

*Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs
in Oostelijk West-Friesland*

gevestigd te Grootebroek

S.I.V.O. (49778)

De Aanloop 6

1613 KW Grootebroek



1	Voorwoord.....	5
2	Jaarverslag.....	7
2.1	Verslag van het College van Bestuur.....	7
2.1.1	Algemeen.....	7
2.1.2	Maatschappelijke opdracht.....	7
2.1.3	Missie en visie.....	7
2.1.4	Bestuur.....	9
2.1.5	Belangrijkste elementen van het gevoerde beleid.....	13
2.1.6	Personeel en professionalisering.....	29
2.1.7	Huisvesting.....	35
2.1.8	Risicomanagement.....	37
2.1.9	Financieel beleid.....	39
2.1.10	Financiële informatie.....	43
2.1.11	Continuïteitsparagraaf.....	53
2.2	Verslag van de Raad van Toezicht.....	59
2.2.1	Visie en kaders.....	59
2.2.2	Over de Raad van Toezicht.....	59
2.2.3	Het bestuur.....	62
2.2.4	Onderwijsinspectie.....	62
2.2.5	Overleg en ontmoetingen.....	62
2.2.6	Auditcommissie en remuneratiecommissie.....	63
2.2.7	Scholing en deskundigheidsbevordering.....	64
2.2.8	Vooruitblik naar 2024: speerpunten voor de Raad van Toezicht.....	64
2.2.9	Tot slot.....	64
3	Jaarrekening 2023.....	65
3.1	Balans per 31 december 2023.....	66
3.2	Staat van baten en lasten over 2023.....	69
3.3	Kasstroomoverzicht over 2023.....	71
3.4	Toelichting op de balans en staat van baten en lasten.....	73
3.4.1	Algemene toelichting.....	73
3.4.2	Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	73
3.4.3	Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	77
3.4.4	Materiële vaste activa.....	79

3.4.5	Financiële vaste activa.....	79
3.4.6	Vorraden.....	80
3.4.7	Vorderingen.....	80
3.4.8	Liquide middelen.....	80
3.4.9	Eigen vermogen.....	81
3.4.10	Voorzieningen.....	82
3.4.11	Kortlopende schulden.....	84
3.4.12	Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen.....	85
3.4.13	Rijksbijdragen.....	87
3.4.14	Overige overheidsbijdragen en subsidies.....	87
3.4.15	Overige baten.....	87
3.4.16	Personeelslasten.....	88
3.4.17	Afschrijvingen.....	91
3.4.18	Huisvestingslasten.....	91
3.4.19	Overige lasten.....	91
3.4.20	Financiële baten en lasten.....	92
3.4.21	Verbonden partijen.....	92
3.4.22	Gemiddeld aantal werknemers.....	92
3.4.23	Gebeurtenissen na balansdatum.....	92
3.4.24	Statutaire regeling inzake de winstbestemming.....	93
3.4.25	Voorstel bestemming saldo staat van baten en lasten.....	93
4	Overige gegevens.....	95
4.1	Vaststelling en goedkeuring jaarrekening.....	95
4.2	Ondertekening door bestuurder en toezichthouders.....	95
4.3	Controleverklaring.....	96



1 VOORWOORD

B.B. King zei ooit: "The beautiful thing about learning is that no one can take it away from you." En is dat niet precies wat ons dit jaar heeft gedreven? In een jaar vol uitdagingen en hoogtepunten geeft deze quote perfect weer waarom we doen wat we doen bij het Martinuscollege. We zijn hier om een omgeving te creëren waarin leren niet alleen nodig, maar ook ongelofelijk waardevol en blijvend is.

Denkend aan de reis die we dit jaar samen hebben afgelegd, ben ik enthousiast om met jullie te delen wat er allemaal is gebeurd. Onze school, een toonaangevende plek voor kennis en groei in onze regio, heeft zich weer eens van haar beste kant laten zien. We streven ernaar om niet alleen te voldoen aan de behoeften van vandaag, maar ook om vooruit te kijken en voor te bereiden op wat nog komt.

Dit jaarverslag is een weerslag van de vastberadenheid, veerkracht en passie van iedereen binnen onze gemeenschap - leraren, leerlingen, ouders en verzorgers, schoolleidersleden en toezicht-houders. Samen hebben we hard gewerkt om ons doel te bereiken: duurzaam en toekomstgericht onderwijs bieden waar elke leerling zich kan ontwikkelen en de beste kansen krijgt. We benaderen onze leerlingen met een positieve insteek, zorgen dat ze gezien worden en met plezier op school zijn.

Met de wereld die razendsnel verandert, blijkt maar weer hoe belangrijk leren is. Nieuwe technologieën, maatschappelijke veranderingen, en de dynamiek van de arbeidsmarkt vragen om voortdurende aanpassing en innovatie in het onderwijs. Dit verslag laat zien hoe we bij het Martinuscollege niet alleen deze uitdagingen aangaan, maar ook kansen pakken om ons onderwijs te verbeteren en te vernieuwen.

Ik ben trots op hoe wij het welzijn van onze leerlingen ondersteunen - het kloppende hart van onze missie. We hebben een veilige en stimulerende plek gecreëerd waar iedere leerling zich gewaardeerd voelt. En onze samenwerking met ouders, andere scholen en het bedrijfsleven? Die tilt ons naar een hoger niveau en verbindt ons nog meer met de gemeenschap en de regio.

Met een blik op de toekomst benadrukken we het belang van blijven innoveren en aanpassen. Dit jaarverslag legt de basis voor onze toekomstige paden, gericht op kwaliteitsverbetering en het integreren van nieuwe technologieën in ons curriculum.

Terugkijkend op dit jaar voel ik me dankbaar en hoopvol. Hoopvol in de zin van academisch optimisme. Een groot dankjewel aan iedereen die heeft bijgedragen aan de meetbare en onmeetbare resultaten van het afgelopen jaar. Samen bouwen we aan een school die niet alleen uitblinkt in kwaliteit, maar ook een plek is waar leren voor altijd bij je blijft, net zoals B.B. King zei.

Dankjewel voor jullie aanhoudende steun en betrokkenheid bij het Martinuscollege.

Ik wens de lezer veel leesplezier toe. Als u vragen of opmerkingen hebt, dan horen wij dat graag.

Kees van Bergeijk

Bestuurder/Algemeen directeur



2 JAARVERSLAG

2.1 VERSLAG VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

2.1.1 ALGEMEEN

De Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs in Oostelijk West-Friesland (49778) heeft tot doel voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland te bevorderen. Deze doelstelling wordt nagestreefd door het in stand houden van het Martinuscollege (18CV). Zij verzorgt voortgezet onderwijs voor scholieren in de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo (incl. extra ondersteuning en leerwerktrajecten), mavo, havo, atheneum en gymnasium.

2.1.2 MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

We willen voor onze (toekomstige) leerlingen een evenwichtig aanbod van onderwijsvoorzieningen in stand houden. Dit aanbod past bij de huidige tijd, doet recht aan verschillen in de samenleving en speelt in op toekomstige ontwikkelingen. De samenleving verandert door ontwikkelingen als verdergaande individualisering, globalisering en informatisering (digitaal burgerschap en connectiviteit via internet en social media).

Martinuscollege wil haar onderwijs laten aansluiten bij haar leerlingen en verandert daarom mee. Het gaat hierbij zowel om een aanpassing van de inhoud van het onderwijs, de (digitale) hulpmiddelen die we gebruiken, als om de manier waarop we met leerlingen omgaan; de pedagogisch-didactische invulling.

2.1.3 MISSIE EN VISIE

2.1.3.1 WIE ZIJN WE: ONZE MISSIE

Het Martinuscollege is een brede scholengemeenschap die staat voor duurzaam en toekomstgericht voortgezet onderwijs met voor iedere leerling een eigen plek en optimale doorstroom- en uitstroomkansen. Wij benaderen onze leerlingen op een positieve manier, zorgen ervoor dat zij aandacht krijgen en met plezier terugkijken op hun schooltijd.

2.1.3.2 WAT DOEN WE: ONZE VISIE¹

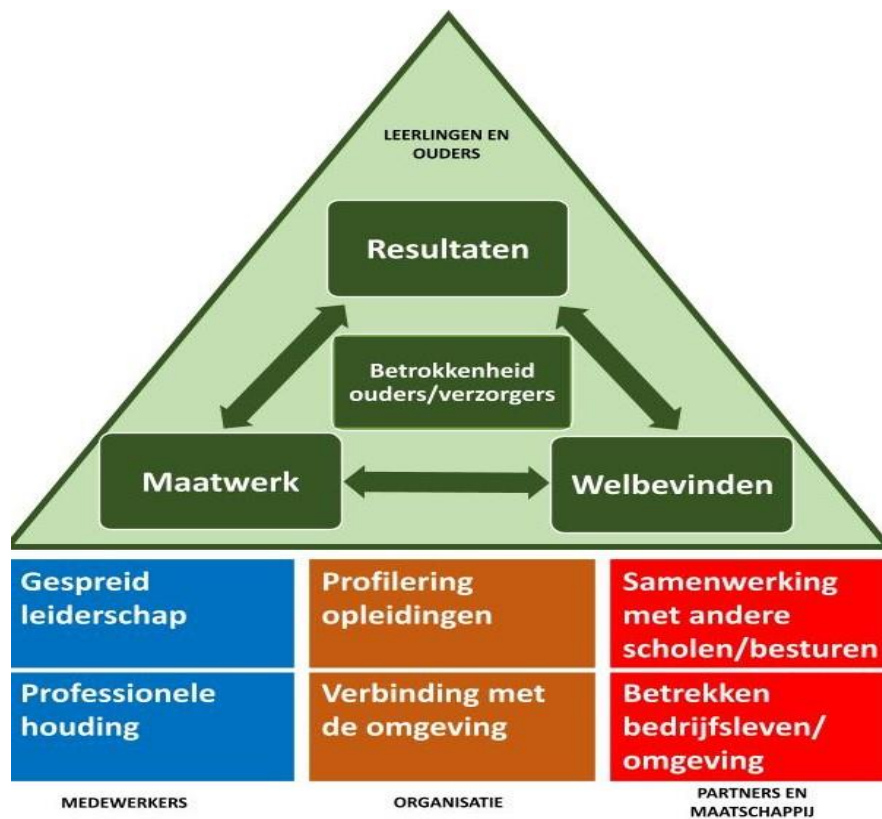
- Wij geven onze leerlingen onderwijs op maat, stellen hen in staat goede resultaten te halen, helpen hen een gezellige schooltijd te hebben, en bereiden hen goed voor op het vervolgonderwijs.
- Wij betrekken ouders/verzorgers actief bij ons onderwijs.
- Wij werken als medewerkers deskundig, zijn aanspreekbaar, werken samen en zitten op de juiste plek in de organisatie.
- Wij worden gezien als een kwalitatief goede school met een uitstekende reputatie en een krachtig netwerk.
- Wij werken samen met andere onderwijsaanbieders, instanties en het bedrijfsleven.

¹ De kleuren verwijzen naar de perspectieven van de vier onderscheiden stakeholders: de leerlingen en ouders/verzorgers, de medewerkers, de organisatie en de partners en de maatschappij.

2.1.3.3 ONZE FOCUS: SPEERPUNTEN 2023

- (1) Maatwerk, (2) resultaten: uitdagend en eigentijds onderwijs en goede onderwijsopbrengsten, en (3) het welbevinden van onze leerlingen.
- (4) Betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de schoolcarrière van hun kind.
- (5) Gespreid leiderschap en (6) een professionele houding van onze medewerkers.
- (7) Profilering van de opleidingen in (8) verbinding met de omgeving.
- (9) Samenwerking met andere scholen/besturen en (10) het betrekken van het bedrijfsleven/de omgeving bij de school.

Deze speerpunten kunnen ook als volgt in hun samenhang weergegeven worden:



2.1.4 BESTUUR

2.1.4.1 ALGEMEEN

Contactgegevens

Naam: Stichting voor Interconfessioneel Onderwijs in Oostelijk West-Friesland

Bestuursnummer: 49778

KvK-nummer: 41234076

Adres: De Aanloop 6, 1613 KW Grootebroek

Telefoonnummer: 0228-510300

E-mail: info@martinuscollege.nl

Website: www.martinuscollege.nl

2.1.4.2 JURIDISCHE STRUCTUUR

Het Martinuscollege valt onder de Stichting voor Interconfessioneel voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland (SIVO). De rechtspersoonlijkheid is een stichting.

2.1.4.3 GOVERNANCESTRUCTUUR

Sinds 2008 hanteert de stichting een scheiding tussen bestuur en toezicht om de verantwoording en integriteit te waarborgen. Het bestuur en toezicht binnen de stichting worden respectievelijk uitgevoerd door het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT).

Het College van Bestuur is het 'bevoegd gezag' in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs. De bestuurder, officieel voorzitter van het CvB, oefent ook de taak van algemeen directeur uit en is voorzitter van de schoolleiding. De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur, waakt over de algemene gang van zaken en toetst of de school haar maatschappelijke functie op de juiste wijze invult en vervult.

Daarnaast heeft de school een medezeggenschapsraad (MR) die, ook in formele zin, meespreekt over het schoolbeleid. De bevoegdheden van de medezeggenschapsraad zijn vastgelegd in het MR-reglement en het MR-statuut. De Medezeggenschapsraad van het Martinuscollege is samengesteld uit 12 leden, waarbij een gelijke vertegenwoordiging van 6 personeelsleden en 6 leden van de ouders en leerlingen (idealiter 3 ouders/verzorgers en 3 leerlingen) wordt gehandhaafd.

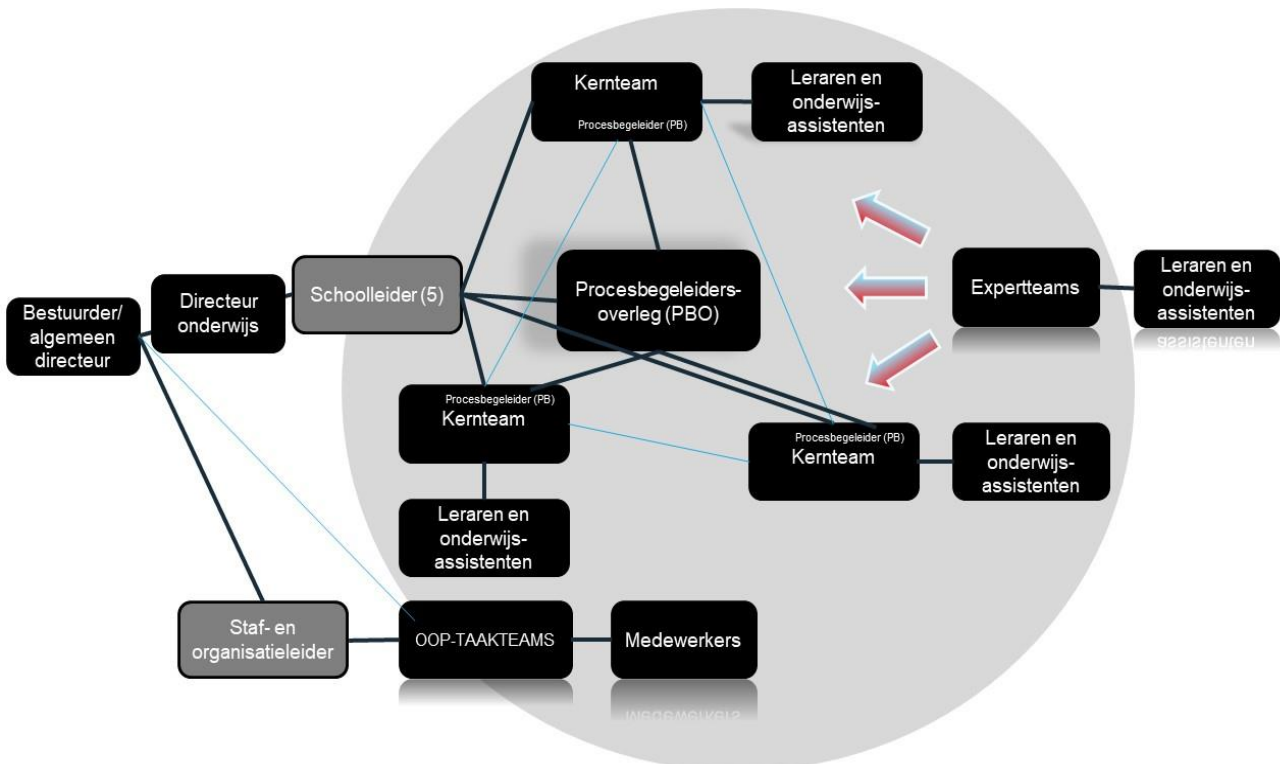
Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren met de Raad van Toezicht en voert daarbij ook een voortgangsgesprek. In juli 2023 werd het voortgangsgesprek gehouden. In deze evaluatie zijn de volgende conclusies getrokken: Het Martinuscollege heeft een gedreven en visionaire bestuurder met passie voor het onderwijs en een goed functionerende schoolleiding, waar hij veel draagvlak heeft. Er is sprake van een open en constructieve samenwerking waarin alles besproken kan worden.

Zowel in de Raad van Toezicht als onder directieleden en schoolleiders bestaat erkenning en waardering voor de bijdrage van de bestuurder. Hij is een stevige persoonlijkheid, die dankzij zijn verbale vermogen de visie stevig kan neerzetten. De bestuurder is actief bezig de eigen bijdrage aan de communicatie met het personeel te verbeteren. Er zijn in 2023 geen meldingen van (potentieel) tegenstrijdig belang van bestuurder, toezichthouders en/of leden van het management door de bestuurder gerapporteerd aan de intern toezichthouder.

2.1.4.4 ORGANISATIESTRUCTUUR

Organisatorisch bestaat de scholengemeenschap uit vier opleidingen: vmbo (met of zonder leerwegondersteuning), mavo, havo en vwo (atheneum en gymnasium), met elk een eigen plek in het gebouw. De schoolleiding van de scholengemeenschap wordt gevormd door de algemeen directeur (tevens voorzitter van het College van Bestuur) en de directeur onderwijs. De directeur onderwijs coördineert de activiteiten en de ontwikkeling van deze vier opleidingen en geeft leiding aan de schoolleiders. De schoolleiders geven leiding aan de (onderwijs)kernteams, welke bestaan uit leraren en onderwijsassistenten. Deze teams dragen zorg voor zowel het onderwijsproces als de persoonlijke begeleiding van leerlingen binnen hun opleiding. Dit organisatiemodel bevordert de decentralisatie en de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de school. We kennen naast kernteams ook expertteams. Tot de expertteams behoren de secties en vakgroepen, ontwikkelgroepen, en gespecialiseerde teams zoals het ondersteuningsteam, het wervingsteam en het datateam

Naast de onderwijsgebonden teams kent de school nog het team administratie en organisatie. Deze zijn verdeeld in zogenaamde taakteams. Elk taakteam heeft zijn eigen hoofd. We kennen de volgende taakteams: financiën, leerlingzaken, personeelszaken, systeembeheer, roosterzaken, secretariaat, communicatie en facilitaire dienst. De conciërges, de aula medewerkers, de medewerkers van de interne schoonmaak en de medewerkers van de technische dienst maken deel uit van de facilitaire dienst. De leiding van deze teams is voor het grootste deel in handen van de staf- en organisatieleider (hoofd administratie). Voorlopig is de leiding van het bestuurssecretariaat, de afdeling personeelszaken en de communicatiemedewerker in handen van de bestuurder. In vereenvoudigde vorm ziet het organogram er als volgt uit:



2.1.4.5 NALEVING BRANCHECODE

Het Martinuscollege onderschrijft als lid van de VO-raad de Code Goed Onderwijsbestuur VO, waarin afspraken zijn opgenomen over bestuur, verantwoording, medezeggenschap en het tegengaan van belangenverstrengeling.

