |
| Boekwaarde | 7.562.115 | 5.844.061 | 29.888 | 250.050 | 13.686.114 |

In 2022 hebben we ruim 1,6 miljoen euro geïnvesteerd in onder meer een verbouwing van een maakplein bij Trias VMBO en het aanpassen van de mediatheek bij het Bertrand Russell College, een brandmeldinstallatie bij Trias VMBO, bekabeling bij alle scholen, een luchtreinigingssysteem bij het Bertrand Russell College, portofoons bij Trias VMBO en het Zuiderzee college, een camerasysteem bij Trias VMBO, switches en wifipunten bij alle scholen.

In 2022 hebben we voor een bedrag van ruim 2.487.000 euro een desinvestering toegepast op afgeschreven materiële vaste activa zoals hard- en software, schoolmeubelen, boeken en kantoormeubelen. Deze activa hadden geen economische waarde; de desinvestering is nagenoeg gelijk aan de afschrijving op de desinvestering, en de desinvestering heeft daardoor een zeer beperkte invloed op het resultaat.

1.2.2 Vorderingen

| bedragen in € | | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|---------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|
| 1.2.2.1 | Debiteuren | 89.705 | 230.542 |
| 1.2.2.4 | Verbonden partijen | 54.216 | 29.595 |
| 1.2.2.8 | Overige overheden | 182.085 | - |
| 1.2.2.10 | Overige vorderingen | 32.307 | 177.483 |
| 1.2.2.12 | Vooruitbetaalde kosten | 1.873.734 | 1.492.555 |
| 1.2.2.13 | Verstrekke voorschotten | 39.951 | 15.581 |
| 1.2.2.14 | Te ontvangen interest | 72.187 | - |
| Totaal 1.2.2 Vorderingen | | 2.344.185 | 1.945.755 |

Het saldo aan debiteuren is lager dan vorig jaar, omdat de facturen van vergoedingen buitensport aan de gemeente Zaanstad dit jaar worden verwerkt bij 'overige overheden'. Vooruitbetaalde bedragen is hoger dan vorig jaar vanwege de uitbetaling van IKB keuzebudget uren vanuit de individuele werkdrukmiddelen die we pas in 2023 zullen ontvangen.

1.2.4 Liquide middelen

| bedragen in € | | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| 1.2.4.1 | Kasmiddelen | 7.113 | 6.774 |
| 1.2.4.2 | Tegoeden op bankrekeningen | 24.429.185 | 22.483.441 |
| Totaal 1.2.4 Liquide middelen | | 24.436.297 | 22.490.215 |

We hebben banktegoeden in de schatkist van het ministerie van financiën geplaatst en voor het betalingsverkeer hebben wij bankrekeningen bij de Rabobank.

2. Passiva

2.1 Eigen vermogen

| bedragen in € | | Stand per 1-1-2022 | Resultaat | Stand per 31-12-2022 |
|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|
| 2.1.1 | (Bestemmings-)reserve (publiek) | 22.429.779 | 461.474 | 22.891.253 |
| 2.1.2 | Bestemmingsreserve (privaat) | 2.664.785 | -26.557 | 2.638.228 |
| Totaal 2.1 Eigen Vermogen | | 25.094.564 | 434.917 | 25.529.481 |

| Uitsplitsing | Stand per 1-1-2022 | Resultaat | Stand per 31-12-2022 |
|---|-----------------------|----------------|-------------------------|
| Reserve algemeen | 17.334.910 | -1.435.345 | 15.899.565 |
| Reserve passend onderwijs | 1.696.713 | 652.162 | 2.348.875 |
| Bestemmingsreserve NPO | 2.628.426 | 502.198 | 3.130.624 |
| Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen/professionalisering | 304.909 | 779.895 | 1.084.804 |
| Reserve techniek onderwijs | 427.384 | - | 427.384 |
| Reserve opleidingsschool | 37.437 | -37.437 | - |
| Bestemmingsreserve (privaat) | 2.664.785 | -26.557 | 2.638.228 |
| Totaal 2.1 Eigen Vermogen | 25.094.564 | 434.917 | 25.529.481 |

Bestemming van het resultaat

Het positieve resultaat over 2022 bedraagt 434.917 euro. De extra middelen die wij van het samenwerkingsverband hebben ontvangen en nog niet hebben besteed zoals de middelen vanuit het bestedingsplan bovenmatig vermogen samenwerkingsverband en de extra uitbetalingen lwoo-middelen, hebben wij toegevoegd aan een bestemmingsreserve passend onderwijs. De in kalenderjaar 2022 niet bestede NPO middelen plaatsen wij in de bestemmingsreserve NPO. Ook de in 2022 ontvangen en nog niet bestede werkdrukmiddelen en middelen professionalisering plaatsen we in een bestemmingsreserve. Voor twee projecten, Sterk Techniek Onderwijs en Opleiden in de School, hebben wij bestemmingsreserves gevormd vanuit ontvangen subsidies in het verleden die wij gaan besteden in de komende jaren. De bestemmingsreserve opleidingsschool is in 2022 geheel besteed. Het restant van het resultaat, een (negatief) bedrag van 1.435.345 euro, is onttrokken aan de bestemmingsreserve (publiek). Aan de bestemmingsreserve privaat is dit jaar 26.557 euro onttrokken, dit betreft het saldo middelen van de ouderraad.