In lijn met de code zijn de statuten (Bestuursstatuut, Leerlingstatuut), reglementen (Reglementen van bestuur en toezicht, Klachtenregeling, Klokkenluidersregeling, Privacyreglement), codes (Gedragscode, Integriteitscode, Meldcode kindermishandeling) en de diverse protocollen en beleidsafspraken van het Martinuscollege door het bestuur gepubliceerd op de website: <https://www.martinuscollege.nl/de-school/organisatie.html>

Ook zijn het jaarverslag, de al dan niet betaalde (hoofd- en) nevenfuncties van bestuur en toezichthouders en de gegevens over het bestuur en de interne toezichthouders door het bestuur gepubliceerd op de website.

COLLEGE VAN BESTUUR:

Tabel 1 (hoofd-) en nevenfuncties van het bestuur

Naam:	C.A. van Bergeijk
Functie:	Voorzitter College van Bestuur van het Martinuscollege in Grootebroek
Nevenfuncties (betaald en onbetaald)	Domein
Penningmeester van het bestuur van de VO Raad (tot 1-12-2023)	koepelorganisatie VO
Lid van de Bedrijvengroep Stede Broec	
Lid van de Aanbevelingscommissie Stichting Leergeld	participatie
Lid van de Regionale Educatieve Agenda gemeenten en schoolbesturen West-Friesland	bestuurlijke samenwerking
Voorzitter van de Stuurgroep Regionale Academische Opleidingschool West-Friesland	leraren opleiden in school
Vicevoorzitter van de Algemene Ledenvergadering Samenwerkingsverband West-Friesland	passend onderwijs
Voorzitter van het Bestuurlijk Overleg Voortgezet Onderwijs West-Friesland	bestuurlijke samenwerking
Voorzitter van het Regionaal Arbeidsmarktplatform NoordHolland Noord	onderwijsarbeidsmarkt
Lid van de Topgroep van bestuurlijk overleg VO in NoordHolland Noord	bestuurlijke samenwerking
Lid van het Eerste Coöperatief Werkgeversverband van scholen voor VO	belangenbehartiging
Lid van het Bestuuroverleg VOHO netwerk OnderwijsPartners Regio Amsterdam	bestuurlijke samenwerking
Penningmeester van het bestuur van Brainbrave	

RAAD VAN TOEZICHT:

Tabel 2 (hoofd-) en nevenfuncties van de toezichthouders

Naam	Functie	Overige werkzaamheden
De heer S.J.T. van Schaik, RA CCMM	voorzitter RvT	Directeur-bestuurder Stichting Wooncompagnie
Mevrouw L.U. Wenting	vice-voorzitter RVT	Bestuurslid Stemning
		Lid Raad van Toezicht Stichting Quadraam
Mevrouw A. Verburg	lid RvT	Bestuurssecretaris Stichting Woonzorg Flevoland
		Deelnemer aan het Regionaal Werkbedrijf Flevoland namens VNO NCW
De heer R. van Reijswoud	lid RvT	Gemeentesecretaris bij gemeente OuderAmstel
		Lid directiebaard van het samenwerkingsverband DUO+ (Diemen, Uithoorn en OuderAmstel)
		Lid Werkgeverscommissie Metropoolregio Amsterdam
		Lid dagelijks bestuur van de stichting Regionale Inkoop samenwerking IJmond Kennemerland

In principe wordt, indien getalsmatig mogelijk, gestreefd naar een evenwichtige man/vrouw verhouding in zowel het College van Bestuur als in de Raad van Toezicht. Omdat het Martinuscollege een eenhoofdig bestuur kent is een gelijkmatige verhouding hier niet mogelijk: de man/vrouw verhouding in het bestuur is 100/0. In de Raad van Toezicht is de verhouding 50/50.

2.1.4.6 HORIZONTALE VERANTWOORDING

De medezeggenschapsraad (MR) biedt medewerkers, ouders en leerlingen een formeel platform om mee te praten over

het schoolbeleid. De gehele MR kwam dit jaar acht keer samen om te overleggen met het bestuur. Tijdens deze vergaderingen wisselt men informatie uit, adviseert de MR het bestuur, en verleent instemming bij belangrijke besluiten die de school aangaan. Daarnaast overlegt de personeelsgeleding nog ongeveer tien keer met bestuur en directie. Ook zijn er regelmatig (online) gesprekken tussen de voorzitter van de MR, de voorzitter van de personeelsgeleding van de MR en het bestuur. De gesprekken met de MR verlopen, mijns inziens, in een betrokken, kritische en open sfeer. Daarnaast is er een goed functionerende leerlingenraad met dertig voornamelijk havo- en vwo-leerlingen. Zij komen bijna wekelijks bijeen en spreken een paar keer per jaar over de onderwijsorganisatie en inrichting van het gebouw met een of meer leden van de schoolleiding.

De ouders in de oudervereniging voeren eens in de zes weken overleg met de directie over schoolzaken. Ook wordt er, met name in de onderbouw, gewerkt met klankbordgroepen die één à twee keer per jaar bij elkaar komen en waarin ouders direct betrokken worden bij leerlingzaken en onderwijs in de betreffende afdelingen. In deze afdelingen zijn tevens klankbordgroepen actief, bestaande uit leerlingen.

Het Martinuscollege neemt deel aan het initiatief 'Scholen op de kaart' (www.scholenopdekaart.nl), een platform dat kwantitatieve data over voortgezet onderwijsinstellingen centraliseert. Deze informatie, afkomstig van DUO, Onderwijsinspectie en van de scholen zelf, wordt bewerkt en gevisualiseerd in 20 vensters, bedoeld voor bezoekers om vo-scholen ook met elkaar te kunnen vergelijken.

2.1.4.7 VERBONDEN PARTIJEN

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

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

FUSIE RSG VAN DE BAAN

In 2022 hadden het bestuur van de RSG Enkhuizen en het bestuur van het Martinuscollege nog het voornemen tot bestuurlijke fusie tussen het Martinuscollege en de RSG Enkhuizen. Inmiddels heeft het bestuur van de RSG Enkhuizen in april 2023 besloten het traject richting bestuurlijke fusie met het Martinuscollege te beëindigen. Het ingenomen standpunt van de MR van de RSG Enkhuizen op 20 maart 2023, om geen instemming te verlenen, de ontstane onrust in bij het personeel van de RSG Enkhuizen en het overleg met de Raad van Toezicht, zijn sterk meegewogen bij het nemen van dit besluit.

De voordelen van een bestuurlijke fusie voor de beide betrokken scholen samen en voor het onderwijs in de regio, zijn naar het oordeel van de beide besturen voldoende aangetoond. De MR van het Martinuscollege onderschrijft dit en heeft haar instemming gegeven, maar het is duidelijk geworden dat de MR van de RSG de meerwaarde in deze vorm van samenwerking niet ziet.

Als zelfstandige eenpitters kennen beide scholen een aantal kansen en mogelijkheden, maar er zijn ook risico's en kwetsbaarheden. De samenwerking opzoeken met elkaar en andere partners in de regio is en blijft van vitaal belang. Het is ook duidelijk geworden dat, onder de huidige omstandigheden, dit (nog) niet mogelijk is in de vorm van een bestuurlijke fusie. Wij blijven met elkaar in gesprek over de vraag hoe nu en in de toekomst het belang van leerlingen, ouders en van de beide scholen, het beste gediend wordt.

OVERIGE SAMENWERKINGEN

Het Martinuscollege werkt actief samen met andere schoolbesturen en overige partijen in onder andere de volgende partnerschappen (zie ook par. 2.1.5.2 **Partners en Maatschappij**):

Tabel 3 Partners

Partnerschappen	Domein
Regionaal Arbeidsmarktplatform NoordHolland Noord	onderwijsarbeidsmarkt
Regionale Academische Opleidingsschool West-Friesland	leraren opleiden in school
beide samenwerkingen gaan in 2024 verder onder het samenwerkingsverband Onderwijsregio	
Bestuurlijk Overleg Voortgezet Onderwijs WestFriesland	bestuurlijke samenwerking
Topgroep van bestuurlijk overleg VO in NoordHolland Noord	bestuurlijke samenwerking
St. Samenwerkingsverband VO-SVO West-Friesland	passend onderwijs
Techniekpact	bevorderen techniekonderwijs in de regio
Gelijke kansen alliantie	bevorderen kansengelijkheid
Coalitie School en Omgeving	uitbreiding aanbod buitenschoolse activiteiten

Een volledig overzicht van verbonden partijen waarbij de school verbonden is via een relatie met de bestuurder en toezichthouders is te vinden op blz. 11 in de tabellen (hoofd-) en nevenfuncties bestuur en toezichthouders.

2.1.5 BELANGRIJKSTE ELEMENTEN VAN HET GEVOERDE BELEID

2.1.5.1 ALGEMEEN

In 2022-2023 is begonnen met het werken vanuit missie en visie met een cyclisch jaarplan op hoofdlijnen op A3.² Aanleidingen hiervoor waren:

- een veranderende rol van de schoolleidersleden, mede door inkrimping van de directie en de schoolleiding, bij strategieontwikkeling en- implementatie;
- aanwijzingen en opmerkingen van de Onderwijsinspectie over focus en doelen;
- vragen van de oudergeleding van de MR over hoe we weten dat onze acties ook effect hebben gehad;
- betrokkenheid van medewerkers vergroten bij resultaten, bijsturen en monitoren; en
- op meer eenvoudige wijze willen verantwoorden.

Vanuit Missie en Visie zijn tien focus- of speerpunten opgesteld (zie paragraaf 2.1.3.3) en zijn er (visionaire) indicatoren vastgesteld. Deze indicatoren zijn voorzien van een norm. Daarna zijn op vijf gebieden (leiderschap, medewerkers, strategie en beleid, middelen en processen) globale acties aangegeven. Met behulp van de indicatoren wordt het effect van de acties bekeken en worden deze acties geëvalueerd. In ieder geval is besloten de focus voor 2023-2024 vooral te leggen op het **welbevinden van leerlingen**, **gespreid leiderschap** en de **profilering van de opleidingen**.

² De A3-methodiek helpt bij het compact formuleren van plannen op een A3. Deze A3 dient als houvast door het jaar heen om de belangrijkste doelen en acties in lijn te houden met de ambities. Zie voor een uitleg over de methodiek: [A3-methodiek in het kort](#).

2.1.5.2 ONDERWIJSRESULTATEN: SCOREN OP INDICATOREN EN SCHOOLONTWIKKELING

Onze inzet is erop gericht om de met elkaar vastgestelde speerpunten te realiseren (zie par. 2.1.3.3). De beschikbare gegevens van de inspectie of de eigen tevredenheidsonderzoeken geven daarvoor een indicatie.

Tabel 4 Onderwijsresultaten

		Norm (hoger dan of gelijk aan)	2021-2022	2022-2023	Oordeel
Leerlingen					
1 Uitdaging					
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	6,9 (percentielscore 25-75)	7,2	7,3 (91)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	7,0 (percentielscore 25-75)	7,5	7,2 (74)	
	3 vmbo-b bovenbouw	6,6 (percentielscore 25-75)	7,4	7,8 (98)	
	4 vmbo-k bovenbouw	6,4 (percentielscore 25-75)	5,8	6,3 (37)	
	5 mavo bovenbouw	6,5 (percentielscore 25-75)	6,1	6,9 (87)	
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	6,3 (percentielscore 25-75)	7,0	6,8 (91)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	6,6 (percentielscore 25-75)	7,0	6,9 (80)	
2 Eigentijds onderwijs					
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	7,5 (percentielscore 25-75)	7,9	8,1 (84)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	7,4 (percentielscore 25-75)	7,8	7,7 (77)	
	3 vmbo-b bovenbouw	6,7 (percentielscore 25-75)	7,3	7,4 (87)	
	4 vmbo-k bovenbouw	6,6 (percentielscore 25-75)	6,6	6,9 (69)	
	5 mavo bovenbouw	6,8 (percentielscore 25-75)	7,0	7,9 (98)	
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	6,9 (percentielscore 25-75)	7,2	7,6 (94)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	7,1 (percentielscore 25-75)	7,8	7,7 (85)	
3 Brede vorming					
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	6,1 (percentielscore 25-75)	6,4	6,4 (84)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	6,2 (percentielscore 25-75)	6,8	6,6 (85)	
	3 vmbo-b bovenbouw	5,6 (percentielscore 25-75)	5,9	6,5 (92)	
	4 vmbo-k bovenbouw	5,3 (percentielscore 25-75)	4,9	5,0 (29)	
	5 mavo bovenbouw	5,3 (percentielscore 25-75)	5,0	5,3 (52)	
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	5,2 (percentielscore 25-75)	5,7	5,2 (52)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	5,5 (percentielscore 25-75)	6,2	5,9 (80)	
4 Welbevinden leerlingen					
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	7,7 (percentielscore 25-75)	7,8	7,5 (29)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	7,4 (percentielscore 25-75)	7,2	7,4 (52)	
	3 vmbo-b bovenbouw	6,9 (percentielscore 25-75)	6,7	7,0 (55)	
	4 vmbo-k bovenbouw	6,9 (percentielscore 25-75)	6,1	6,5 (28)	
	5 mavo bovenbouw	7,1 (percentielscore 25-75)	6,5	7,0 (43)	
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	7,3 (percentielscore 25-75)	7,3	7,4 (60)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	7,7 (percentielscore 25-75)	7,9	7,6 (38)	
5 Ervaring veiligheid					
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	7,2 (percentielscore 25-75)	7,4	7,3 (50)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	7,2 (percentielscore 25-75)	7,4	7,1 (41)	
	3 vmbo-b bovenbouw	6,6 (percentielscore 25-75)	6,9	6,7 (58)	
	4 vmbo-k bovenbouw	6,4 (percentielscore 25-75)	5,6	6,5 (51)	
	5 mavo bovenbouw	6,5 (percentielscore 25-75)	5,8	6,4 (43)	

		Norm (hoger dan of gelijk aan)	2021-2022	2022-2023	Oordeel
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	6,6 (percentielscore 25-75)	6,9	7,0 (84)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	6,8 (percentielscore 25-75)	6,8	6,7 (41)	
6	Aantasting veiligheid				
	1 brugjaar (excl. bkk1 en gymnasium 1)	9,1 (percentielscore 25-75)	9,2	9,1 (44)	
	2 vmbo/mavo leerjaar 2 (incl. bkk 1)	9,0 (percentielscore 25-75)	8,7	9,1 (59)	
	3 vmbo-b bovenbouw	8,8 (percentielscore 25-75)	9,5	8,1 (5)	
	4 vmbo-k bovenbouw	9,0 (percentielscore 25-75)	9,0	9,1 (54)	
	5 mavo bovenbouw	9,1 (percentielscore 25-75)	9,0	9,0 (35)	
	6 havo (vanaf leerjaar 2)	9,3 (percentielscore 25-75)	9,3	9,7 (96)	
	7 vwo (incl. gymnasium 1)	9,4 (percentielscore 25-75)	9,6	9,5 (62)	
7	Onderwijspositie t.o.v. Advies PO	Inspectienorm = -7,00%	24,66%	16,77%	
8	Onderbouwsnelheid	Inspectienorm = 95,46%	95,06%	94,17%	
9	Bovenbouwsucces				
	1 vmbo-b	Inspectienorm = 87,86%	88,36%	88,63%	
	2 vmbo-k	Inspectienorm = 86,85%	82,01%	88,18%	
	3 mavo	Inspectienorm = 86,88%	91,82%	89,33%	
	4 havo	Inspectienorm = 81,64%	85,38%	85,68%	
	5 vwo	Inspectienorm = 81,80%	87,29%	87,52%	
10	Examencijfers				
	1 vmbo-b	Landelijk gemiddelde=6,58	6,46	6,86	
	2 vmbo-k	Landelijk gemiddelde=6,37	6,22	6,39	
	3 mavo	Landelijk gemiddelde=6,41	6,24	6,26	
	4 havo	Landelijk gemiddelde=6,35	6,10	6,30	
	5 vwo	Landelijk gemiddelde=6,55	6,28	6,21	
Ouders/verzorgers					
11	Tevredenheid ouders	Gemiddelde in NL = 7,8	7,7	7,9	
12	Communicatie met ouders	Gemiddelde in NL = 8,0	7,8	8,0	
13	Net Promotor Score	0	-6	-4	
Medewerkers					
1	Betrokken bij team/opleiding	7,8		8,1	
2	Net Promotor Score	Benchmark NL = +1	-2	+19	
3	Persoonlijke ontwikkeling	7,4	7,1	7,4	
4	Samenwerking	7,4	7,0	7,3	
5	Inhoud van het werk	7,8	8,0	8,3	
Schoolorganisatie					
1	Profiel intern duidelijk	75%		?	
2	Profiel bekend bij basisscholen	65%		?	
Partners en maat-					
1	Duidelijkheid over samenwerking met RSG	100%		100%	
2	Opzet voor plan mbt betrekken bedrijfsleven	alle opleidingen		1 van de 4	

De resultaten lijken, in het licht van de missie, visie en focuspunten, overwegend positief en tonen aan dat de school in veel gebieden vooruitgang heeft geboekt, hoewel er enkele gebieden zijn waar verbetering nodig is of waar de resultaten niet volledig voldoen aan de gestelde normen.

LEERLINGEN

Uitdaging en eigentijds onderwijs: De scores tonen aan dat de school in staat is geweest om uitdagend en eigentijds onderwijs te bieden, met veel onderdelen die de gestelde normen overtreffen. Dit is vooral duidelijk in de bovenbouw van vmbo-b, vmbo-k, en mavo, en in de middenbouw van havo en vwo.

Brede vorming: De resultaten voor brede vorming zijn gemengd, met sommige niveaus die de normen halen of overstijgen, maar de vmbo-k bovenbouw blijft achter. Er is verder nog genoeg ruimte voor verbetering in het aanbieden van een breder en meer geïntegreerd curriculum dat alle leerlingen aanspreekt.

Welbevinden en veiligheid: De scores voor het welbevinden van leerlingen en ervaren veiligheid zijn consistent en overwegend positief, wat aangeeft dat de school een veilige en ondersteunende omgeving biedt, in lijn met onze visie om een plek te zijn waar leerlingen met plezier terugkijken op hun schooltijd. Ondanks overwegend positieve scores, zijn er enkele lage percentages in het welbevinden van leerlingen, bijvoorbeeld in de bovenbouw van vmbo-k. Hier zal worden gekeken hoe er meer aandacht kan worden ervaren voor individuele behoeften en persoonlijke ontwikkeling, wat cruciaal is voor een positieve schoolervaring.

Aantasting veiligheid: Deze scores zijn over het algemeen hoog, wat wijst op een succesvol beleid in het handhaven van veiligheid en het minimaliseren van incidenten.

Onderwijsopbrengsten: De onderbouwsnelheid is niet voldoende. De verwachting is dat deze zal stijgen en dat ook de invloed van de 'kansklassen' op de onderbouwsnelheid beter in beeld kan worden gebracht. De examencijfers schommelen over het algemeen rond de normen. Vooral het bovenbouwsucces in vmbo-k, mavo, havo, en vwo is noemenswaardig en reflecteert de focus op optimale doorstroom- en uitstroomkansen.



De volgende ontwikkeling zijn in gang gezet of worden versterkt:

Maatwerk:

- BKa Klas: introductie van een klas voor leerlingen met een vso-advies, die regulier onderwijs ontvangen in een aparte setting. Dit initiatief is gericht op het bieden van inclusief onderwijs aan een specifieke groep leerlingen, met de start van een derde groep in schooljaar 2023/2024.
- Schakelklas: een samenwerkingsproject tussen scholen in Oostelijk West-Friesland voor leerlingen met een vso-advies, bedoeld om hen binnen een jaar extra ondersteuning te bieden om door te stromen naar het vmbo of PrO.
- LeerWerkTraject (LWT): een aangepast programma voor een groep leerlingen, geleid door twee leraren, dat theorielessen combineert met praktijk en stage, gericht op het verbeteren van resultaten en doorstroom naar het mbo.
- Sportklas MH ontwikkeling: verdere ontwikkeling van de sportklas met de implementatie van Bewegend Leren, gestart in een aantal klassen en nu breder uitgerold. Hierbij zijn twee leraren opgeleid voor een coördinerende rol, wat een vorm van onderwijs biedt die fysieke activiteit integreert met leren.
- Thema duurzaamheid: introductie en implementatie van het thema duurzaamheid binnen de mavo, wat resulteert in de eerste zichtbare resultaten en aansluiting zoekt bij andere opleidingen en het thema internationalisering.
- Ontwikkeling praktijkcomponent: erkennen van de behoefte aan een praktijkcomponent binnen de havo, specifiek gericht op leerlingen die moeite hebben hun motivatie te behouden en interesse tonen in een meer praktijkgerichte opleiding. Er wordt gezocht naar manieren om deze component te integreren om de havo aantrekkelijker te maken en de overstap naar een mbo-opleiding mogelijk minder aantrekkelijk te maken.
- Profileringswerkgroep: oprichting van een werkgroep in de havo in samenwerking met het vwo om te onderzoeken hoe de havo beter geprofileerd kan worden en hoe een praktijkcomponent effectief geïmplementeerd kan worden. Dit initiatief is gericht op het versterken van de havo-identiteit en het bieden van maatwerk aan leerlingen met diverse behoeften en interesses. De werkgroep buigt zich ook over de profilering van het vwo, met bijzondere aandacht voor het integreren van praktische componenten naast de traditionele focus op 'onderzoek en leren'. Dit benadrukt de inzet voor maatwerk door aan te sluiten bij de diverse interesses en capaciteiten van vwo-leerlingen.
- Begeleiding voor hoogbegaafde leerlingen: implementatie van begeleidingstrajecten voor hoogbegaafde leerlingen in samenwerking met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Dit initiatief richt zich op het ondersteunen van leerlingen die extra uitdagingen ervaren of risico lopen op uitval, en draagt bij aan het creëren van een onderwijsomgeving die aan hun unieke behoeften voldoet.
- Fast Lane Engels: Voortzetting van het succesvolle Fast Lane Engels programma, dat dient als een voorbeeld van maatwerk door leerlingen de mogelijkheid te bieden om op een versneld niveau een extra taalvaardigheid te verwerven.³

³Voor zowel mavo, havo als vwo geldt dat er weer een hele grote groep was die de opleiding Fast Lane Engels gevolgd hebben en dit afgesloten hebben met een diploma. Deze opleiding werkt goed voor de leerlingen en geeft een impuls aan onze school.

Resultaten:

- Verbetering motivatie bovenbouw vmbo: erkenning van de noodzaak tot verbetering in de motivatie van leerlingen in de bovenbouw, met concrete actiepunten ontwikkeld na uitgebreid onderzoek en discussie binnen kernteams.
- Aanpakken slagingspercentages en leerlingtevredenheid in de mavo: adressering van de daling in de slagingspercentages van 98% in 2022 naar 91% in 2023 en de noodzaak voor verbetering van leerlingtevredenheid in de bovenbouw door gesprekken met vakgroepen en de ontwikkeling van vakwerkplannen om de situatie te verbeteren.
- Adresseren teruglopende slagingspercentage in de havo: het adresseren van de lichte daling in slagingspercentages van 88% in 2022 naar 86% in 2023 door het ontwikkelen van strategieën om leerlingen beter te ondersteunen en te motiveren, met als doel de resultaten te verbeteren en de doorstroom te optimaliseren.
- Risico's en uitdagingen in examenresultaten in het vwo: aanpakken van de uitdagingen rondom slagingspercentages, waarbij een daling van 92% in 2022 naar 76% in 2023 is waargenomen. Dit weerspiegelt onze strategie om leerlingen te stimuleren om door te gaan naar de examenklas, ondanks eerdere indicaties van mogelijke risico's. Dit heeft een positief effect op de bovenbouwsnelheid, maar draagt wel bij aan het accepteren van het risico op lagere examenresultaten.

**Welbevinden:**

- Veiligheid en welzijn: over het algemeen goede voortgang in het vmbo, met speciale aandacht voor risicogebieden zoals gangen en fietsenstallingen door verhoogd toezicht en preventieve maatregelen, zoals gesprekken met leerlingen via het KIC-programma.

- Welzijnsonderzoek: uitvoering van een welzijnsonderzoek gericht op kaderleerlingen in juni 2023, waarvan de resultaten zijn gepresenteerd aan kernteams voor verdere discussie en actieplanning.
- KIC-programma (Kracht in Controle) in de mavo: inzet van het KIC-programma als pilot met als doel het welzijn van leerlingen te bevorderen. De resultaten van deze pilot worden zorgvuldig geëvalueerd om te bepalen of uitbreiding naar meerdere klassen zinvol is.
- Plan voor betere begeleiding in de havo: in samenwerking met de decaan en de ondersteuningscoördinator is een plan ontwikkeld om leerlingen die moeite hebben met hun motivatie of de wens hebben om over te stappen naar een mbo-opleiding, beter in beeld te krijgen en te houden. Dit plan omvat het bieden van gerichte ondersteuning en het creëren van een aanbod dat aansluit bij hun behoeften en interesses, met het doel het welzijn en de tevredenheid van deze leerlingen te verhogen.
- Specifieke ondersteuning in het vwo: de focus op specifieke ondersteuning voor hoogbegaafde leerlingen en de inzet van het Fast Lane Engels programma dragen bij aan het welzijn door erkenning en ondersteuning van de diverse behoeften en talenten van vwo-leerlingen.

OUDERS/VERZORGERS

De tevredenheid van ouders over de communicatie en betrokkenheid bij onze school is overwegend positief en voldoet aan de verwachtingen. We zijn toegewijd aan het verder versterken van de relatie met ouders en verzorgers, hoewel we erkennen dat de Net Promotor Score verbetering behoeft. Dit wijst op een kans om de perceptie van onze school verder te verbeteren en te zorgen dat meer ouders ons actief aanbevelen.

We constateren een verschil in tevredenheid onder ouder/verzorgers van leerlingen in de onderbouw vergeleken met die in de bovenbouw, evenals tussen de afdelingen vmbo bovenbouw en havo/vwo bovenbouw. Dit biedt inzicht in gebieden waar we onze inspanningen kunnen focussen.

Een positief aspect is dat ouders/verzorgers tevreden zijn over hoe ze op de hoogte worden gehouden van de voortgang van hun kinderen en belangrijke gebeurtenissen. Dit onderstreept het belang van onze communicatiestrategieën. Er is echter aandacht nodig voor de aanpak van pesten, een gebied waar we actief op inzetten om verbeteringen aan te brengen.

Onze school hecht veel waarde aan regelmatig contact met ouders/verzorgers door middel van ouderavonden, ouder-leerlinggesprekken, en speciale evenementen. Jaarlijks organiseren we minimaal drie gesprekken tussen leerlingen, ouders, en mentoren, naast thema-avonden door de oudervereniging en onze unieke 'Back to School' avond. Tijdens deze avond ervaren ouders en verzorgers zelf het onderwijsaanbod door deel te nemen aan activiteiten zoals bakken, techniek, en klasieke geschiedenis.

Door deze initiatieven blijven we bouwen aan een sterke gemeenschap en een positieve schoolervaring, niet alleen voor onze leerlingen maar ook voor hun families. We blijven zoeken naar manieren om onze communicatie en interacties met ouders te verbeteren, en staan open voor feedback en suggesties om onze school nog beter te maken.

MEDEWERKERS

De tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers zijn verbeterd, wat wijst op een sterke interne gemeenschap en een professionele houding van medewerkers, in lijn met de missie van de school. De scores voor persoonlijke ontwikkeling en samenwerking laten zien dat er nog wel ruimte is voor verbetering in het ondersteunen van de professionele groei en het bevorderen van cohesie. Spreiding van leiderschap en professionele ontwikkeling blijven aandachtspunten. Dit geldt ook voor het betrekken van alle medewerkers bij organisatieontwikkelingen. Meer hierover in paragraaf 2.1.6 Personeel en professionalisering.

SCHOOLORGANISATIE

Hoewel we nog werken aan het verhogen van de bekendheid van ons schoolprofiel bij basisscholen, is onze techniekafdeling binnen het vmbo een voorbeeld van succesvolle profilering, zowel intern als extern. We zijn actief bezig met het onderzoeken van hoe we de keuze van brugklasleerlingen voor het Martinuscollege kunnen verbeteren en ons profiel voor andere opleidingen duidelijker kunnen maken. Met de invoering van een flexrooster streven we ernaar onze leerlingen meer vrijheid en flexibiliteit te bieden. Dit systeem is ontworpen om maatwerk, coaching, stage, en inhaalmogelijkheden te faciliteren, en we zijn ons bewust van de noodzaak voor verdere ontwikkeling en verfijning van dit rooster.

Om nieuwe leerlingen al vroeg bij onze schoolgemeenschap te betrekken, hebben we de Martinus Junior Membership club opgezet. Dit initiatief biedt leerlingen uit groep 8 de kans om kennis te maken met een breed scala aan activiteiten, zoals bakken, sport, techniek, en talentontwikkeling, en bevordert een vroege betrokkenheid bij onze school.

De integratie van Oekraïense leerlingen is een belangrijk aandachtspunt waarbij we streven naar een unieke en ondersteunende aanpak. We zijn trots op onze inzet om ongeveer 30 leerlingen op te vangen en te voorzien van een stabiele onderwijsomgeving.

Verder hebben we een nieuwe organisatiestructuur geïmplementeerd, gebaseerd op gespreid leiderschap volgens het "Nijmeegse model", met kernteams en expertteams. Een aanzienlijk deel van ons personeel heeft trainingen gevolgd ter voorbereiding op deze verandering, die gericht is op het vergroten van de verantwoordelijkheid en autonomie binnen de teams. Dit proces, ontworpen om gedurende een periode van maximaal drie jaar te groeien, faciliteert een diepere betrokkenheid van teamleden bij het onderwijsproces en biedt schoolleiders de mogelijkheid zich te concentreren op beleidsontwikkeling. Ondanks de uitdagingen van een veranderende leiderschapsstructuur, inclusief het pensioneren van teamleiders en de benoeming van nieuwe schoolleiders, blijven we werken aan het versterken van onze school en het verbeteren van onze onderwijskwaliteit.

PARTNERS EN MAATSCHAPPIJ

Hoewel de geplande fusie met de RSG Enkhuizen niet is doorggegaan vanwege het ontbreken van instemming van hun medezeggenschapsraad, blijven we openstaan voor toekomstige samenwerkingsmogelijkheden. In het schooljaar 2023-2024 zullen we de dialoog over mogelijke samenwerking voortzetten en tegelijkertijd ons netwerk binnen West-Friesland versterken door gesprekken aan te gaan met andere besturen voor verdere samenwerking. Bovendien zetten we ons in voor de oprichting van een Integraal Taalcentrum in samenwerking met de besturen in Oostelijk West-Friesland, in eerste instantie gericht op het ondersteunen van anderstaligen en leerlingen met taalachterstanden.

Als actieve partner binnen de regio zijn we betrokken bij diverse initiatieven naast de regionale opleidingsschool ROWF, zoals de projecten Gelijke Kansen, School en Omgeving en Sterk Techniek Onderwijs. Deze projecten versterken onze banden met zowel basisscholen als voortgezet onderwijsinstellingen, lokale instanties, en bedrijven, waardoor we een sleutelrol spelen in de regio West-Friesland.

Het project Gelijke Kansen legt steeds meer de nadruk op taalontwikkeling, een essentiële behoefte binnen onze gemeenschap. Met de potentiële verlenging na 24 juni zien we voortdurende mogelijkheden voor groei en ontwikkeling in samenwerking met bibliotheken, kinderopvang, en onderwijsinstellingen. Dit project omvat momenteel zo'n 20 kleinere initiatieven in onze regio.

Daarnaast richten we ons via het project School en Omgeving op het verrijken van het buurtleven door sport en andere activiteiten na schooltijd aan te bieden. Een aanvraag voor voortzetting van dit project is ingediend, waarvoor we in januari 2024 een positieve reactie kregen.

Sterk Techniek Onderwijs, dat al vier jaar loopt, wordt met nog eens vijf jaar verlengd, dankzij de succesvolle resultaten zoals de inzet van extra personeel, unieke samenwerkingen met het basisonderwijs via leskisten, en de verbouwing van ons Techniekplein.

Samenvattend zijn we succesvol in het bieden van kwalitatief hoogwaardig, uitdagend en eigentijds onderwijs, en het creëren van een ondersteunende omgeving voor leerlingen en medewerkers. Er zijn echter gebieden, zoals de brede vorming, de verbinding met de omgeving en de relatie met ouders/verzorgers, waar ruimte is voor verdere ontwikkeling om volledig in lijn te zijn met de gestelde missie, visie en focuspunten.



2.1.5.3 KWALITEITSZORG

Voor onze school geldt een sterk kwaliteitsbewustzijn. Waar mogelijk wordt de kwaliteit van het onderwijs en het andere werk verbeterd. De school werkt systematisch aan de verbetering van de kwaliteit en aan de bijdrage daaraan door de personeelsleden en de leerlingen.

In het kader van kwaliteitsbewaking hanteert de school op zowel individueel niveau van personeelsleden als op opleidings- en vakniveau een cyclisch model voor het behoud en de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Deze systematiek van werken is in het schoolplan opgenomen en komt bijvoorbeeld tot uiting in de jaarcyclus van evaluatie en bijstelling van team- en opleidingsdoelen, -acties en -resultaten..

In het kader van de professionele dialoog, formuleren wij onze doelstellingen op Policy Governance wijze ⁴. De acties die daaruit volgen, de planning, mogelijke indicatoren, normen en meetinstrumenten kunnen in en na gesprekken in de teams gezamenlijk worden geformuleerd. Dit zal, ons inziens, tot duurzamer onderwijsbeleid leiden.

Zoals eerder opgemerkt gebruiken wij daarbij de A3 methodiek. Hierbij proberen we in de PDCA⁵-cyclus meer sturing te krijgen met minder papier. We willen snel, flexibel, doeltreffend en met meer draagvlak onze jaarplannen realiseren. Met niet meer regels dan nodig, zonder overbodige administratieve lasten, en met een meer professionele, doelmatige monitoring van de bereikte resultaten. We willen zo de vaak starre en weinig bezielende planning & controlcyclus omvormen tot een cyclus waarin interactie, inspiratie en betrokkenheid van schoolleiding en medewerkers centraal staan!

We hebben een duidelijke kwaliteitscyclus en sturen zeker op afwijking. Waar de onderwijsresultaten minder worden, sturen we bij. Ook het (concept)inspectierapport dat wij, naar aanleiding van hun bezoek in oktober 2023 mochten ontvangen, meldt positieve bevindingen, zoals onderwijsresultaten die boven de norm liggen en een prettige sfeer op school. Goede onderwijsresultaten en een positieve schoolomgeving worden door ons beschouwd als indicatoren van voldoende onderwijskwaliteit. Deze indicatoren nemen we daarom ook altijd op in ons jaarplan. De school wordt geprezen voor het hebben van een gedragen visie, ambitie en doelen en het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem. De school wordt echter als voldoende beoordeeld op het gebied van evaluatie, verantwoording en dialoog.

2.1.5.4 INSPECTIE

In het verslagjaar heeft, zoals in de vorige paragraaf vermeld, de inspectie een kwaliteitsonderzoek gedaan bij onze vmbo en onze mavo. Hun bevindingen hebben zij in oktober 2023 mondeling teruggekoppeld en eind januari 2024 is een concept rapport gestuurd. We gaan een onvoldoende krijgen voor het pedagogisch-didactisch handelen in de lessen. In een derde van de bezochte halve lessen is door de inspectie geconstateerd dat het handelen onvoldoende was.

We erkennen en waarderen het werk van de Inspectie en het belang van het (concept)rapport voor de continue verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het rapport is derhalve zorgvuldig bestudeerd en wordt uiterst serieus genomen. We hebben voorlopig de volgende conclusies getrokken:

1. We delen de positieve bevindingen in het rapport, zoals de bovengemiddelde onderwijsresultaten, de prettige sfeer op school, en de gedragen visie, ambitie en doelen van de school. Deze aspecten worden dan ook als fundamenten gezien voor verdere verbeteringen.

⁴ De doelen moeten dan zuiver (of ruim) zijn, i.e. zonder 'hoe'-elementen en iedere doelstelling begint met de doelgroep, waarna vervolgens geformuleerd wordt wat er voor die doelgroep bereikt moet worden.