2.2 Voorzieningen

| bedragen in € | Stand per 1-1-2022 | Dotaties | Onttrekkingen | Stand per 31-12-2022 |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|-------------------------|
| Personele voorzieningen | 2.875.038 | 1.226.826 | 742.098 | 3.359.766 |
| Planmatig onderhoud | 4.090.818 | 856.328 | 636.271 | 4.310.876 |
| Totaal 2.2 Voorzieningen | 6.965.857 | 2.083.155 | 1.378.369 | 7.670.642 |
| Bedrag looptijd korter dan een jaar | | | | 4.519.132 |
| Bedrag looptijd meer dan een jaar | | | | 3.151.510 |

| Specificatie voorzieningen | Voorziening personeels- beloningen | Voorziening ziektewetuitkering en ERD | Voorziening spaanverlof | Voorziening verlofsparen keuzebudget | Voorziening onverzekerde WGA lasten |
|-------------------------------------|--|---|----------------------------|--|---|
| Stand per 1-1-2022 | 397.746 | 63.694 | 408.781 | 1.548.027 | 8.836 |
| Dotaties | -8.628 | 84.156 | 33.309 | 760.793 | 9.294 |
| Onttrekkingen | 32.550 | 63.694 | 54.521 | 237.600 | 9.025 |
| Vrijval | - | - | - | - | - |
| Stand per 31-12-2022 | 356.568 | 84.156 | 387.569 | 2.071.220 | 9.105 |
| Bedrag looptijd korter dan een jaar | 46.794 | 84.156 | 27.939 | 132.092 | 9.105 |
| Bedrag looptijd meer dan een jaar | 309.774 | - | 359.630 | 1.939.129 | - |

| Specificatie voorzieningen | Voorziening transitie- vergoedingen | Voorziening langdurig zieken | Voorziening ex- medewerkers 25% | Planmatig onderhoud |
|-------------------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| Stand per 1-1-2022 | 16.074 | 245.037 | 186.843 | 4.090.818 |
| Dotaties | 28.766 | 249.353 | 69.784 | 856.328 |
| Onttrekkingen | - | 213.789 | 130.920 | 636.271 |
| Stand per 31-12-2022 | 44.840 | 280.601 | 125.706 | 4.310.876 |
| Bedrag looptijd korter dan een jaar | 44.840 | 190.264 | 125.706 | 712.917 |
| Bedrag looptijd meer dan een jaar | - | 90.337 | - | 3.597.959 |

Personeelsvoorzieningen

De stijging van de personeelsvoorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere toevoegingen aan de voorziening verlofsparen keuzebudget door de cao afspraak voor wat betreft toekenning van een extra budget uren individueel keuzebudget van 40 uur per fte.

Voorziening planmatig onderhoud

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is gebaseerd op een inspectieronde conform NEN-norm 2767 met een gemiddelde conditiescore van 3 voor alle gebouwen. Van een tweetal scholen; het Bertrand Russell college en het Zaanlands Lyceum, is alleen het noodzakelijke exploitatieonderhoud opgenomen in het MJOP vanwege de (te verwachten) nieuwbouw van deze schoolgebouwen. Dat geldt ook voor de te verwachten kosten van verbouwingen aan gebouwdelen en/of installaties. Behoudens de schoolgebouwen van het Bertrand Russell college en het Zaanlands Lyceum zijn de kosten voor planmatig onderhoud van de scholen voor de eerste vijf jaar geheel in het MJOP opgenomen. Na de eerste vijf jaar zijn de meest noodzakelijke kosten in het MJOP opgenomen. Het meerjarenonderhoud van de overige scholen is overeenkomstig het IHP afgestemd op de levensduur van de schoolgebouwen. De totale levensduur van een schoolgebouw is conform het IHP 39 jaar, gerekend vanaf het moment van ingebruikname.

Het MJOP wordt gefinancierd vanuit een jaarlijkse dotatie van alle scholen in de voorziening onderhoud. De nieuwe voorziening planmatig onderhoud bouwen wij op door middel van de componentenmethode.

2.4 Kortlopende schulden

| bedragen in € | | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|--|--|------------------|------------------|
| 2.4.1 | Verbonden partijen | 154.474 | 163.861 |
| 2.4.8 | Crediteuren | 660.406 | 686.477 |
| 2.4.9 | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 2.895.274 | 2.262.233 |
| 2.4.10 | Schulden ter zake van pensioenen | 757.569 | 720.888 |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 389.754 | 316.450 |
| 2.4.17 | Vakantiegeld | 1.653.997 | 1.707.056 |
| 2.4.19 | Overlopende passiva | 755.000 | 1.105.149 |
| Totaal 2.4 Kortlopende schulden | | 7.266.474 | 6.962.113 |

De kortlopende schulden wijken per saldo niet veel af van vorig jaar. Belastingen en premies sociale verzekeringen is hoger vanwege de extra uitbetalingen IKB uren in december. De post overlopende passiva bestaat voornamelijk uit doelsubsidies OCW. Besteding van de gelden van onder andere de subsidie Sterk Techniek Onderwijs vindt plaats in de komende jaren.

9.9 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Ondersteuning samenwerkingspartners

Het service- en expertisecentrum van OVO Zaanstad (OVO Service) verricht in het kader van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en ondersteuning van het primaire proces werkzaamheden voor stichting Saenstroom en Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek. Daartoe zijn dienstverleningsovereenkomsten afgesloten die jaarlijks op 1 januari stilzwijgend worden verlengd. De ontvangen vergoeding over 2022 bedroeg 170.267 euro.

Er is een langlopend huurcontract met Park de Griffioen BV voor het pand Paulus Potterhof 1 te Zaandam, voor een periode van zeven jaar, lopend vanaf 1 juli 2017. Dit contract is na 1 juli 2023 met drie jaar te verlengen tot 1 juli 2026 en daarna eventueel te verlengen met telkens een periode van drie jaar. Per balansdatum bedraagt de toekomstige huurverplichting 41.451 euro.

Er is een langlopend huurcontract met Canon inzake de huur van kopieermachines, voor een periode van vijf jaar, lopend vanaf 1 december 2017 en heeft twee optionele verlengingsjaren. Met ingang van 1 december 2022 is het contract verlengd en bijgesteld. Per balansdatum bedraagt de toekomstige huurverplichting 263.672 euro.

Er is een langlopend huurcontract met de Meeuw Oirschot B.V. inzake de huur van tijdelijke noodlokalen voor het Zaanlands Lyceum voor een periode van vier jaar, lopend vanaf 20 oktober 2018. Met ingang van 21 oktober 2022 is het contract verlengd tot 21 oktober 2023. Per balansdatum bedraagt de toekomstige huurverplichting 77.749 euro.

Subsidie zonnepanelen

OVO Zaanstad heeft vanwege de investering in zonnepanelen subsidie toegekend gekregen. Dit is een toekenning van subsidie SDE (Stimulering Duurzame Energieproductie) van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Deze subsidie wordt uitgekeerd in de vorm van een vergoeding per geproduceerde MWh. De subsidieperiode loopt van 1 maart 2016 tot 28 februari 2031. Het subsidierecht wordt bepaald aan de hand van de werkelijke subsidiabele energieproductie, de definitieve energieprijzen (correctiebedragen) en het SDE-basisbedrag van deze subsidie. In verband met aanhoudende (landelijke) hoge elektriciteitsprijzen is de SDE-subsidie naar nul euro bijgesteld.

9.10 Overzicht verbonden partijen

| <u>Naam</u> | <u>Juridische vorm</u> | <u>Statutaire zetel</u> | <u>Code</u> |
|--|------------------------|-------------------------|-------------|
| Stichting Saenstroom | Stichting | Gemeente Zaanstad | 4 |
| Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek | Stichting | Gemeente Zaanstad | 4 |

Met ingang van 1 januari 2023 is de rechtsvorm van Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek gewijzigd van Coöperatie in Stichting.

Stichting Saenstroom

OVO Zaanstad heeft geen beslissende zeggenschap. Het bestuur van OVO Zaanstad maakte in 2022 deel uit van de Algemene Ledenvergadering van de coöperatie van het samenwerkingsverband en met ingang van 2023 van de deelnemersraad van de stichting en heeft daarmee invloed van betekenis op Stichting Saenstroom als tussenvoorziening van het samenwerkingsverband.

Bestuur

Mevrouw L.F. van de Laar, directeur-bestuurder van Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek.

Omschrijving doelstelling

Het doel van Stichting Saenstroom is om leerlingen die vanwege leerachterstanden en sociaal-emotionele problemen naar het orthopedagogisch didactisch centrum (opdc) zijn verwezen, zo te begeleiden dat zij de bovenbouwopleiding met succes op een reguliere vmbo-school kunnen volgen. Belangrijke elementen van die begeleiding zijn: geborgenheid, kleine klassen, vaste docenten, duidelijke structuren, extra ondersteuning en individuele zorg.

Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek

OVO Zaanstad heeft geen beslissende zeggenschap. Het bestuur van OVO Zaanstad maakte in 2022 deel uit van de Algemene Ledenvergadering van het samenwerkingsverband en met ingang van 2023 van de deelnemersraad van de stichting en heeft daarmee invloed van betekenis.

Bestuur

Mevrouw L.F. van de Laar

Omschrijving doelstelling

De Stichting Samenwerkingsverband VO Zaanstreek, ofwel het Samenwerkingsverband Zaanstreek (SVZ), heeft als doel:

- het vormen en in stand houden van een regionaal samenwerkingsverband in de zin van de Wet voortgezet onderwijs;
- het realiseren van een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen alle scholen;
- het verzorgen van een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs voor de in de regio woonachtigen leerlingen die extra ondersteuning behoeven;
- het verrichten van al wat met het bovenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

9.11 Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten

3.1 Rijksbijdragen

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|----------------------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3.1.1 | Rijksbijdragen OCW | 52.926.969 | 51.319.601 | 53.785.910 |
| 3.1.2 | Overige subsidies OCW | 12.755.752 | 8.850.162 | 10.485.462 |
| 3.1.3 | Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV | 6.963.739 | 6.601.434 | 5.490.282 |
| Totaal 3.1 Rijksbijdragen | | 72.646.460 | 66.771.196 | 69.761.653 |

In 2022 is de Rijksbijdrage (vereenvoudiging) structureel met 3,43 procent verhoogd. In de begroting hadden we geen rekening gehouden met verhogingen. Ten opzicht van vorig jaar hebben we minder subsidie ontvangen vanwege lagere leerlingaantallen en vanwege afnemende overgangsregeling vereenvoudiging en fusiecompensatie.

De overige subsidies van OCW zijn hoger. Voornamelijk door extra, niet begrote middelen vanuit de Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim ten behoeve van onder meer werkdrukverlichting en professionalisering, maar ook door een hoger tarief per leerling van de NPO subsidie.