⁵ PDCA = Plan-Do-Check-Act

2. Het is ons duidelijk dat de kritieke punten die hebben geleid tot de 'Onvoldoende' beoordeling, liggen bij de tekortkomingen in pedagogisch-didactisch handelen in de les, met name in de bovenbouw van het vmbo. We nemen deze kwesties serieus en zetten ons met de betrokken leraren in voor verbetering.
3. We merken op dat goede onderwijsresultaten en een positieve schoolomgeving doorgaans indicatoren zijn van voldoende onderwijskwaliteit. Het is ons duidelijk dat de inspectie andere criteria, zoals pedagogisch-didactisch handelen zwaarder heeft laten wegen in het eindoordeel.
4. In ons systeem voor kwaliteitszorg focussen we ons primair op afwijkingen. De resultaten, samen met de twee recentste inspectiebezoeken - het laatste in mei 2022 - gaven de schoolleiding geen reden tot extra aandacht voor leskwaliteit. De geïnspecteerde lessen werden als voldoende beoordeeld. Hierdoor heeft de schoolleiding zich in het schooljaar 2022-2023, mede in het licht van de uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, gefocust op het welzijn van onze leerlingen en niet op de leskwaliteit.
5. We zijn natuurlijk bereid tot samenwerking met de inspectie en andere relevante stakeholders om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Dit omvat uitnodigingen tot het geven van feedback en gehoor geven aan suggesties van externe experts, leerkrachten, ouders en leerlingen.
6. We hebben een gericht actieplan in uitvoering. Doel: Het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs door gerichte ondersteuning en professionalisering van leraren.

We hebben het volste vertrouwen in de toekomst en de vermogens van de school om uitdagingen aan te pakken en ons te verbeteren. We willen benadrukken dat, zoals steeds, deze inspanningen in de eerste plaats gericht zijn op onze beleidspeerpunten voor de leerlingen: welzijn, resultaten en maatwerk!



2.1.5.5 TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

De toelating van een leerling tot onze school is gebaseerd op het advies van de basisschool, zoals omschreven in de Wet op het primair onderwijs (artikel 42, lid 2) en de Wet op de expertisecentra (artikel 43, lid 2). Dit advies is onderdeel van een onderwijskundig rapport dat door de basisschool wordt opgesteld. Mocht een leerling meer kennis en vaardigheden hebben dan in het schooladvies staat, dan zijn we bereid dit advies opnieuw te overwegen. Dit kan aan het licht komen door de resultaten van de centrale eindtoets of een andere erkende eindtoets.

Onze school stelt geen aanvullende toelatingseisen, tenzij we een leerling niet de benodigde ondersteuning kunnen bieden. Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft welke ondersteuning we kunnen bieden, welke leerlingen we wel of niet kunnen plaatsen, wat we van onze leraren verwachten, en hoe we ervoor zorgen dat deze verwachtingen worden waargemaakt.

Bij de toelating van leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften baseert het schoolbestuur zich op het SOP. Het schoolbestuur bepaalt of een leerling extra ondersteuning nodig heeft door informatie van de ouders op te vragen en deze af te wegen tegen het SOP van onze school.



2.1.5.6 NIEUWKOMERS

Het Martinuscollege heeft geen internationale schakelklas. Wel zijn in de schooljaren 22/23 en 23/24 ca. 30 Oekraïense leerlingen opgevangen in de speciale Oekraïne groep met een vaste groep begeleiders. Aandacht is er m.n. gegeven aan taalonderwijs, welbevinden en inpassen in het Nederlandse Onderwijs. Alles gericht om in het schooljaar 24/25 in te stromen in regulier onderwijs.

2.1.5.7 PASSEND ONDERWIJS

De doelen in het kader van passend onderwijs zijn geformuleerd in het ondersteuningsplan welke in samenwerking met andere besturen binnen het Samenwerkingsverband is opgesteld. Hierin zijn de volgende doelen opgenomen:

- Professionalisering ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs
- Soepele overgangen en een ononderbroken ontwikkelingsproces voor iedere leerling
- Iedere leerling heeft een passende onderwijsplek, zo thuisnabij mogelijk
- Alle betrokkenen (scholen en partners) werken effectief samen

Het Martinuscollege heeft een School Ondersteunings Profiel (2022-2024) dat voor wat het Martinuscollege betreft uitvoering geeft aan het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband.

De beschikbare middelen vanuit het Samenwerkingsverband zijn ingezet voor lichte ondersteuning zoals ondersteuningscoördinatoren, een orthopedagoog, het faciliteren van kleinere groepen voor de bkk klassen, extra lessen in bkk klassen, initiatieven om meer leerlingen binnen het VO te houden (Schakelklas, OK klas, BKa klas) en voor extra ondersteuning, zoals de extra begeleiding voor leerlingen in de bkk klassen, de Trajectgroep, en soms (tijdelijke) detachering naar de Rebound.

Vanuit de lumpsum zijn middelen ingezet voor de inrichting en ontwikkeling van de OK klas en de trajectgroep en voor de inzet van onderwijsassistenten die hierbij betrokken zijn.

De aansluiting van het ondersteuningsaanbod op papier met praktijk wordt geborgd door:

- kwaliteitsgesprekken met de directeur-bestuurder van het Samenwerkingsverband waarin het Martinuscollege verantwoording aflegt betreffende de activiteiten in het kader van passend onderwijs.
- een jaarlijkse rapportage door het Martinuscollege aan het bestuur van het Samenwerkingsverband m.b.t. de inzet van middelen en de bereikte resultaten.

2.1.5.8 NPO

ALGEMEEN

De overheid heeft in 2021 t/m 2023 in totaal € 8,5 miljard uitgetrokken voor een Nationaal Programma Onderwijs om leerovertragingen door Corona in te halen en het onderwijs te verbeteren.

Onderwijsinstellingen moeten dit investeren in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en studenten, en in het inhalen van coronavertragingen.

Het NP Onderwijs ondersteunt:

- leerlingen en studenten in het onderwijs die het moeilijk hebben, bijvoorbeeld door extra lessen in kleine groepjes mogelijk te maken.
- docenten en andere medewerkers in het onderwijs, bijvoorbeeld met speciale trainingen.

Het NP Onderwijs is gericht op:

- De persoonlijke en praktische ontwikkeling van leerlingen en studenten.
- Het inhalen en goedmaken van overtragingen, bijvoorbeeld door het onderwijs toe te spitsen op de kern van de vakken.

SCHOOLSCAN

Als voorbereiding op de schoolscan heeft het Martinuscollege in 2021 eerst de verschillende domeinen waarin de achterstanden zich voordoen gespecificeerd, dit zijn de domeinen Leerontwikkeling, Welbevinden en Sociale Ontwikkeling.

De verzamelde data zijn per domein gerangschikt en geanalyseerd. Uit de analyse kwamen de volgende bevindingen naar voren:

- Cognitieve ontwikkeling (perspectief kwalificatie): er zijn op alle niveaus en in alle leerjaren vertragingen. De vertragingen zijn in de bovenbouw groter dan in de onderbouw en in het vwo kleiner dan in de andere opleidingen.
- Praktijkvorming en vaardigheden (perspectief brede vorming en kwalificatie): er is te weinig in de praktijk geoefend waardoor leerlingen vaardigheden missen.
- Sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden: “het beeld komt naar voren dat leerlingen ... twee jaar sociaal emotioneel hebben stilgestaan”. Het ondersteuningsteam verwacht dat meer inzet nodig is voor een groter aantal leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

De conclusies uit de analyse zijn voorgelegd en besproken met leraren, de ouders, klankbordgroepen en de leerlingenraad.

INTERVENTIES

In het NPO plan van het Martinuscollege is voor een 13-tal interventies gekozen, waarbij in 2023 de volgende activiteiten zijn uitgevoerd:

1. **Zomer- of lentescholen:** is gedaan in de vorm van examentrainingen in de meivakantie.
2. **Een-op-een-begeleiding:** leraren en studenten zijn ingezet voor bijlessen. In het Mhv is de Interne Academie opgezet voor didactische training en coaching. In het Vmbo zijn leraar ontwikkelgroepen gevormd die o.a. rond dit thema studiemiddagen hebben georganiseerd.
3. **Instructie in kleine groepen** is schoolbreed gerealiseerd middels flex-/ondersteunings-/werkuren.
4. **Feedback:** vormgegeven middels coaching van het mentoraat en gesprekken met ouders.
5. **Beheersingsgericht leren:** bewegend leren ingevoerd in de mavo, training van vaardigheden in het vmbo en de profielen.
6. **Technieken voor begrijpend lezen** worden behandeld bij de lessen Nederlands, daarnaast RT in het vmbo.
7. **Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen:** scholing docenten Kracht In Control en toegepast in de afdeling vmbo onderbouw, pop up camping voor eerstejaars leerlingen.
8. **Sportieve activiteiten:** er is een sportactiviteitendag georganiseerd voor alle leerlingen.
9. **Metacognitie en zelfregulerend leren:** training van executieve vaardigheden in de OK klas en de trajectklas.
10. **Klassenverkleining:** is toegepast waar nodig.
11. **Onderwijsassistenten/instructeurs:** extra leraarondersteuners aangesteld.
12. **Ouderbetrokkenheid:** driehoeksgesprekken georganiseerd met ouders, leerling en mentor.
13. **Digitale technologie:** er is materiaal aangeschaft om tijdens de lock downs digitaal les te kunnen geven.

INSTEMMING MR

De medezeggenschapsraad heeft in 2022 ingestemd met NPO plan. Onderdelen van de uitvoering komen steeds terug in het jaarplan (A3).

RESULTATEN

Er zijn in 2023 veel middelen ingezet, dat heeft voor veel leerlingen goed gewerkt. Onderwijsresultaten zijn op peil gebleven en leerlingen hebben weinig vertraging opgelopen. Toch constateren wij ook dat de interventies niet voor alle leerlingen werken. De uitkomsten zijn verschillend van aard. Met name voor taalvaardigheden zijn we nog niet op het niveau van voor de Corona crisis. Daarnaast zien we een stagnatie op sociaal-emotioneel niveau. Dit uit zich in gedrag, motivatieproblemen en een toename van thuiszitters. We blijven structureel inzetten op taalvaardigheden. Voor de sociaal-emotionele problematiek zetten we, in samenwerking met de andere scholen in de regio, extra begeleiding in. Als voorbeeld zijn we in 2023 met andere scholen ingestapt in het project School en Omgeving. Ook doen we mee in het project Schoolmaatjes, waar in met name aandacht is voor welbevinden.

INZET VAN DE MIDDELEN PNIL

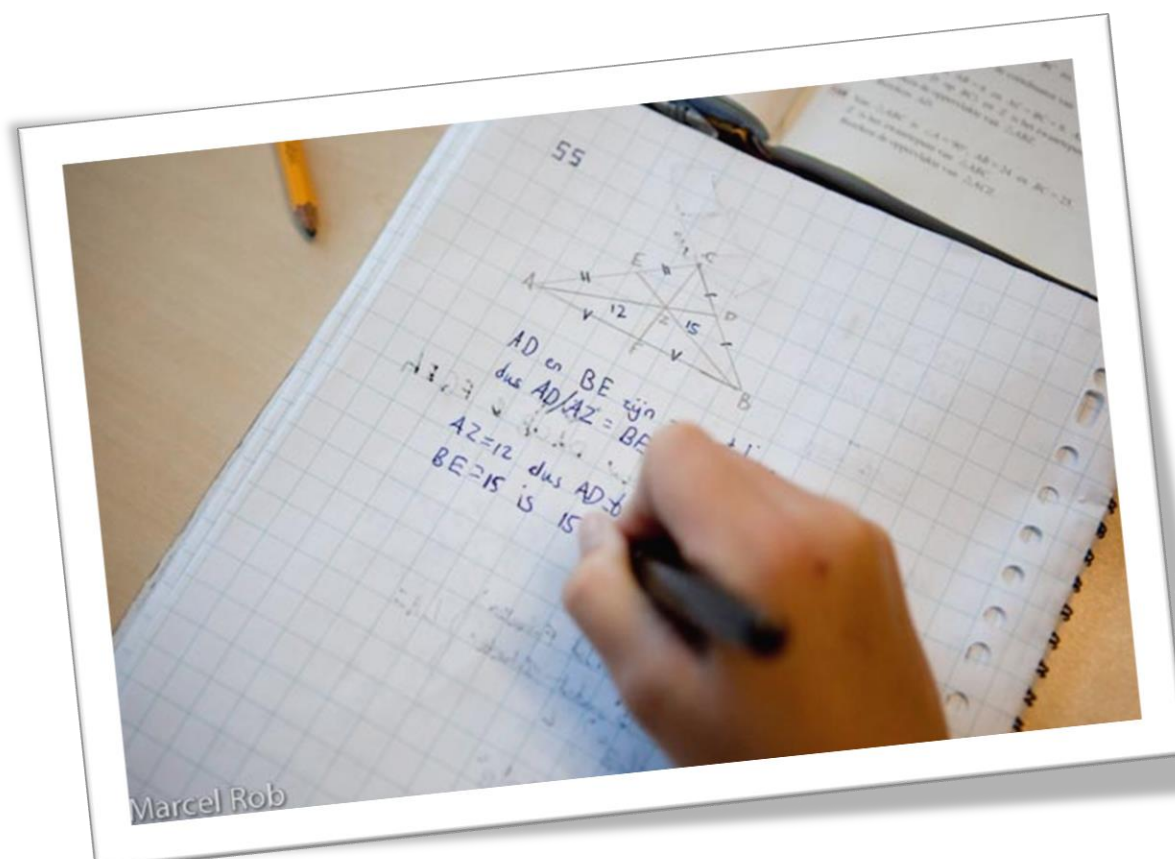
Aan de inhuur van personeel niet in loondienst is in 2023 3,7% van de NPO middelen uitgegeven. Er is in 2023 personeel niet in loondienst ingezet voor bijlessen, ondersteuningsuren en examentrainingen.

2.1.5.9 TOETSING EN EXAMINERING

In opdracht van het bestuur wordt voor het Martinuscollege toetsbeleid ontwikkeld. Het concept is klaar. In dit toetsbeleid staat de visie op toetsing beschreven. Het Martinuscollege heeft een examencommissie bestaande uit 9 leden opgedeeld in twee kamers, t.w. vmbo en mavo/havo en vwo. De examencommissie heeft de opdracht de kwaliteit van de schoolexaminering te bewaken en te bevorderen en wel op vier aspecten:

- is de inrichting en de uitvoering van de processen op orde
- is de inhoudelijke kwaliteit van de examinering op orde;
- sluiten processen en inhoud in voldoende mate aan bij de visie van de school op toetsing en examinering;
- wordt het afsluitende karakter van het schoolexamen gewaarborgd.

De examensecretaris ziet toe op de uitvoering van deze vier punten en daarom is ervoor gekozen de examensecretaris zitting te laten nemen in de examencommissie. De examencommissie is gestart in 2020 en omdat ervaring en kennis ontbrak in deze nieuwe rol is er gekozen om de examencommissie te scholen in het uitoefenen van haar nieuwe rol. Een belangrijke taak is zicht te hebben op de kwaliteit van de PTA's. Het afsluitende karakter van de schoolexamens is daarbij speerpunt. Op het verbeteren van de kwaliteit van de PTA's en de schoolexamens stuurt de examencommissie. Na afloop van het examenjaar stelt de examencommissie een verslag op waarin de gang van zaken van het afgelopen wordt beschreven. Opmerkingen worden gemaakt over wat goed ging en wat kan worden verbeterd. Doordat dit verslag wordt gemaakt houdt het bestuur zicht op de kwaliteit van de examens en kan het bestuur verbeteropdrachten geven. Het jaarverslag wordt gedeeld met het bestuur, de MR en de vakgroepen.



2.1.5.10 AFHANDELING VAN KLACHTEN

Het Martinuscollege hanteert een gedragscode voor medewerkers, leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) waarin aangegeven wordt wat de normen en waarden van de school zijn. Leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers kunnen elkaar aanspreken op het naleven van deze gedragsregels. Deze gedragscode biedt een kader voor een goed, veilig en stimulerend werk- en leerklimaat binnen het Martinuscollege.

In de gedragscode van het Martinuscollege is opgenomen dat bij klachten de klachtenprocedure wordt gevolgd. Deze houdt in dat bij klachten in eerste instantie altijd geprobeerd zal worden om intern een oplossing te zoeken tussen betrokkenen en school. Binnen de school zijn hiervoor twee schoolcontactpersonen aangesteld. Indien binnen school geen oplossing kan worden gevonden, bestaat voor de ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en medewerkers de mogelijkheid om de externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Medewerkers kunnen zich daarnaast wenden tot de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs, waarbij het Martinuscollege is aangesloten.

De klachtenregeling is ook te vinden op de website:

<https://www.martinuscollege.nl/de-school/regels-en-richtlijnen.html>

In 2023 zijn zes klachten, conform de klachtenregeling, intern afgehandeld.

2.1.6 PERSONEEL EN PROFESSIONALISERING

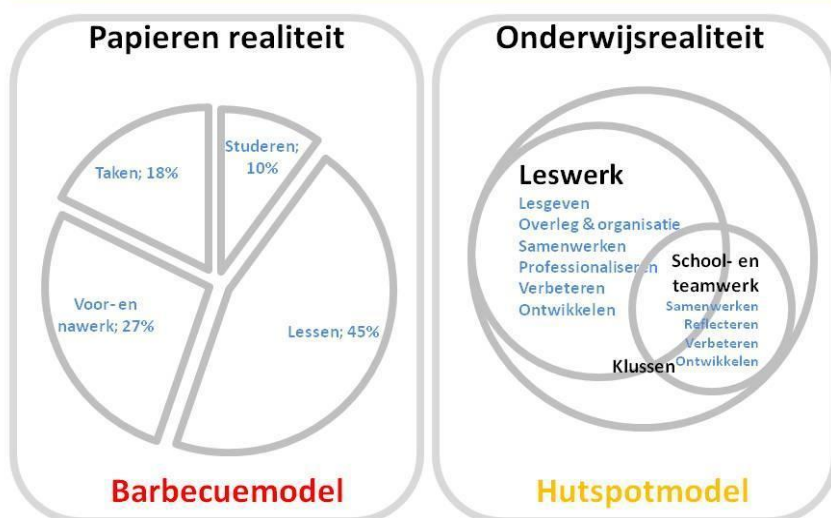
2.1.6.1 DOELEN EN RESULTATEN

Wij werken als medewerkers deskundig, zijn aanspreekbaar, werken samen en zitten op de juiste plek in de organisatie. Onze focus ligt op gespreid leiderschap en een professionele houding van onze medewerkers. Ons hele strategische HRM gaat eigenlijk over het geven, ervaren en nemen van professionele ruimte. Cruciaal is de rol van leraren in de onderwijskundige koers van de school.

De samenhangende, mede door ons zelf bedachte en ontwikkelde, 'instrumenten' die wij gebruiken voor het versterken van een ieders professionele ruimte naast professionele ontwikkeling door middel van leraar ontwikkelgroepen, onderwijscafé, externe scholing, leernetwerken en dergelijke zijn: (1) loopbaanbeleid in de vorm van leraarrollen (kaderdocument leraarrollen), (2) taakbeleid in het 'hutspotmodel', (3) de professionele dialoog zoals dat met vormen van deep democracy (in teams) kan worden gevoerd en aan de orde komt in reflectie-, functionerings-, voortgangs- en of werkbelevingsgesprekken, (4) opleiden en onderzoek met deelname aan de (academische) Regionale Opleidingschool West-Friesland (ROWF) en ons datateam, en (5) strategisch professionaliseringsbeleid.