De ontvangen middelen uit het Samenwerkingsverband zijn hoger dan begroot vanwege prijsbijstellingen en hoger dan vorig jaar vanwege de uitbetalingen vanuit reserves van het samenwerkingsverband.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|--|----------------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 3.2.2 | Overige overheidsbijdragen | 307.105 | 298.130 | 292.010 |
| Totaal 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies | | 307.105 | 298.130 | 292.010 |

Wij ontvangen van de gemeente Zaanstad een vergoeding voor de noodlokalen van het Zaanlands Lyceum, voor buitensport en dit jaar een bijdrage voor door ons betaalde advieskosten ten behoeve van de nieuwbouw van het Bertrand Russell college. Verder ontvangen we subsidie voor Praktijkschool de Brug vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Vorig jaar ontvingen wij subsidie voor zonnepanelen vanuit de regeling Stimulering Duurzame Energieproductie (SDE). Dit jaar is deze subsidiebevoorschotting naar nihil bijgesteld vanwege de dalende energieprijzen.

3.3 Overige baten

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3.5.1 | Opbrengst verhuur | 20.918 | 10.135 | 25.348 |
| 3.5.2 | Detachering personeel | 159.342 | 139.028 | 146.160 |
| 3.5.5 | Ouderbijdragen | 913.805 | 433.596 | 709.418 |
| 3.5.10 | Overige | 318.585 | 278.799 | 280.047 |
| Totaal 3.5 Overige baten | | 1.412.650 | 861.559 | 1.160.973 |
| 3 | Totaal baten | 74.366.215 | 67.930.885 | 71.214.636 |

De ouderbijdragen zijn voorzichtig begroot vanwege corona, maar omdat er dit jaar meer activiteiten konden worden georganiseerd zijn de baten ook weer hoger.

Lasten

4.1 Personeelslasten

| | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 4.1.1 | Lonen en salarissen | 51.077.442 | 49.102.547 | 47.617.694 |
| 4.1.2 | Overige personele lasten | 6.431.536 | 4.593.452 | 5.488.311 |
| 4.1.3 | Af: uitkeringen | -196.483 | -349.473 | -448.641 |
| 4.1 | Personeelslasten | 57.312.495 | 53.346.526 | 52.657.365 |

Uitsplitsing

| | | | | |
|---------------------|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 4.1.1.1 | Brutolonen en salarissen | 39.499.926 | 37.919.074 | 36.750.391 |
| 4.1.1.1.1 | Af: uitkering uit personele voorziening | -742.098 | -199.021 | -743.239 |
| 4.1.1.2 | Sociale lasten | 5.681.407 | 5.160.203 | 5.367.713 |
| 4.1.1.5 | Pensioenpremies | 6.638.208 | 6.222.291 | 6.242.828 |
| Totaal 4.1.1 | Lonen en salarissen | 51.077.442 | 49.102.547 | 47.617.694 |

Uitsplitsing

| | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.1.2.1 | Dotaties personele voorzieningen | 1.138.892 | 318.338 | 1.087.392 |
| 4.1.2.2 | Personeel niet in loondienst | 2.448.623 | 1.288.013 | 1.440.005 |
| 4.1.2.3 | Verrekening uitkeringslasten | 540.786 | 809.451 | 663.013 |
| 4.1.2.3 | Reiskosten | 652.699 | 326.125 | 562.934 |
| 4.1.2.3 | Scholing | 552.412 | 449.577 | 451.092 |
| 4.1.2.3 | Vervanging wegens ziekte (extern) | 143.321 | 605.872 | 305.520 |
| 4.1.2.3 | Werving en selectie | 80.185 | 80.438 | 75.543 |
| 4.1.2.3 | Netto vergoedingen uitruil WKR | 215.453 | 183.136 | 294.681 |
| 4.1.2.3 | Bedrijfsgezondheidszorg | 179.166 | 169.774 | 159.052 |
| 4.1.2.3 | Overige | 479.998 | 362.728 | 449.080 |
| Totaal 4.1.2 | Overige personele lasten | 6.431.536 | 4.593.452 | 5.488.312 |

| | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Totaal aantal FTE gemiddeld | 604 | 594 | 583 |
| DIR | 31 | 30 | 30 |
| OOP | 153 | 145 | 143 |
| OP | 419 | 419 | 410 |

Lonen en salarissen

De kosten voor lonen en salarissen zijn hoger dan vorig jaar en hoger dan begroot. De personele inzet is nagenoeg gelijk gebleven aan die van vorig jaar, maar door de cao-verhoging en gestegen premies sociale lasten en pensioenpremies die worden gecompenseerd door de hogere rijksbijdragen personeel, zijn de lasten per saldo hoger geworden.

De loonsverhoging voor 2022 vanuit de cao onderhandelingen bedroeg 4,75 procent. Andere effecten zijn geweest een eenmalige uitkering van het OOP van 275 euro, uitbetalingen van vergoedingen voor extra werkzaamheden in verband met uitbreiding examenperiodes, en uitbetalingen van uren vanuit het extra individueel keuzebudget.

De sociale lasten en pensioenpremies zijn ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar gestegen voornamelijk wegens een hogere loonsom waarover de premies worden berekend. De uitkeringen uit de personele voorzieningen zijn hoger dan begroot, vooral door hogere onttrekkingen/vrijval uit de voorzieningen langdurig zieken en ww-lasten omdat er minder medewerkers langdurig arbeidsongeschikt zijn en minder ex-medewerkers een uitkering genieten; de stand van deze voorzieningen was einde jaar lager dan begin kalenderjaar. Ook de onttrekking voorziening verlofsparen keuzebudget is hoger dan

begroot. Ten opzichte van vorig jaar is het saldo van de uitkeringen uit de voorziening nagenoeg gelijk gebleven.