1. Het belang van de leraarrollen is gelegen in de duidelijkheid van de beloningsstructuur (LB, LC, LD) die gekoppeld is aan professionele groei. Die groei wordt gedefinieerd in groei van de kennisbasis, het resultaat van het werk (vaart maken, mensen meekrijgen en koers uitzetten) en het handelingsbereik (uitvoeren, aanpassen/ontwikkelen en ontwerpen). Daarbij zijn drie loopbaanpaden te bewandelen: (1) ondersteuning, (2) vak- en onderwijsontwikkeling en (3) opleiden en onderzoek. Daarvoor is ook een Kaderdocument Leraarrollen gemaakt.
2. Het 'hutspotmodel' in het taakbeleid is de tegenhanger van het bekende uurtje-factuurtje virtuele en norm-gerelateerde taakbeleid, door ons 'barbecuemodel' genoemd. Taken worden verdeeld in de teams. Hieronder een weergave van het verschil tussen de modellen en de bedoeling.

Taakbeleid gaat over het verdelen van werk





In grote lijnen komt het erop neer dat leraren ongeveer 75% van hun jaartaak besteden aan lessen en alles wat daarmee samenhangt en 25% aan alle overige taken. Het verlies van het barbecue-model wordt overigens door sommigen nog altijd of opnieuw betreurd. Een onderling gesprek over verdeling van taken (onder verantwoordelijkheid van de teamleider) is ook niet in alle teams even eenvoudig. Het is echter wel een noodzakelijke voorwaarde voor een professionele cultuur.

3. Naast het belang van professionele gesprekken zelf kan ook de manier waarop bijdragen aan de kwaliteit van het gesprek. Het belang van het gebruik van deep democracy in gesprekken is dat er zo weinig mogelijk 'onder water' verdwijnt en iedereen (met voor- of tegenargumenten) kan bijdragen aan de kwaliteit van de besluitvorming en de wijsheid van allen kan worden benut. De hele schoolleiding is hierin getraind of zal erin worden getraind en sommige andere medewerkers, waaronder de leden van de PMR, krijgen er één of twee trainingdagen. Deep democracy lijkt een goed aanvullend instrument te zijn om gesprekken in teams te voeren. In ieder geval heeft het een bijdrage geleverd aan de openheid van het gesprek in de schoolleiding.
4. Het kunnen opleiden van leraren, de inductie, en daar ook onderzoek aan koppelen borgt zo goed mogelijk in kwantitatieve en in kwalitatieve zin de instroom van nieuwe leraren. Onderzoek zelf heeft niet alleen een resultaatfunctie, in de zin van onderzoeksopbrengsten, maar zeker ook een dialoogfunctie, in de zin van gesprekken over (goed) onderwijs.
5. Ons professionaliseringsplan heeft nauw verband met het jaarplan (A3). Het kent zeven belangrijke professionaliseringsgebieden: (1) digitaliseren, (2) opbrengstgericht werken, (3) maatwerk leveren, (4) professionele leergemeenschap vormen, (5) onderzoek in school, (6) communicatie en (7) gespreid leiderschap.

Digitaliseren gaat over het integreren van technologische kennis en digitale leer- en hulpmiddelen met de didactische en inhoudelijke vakkennis van leraren. Opbrengst gericht werken richt zich op het cyclisch en systematisch evalueren en verbeteren van de onderwijsopbrengsten van de opleidingen. Maatwerk leveren gaat over het passend maken van het onderwijs voor onze leerlingen. Professionele leergemeenschap vormen heeft als doel om elkaars partner te zijn in de onderwijs(ondersteunings)praktijk. Onderzoek in de school heeft te maken met het versterken van de onderzoekende houding naar en dialoog over de onderwijspraktijk. Bij communicatie gaat het erom de school ten alle tijden te kunnen vertegenwoordigen vanuit de professionele rol. Gedeeld leiderschap in school heeft tot doel om op grond van een gedeelde visie en ambitie richting geven aan en samenhang scheppen in de school(praktijk).

RESULTATEN

Met bovengenoemde vijf instrumenten hebben we een duidelijk samenhangend HRM beleid. De pijlers van het beleid met betrekking tot [gespreid leiderschap](#) (speerpunt 5) en een [professionele houding](#) (speerpunt 6) zijn: loopbaanbeleid bij leraren, professionele ontwikkeling van medewerkers en samenwerking.

GESPREID LEIDERSCHAP

De organisatiestructuur is aangepast (zie ook 2.1.4.4 Organisatiestructuur). Daarbij past ook dat leraren verdeeld worden in kernteams en leiderschap wordt gespreid. Daarvoor is begeleiding ingehuurd en gerichte scholing aangeboden. Het gaat dan om begeleiding van toekomstige schoolleiders en een leertraject procesgericht leidinggeven voor leraren. Daarnaast volgen er leraren het 'Traject Oriëntatie op Leiderschap' en 'Teacher Leadership' bij de NSO-CNA Leiderschapsacademie.



PROFESSIONELE HOUDING VAN MEDEWERKERS

Professionele houding en gespreid leiderschap gaan hand in hand. Over de inhoud van het werk zijn de medewerkers alom tevreden. Samenwerking binnen teams loopt goed. Men is erg betrokken. Samenwerking tussen vakken/secties en tussen teams/opleidingen behoeft nog steeds de nodige aandacht.

ONDERSTEUNENDE ACTIES EN RESULTATEN

In onderstaande tabel staat een samengevat overzicht van de belangrijkste ondersteunende acties en resultaten. Hierbij focussen we ons op een reeks acties en resultaten gericht op het versterken van leiderschap, professionele ontwikkeling, werkplezier en kwaliteit van de instroom van personeel binnen ons onderwijs. Hierbij leggen we in de ondersteunende acties de nadruk op systematische evaluatie, persoonlijke ontwikkeling, en samenwerking.

Strategisch personeelsbeleid		
Speerpunten: (5) Gespreid leiderschap en (6) een Professionele houding van onze medewerkers		
Doel	Acties	Resultaat
Gespreid leiderschap: hoe kan het personeelsbeleid de koers van de school ondersteunen?	<ul style="list-style-type: none"> - Gesprekscyclus wordt systematisch aangehouden waarin voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken worden afgewisseld o.b.v. de STARR-methode. Reflectie staat centraal. - Eerstejaarsbeoordelingen worden n.a.v. 360 gr feedback gevoerd. - Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit staan centraal in team- en sectieoverleggen. - Brainstorm en meedenksessies georganiseerd tbv organisatieveranderingen en structuur. 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 LC beoordelingen onbepaalde tijd. - 7 LC procedures bepaalde tijd. - 1 LD beoordeling bepaalde tijd. - 14 OP beoordelingen onbepaalde tijd. - 10 OOP beoordelingen onbepaalde tijd. - Inzet PGB's, jaarlijkse inventarisatie van wensen/voorkeuren. - brainstorm en meedenksessies: input en adviezen.
Professionele groei team: Hoe wordt de professionaliteit van het team vergroot?	<ul style="list-style-type: none"> - Het houden van ervaringsgericht interview volgens zogenaamde STARR-methode bij sollicitaties LC en LD functies, nieuwe aanstellingen en referentie-check. - Externe scholingsdagen, individuele scholingen en transfer van informatie tussen teams. - LOG's: leraar ontwikkelings groep 	
Hoe vergroten we het plezier in werken?	<ul style="list-style-type: none"> - Er wordt interne coaching aangeboden bij verzuimbestrijding, professionele groei en vastlopen van teams/secties. - Deelname aan subsidie-activiteiten Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). - Scholing t.b.v. professionele groei conform scholingsbeleid en persoonlijk budget. - Samenwerking met een arbeidsdeskundige van De Arbodienst. - In 2023 heeft een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. 	<p>Medewerkers hebben aan verschillende interne en externe coachings- en opleidingstrajecten deelgenomen zoals</p> <ul style="list-style-type: none"> - NSO traject Teaching Leadership. - NSO traject Oriëntatie op leiderschap - traject Deep Democracy - opleidingen tot 2e of 1e graads leraar. <p>- Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek is het volgende gekomen: Over het algemeen zijn de medewerkers van Martinuscollege zeer tevreden met hun werk (8.5). Martinuscollege scoort hiermee hoger dan de benchmark voortgezet onderwijs (8.1). Ten opzichte van de meting in 2021 scoort Martinuscollege sterk hoger (8.0). De medewerkers zijn (zeer) tevreden over de thema's: inhoud van het werk en persoonlijke ontwikkeling. De volgende thema's scores (sterk) hoger dan de benchmark voortgezet onderwijs: persoonlijke ontwikkeling. In vergelijking met de meting in 2021 scoort Martinuscollege hoger op de volgende thema's: inhoud van het werk, persoonlijke ontwikkeling en samenwerking.</p>

2.1.6.2 ONTWIKKELING VAN HET PERSONEELSBESTAND

WERKGELEGENHEID

De totale werkgelegenheid (174,07 fte) is in schooljaar 2022-2023 licht gedaald ten opzichte van het schooljaar 2021-2022 (176,28 fte) door gemiddeld minder leerlingen. Wel zijn extra ondersteunende functies tbv het onderwijs ingezet. Dit komt ook tot uitdrukking in de werkgelegenheid in fte per leerling.

Tabel 5 Werkgelegenheid in fte

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
OP+Dir	144,84	136,94	133,29	132,30	127,75
OOP	41,71	41,47	41,65	43,99	46,32
Totaal	186,55	178,42	174,95	176,28	174,07

Tabel 6 Werkgelegenheid in fte per leerling

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
OP+Dir	0,0749	0,0750	0,0777	0,0820	0,0837
OOP	0,0216	0,0227	0,0243	0,0273	0,0303

Een andere indicator voor het vaststellen van de werkgelegenheid is het 'aantal leerlingen per personeelslid' (het aantal leerlingen gedeeld door het aantal personeelsleden).

Het totaal aantal leerlingen per personeelslid daalt jaarlijks. Het aantal leerlingen onder onderwijzend personeel en directie ligt op het Martinuscollege lager dan het landelijk gemiddelde, en is ook dit jaar iets gedaald, met 0,2 ten opzichte van het jaar daarvoor. Per fte onderwijsondersteunend personeel is het aantal leerlingen gedaald met 3,7 ten opzichte van vorig jaar.

Tabel 7 Aantal leerlingen per fte personeelslid

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
OP+Dir					
Martinuscollege	13,4	13,3	12,9	12,2	12,0
Landelijk (per kalenderjaar t-1)	15,6	15,3	15,0	14,6	16,0
OOP					
Martinuscollege	46,4	44,0	41,2	36,7	33,0
Landelijk	N/B	N/B	N/B	N/B	N/B
Totaal					
Martinuscollege	10,37	10,23	9,80	9,15	8,77
Landelijk	N/B	N/B	N/B	N/B	N/B

INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

In 2023 zijn er iets meer medewerkers met in totaal minder fte. De gemiddelde contractgrootte in 2023 van 0,75 fte per contract is dus lager dan in 2022 (0,78 fte per contract).

Tabel 8 Verloop aantal medewerkers

	2021		2022		2023	
	fte	aantal	fte	aantal	fte	aantal
Aantal medewerkers 1-1	173,29	219	176,31	235	176,36	225
In dienst	30,11	59	25,89	33	16,66	30
Uit dienst	27,09	43	25,84	43	21,18	30
Aantal medewerkers 31-12	176,31	235	176,36	225	171,84	225
In dienst:						
vervanging	5,45	15	3,96	6	1,84	5
regulier	24,66	44	21,93	27	14,82	25
	30,11	59	25,89	33	16,66	30
Uit dienst:						
FPU /pensioen	14,05	13	6,00	8	4,60	5
Vervroegd pensioen					4,56	6
Loopbaanswitch	5,24	8	9,54	13	0,92	1
beëindigingsovereenkomst	1,83	3	2,57	5	0,00	0
einde tijdelijk dienstverband	0,00	0	0,00	0	2,76	2
negatieve beoordeling	0,00	0	0,00	0	1,20	2
overig	5,98	19	7,73	17	7,14	14
	27,09	43	25,84	43	21,18	30
Gemiddeld aantal werknemers	176,59	236	178,39	230	173,00	230

GEMIDDELDE LEEFTIJDOPBOUW

In schooljaar 2022-2023 zien we weinig verschuivingen in de gemiddelde leeftijdsopbouw t.o.v. vorig jaar.

Tabel 9 Gemiddelde leeftijdsopbouw

Totaal	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	%	%	%	%	%
tot 35	17%	18%	19%	20%	20%
vanaf 35 tot 45	16%	18%	18%	20%	20%
vanaf 45 tot 55	24%	25%	24%	24%	25%
vanaf 55 tot 65	43%	37%	35%	33%	32%
vanaf 65	0%	2%	3%	2%	3%
	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.6.3 UITKERINGEN NA ONTSLAG

Voor ontslaguitkeringen voeren we een beleid waarbij we buiten de wettelijk verplichte transitievergoeding in principe geen uitkering verstrekken. In 2023 zijn er geen ontslaguitkering in het kader van beëindigingsovereenkomsten verstrekt (2022: geen). Met betrekking tot de wettelijk verplichte transitievergoedingen is aan drie medewerkers een transitievergoeding betaald, met een totaalbedrag van € 1.790. Van dit aantal medewerkers ontvingen er drie een bedrag lager dan

€ 1.500. In 2022 is aan veertien medewerkers een transitievergoeding betaald, totaal € 24.648, waarvan aan elf een vergoeding lager dan € 1.500.

2.1.6.4 WERKDRUKMIDDELEN

In 2023 heeft de school een bedrag van € 540.007 ontvangen uit hoofde van de *Regeling aanvullende bekostiging werkdrukverlichting voortgezet onderwijs*. Dit geld is bedoeld voor individuele werkdrukverlichting van personeel en de uitvoering van een collectief beleid voor werkdrukverlichting.

Met betrekking tot het individueel keuzebudget PB-40 is in schooljaar 22/23 een betaling verricht aan alle personeelsleden (overgangsjaar). Vanaf schooljaar 2023/2024 is in samenspraak met de mr beleid ontwikkeld m.b.t. de inzet van dit deel van het individueel keuzebudget.

Tot en met schooljaar 2022/2023 is een deel van de collectieve werkdrukmiddelen ingezet voor extra vrijgestelde uren.

Op basis van een enquête onder de medewerkers is in 2023 door de werkgroep collectieve werkdrukmiddelen, incl. mr vertegenwoordiging, een voorstel gepresenteerd voor de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen. Uitgangspunt van het voorstel moest zijn een gelijkwaardige verdeling van de middelen, effectiviteit en organiseerbaarheid. In het voorstel is gekozen om surveillance-taken tijdens de pauzes uit te besteden, waardoor leraren en indirect ook het ondersteunend personeel tijdens de werkdag minder werkdruk zullen ervaren. Daarnaast wordt geld ingezet voor scholing gericht op werkdrukverlaging. Het voorstel is eind 2023 goedgekeurd door de directie en de uitvoering is gestart per 1-1-2024. Aan het einde van het huidige schooljaar zal e.e.a. door de werkgroep worden geëvalueerd.

2.1.7 HUISVESTING

2.1.7.1 DOELEN EN RESULTATEN

Het Martinuscollege is een brede scholengemeenschap met vijf opleidingen op één locatie. Op het schoolgebouw en de gymzalen ("De Balans") rust het economisch claimrecht van de gemeente, de sporthal is wel volledig in eigendom van het Martinuscollege. Op dit moment zijn er op het gebied van huisvesting geen plannen voor doordecentralisering.

Alle taken rond de instandhouding van de gebouwen liggen bij de school. Voor de planning van groot onderhoud is een meerjarenbegroting groot onderhoud opgesteld, op basis waarvan de voorziening groot onderhoud is gevormd.

Het huisvestingsbeleid van het Martinuscollege is gebaseerd op de volgende vijf uitgangspunten:

- Differentiatie in werk- en leerplekken
- Inspirerende en herkenbare omgeving
- Frisse lucht en frisse uitstraling
- Uitstraling creativiteit
- Vakoverstijgend werken en onderwijs bieden

Aan de hand van deze uitgangspunten is in 2017 het huisvestingsplan opgesteld welke fungeert als leidraad voor de onderwijskundige verbouwingen en aanpassingen tot nu toe en in de komende jaren. Het afgelopen jaar stond het deelproject *renovatie en herinrichting van de praktijklokale techniek* op de planning.

Op basis van het voorlopige ontwerp voor een meer aantrekkelijke en toekomstgerichte fysieke leeromgeving zijn in 2023 de plannen voor het deelproject techniek nader uitgewerkt, is een sluitende begroting gemaakt en is de verbouwing in de zomer van 2023 gerealiseerd.

Het bestuur vindt dat investeringen in het gebouw noodzakelijk zijn om een breed en aantrekkelijk onderwijsaanbod te kunnen blijven aanbieden, maar is zich anderzijds ook bewust van de noodzaak om vanwege de krimp besparingen te realiseren binnen de huisvestingscomponent. Om die reden is besloten om het laatste deel van de herinrichting van de b- (voorheen c-) afdeling, begane grond uit de meerjarenbegroting 2023-2027 te halen.

Het Martinuscollege is in gesprek met de gemeente op het gebied van instandhouding van het gebouw en ventilatie. Hierbij spreekt het Martinuscollege de gemeente aan op haar verantwoordelijkheid m.b.t. het schoolgebouw. Dit heeft vooralsnog weinig effect gehad. Al jaren wordt het maken van een integraal huisvestingsplan vooruitgeschoven.

Naast een beroep op de gemeente is ook aan de orde om bij een krimpende populatie medegebruik van de gebouwen na te streven.

2.1.7.2 DUURZAAMHEID & MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Er zijn drie speerpunten te benoemen in ons beleid: (1) integratie van duurzaamheid in het curriculum, (2) verduurzaming van de school(omgeving) en (3) samenwerking en gemeenschapsbetrokkenheid.

Bij integratie van duurzaamheid in het curriculum zijn we nog niet systematisch bezig geweest. Er zijn wel hele mooie voorbeelden, zoals bij het maken van de profielwerkstukken of de aanpak van duurzaamheidsvraagstukken bij lessen bij natuurkunde of bij andere Erasmus gesubsidieerde projecten.

Bij de verduurzaming van de school(omgeving) hebben we al een aantal jaar geleden geïnvesteerd in groene energie via de zonnepanelen op ons dak. In 2023 hebben we nieuwe stappen toegevoegd aan onze afvalreductie- en recyclingsprogramma's en in 2023 hebben we groene schoolpleinen aangelegd. Zo proberen we niet alleen de ecologische voetafdruk van de school te verminderen, maar ook als voorbeeld te zijn voor onze leerlingen.

T.a.v. de vermindering van het water- en energieverbruik hanteert de school het beleid van verduurzaming op een natuurlijk moment. Een natuurlijk moment is bijvoorbeeld een noodzakelijke reparatie of een verbouwing. Zo is in 2023 tijdens de verbouwing van de techniekgang alle verlichting vervangen door led verlichting. Eind 2023 heeft de omgevingsdienst NHN een inventarisatie gemaakt van niet duurzame energieverbruikers in de school, welke vervangen zouden moeten worden door energiezuinige alternatieven. In 2024 zullen we hiermee aan de slag gaan.

Samenwerking en gemeenschapsbetrokkenheid door samen te werken met lokale bedrijven, overheden, en non-profitorganisaties staat nog in de kinderschoenen. Hierbij denken we onder meer aan het organiseren van duurzaamheidsbeurzen, het deelnemen aan lokale milieuprojecten of het ondersteunen van sociale ondernemingen. Door leerlingen te betrekken



bij gemeenschapsprojecten, leren zij hoe zij een positieve impact kunnen hebben op hun omgeving en worden zij aangemoedigd om actieve deelnemers te zijn in het streven naar een duurzamere toekomst.

2.1.8 RISICOMANAGEMENT

2.1.8.1 RISICOBEEHER

Een organisatie is 'in control' (goed bestuur) als ze de interne en externe onzekerheden onderkent en maatregelen neemt zodat de organisatie voorspelbaar wordt en een balans tussen risico en beheersing wordt gevonden.

Zaken die onze mate van 'in control' beschrijven, zijn:

- het onderkennen en beschrijven van de voornaamste risico's gerelateerd aan de visie van de onderwijsinstelling;
- een globale beschrijving op hoofdlijnen van de opzet en werking van de interne risicobeheersing- en controlesystemen met betrekking tot de voornaamste risico's in het boekjaar;
- een beschrijving van eventuele belangrijke tekortkomingen in de interne risicobeheersing- en controlesystemen die in het boekjaar zijn geconstateerd;
- welke wijzigingen in die systemen zijn aangebracht, welke belangrijke verbeteringen van die systemen zijn gepland en dat één en ander met het intern toezichthoudend orgaan is besproken;
- planning en control-cyclus (begroting, rapportage, jaarrekening, gesprekken tussen bestuur en schoolleiding);
- het vermogen van de organisatie om te leren en te veranderen.

2.1.8.2 BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

In de risico analyse 2022 is het financieel risicoprofiel van het Martinuscollege geactualiseerd. Het gaat hierbij om een herziening van het bestaande financieel risicoprofiel uit 2018. In de risico analyse worden de voornaamste risico's voor het Martinuscollege beschreven en welke maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken. Op deze manier ontstaat bewustwording en alertheid op interne en externe onzekerheden van de organisatie. Het risicoprofiel fungeert tevens als instrument om te kunnen beoordelen in hoeverre de financiële continuïteit van de organisatie gewaarborgd is: beschikt het Martinuscollege over voldoende vermogen en voldoende werkkapitaal om de financiële effecten van de aanwezige risico's af te kunnen dekken?

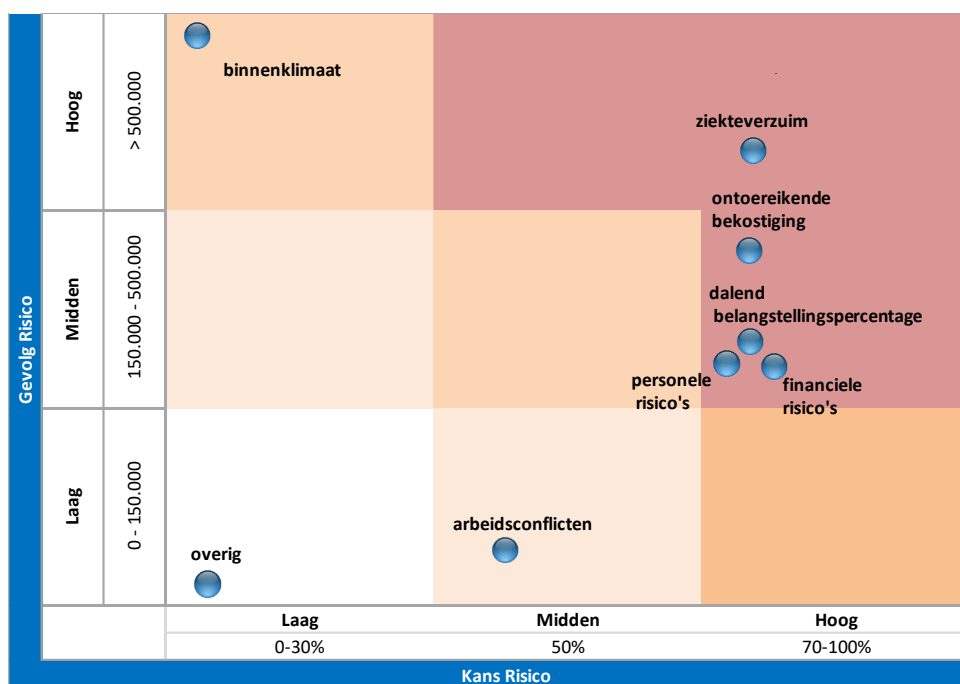
In het risicoprofiel van het Martinuscollege worden de volgende risico's als meest belangrijke gedefinieerd:

1. Risico dat prijsstijgingen niet (volledig) gecompenseerd worden in de bekostiging. De inflatie in de eurozone is hardnekkiger dan verwacht. In september 2022 bereikte de (jaar op jaar) inflatie een piek met 14,5%. De prijsbijstellingen liepen hiermee niet in de pas. Prijsstijgingen vormen een risico als de ondervonden prijsstijgingen niet worden gecompenseerd door een hogere bekostiging.
2. Risico op dalend belangstellingspercentage. Het leerlingaantal kan dalen als gevolg van een landelijke tendens waarin minder leerlingen kiezen voor het vmbo. Ook kunnen leerlingen uit het verzorgingsgebied voor een andere school kiezen door imago-schade of door vermindering van de onderwijskwaliteit door uitval van lessen of het niet in stand kunnen houden van het voorzieningenniveau.
3. Ziekteverzuimirisico. Het Martinuscollege is in geval van ziekte 100% eigen risicodragers, hetgeen betekent dat de school het loon bij ziekte maximaal 2 jaar moet doorbetalen (het 2e ziektejaar 70%). In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een ziekteverzuim – en vervanging op basis van het laatst afgesloten schooljaar. Het risico bestaat dat het ziekteverzuim hoger uitvalt en/of dat de kosten voor vervanging en/of re-integratie hoger zijn.
4. Personeelstekort. Het risico bestaat dat door te weinig bevoegde docenten de kwaliteit van het onderwijs in het geding komt en/of dat het onderwijsaanbod verschaalt. Dit kan leiden tot een lager belangstellingspercentage voor onze school.
5. Risico op arbeidsconflicten. De oorzaken van het ontstaan van arbeidsconflicten kunnen divers van aard zijn. Mogelijke oorzaken zijn bijvoorbeeld disfunctioneren, verstoorde verhoudingen, reorganisaties e/o fusies, falend personeelsbeleid.
6. Risico's t.a.v. de luchtkwaliteit van het gebouw. Schoolgebouwen moeten voldoen aan de bestaande wettelijke normen voor een gezond binnenklimaat. In het geval de school niet aan deze normen kan voldoen dan moet een systeem voor ventilatie- en luchtbehandeling worden geïnstalleerd.

7. Risico's t.a.v. de duurzaamheid van het gebouw. Schoolgebouwen moeten uiterlijk in 2050 voldoen aan wettelijke normen t.a.v. duurzaamheid (CO2 neutraal), te bereiken door verduurzaming van schoolgebouwen. Via het Activiteitenbesluit van de Wet Milieubeheer is de school op dit moment verplicht om alle energiebesparende maatregelen te realiseren met een terugverdientijd kleiner of gelijk aan 5 jaar.
8. Financiële en fiscale risico's. T.a.v. de waardering van de spelzalen bestaat een renterisico.
9. Restriscico's. Naast de hierboven beschreven risico's bestaan restriscico's. Restriscico's omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel materieel zijn.

Voor elk risico's zijn de mogelijke beheersmaatregelen, een inschatting van de kans dat het risico zich voordoet na implementatie van de beheersmaatregel en de aanduiding van de financiële schade (gevolgklasse) beschreven. Zowel de inventarisatie van de risico's als de inschatting van de kans- en gevolgklasse zijn cruciaal voor de uitkomst van het risicoprofiel.

Het risicoprofiel van het Martinuscollege kan worden weergegeven in de volgende matrix:



Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse, de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten, is een vermogen van minimaal € 1.450.000 toereikend om het financiële risicoprofiel af te kunnen dekken. Het bestuur beschouwt dit vermogen als ondergrens. Dit komt overeen met 7,3% van de jaarbaten: dit percentage vervangt de normatieve signaleringswaarde van de inspectie van Onderwijs van 5%.

Voor 2023 kan geconstateerd worden dat het Martinuscollege over voldoende vermogen en werkkapitaal beschikt om de financiële effecten van de aanwezige risico's af te kunnen dekken.

2.1.8.3 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

Inmiddels is het privacybeleid helemaal ingebed in onze organisatie. Medewerkers weten onze privacy-officers goed te vinden en stellen de juiste vragen. Medewerkers denken er goed na over en zijn zich bewust van eventuele gevolgen voor de privacy, stellen de goede vragen, spreken elkaar aan en weten onze privacy officers goed te vinden.

Vanuit deze stabiele basis wordt er steeds verder gewerkt om ons privacy-volwassenheidsbeleid naar een nog hoger niveau te tillen. Dit gaat altijd in samenspraak met onze externe functionaris gegevensbescherming (FG) die onze organisatie nauwlettend in de gaten houdt, ons beleid toetst aan hun standaarden en tips ter verbetering aangeeft. Aangezien de wetgeving continu in beweging is, bewaken wij onze processen goed en passen deze aan waar nodig.

Het Martinuscollege beschikt over twee interne privacy-officers die nauw met elkaar samenwerken en de schakel vormen

tussen personeel, bestuur en de FG. Het Martinuscollege werkt ook regionaal samen met alle besturen in de kop van Noord-Holland als het om de AVG gaat.

Zoals elk jaar, is er in 2023 ook weer veel aandacht besteed aan bewustwording onder personeel. Regelmatig worden er intern informatieberichten geplaatst en soms worden er regelmatig fysieke controles uitgevoerd. Daarnaast krijgen nieuwe personeelsleden standaard uitgebreide informatie over privacy en AVG. Om het onbedoeld delen van e-mail-adressen te voorkomen, werken wij met een portaal van waaruit de communicatie plaatsvindt.

De grootste stap die het afgelopen jaar is gezet op het gebied van informatiebeveiliging, is het invoeren van twee-factor authenticatie (2FA). Ook is in 2023 een programma voltooid voor extra beveiliging van de laptops. Een andere belangrijke stap die gezet is, is een begin maken met de implementatie van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy Funde-rend Onderwijs. Dit zal naar verwachting een traject van meerdere jaren worden.

In 2023 heeft de FG een steekproefrapportage uitgevoerd. Op nagenoeg alle punten scoorde het Martinuscollege een volwassenheidsniveau 4. In 2023 zijn meerdere Data Protection Impact Assessments (DPIA) afgerond of herzien en zijn tevens een groot deel van de protocollen aangepast en herzien. Daarnaast heeft de afdeling systeembeheer onderzocht welke third party providers inloggen via Google. Op basis hiervan zijn, waar nodig, verwerkersovereenkomsten afgesloten met partijen. Andere partijen zijn geblokkeerd of afgesloten om de privacy van leerlingen en medewerkers maximaal te borgen.

Het aantal datalekken in 2023 bedroeg 1. Dit lek is opgenomen in ons incidentenregister en gemeld bij onze externe functionaris gegevensbescherming (FG). Deze heeft geadviseerd dat een dergelijk klein datalek niet gemeld hoeft te worden bij de autoriteit persoonsgegevens (AP).

2.1.9 FINANCIËEL BELEID

2.1.9.1 DOELEN EN RESULTATEN

Doel van het financiële beleid van het Martinuscollege is het waarborgen van de financiële continuïteit van de Stichting. De financiële continuïteit wordt bewaakt door het opstellen van een meerjarenbegroting (zie paragraaf 2.1.11.1) en een risico analyse. Bij de beoordeling hiervan geldt als criterium dat de Stichting te allen tijde aan haar financiële verplichtingen moet kunnen voldoen, zowel op de lange als op de korte termijn. Deze instrumenten bepalen zo het financiële kader voor strategische besluitvorming.

2.1.9.2 AANBESTEDINGSBELEID

De algehele doelstelling van het aanbestedingsbeleid binnen het Martinuscollege is om binnen de kaders van de wet, de gewenste prestatie geleverd te krijgen tegen een zo laag mogelijke prijs. De manier waarop wij dit willen bereiken, is vastgelegd in de notitie *Beleid inkoop en aanbesteden Martinuscollege*. Het aanbestedingsbeleid is op deze manier voor ons een belangrijk instrument om een doelmatige en rechtmatige besteding van de verkregen middelen te kunnen realiseren en draagt op haar beurt weer bij aan de hoofddoelstelling van ons financiële beleid: de financiële continuïteit van de Stichting.

De wettelijke kaders van het aanbestedingsbeleid zijn vastgelegd in de (gewijzigde) Aanbestedingswet 2012, waarbij een aantal bepalingen nader zijn uitgewerkt in de Gids Proportionaliteit, het Uniform Europees Aanbestedingsdocument en het Aanbestedingsreglement Werken 2017. In 2017 zijn de criteria uit het inkoop- en aanbestedingsbeleid van het Martinuscollege aangepast en in lijn gebracht met de uitgangspunten van de Gids Proportionaliteit.

In 2023 is een nieuw energiecontract afgesloten voor de periode 2024-2025, waarbij gebruik is gemaakt van de vrijstelling om Europees aan te besteden omdat de gecontracteerde energieleverancier zich onverwacht heeft teruggetrokken. De contractonderhandelingen zijn via het samenwerkingsverband Energie voor Scholen gevoerd, waar onze school bij is aangesloten.

2.1.9.3 TREASURY BELEID EN CONTROL

Het treasury is een instrment van het financiële beleid van de Stichting en draagt zo bij aan de financiële continuïteit van de organisatie.

In het treasury statuut, welk in 2017 is geactualiseerd in lijn met de *Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, worden hiertoe o.a. de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

- handhaving liquiditeit op korte en lange termijn
- liquideerbare en risicomijdende beleggingen
- beheersen en bewaken van financiële risico's.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het treasury beleid.

In de procuratieregeling die door de Raad van Toezicht is vastgesteld is het mandaat m.b.t. het financiële beheer voor het College van Bestuur geregeld. Drie keer per jaar wordt aan de RvT gerapporteerd omtrent de aard en omvang van het uitstaande saldo en de gerealiseerde rente-opbrengsten. In onderstaande tabel is een overzicht gemaakt van de soorten, de omvang en de looptijd van de gebruikte treasury instrumenten in 2023.

Tabel 10 Treasury instrumenten

Uitstaande beleggingen					
	Kasgeld	Rekeningen Courant	Spaar- rekeningen	Schatkist- bankieren	Totaal
	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2023	2.869	0	0	7.829.508	7.832.377
Mutaties 2023	-1.860	0	0	-710.730	-712.590
Stand per 31 december 2023	1.009	0	0	7.118.778	7.119.787
Waarvan direct opeisbaar	1.009	0	0	7.118.778	7.119.787
Waarvan opeisbaar > 3 maanden	n.v.t.	0	0	0	0
Waarvan opeisbaar > 1 jaar	n.v.t.	0	0	0	0
Waarvan opeisbaar > 5 jaar	n.v.t.	0	0	0	0

Uitstaande leningen			Waarborg- sommen	Totaal
			€	€
Stand per 1 januari 2023			3.295	3.295
Aangegane leningen 2023			1.200	1.200
Aflossingen 2023			-669	-669
Stand per 31 december 2023			3.826	3.826
Waarvan aflossingsverplichting in 2024			100	100
Waarvan aflossingsverplichting > 1 jaar			3.726	3.726
Waarvan aflossingsverplichting > 5 jaar			n.v.t.	n.v.t.

Derivaten	
Er wordt geen gebruik gemaakt van derivaten.	

2.1.9.4 PLANNING- EN CONTROLECYCLUS

Het financieel (meerjaren-)beleid fungeert als financieel kader voor het strategisch beleid van de school, waarin onze missie en visie tot uitdrukking komen.

Het cyclisch jaarplan op hoofdlijnen op A3, met daarin opgenomen de speerpunten Maatwerk, Ouderbetrokkenheid, Gespreid leiderschap, Profilering van de opleidingen en Bestuurlijke samenwerking geeft richting aan de beleidsrijke (meerjaren)begroting. De meerjarenbegroting omvat een raming van de baten en lasten, een balansprognose en een liquiditeitsbegroting voor de komende vijf jaar. De meerjarenbegroting is samengesteld op basis van ons meerjaren-personeelsplan, onze meerjarige investeringsbegroting en het groot onderhoudsplan.

Voor 2023 is het (meerjaren-)personeelsplan opgesteld met behulp van het zgn. Cascademodel om zo de grip op de steeds schaarsere middelen te versterken. Kort gezegd houdt het Cascademodel in dat het aantal uit te geven lessen, lesvervangende uren en de inzet van onderwijsassistenten (het primaire proces) wordt begrensd door de budgettaire ruimte van de totale begroting. Deze ruimte kan worden vastgesteld na vaststelling van de geprognosticeerde “onvermijdelijke” lasten en invulling van de noodzakelijk geachte DIR/SL/OOP bezetting en (aanvullend) schoolbeleid. Bij de lessenverdeling fungeert deze ruimte als norm.

Met behulp van de meerjarenbegroting schetsen we een beeld van de impact van ons beleid op de toekomstige financiële positie van de school. Dit geeft inzicht in de continuïteit van de school en de gevoeligheid voor veranderingen in kritieke factoren zoals de van het leerlingenaantal afhankelijke bekostiging. Daarnaast biedt het zicht op onze investeringsruimte en de mogelijkheden voor onderwijskundige ontwikkelingen.

In de meerjarenbegroting wordt ook een vergelijking gemaakt van de financiële positie van onze school met de gemiddelden van relevante schoolorganisaties, welke op die manier fungeert als een benchmark voor onze financiële gezondheid.

Naast de meerjarenbegroting, waarvan het eerste begrotingsjaar de basis vormt voor de jaarbegroting, zijn ook andere aspecten van het financiële beleid geformaliseerd. Enerzijds betreft dit de vastlegging van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle organen binnen de Stichting (Raad van Toezicht, Auditcommissie, College van Bestuur en medezeggenschapsraad); anderzijds is hierin de procuratie van de begrote middelen binnen de organisatie geregeld via de aangewezen budgethouders. In 2023 is t.a.v. het onderwerp procuratie vorm gegeven aan het speerpunt Gespreid leiderschap door het overhevelen van verantwoordelijkheden op het gebied van scholing, ouderbijdragen en huisvestingszaken van (hiervoor) de sectordirecteur(en) naar de schoolleiding.