Personele voorzieningen

In de begroting gaan wij er bij de meeste personele voorzieningen vanuit dat dotaties en onttrekkingen even groot zijn. In werkelijkheid zien we ieder jaar wel mutaties: vrijval, dotaties of onttrekkingen op de voorzieningen die wij niet hadden verwacht. In 2022 zien we per saldo hogere dotaties dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er in 2022 extra toevoegingen zijn gedaan aan de voorziening verlofsparen keuzebudget vanuit de extra 40 uren vanuit de individuele werkdrukmiddelen.

Vergeleken met vorig jaar zijn er geen grote afwijkingen.

Overige personele lasten

De stijging van 'personeel niet in loondienst' ten opzichte van de begroting komt doordat er in sommige gevallen is gekozen voor inleenpersoneel in plaats van personeel in loondienst.

Deze hogere kosten hebben vooral betrekking op tijdelijk extern vervulde vacatures functies en inzet bij de expertise Informatiemanagement en ICT ondersteuning van OVO Service.

Ook is de functie van controller dit jaar extern vervuld en zijn de kosten van de externe communicatieadviseur hoger dan begroot wegens extra inzet.

De kosten voor externe vervanging wegens ziekte zijn dit jaar lager dan vorig jaar. Dit is ten dele een vertekend beeld, omdat een deel van de ziektevervangingskosten is opgevangen met eigen personeel. Als we het eigen personeel erbij betrekken is er nauwelijks een afwijking ten opzichte van vorig jaar, gelijke kosten voor ziektevervangingskosten als vorig jaar maar dus meer opgevangen met eigen personeel. De reiskosten en netto vergoedingen wegens uitruil werkkostenregeling (WKR) zijn beide hoger dan begroot vanwege de uitruil loonkosten ten gunste van onbelaste onkostenvergoedingen.

4.2 Afschrijvingen

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|------------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.2.2 | Materiële vaste activa | 2.486.644 | 2.505.800 | 2.489.173 |
| Totaal 4.2 Afschrijvingen | | 2.486.644 | 2.505.800 | 2.489.173 |
| Uitsplitsing | | | | |
| 4.2.2.1 | Gebouwen / Installaties | 708.936 | 681.888 | 683.516 |
| 4.2.2.3 | Inventaris | 1.411.010 | 1.414.104 | 1.390.794 |
| 4.2.2.4 | Projecten | - | 2.996 | 1.422 |
| 4.2.2.5 | Boeken | 366.698 | 406.812 | 413.441 |
| Totaal 4.2.2 Afschrijvingen | | 2.486.644 | 2.505.800 | 2.489.173 |

De afschrijvingslasten zijn nagenoeg gelijk aan vorig jaar. Ten opzichte van de begroting zijn de afschrijvingslasten iets lager, omdat er uiteindelijk minder is geïnvesteerd dan verwacht. Bij de boeken zien we een verschuiving naar meer verbruiksboeken en minder koopboeken.

4.3 Huisvestingslasten

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.3.1 | Huur | 456.565 | 482.097 | 516.382 |
| 4.3.2 | Verzekeringslasten | 52.757 | 55.845 | 52.967 |
| 4.3.3 | Onderhoud | 851.213 | 942.520 | 1.004.933 |
| 4.3.4 | Energie en water | 639.617 | 619.238 | 651.782 |
| 4.3.5 | Schoonmaakkosten | 1.461.522 | 1.493.238 | 1.471.328 |
| 4.3.6 | Belastingen en heffingen | 53.809 | 58.374 | 48.864 |
| 4.3.7 | Dotatie voorziening onderhoud | 856.328 | 869.667 | 534.325 |
| 4.3.8 | Overige | 92.665 | 80.520 | 74.709 |
| Totaal 4.3 Huisvestingslasten | | 4.464.476 | 4.601.498 | 4.355.290 |

De huisvestingskosten zijn in totaal lager dan begroot en iets hoger dan vorig jaar. Omdat er iets minder gebruik gemaakt is van buitensportlocaties zijn de kosten van huur lager. Er is ook minder exploitatieonderhoud uitgevoerd. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is nagenoeg gelijk aan begroot, de begroting was nog opgesteld op basis van de voorziening zoals deze was voor de herziening van vorig jaar. De werkelijke dotaties waren op schoolniveau lager vanwege de op basis van het IHP bijgestelde (lagere) nieuwe voorziening. De werkelijke dotaties zijn uiteindelijk nagenoeg gelijk aan begroting geworden vanwege de actualisatie en indexactie van de voorziening aan het eind van dit jaar.