Met bovenstaande maatregelen is een gedegen fundament ontstaan voor onze Planning- & Controlcyclus.

Bij de uitwerking van het financieel administratieve proces wordt het principe van functiescheiding gehanteerd waarbij rekening gehouden wordt met enerzijds een zo volledige mogelijk doorvoeren van scheiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden en anderzijds het voorkomen van een te grote administratieve beheerslast voor de organisatie. In 2023 zijn in dit proces geen noemenswaardige wijzigingen aangebracht.

Het bestuur en de onderwijsdirecteur bespreken drie maal per jaar de financiële managementrapportages waarin de werkelijke resultaten worden getoetst aan de begroting en de verschillen worden geanalyseerd. Indien nodig wordt bijgestuurd middels gesprekken of maatregelen. Driemaal per jaar rapporteert het bestuur omtrent de financiële positie en de staat van baten en lasten over de betreffende verslagperiode aan de Raad van Toezicht. Twee keer per jaar heeft de auditcommissie van de Raad van Toezicht een gesprek met het bestuur over actuele onderwerpen van financiële aard.

Het bestuur rapporteert aan en bespreekt de jaarlijkse bevindingen vanuit de accountants(interim)rapportage omtrent de kwaliteit van de interne beheersing met de Raad van Toezicht.

Het bovenstaande complex van maatregelen om de financiële bedrijfsprocessen te beheersen heeft in het verslagjaar naar behoren gefunctioneerd. Het stelt de school in staat om op adequate wijze sturing te geven aan de realisatie van het geformuleerde beleid en het hoofd te bieden aan de door ons gesignaleerde risico's.



2.1.10 FINANCIËLE INFORMATIE

2.1.10.1 RESULTAAT

De exploitatie over 2023 sluit af met een positief resultaat van € 206.282,- (2022: negatief € 125.004,-). De rentabiliteit (resultaat/totale baten) over 2023 is 1,04 % (2022: -0,66 %).

Tabel 11 Staat van baten en lasten 2023 t.o.v. 2022

Staat van baten en lasten over 2023			
	2023	2022	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	18.828.599	18.404.868	423.730
Overige baten	844.052	554.253	289.799
Totaal baten	19.672.651	18.959.122	713.529
Lasten			
Personeelslasten	15.130.203	14.920.863	209.340
Afschrijvingen	654.796	664.088	-9.292
Huisvestingslasten	1.286.798	1.166.269	120.529
Overige lasten	2.625.376	2.357.899	267.477
Totaal lasten	19.697.173	19.109.119	588.055
Saldo baten en lasten	-24.523	-149.997	125.474
Financiële baten en lasten	230.805	24.993	205.812
Resultaat	206.282	-125.004	331.286

2.1.10.2 RESULTAAT 2023 TEN OPZICHTE VAN DE VORIG JAAR

Vergeleken met 2022 zijn de inkomsten uit de **Rijksbijdragen** in 2023 gestegen met € 424.000.

	<u>verschil t.o.v. 2022</u>
	€
Rijksbijdrage OCW/LNV	-98.000
Geormerkte OCW subsidies	-21.000
Niet geormerkte OCW-subsidies	468.000
Strategisch hrm/werkdrukmiddelen	-111.000
Ontvangen doorbetalingen SWV	190.000
Toerekening investeringssubsidies	-4.000
Totaal	424.000

De normvergoedingen materieel en personeel (Rijksbijdrage) zijn in totaal ca. € 98.000 lager dan in 2022. Dit wordt veroorzaakt door:

- 102 minder leerlingen op peildatum 1-10-2022 (1.502 excl. nieuwkomers 1^e jaar) ten opzichte van 1-10-2021 (1.604), wat resulteert in een lagere bekostiging (€ 875.000).
- Hiertegenover staat een verhoging van de bedragen voor de basisbekostiging in 2023 met 6,58% voor loon- en prijsontwikkelingen (€ 821.300).
- Lagere bekostiging overgangsregeling (€ 60.700), deze compensatie loopt in vijf jaar af naar 0.
- Lagere inhouding uitkeringskosten werkloosheid (€ 15.800)

Het verschil in de geormerkte en niet geormerkte OCW subsidies wordt veroorzaakt door het incidentele karakter van deze baten. Met betrekking tot de geormerkte subsidies wordt het negatieve verschil voornamelijk veroorzaakt door het aflopen van de subsidie Zomerschool in 2022 (€ -19.000).

Met betrekking tot de niet geormerkte subsidies wordt het positieve verschil o.a. veroorzaakt door hogere STO declaraties (€ 191.000), meer aanvullende bekostiging voor Nieuwkomers (€ 155.200), NPO (€ 82.200), School en Omgeving (€ 45.700) en de nieuwe subsidie Onderwijsregio (€ 48.900). Daartegenover is de subsidie Eindexamenmaatregelen in 2023 afgelopen, waaruit in 2022 nog een bedrag van € 51.300 werd ontvangen.

Minder aanvullende bekostiging is ontvangen voor werkdrukverlichting en professionalisering leraren en schoolleiders etc. (€ 110.900).

Vanuit het Samenwerkingsverband is € 91.100 meer ontvangen voor leerwegondersteuning, en € 109.000 meer voor zware ondersteuning, een extra cohort van de bks/bka opleiding en hoogbegaafdheid.

De **Overige baten** zijn met € 289.000 gestegen t.o.v. 2022, dit heeft enerzijds te maken met meer georganiseerde leerling-activiteiten in 2023 en per saldo meer ontvangen personele subsidies (niet zijnde rijkssubsidies) ten opzichte van 2022. Anderzijds zijn de verhuurinkomsten gedaald omdat de spelzaal niet meer verhuurd wordt aan de SSBOW.

verschil t.o.v. 2022

€

Huur	-96.000
Onderhoud	-20.000
Dotatie voorziening groot onderhoud	26.000
Energie en water	179.000
Schoonmaakkosten	30.000
Heffingen	-3.000
Overige	4.000
Totaal	120.000

Ondanks een lager (gemiddeld) leerlingaantal in 2023 (gemiddeld 1.557 leerlingen ten opzichte van 1.577 in 2022, dit is een daling van ca. 1 %) zijn de **Personele lasten** ten opzichte van 2022 met € 209.000 gestegen.

Dit wordt voor een groot deel veroorzaakt door hogere loonkosten in verband met CAO-verhogingen, relatief meer inzet t.o.v. het aantal leerlingen in schooljaar 2023/2024 door meer uitgegeven lessen dan de norm en meer inzet van externen.

Hier tegenover staat een daling van de personele lasten door het vervallen van de VPL premies (voorwaardelijk pensioen) en lagere dotaties aan de personele voorzieningen. Tenslotte zijn de gesubsidieerde loonkosten lager dan in 2022 o.a. door het aflopen van de NPO gelden per 1-8-2023.

verschil t.o.v. 2022

€

Brutolonen en salarissen	584.000
Sociale lasten	64.000
Pensioenpremies	-238.000
Dotaties personele voorzieningen	-158.000
Personeel niet in loondienst	95.000
Overig	25.000
Uitkeringen	-18.000
Gesubsidieerde loonkosten	-145.000
Totaal	209.000

Het resultaat over 2023 in zijn geheel (baten minus lasten) is negatief beïnvloed door een nadelig t-5 maanden effect: de ontvangen normvergoeding in de eerste vijf maanden van schooljaar 2023-2024 is gebaseerd op 73 minder leerlingen dan waarvoor bij de lessenverdeling met ingang van 1 augustus is gerekend.

Tabel 12 Gemiddeld aantal leerlingen

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
aantal leerlingen per 1-10 van schooljaar	1.825	1.715	1.613	1.527	1.600
	2020	2021	2022	2023	
aantal leerlingen t.b.v. bekostiging	1.825	1.715	1.613	1.527	
gemidd. aantal leerlingen per kalenderjaar	1.779	1.673	1.577	1.557	
t-5 mnd effect	-46	-43	-36	30	

De **Afschrijvingen** zijn in totaal € 9.000 lager dan in 2022. Enerzijds zijn de afschrijvingslasten op gebouwen gestegen met € 44.000 vanwege de investeringen in de techniekgang in 2023 en trappenhuizen (eind 2022). Anderzijds is er minder afgeschreven op inventaris en apparatuur door een combinatie van uitstel van vervangingsinvesteringen en goedkopere vervangingsinvesteringen, m.n. voor wat betreft apparatuur, zoals computer hardware, smartboards en wifi-access points (eind 2022). Daarnaast is er € 30.000 minder afgeschreven op lesmateriaal omdat de voorraad 5-jarige boeken in snel tempo afgebouwd wordt.

De **Huisvestingslasten** zijn in 2023 per saldo € 120.000 hoger ten opzichte van 2022 als gevolg van onderstaande ontwikkelingen.

verschil t.o.v. 2022

€

Huur	-96.000
Onderhoud	-20.000
Dotatie voorziening groot onderhoud	26.000
Energie en water	179.000
Schoonmaakkosten	30.000
Heffingen	-3.000
Overige	4.000
Totaal	120.000

De grootste oorzaak van de stijging van de huisvestingslasten is de stijging van de energielasten (gas: € 102.700, waarvan een naheffing uit 2022 van € 26.000 en elektra € 74.300, waarvan € 24.200 minder SED subsidie).

De **Overige lasten** zijn ten opzichte van vorig jaar gestegen met € 267.000.

Naast hogere overige lasten ten aanzien van gesubsidieerde projecten, is er per saldo sprake van een stijging van de kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen en een stijging van de overige lasten o.a. door meer leerlingactiviteiten (€ 107.400).

verschil t.o.v. 2022

€

Administratie- en beheerslasten	-20.000
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	26.000
Leer- en hulpmiddelen	31.000
Overige	115.000
Gesubsidieerde overige lasten	115.000
Totaal	267.000

De **financiële baten en lasten** laten een positief verschil zien ten opzichte van 2022 van € 206.000 omdat het tegoed bij de schatkist in 2023 het hele jaar (met een oplopend rentepercentage) rentegevend is.

2.1.10.3 RESULTAAT 2023 TEN OPZICHTE VAN DE BEGROTING

Ten opzichte van de begroting wijkt het resultaat over 2023 in positieve zin af met in totaal € 636.183.

Tabel 13 Staat van baten en lasten 2023 t.o.v. de begroting

Staat van baten en lasten t.o.v. begroting	2023 actueel €	2023 begroting €	2023 verschil €
Baten			
Rijksbijdragen	18.828.599	17.126.194	1.702.405
Overige baten	844.052	453.537	390.515
Totaal baten	19.672.651	17.579.731	2.092.920
Lasten			
Personeelslasten	15.130.203	14.591.612	538.591
Afschrijvingen	654.796	673.948	-19.152
Huisvestingslasten	1.286.798	1.140.056	146.742
Overige lasten	2.625.376	1.604.016	1.021.361
Totaal lasten	19.697.173	18.009.632	1.687.542
Saldo baten en lasten	-24.523	-429.901	405.378
Financiële baten en lasten	230.805	0	230.805
Resultaat	206.282	-429.901	636.183

Uit de vergelijking van het resultaat 2023 met de begroting over 2023 zien we hogere baten, alsook hogere lasten dan begroot. In de baten komt hiervan € 848.000 voor rekening van geormerkte en niet geormerkte subsidies: in de lasten komt € 897.000 voor rekening van de besteding van de geormerkte subsidies.

De **Rijksbijdragen** zijn € 1.702.000 hoger dan begroot:

	<u>verschil t.o.v. begroting</u>
	€
Rijksbijdrage OCW/LNV	863.000
Geormerkte OCW subsidies	285.000
Niet geormerkte OCW-subsidies	370.000
Strategisch hrm/werkdrukmiddelen	-42.000
Ontvangen doorbetalingen SWV	226.000
Toerekening investeringssubsidies	0
Totaal	1.702.000

Het positieve verschil in de Rijksbijdrage OCW/LNV (lumpsum) wordt voornamelijk veroorzaakt door de niet begrote verhoging van de basisbekostiging met 5,76% ten behoeve van loon- en prijscompensatie. Deze verhoging is niet in de begroting opgenomen. Dit is een bewuste keuze omdat hiervan op het moment van opstellen van de begroting nog geen inschatting van is te maken en omdat ervan wordt uitgegaan wordt dat de prijsaanpassingen in de normvergoeding de gestegen lasten zullen compenseren.

M.b.t. het verschil in de geormerkte OCW subsidies: sommige geormerkte subsidies zijn niet begroot omdat het verwachte saldo van de baten en lasten nihil is (Regionale Aanpak Personeelstekort) of omdat de (budgetneutrale) bestedingen anders verlopen dan begroot.

Het verschil in de niet geormerkte OCW subsidies wordt veroorzaakt door meer of minder ontvangen subsidie t.o.v. de begroting (zie onderstaande opstelling).

	begroot	werkelijk	verschil
2a Aanvullende bekostiging			
Subs.regl. Ondw.personeel Opleiding Leraar	63.500	15.000	-48.500
Wir	0	2.337	2.337
Brede scholengemeenschappen/gl *	268.964	284.465	15.501
Nieuwkomers	227.253	388.208	160.955
vsv extra conv. middelen	35.000	19.226	-15.775
STO 20-23	393.000	569.063	176.063
IPO/School en omgeving	70.000	73.896	3.896
Onderwijsregio	0	48.882	48.882
NPO	906.901	908.815	1.914
Zij-instromer/Lerarenbeurs	0	25.000	25.000
	1.964.618	2.334.892	370.274

* De aanvullende bekostiging brede scholengemeenschappen/gl wordt in de analyse beschouwd als regulier en niet als subsidiebate.

Het bedrag wat in 2023 is ontvangen vanuit het Samenwerkingsverband is € 226.000 hoger dan begroot: € 81.200 meer voor lichte ondersteuning (v/h lwoo) en € 144.400 meer i.v.m. meer leerlingen in de bka/s klassen dan begroot en voor de ontwikkeling van de bka/s klas leerjaar 3 (niet begroot).

Tegenover de subsidiebatens staan in de lasten in meer of mindere mate begrote bestedingen. Het verschil tussen de (deels begrote) ontvangen subsidies en hiermee samenhangende (deels begrote) personele en overige lasten vormt het subsidieresultaat ad. € -49.000.

Het verschil in de **Overige baten** wordt voor een groot deel veroorzaakt door meer ontvangen ouderbijdragen voor reizen/werkweken dan begroot. In de overige lasten staan hier overigens meer kosten leerlingactiviteiten tegenover. Verder zijn meer overige personele subsidies en overige niet begrote vergoedingen zoals detacheringsofbrengsten en vacatiegelden ontvangen waar in de personele lasten niet-begrote kosten tegenover staan.

	<u>verschil t.o.v. begroting</u>
	€
Verhuur	-1.000
Sponsoring	1.000
Ouderbijdragen	150.000
Geormerkte personele subsidies	25.000
Ov. personele subsidies en vergoedingen	208.000
Overige	7.000
Totaal	390.000

Het negatieve verschil in de **personele lasten** ad € 537.000 wordt veroorzaakt door diverse factoren met zowel positieve als negatieve effecten. De belangrijkste worden hieronder toegelicht.

De hogere (reguliere) loonkosten zijn voor een groot deel het gevolg van de niet begrote extra loonkosten welke voortvloeien uit de nieuwe CAO VO 2023-2024 (ca.€ 505.000). Deze zijn overigens wel gecompenseerd door middel van een verhoging van de basisbekostiging. (zie ook hierboven onder het kopje *Rijksbijdragen*). Daarnaast zijn de hogere loonkosten het gevolg van meer uitgegeven lessen OP in verband met meer leerlingen dan begroot in schooljaar 2023-2024 (€ 55.000), meer lessen OP dan volgens de norm ingezet kon worden (vnl. in schooljaar 2023-2024, ca. € 290.000). Wel is echter sprake van minder lesverminderend verlof dan begroot (€ 125.000). Verder is de OOP inzet hoger dan begroot (ca. € 158.000). en zorgt de inzet van meer externen dan begroot voor extra personele lasten, de zgn. prijsopslag (berekend op ca. € 107.000).

Een positief verschil t.o.v. de begroting is het vervallen van de VPL-premie (vroegpensioen) per 1-1-2023, deze was nog wel in de begroting meegenomen. Daarentegen is de premie OP/NP (weer) hoger, per saldo levert dit een voordeel op van € 230.000.

Hoewel de dotaties aan personele voorzieningen hoger zijn dan begroot, zijn de onttrekkingen (welke zijn verantwoord onder de brutolonen) ook hoger dan begroot.

Tenslotte is sprake geweest van meer gesubsidieerde loonkosten dan begroot (€ 305.000), dit betreft extra loonkosten in verband met meer OCW subsidies dan begroot (zie ook hierboven onder het kopje *Rijksbijdragen*).

Een overzicht van het verschil in personele lasten is hieronder weergegeven.

<u>verschil t.o.v. begroting</u>	
€	
Brutolonen/salarissen, soc.lst. en pens.premies	-425.000
Dotaties personele voorzieningen	189.000
Personeel niet in loondienst	491.000
Overig	5.000
Uitkeringen	-27.000
Gesubsidieerde loonkosten	<u>305.000</u>
Totaal	538.000

De **Afschrijvingen** zijn € 19.000 lager dan begroot, dit is een saldo van hogere afschrijvingen op gebouwen dan begroot (€ 9.000) en lagere afschrijvingen op inventaris en apparatuur door uitstel van vervangingsinvesteringen en te hoog begrote afschrijvingen op de wifi- apparatuur.

De **Huisvestingslasten** zijn € 147.000 hoger dan begroot.

I.v.m.. de actualisering van de voorziening groot onderhoud t.b.v. de meerjarenbegroting 2024-2028 is de dotatie over 2023 verhoogd met € 26.000. Dit is nodig vanwege indexering van de voorziening (+9,6%).

De kosten voor energie en water zijn fors hoger dan begroot.

Het verschil t.a.v. de kosten voor elektra (€ -43.000) heeft meerdere oorzaken: een hoger verbruik , minder teruggeleverd in 2023, geen SED subsidie(voorschot) meer i.v.m. de hogere prijs van teruglevering en een verhoging van de kosten van netbeheer met 50% .

Het verschil t.a.v. de kosten voor gas (€ -41.800) is o.a. te verklaren door een correctie op de energienota over voorgaande jaren, hogere energiebelasting , hogere kosten netbeheer en iets minder besparing op het verbruik dan begroot.

<u>verschil t.o.v. begroting</u>	
€	
Huur	-1.000
Onderhoud	11.000
Dotatie voorziening groot onderhoud	26.000
Energie en water	86.000
Schoonmaakkosten	26.000
Heffingen	-4.000
Overige	<u>3.000</u>
Totaal	147.000

De **Overige lasten** vallen per saldo € 1.021.000 hoger uit dan begroot. Naast hogere lasten door meer bestedingen vanuit geormerkte en overige subsidies (totaal € 592.000) vallen de Overige lasten op de volgende onderdelen hoger uit.