4.4 Overige instellingslasten

| bedragen in € | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|----------------------------------|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.4.1 | Administratie en beheerslasten | 2.332.356 | 1.816.353 | 1.722.276 |
| 4.4.2 | Inventaris en apparatuur | 326.302 | 260.912 | 384.762 |
| 4.4.3 | Leer- en hulpmiddelen | 4.112.985 | 3.625.326 | 3.362.645 |
| 4.4.5 | Overige | 1.456.530 | 513.399 | 584.220 |
| Totaal 4.4 Overige lasten | | 8.228.174 | 6.215.991 | 6.053.903 |

| Separate specificatie kosten instellingsaccountant | | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|--|---------------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 4.4.1.1 | Onderzoek jaarrekening | 45.811 | 66.000 | 73.622 |
| 4.4.1.2 | Andere controleopdrachten | 8.461 | - | 4.209 |
| Totaal 4.4.1 kosten instellingsaccountant | | 54.271 | 77.831 | 77.831 |

De administratie- en beheerslasten zijn hoger dan vorig jaar, vooral vanwege onverwachte kosten diensten externe partijen voor de optimalisatie van ons wifi netwerk. In 2021 waren deze kosten juist laag, omdat door corona veel inzet door externe partijen niet door kon gaan.

De kosten voor inventaris en apparatuur zijn iets hoger dan begroot, zowel de aanschaf van klein inventaris als het onderhoud aan inventaris en apparatuur is hoger. In 2021 waren de kosten hoger wegens een incidentele tegenvaller door een verlies op de verkoop van nieuwe switchen die niet geschikt bleken te zijn voor onze organisatie.

De kosten voor leer- en hulpmiddelen zijn hoger dan vorig jaar en ook hoger dan begroot. Er zijn meer verbruiksboeken aangeschaft en de kosten voor licenties zijn hoger, voornamelijk omdat we ten onrechte geen licentiekosten voor firewalls hadden begroot.

De overige kosten zijn hoger dan begroot, deels door hogere kosten voor buitenlesactiviteiten. Deze waren behoudend begroot, omdat er door corona minder in 2021 is uitgegeven aan buitenlesactiviteiten. De kosten zijn ook hoog wegens een afboeking van een freesmachine die we niet meer kunnen gebruiken.

4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen

| | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 4.5.3 Overige doorbetalingen van rijksbijdragen | 1.518.152 | 1.394.008 | 1.395.930 |
| Totaal 4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen | 1.518.152 | 1.394.008 | 1.395.930 |
| 4 Totaal lasten | 74.009.941 | 68.063.822 | 66.951.662 |
| Saldo Baten en Lasten | 356.275 | -132.937 | 4.262.974 |

De doorbetalingen betreffen met name de overdrachtsmiddelen aan stichting Saenstroom en voor vavo-leerlingen.

6.1 Financiële baten en lasten

| bedragen in € | Realisatie 2022 | Begroting 2022 | Realisatie 2021 |
|--|-----------------|-----------------|------------------|
| 6.1.1 Rentebaten/lasten | 78.642 | - | - |
| Totaal 5 Financiële baten en lasten | 78.642 | - | - |
| Resultaat | 434.917 | -132.937 | 4.262.974 |

Bij 'de schatkist' wordt sinds het derde kwartaal 2022 weer een rentevergoeding betaald over de uitstaande tegoeden.

9.13 Model G verantwoording subsidies

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 | Toewijzing datum | De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking |
|---|-----------------|------------------|--|
| Subsidie voor studieverlof | 1165970-01 | 23-8-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1166239-01 | 23-8-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1177411-01 | 22-9-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1177424-01 | 22-9-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1177566-01 | 22-9-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1183469-01 | 23-11-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1191127-01 | 22-12-2021 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1281769-01 | 21-10-2022 | nee |
| Subsidie voor studieverlof | 1279851-01 | 21-9-2022 | ja |
| Subsidie voor studieverlof | 1278707-01 | 23-8-2022 | nee |
| Subsidie voor studieverlof | 1278391-01 | 23-8-2022 | nee |
| Subsidie voor studieverlof | 1278279-01 | 23-8-2022 | nee |
| Zij-instroom Z21V | 1122959-01 | 26-1-2021 | nee |
| Zij-instroom Z21V | 1152209-01 | 29-3-2021 | nee |
| Zij-instroom Z21V | 1154834-01 | 28-4-2021 | nee |
| Zij-instroom Z22V | 1253462-01 | 23-5-2022 | nee |
| Zij-instroom Z22V | 1288184-01 | 23-11-2022 | nee |
| Zij-instroom Z22V | 1308551-01 | 21-12-2022 | nee |
| Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen | 1183862-05 | 23-2-2022 | ja |
| Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen | 1284315-01 | 23-11-2022 | nee |
| Inhaal ondersteuning progr. 20-21 tijdvak 2 | IOP2-41481 - VO | 16-10-2020 | ja |
| Inhaal ondersteuning progr. 20-21 tijdvak 5 | IOP5-41481 - VO | 12-7-2021 | ja |
| Schoolkracht | SK20-20EY | 15-4-2021 | nee |
| Capaciteitstesten 2021-2023 | CAP21-41581 | 9-11-2021 | ja |
| Capaciteitstesten 2021-2023 | CAP22-41581 | 24-3-2022 | nee |
| Beleidskader (kansengelijkheid) | GKO22003 | 8-12-2021 | nee |
| Heterogene brugklas | SHB210381 | 8-2-2022 | nee |

G2.B. Subsidie doorlopend tot in een volgend verslagjaar

| Omschrijving | Toewijzing kenmerk | Toewijzing datum | Bedrag van de toewijzing | Ontvangen t/m vorig verslagjaar | Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar | Saldo per 1 januari 2022 | Ontvangen in verslagjaar | Subsidiabele kosten in verslagjaar | Saldo per 31 december 2022 |
|---|--------------------|------------------|--------------------------|---------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Subsidie Sterk techniekonderwijs | STO19015H | 17-12-2019 | 3.702.800 | 2.018.918 | 1.601.168 | 417.751 | 839.765 | 954.458 | 303.058 |
| Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl | GLTL20298 | 30-11-2020 | 142.517 | 96.912 | 40.150 | 56.762 | 25.653 | 53.152 | 29.263 |
| Totaal | | | 3.845.317 | 2.115.830 | 1.641.318 | 474.512 | 865.419 | 1.007.610 | 332.321 |

9.14 Model WNT Wet normering topinkomens

| College van Bestuur | De heer G. de Lange | Mevrouw B. van Nieuwenhuizen |
|---|---------------------|------------------------------|
| Bedragen in € 1 | | |
| Functiegegevens | CvB, voorzitter | CvB, lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Omvang dienstverband (in fte) | 0,9 | 0,9 |
| Dienstbetrekking | ja | ja |
| Bezoldiging | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 120.543 | 121.924 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 20.551 | 20.536 |
| Subtotaal | 141.094 | 142.460 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 164.700 | 164.700 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | n.v.t. | n.v.t. |
| Bezoldiging | 141.094 | 142.460 |
| Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | n.v.t. | n.v.t. |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | n.v.t. | n.v.t. |

| Gegevens 2021 | De heer G. de Lange | Mevrouw B. van Nieuwenhuizen |
|--|---------------------|------------------------------|
| Bedragen in € 1 | | |
| Functiegegevens | CvB, voorzitter | CvB, lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 0,9 | 0,9 |
| Dienstbetrekking | ja | ja |
| Bezoldiging | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 119.388 | 117.606 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 20.057 | 19.895 |
| Subtotaal | 139.446 | 137.501 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 159.300 | 159.300 |
| Bezoldiging | 139.446 | 137.501 |

Beide leden van het College van Bestuur worden uitbetaald conform de cao Bestuurders VO. Het bezoldigingsmaximum van de klasse (E) in het boekjaar 2022 is 183.000 euro (bij een voltijdsdienstverband). Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

| | |
|-----------------------------------|----|
| Gemiddelde totale baten | 6 |
| Gemiddeld aantal leerlingen | 3 |
| Gewogen aantal onderwijssoorten | 4 |
| Totaal aantal complexiteitspunten | 13 |

Op basis van 13 complexiteitspunten komen wij uit in bezoldigingsklasse E. Het intern toezichthoudend orgaan heeft op 9 februari 2022 ingestemd met deze WNT-norm

| Raad van Toezicht | De heer R.L. Vreeman | Mevrouw M.J.C. Heeremans | De heer T. van der Weide | Mevrouw L. van Welie | De heer A. Bell |
|---|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Bedragen in € 1 | | | | | |
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 1/1-31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Bezoldiging | | | | | |
| Bezoldiging | 15.877 | 10.585 | 10.585 | 10.585 | 10.585 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 27.450 | 18.300 | 18.300 | 18.300 | 18.300 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Bezoldiging | 15.877 | 10.585 | 10.585 | 10.585 | 10.585 |
| Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |

| Gegevens 2021 | De heer R.L. Vreeman | Mevrouw M.J.C. Heeremans | De heer T. van der Weide | Mevrouw L. van Welie | De heer A. Bell |
|---|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Bedragen in € 1 | | | | | |
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021 | 1/1-31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/6 - 31/12 | 1/6 - 31/12 |
| Bezoldiging | | | | | |
| Bezoldiging | 10.108 | 7.721 | 8.423 | 4.913 | 4.913 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 26.550 | 17.700 | 17.700 | 10.325 | 10.325 |
| Totaal bezoldiging | 10.108 | 7.721 | 8.423 | 4.913 | 4.913 |

Leden van de Raad van Toezicht die in 2022 lid waren van de auditcommissie, remuneratiecommissie, of commissie Onderwijs&Kwaliteit hebben hiervoor geen extra vergoeding ontvangen.

- Lid van de auditcommissie waren: Arron Bell en Thierry van der Weide.
- Lid van de remuneratiecommissie waren: Marianne Heeremans en Ruud Vreeman.
- Lid van de commissie Onderwijs & Kwaliteit waren: Liesbeth van Welie en Ruud Vreeman

10. Overige gegevens

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen na pagina 83.

Bijlagen

Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad

Adres: Paulus Potterhof 1, 1506 JX Zaandam

Postadres: Postbus 451

Postcode en plaats: 1500 EL Zaandam

Telefoon: 075 – 640 15 48

E-mail: info@ovo-zaanstad.nl

Website: www.ovo-zaanstad.nl

Bestuursnummer: 41581

Brinnummers: 20CN, 20EY, 20FF, 29YT

| <i>Naam</i> | <i>Brinnummer</i> | <i>Sector</i> |
|------------------------|-------------------|---------------|
| Scholengroep Zaandam | 20CN | VO |
| Scholengroep Krommenie | 20EY | VO |
| Praktijkschool de Brug | 20FF | VO |
| Zuiderzee College | 29YT | VO |

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

| De heer Vreeman | Bezoldigd | Onbezoldigd |
|---|-----------|-------------|
| <i>Hoofdfunctie</i> | | |
| Eigenaar Ruud Vreeman Advies en Toezicht | x | |
| <i>Nevenfuncties</i> | | |
| Stichting Vergoeding schade slachtoffers schietincident Alphen aan den Rijn | x | |
| Voorzitter Raad van Toezicht Avans Hogeschool | x | |
| Voorzitter Paritaire Commissie Aanpak Problematiek Chroom VI – Defensie | x | |
| Bestuurslid Stichting Berenschot | x | |
| Raad van Advies ABGL | x | |
| Lid Raad van Commissarissen Willem II | | x |
| Voorzitter Raad van Toezicht De Zorgcirkel | x | |
| Lid Raad van Toezicht Zaans museum | | x |

| De heer Bell | Bezoldigd | Onbezoldigd |
|---|-----------|-------------|
| <i>Hoofdfunctie</i> | | |
| Lid Raad van Bestuur / CFO CAK | x | |
| <i>Nevenfuncties</i> | | |
| Lid Raad van Toezicht CPOW | x | |
| Lid van de ledenraad Le Champion (met ingang van 19 december) | | x |

| Mevrouw Heeremans | Bezoldigd | Onbezoldigd |
|--|-----------|-------------|
| <i>Hoofdfunctie</i> | | |
| Toezichthouder, (bestuurs)adviseur publieke sector | x | |
| <i>Nevenfuncties</i> | | |
| Lid referendumcommissie provincie Noord Holland | x | |
| Voorzitter Raad van Toezicht Kennemerhart (complexe ouderenzorg waaronder 9 instellingen voor 6 gemeenten) | x | |
| Rijksbestuurder Noord-Hollands Archief | | x |
| Lid Adviescommissie Geweldstoepassing politie-eenheid Noord-Holland | x | |
| Voorzitter Raad van Toezicht Probiblio (serviceorganisatie voor bibliotheken in Noord- en Zuid-Holland) | x | |
| Voorzitter Raad van Toezicht Balletorkest (begeleiding Nationaal Ballet en Nederlands Danstheater) | | x |
| Lid Raad van Commissarissen Werkse, Het Werkbedrijf Delft e.o. | x | |
| Lid bestuur Stichting Vrienden van Voedselbank Haarlem en Omstreken | | x |
| Coach lokale politici | | x |

| Mevrouw Van Welie | Bezoldigd | Onbezoldigd |
|---|-----------|-------------|
| <i>Hoofdfunctie</i> | | |
| Eigenaar Van Welie kennis voor Onderwijs | x | |
| <i>Nevenfuncties</i> | | |
| Vicevoorzitter RvT Saxion Hogescholen | x | |
| Lid curatorium Leerstoel Health Education and Work, UM Copromotor PhD onderzoek | x | |
| Lid curatorium in te stellen Leerstoel Positive Health, UM | x | |
| Voorzitter Commissie City Deal Kennis Maken (valt onder regieorgaan SIA) | x | |
| Lid stuurgroep Richting Europa (valt onder regieorgaan SIA) | x | |

| De heer Van der Weide | Bezoldigd | Onbezoldigd |
|--|-----------|-------------|
| <i>Hoofdfunctie</i> | | |
| Eigenaar/adviseur Stimulans | x | |
| Programmamanager IHP Gemeente Haarlemmermeer | x | |
| <i>Nevenfuncties</i> | | |
| Voorzitter VOWA (de vereniging van ondernemers in Waterland) | x | |
| Presentator RTV Purmerend | | x |
| Lid Ledenraad Rabobank Waterland e.o. (tot 6 december 2022) | x | |
| Lid Raad van Commissarissen Rabobank Waterland e.o. (met ingang van 6 december 2022) | x | |

Lijst met gebruikte afkortingen

| | |
|---------|---|
| ALV | Algemene ledenvergadering |
| CvB | College van Bestuur |
| DUO | Dienst uitvoering onderwijs |
| GPL | Gemiddelde personeelslast |
| GMR | Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad |
| havo | Hoger algemeen voortgezet onderwijs |
| IHP | Integraal huisvestingsplan |
| ISK | Internationale schakelklas |
| I&A | Informatisering en automatisering |
| lwoo | Leerwegondersteunend Onderwijs |
| mbo | Middelbaar beroepsonderwijs |
| MJOP | Meerjarenonderhoudsplan |
| MMP | Magister managementinformatieplatform |
| MR | Medezeggenschapsraad |
| NPO | Nationaal programma onderwijs |
| OCW | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |
| opdc | Orthopedagogisch Didactisch Centrum |
| O&K | Onderwijs en kwaliteit |
| PGMR | Personele deel gemeenschappelijke medezeggenschapsraad |
| po | Primair onderwijs |
| pro | Praktijkonderwijs |
| PTA | Programma voor toetsing en afsluiting |
| PVG | Planning Verband Groningen |
| P&O | Personeel en organisatie |
| RI&E | Risico-inventarisatie & -evaluatie |
| RJO | Richtlijn jaarverslag onderwijs |
| RvT | Raad van Toezicht |
| STO | Sterk Techniek Onderwijs |
| SHP | Strategisch huisvestingsplan |
| SVZ | Samenwerkingsverband Zaanstreek |
| UvA | Universiteit van Amsterdam |
| vavo | Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs |
| vmbo | Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs |
| vmbo-tl | Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs – theoretische leerweg |
| vo | Voortgezet onderwijs |
| VSV | Voortijdig schoolverlaten |
| vwo | Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs |
| WKR | Werkkostenregeling |
| WNRA | Wet normalisering rechtspositie ambtenaren |
| WNT | Wet normering topinkomens |
| WW | werkloosheids-(uitkering) |

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad te Zaanstad gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad 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. 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 de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
 - het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
 - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Alphen aan den Rijn, 23 mei 2023

Van Ree Accountants

w.g.

mr.drs. G.J. de Jong RA