De administratie- en beheerslasten zijn o.a. hoger dan begroot door meer scholingskosten en niet begrote kosten voor bestuurlijk advies (€ 78.000), o.a. in verband met de voorbereidingen t.a.v. de fusie met het RSG, meer wervingskosten en meer externe inhuur voor systeem- en applicatiebeheer. Daarnaast is meer geld uitgegeven aan reparatie- en onderhoud van leer- en hulpmiddelen, huur materiaal, kleine inventaris en aan leermiddelen (licentiekosten). Tenslotte zijn de overige lasten hoger o.a. door hogere aula inkopen.

verschil t.o.v. begroting

€

Administratie- en beheerslasten	178.000
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	43.000
Leer- en hulpmiddelen	83.000
Overige	125.000
Gesubsidieerde overige lasten	592.000
Totaal	1.021.000

De **financiële baten en lasten** laten een positief verschil zien ten opzichte van de begroting van € 230.800 omdat er in de begroting nog geen rekening is gehouden met rentebaten.

2.1.10.4 NADERE ANALYSE BALANS PER 31-12-2023

Tabel 14 Balans per 31-12-2023 en vergelijkende cijfers 31-12-2022

Balans	31-12-2023	31-12-2022
Activa		
Immateriële vaste activa	0	0
Materiële vaste activa	7.062.302	5.715.065
Financiële vaste activa	7.033	7.033
Totaal vaste activa	7.069.335	5.722.098
Vlottende activa		
Vorraden	3.925	4.687
Vorderingen	1.091.304	709.184
Liquide middelen	7.119.787	7.832.377
Totaal vlottende activa	8.215.016	8.546.248
Totaal activa	15.284.351	14.268.346
Passiva		
Eigen vermogen	6.740.231	6.533.949
Voorzieningen	4.416.533	4.607.809
Kortlopende schulden	4.127.587	3.126.588
Totaal passiva	15.284.351	14.268.346

De vaste activa zijn ten opzichte van de balans per 31-12-2022 gestegen met een bedrag van € 1.347.000 door meer investeringen in gebouwen en overige vaste activa (respct. € 1.702.000 en € 301.000) dan afschrijvingen en overige mutaties (€ 656.000).

De **vorderingen** zijn per saldo gestegen met € 382.000.

In de vooruitbetaalde kosten is een vordering op het UWV in verband met nog te declareren transitievergoedingen opgenomen van € 161.000, dit is € 13.000 hoger dan vorig jaar. Ook zijn de vorderingen op organisaties waar docenten gedetacheerd zijn € 16.000 hoger dan vorig jaar. De vordering op het Samenwerkingsverband is € 42.000 lager dan vorig jaar. Verder is onder de vorderingen een bedrag van € 65.000 opgenomen als nog te ontvangen rente (vorig jaar € 23.000). De overige vooruitbetaalde kosten zijn gestegen met € 13.000.

De overige overlopende activa betreffen de nog te ontvangen subsidies vanuit het Techniepact/PET en zijn t.o.v. van vorig jaar gestegen met € 371.000. Tenslotte zijn de leerlingdebiteuren gedaald met een bedrag van € 32.000 omdat er op 31-12-2023, anders dan vorig jaar, geen reizen voor 2024 zijn gefactureerd.

De **voorzieningen** zijn per saldo gedaald met € 191.000: de personele voorzieningen zijn gedaald met € 130.000 en de voorziening groot onderhoud is gedaald met € 61.000.

De **kortlopende schulden** zijn gestegen met € 1.001.000, enerzijds door meer ontvangen en nog niet bestede geormerkte subsidies (€ 833.000, zie ook 3.4.11.1 Overzicht geormerkte subsidies OCW en LNV (RJ 660, model G)), een hoger crediteurensaldo per 31-12-2023 van € 308.000, o.a. door een langere betaaltermijn, en een hogere reservering vakantiegeld ad. € 36.000. Aan de andere kant zijn de kortlopende schulden gedaald door minder verschuldigde loonheffing en premies (€ 71.000) dan ultimo 2022 i.v.m. uitbetaling van 23 pgb uren in december 2022, minder verschuldigde omzetbelasting (€ 10.000) en minder vooruit gefactureerde ouderbijdragen (€ 95.000).

Per saldo is er een negatieve kasstroom van € 712.500 gerealiseerd, waardoor het saldo **liquide middelen** ultimo 2023 € 7.120.000 bedraagt. De liquide middelen zijn, ondanks het positieve resultaat van € 206.000 en een daling van het werkkapitaal met € 620.000 door het hoge niveau van vooruitontvangen subsidies, gedaald door de hoge investeringen ad. € 2.002.000 (o.a. in de Techniekgang), aangepast voor afschrijvingen (€ 463.500).

Als gevolg van het positieve resultaat is het **eigen vermogen** met eenzelfde bedrag gestegen.

2.1.10.5 NADERE TOELICHTING KASSTROOMOVERZICHT

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2023 geldmiddelen zijn opgeofferd. Daarnaast zijn in 2023 geen investeringen verricht door middel van financiële leasing.

2.1.10.6 FINANCIËLE SITUATIE OP BALANSDATUM

De inspectie heeft risico-indicatoren ('kengetallen') en signaleringswaarden geformuleerd voor het tijdig detecteren van financiële risico's bij besturen en instellingen. Op balansdatum per ultimo 2023 voldoen alle kengetallen aan de signaleringswaarden van de Inspectie. In onderstaande tabel zijn de indicatoren uit het toezichtkader gemarkeerd. Per 31-12-2023 is de financiële positie van het Martinuscollege als volgt samen te vatten:

Tabel 15 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	signaalwaarden	2023	2022	2021
Ratio's resultatenanalyse				
rentabiliteit	< - 10%	1,0%	-0,7%	3,9%
1-, 2-, en 3-jarig gemiddelde rentabiliteit 2023		1,0%	0,2%	1,4%
signaleringswaarden gemiddelde rentabiliteit	< - 10%		< - 5%	< 0%
huisvestingsratio				
huisvestingsratio	> 10%	7,43%	6,80%	
rijksbaten (incl. SWV) /totale baten (incl. rentebaten)		94,60%	96,95%	
personele lasten/totale lasten		76,81%	78,08%	
Ratio's analyse vermogenspositie				
* liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,99	2,73	
* weerstandsvermogen	< 0,05	0,34	0,34	
* solvabiliteit b (ev.+ voorz./tot.verm.)	< 0,3	0,73	0,78	
* ratio bovenmatig eigen vermogen		0,96	1,08	

RATIO'S RESULTATENANALYSE

Deze kengetallen kunnen de beleidsvorming ondersteunen. Sinds 2021 zijn de rentabiliteitskengetallen geen onderdeel meer van het toetskader van de inspectie, omdat deze kengetallen een minder significante voorspellingswaarde hebben. Wel blijven de rentabiliteitskengetallen onderdeel uitmaken van de analyses die de inspectie uitvoert. Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste kengetallen.

De **rentabiliteit**, dit is het resultaat gedeeld door de financiële baten komt voor 2023 uit op 1% (2022: -0,7%), dit is ruim boven de signaleringsgrens van de inspectie van -10%.

De inspectie hanteerde in haar toezichtkader nog twee extra varianten op de rentabiliteit: de gemiddelde rentabiliteit over de afgelopen twee jaar (met een signaleringsondergrens van -5%) en de gemiddelde rentabiliteit over de afgelopen drie jaar (met een signaleringsondergrens van 0%). Zowel de 2- als 3-jaarsrentabiliteit van het Martinuscollege gerekend over de jaren (2021,) 2022 en 2023 komen boven de signaleringsgrenzen uit.

De **huisvestingsratio**, dit zijn de huisvestingslasten plus de afschrijvingslasten met betrekking tot de geactiveerde gebouwen, gedeeld door de totale lasten, komt in 2023 uit op 7,43%. Dit is vooral hoger dan vorig jaar (6,68%) omdat de afschrijvingslasten van de gebouwen door investeringen in het gebouw aanzienlijk zijn gestegen. De huisvestingsratio blijft wel onder de signaleringsnorm van 10%.

RATIO'S ANALYSE VERMOGENSPOSITIE

De **liquiditeit** is de verhouding tussen de vlottende activa inclusief liquide middelen en kortlopende schulden (current ratio). Een ratio van 1 geeft aan dat de instelling alle kortlopende schulden op balansdatum vanuit de vlottende activa kan voldoen. De signaalwaarde is door de inspectie vastgesteld op 0,75 (ondergrens). Er is geen bovengrens meer. Per 31-12-2023 was de liquiditeit van het Martinuscollege 1,99 (2022: 2,73), dit is ruimschoots boven de signaleringsgrens, maar wel lager dan vorig jaar in verband met een lager saldo liquide middelen en hogere kortlopende schulden (zie ook 2.1.10.4 Nadere analyse balans per 31-12-2023).

Het **weerstandvermogen**, dit is het eigen vermogen gedeeld door het bedrag aan baten, is net als vorig jaar 0,34, dit is ruimschoots boven de signaleringsgrens van de inspectie van 0,05.

De **solvabiliteitsratio** geeft de mate weer waarin de school wordt geacht op langere termijn aan haar verplichtingen te kunnen voldoen. Het geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen inclusief reserves en voorzieningen, en het totaal vermogen, waarbij de inspectie een minimum solvabiliteitseis van 0,3 hanteert. De solvabiliteit van het Martinuscollege is door hogere kortlopende schulden (zie ook 2.1.10.4 Nadere analyse balans per 31-12-2023) licht gedaald van 0,78 per 31-12-2022 naar 0,73 per 31-12-2023.

De onderwijsinspectie heeft sinds 2020 een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld welke aangeeft of er sprake is van te hoge reserves, het zgn. **normatief eigen vermogen**. Bij een (publiek) eigen vermogen boven het normatief eigen vermogen dient te worden toegelicht waarom (tijdelijk) meer eigen vermogen wordt aangehouden dan de signaleringswaarde aangeeft.

De signaleringswaarde Normatief eigen vermogen is als volgt opgebouwd:

50% van de aanschafwaarde gebouwen * 1,27 (de zgn. bouwindex)

+ de boekwaarde van de overige materiële vaste activa

+ 5% van de totale baten

De verhouding tussen het (publiek) eigen vermogen en het normatief eigen vermogen wordt uitgedrukt in een ratio, waarbij het normatief eigen vermogen gelijk is aan 1. In 2023 is deze ratio gedaald van 1,08 per 31-12-2022 naar 0,96 per 31-12-2023 en komt hiermee uit onder de signaleringswaarde. Dit is het gevolg van de stijging van het normatief eigen vermogen door de gerealiseerde investeringen in het gebouw naar € 6.928.000 tot boven het (bescheiden gestegen) publieke eigen vermogen per 31-12-2023 ad € 6.670.000.



2.1.11 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

2.1.11.1 GEGEVENSSET

Tabel 16 Prognose kengetallen algemeen

	2023-2024	2024-2025 prognose	2025-2026 prognose	2026-2027 prognose
Leerlingaantallen	1.600	1.595	1.631	1.619
Personele bezetting in gemiddelde FTE per 31-12				
- Directie	2,00	2,00	1,08	1,00
- Onderwijzend Personeel	118,75	111,06	113,15	111,71
- Overige medewerkers (nfte)	48,92	48,15	48,38	48,30
	169,67	161,21	162,61	161,01

Ook in de regio West-Friesland is sprake van een dalende basispopulatie. De prognoses van de leerlingaantallen op onze school voor de komende jaren zijn gebaseerd op het werkelijk aantal leerlingen in schooljaar 2023-2024. Voor de doorrekening naar volgende jaren is gebruik gemaakt van gegevens over de basispopulatie (en de daarmee samenhangende instroom in leerjaar 1) en de prognosepercentages uit het scenariomodel van VOION.

De personele bezetting is begroot op basis van het kengetal "Aantal lessen per (soort) leerling". Het kengetal "Aantal lessen per Avo leerling" daalt geleidelijk van 1,23 in schooljaar 2023/2024 naar 1,20 in schooljaar 2026/2027, in verband met te verwachten structurele tekorten veroorzaakt door de gevolgen van krimp.

2.1.11.2 BEGROTINGEN 2024-2026

Uitgangspunt van de ramingen is de meerjarenbegroting 2024-2028, waarop vervolgens de grondslagen van vermogens- en resultaatbepaling uit 2023 zijn toegepast en het resultaat uit 2023 in het eigen vermogen is verwerkt.

Het gemiddelde exploitatieresultaat over de jaren 2024-2026⁶ komt uit op € 50.000 per jaar. Dit is gemiddeld 0,7%. Met name door de gevolgen van de krimp en daarnaast door het aflopen van de overgangsregeling vereenvoudiging van de bekostiging blijft het een uitdaging om de begroting sluitend te krijgen. Ten behoeve van het creëren van maximale ruimte voor het primaire proces zullen we, naast het zoeken naar extra inkomsten, moeten ingrijpen in de materiële kosten. De volgende maatregelen worden genomen:

- Er komt een voorlopige stop op investeringen in gebouwen en terreinen. Dit betekent dat de verbouwing van de benedenverdieping in gebouwdeel b (voorheen c) niet meer is opgenomen in de meerjarenbegroting. Verder zal het niveau van vervangingsinvesteringen in inventaris worden verlaagd door een verlenging van de levensduur.
- De dotatie voor de voorziening groot onderhoud wordt gemaximeerd tot 80% van het meerjaren groot onderhoudsplan totdat een nieuw meerjarig onderhoudsplan, volgens de componentenmethode, is vastgesteld
- We zetten in op energiebesparende maatregelen, welke met name gericht zijn op minder gasverbruik.
- Tenslotte zetten we in op bewustwording van de noodzaak tot besparing: bijvoorbeeld door minder uit te besteden en meer zelf te doen, of door meerdere aanbieders te betrekken bij een aanbesteding.

⁶ Volgens de meerjarenbegroting 2024-2028

Ondertussen zullen we ook extra goed moeten letten op de doelmatigheid van onze bestedingen. Hiervoor hebben wij een onderzoek laten doen naar onze bedrijfsvoering.⁷ Op korte termijn wordt onder meer geadviseerd adequater om te gaan met lesvervangende uren, de urenvergoeding in examenjaren voor vakken zonder Centraal Examen aan te passen, bredere kennis over formatie en financiën in de schoolleiding verkrijgen, de structurele formatie van het OOP door te lichten en de huisvestingskosten omlaag te brengen.

Op basis van de geprognostiseerde leerlingaantallen en hierop gebaseerde personele inzet en het doorvoeren van genoemde maatregelen wordt vanaf 2027 een sluitende exploitatie geprognostiseerd.

Tabel 17 Ramingen baten en lasten

Staat van Baten en lasten in € 1.000	2023 staat	2024 raming	2025 raming	2026 raming
Baten				
Rijksbijdrage	13.695	15.010	14.885	15.175
Overige overheidsbijdragen en subsidies	5.134	4.227	3.795	3.118
College-, cursus- en/of examengelden	393	305	315	318
Baten in opdracht van derden	304	115	81	82
Overige baten	147	117	118	119
Totaal baten	19.673	19.774	19.194	18.811
Lasten				
Personele lasten	15.130	15.750	15.720	15.597
Afschrijvingen	655	681	676	684
Huisvestingslasten	1.287	1.255	1.255	1.255
Overige instellingslasten	2.625	1.818	1.825	1.820
Totaal lasten	19.697	19.504	19.476	19.356
Saldo baten en lasten	-25	271	-282	-545
Financiële baten en lasten	231	235	235	235
Resultaat na belastingen	206	506	-47	-310

⁷ Zie Ilse Tacken, Martinuscollege; Op naar een mooie toekomst voor deze mooie school!, 31 oktober 2023.

Tabel 18 Geprognostiseerde balansen

Balans in € 1.000	31-12-2023 staat	30-12-2024 raming	30-12-2025 raming	30-12-2026 raming
Activa				
Materiële vaste activa	7.062	6.663	6.392	5.988
Financiële vaste activa	7	7	7	7
Totaal vaste activa	7.069	6.670	6.399	5.995
Vlottende activa				
Voorraden	4	0	0	0
Vorderingen	1.091	709	709	709
Liquide middelen	7.120	6.847	6.562	6.481
Totaal vlottende activa	8.215	7.556	7.271	7.190
Totaal activa	15.284	14.226	13.670	13.185
Passiva				
Eigen vermogen	6.740	7.246	7.199	6.889
Voorzieningen	4.417	4.021	3.871	3.843
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	4.128	2.960	2.601	2.454
Totaal passiva	15.284	14.226	13.670	13.185

Tabel 19 Kengetallen continuïteitsparagraaf

Financiële kengetallen	signaalwaarden	31-12-2023 staat	30-12-2024 raming	30-12-2025 raming	30-12-2026 raming
Ratio's resultatenanalyse					
rentabiliteit	< - 10%	1,04%	2,53%	-0,24%	-1,63%
2-jarig gemiddelde rentabiliteit	< - 5%	0,19%	1,78%	1,14%	-0,94%
3-jarig gemiddelde rentabiliteit	< 0%	1,43%	0,97%	1,11%	0,22%
huinvestingsratio					
huinvestingsratio	> 10%	7,43%	7,67%	7,69%	7,73%
rijksbaten (incl. SWV) /totale baten (incl. rentebaten)		94,60%	96,14%	96,15%	96,04%
personele lasten/totale lasten		76,81%	80,75%	80,71%	80,58%
Ratio's analyse vermogenspositie					
* liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,99	2,55	2,80	2,93
* weerstandsvermogen	< 5%	34%	36%	37%	36%
* solvabiliteit b (ev.+ voorz./tot.verm.)	< 0,3	0,73	0,79	0,81	0,81
signaleringswaarde eigen vermogen (in € 1		6.928	6.775	6.717	6.536
publiek eigen vermogen (in € 1.000,-)		6.670	7.175	7.128	6.818
* ratio bovenmatig eigen vermogen	> 1	0,96	1,06	1,06	1,04
kapitalisatiefactor		54%	50%	50%	50%
financieringsbuffer (excl. g+t)		16%	16%	17%	17%
transactieliquiditeit		21%	15%	13%	13%
risicobuffer		18%	20%	20%	20%

* Indicatoren uit het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs

De **rentabiliteit** wisselt de komende drie jaren door zowel positieve (2024) als negatieve (2025 en 2026) resultaten, de 3-jaars gemiddelde rentabiliteit is echter positief.

Hoewel er absoluut gezien geen sprake is van stijgende huisvestingslasten, ook niet wat betreft het aandeel afschrijvingslasten gebouwen, stijgt de **huisvestingsratio** tot 7,73% in 2026. Dit komt omdat de huisvestingslasten relatief gezien een steeds groter aandeel hebben in de totale lasten.

Na de investeringen in 2023 stijgt de **liquiditeit** vanaf 2024 weer omdat het effect van de mutaties in de vaste activa op de liquiditeit (meer afschrijvingslasten dan investeringen) groter is dan het effect van het resultaat op de liquiditeit.

Het **weerstandvermogen**, dit is het eigen vermogen gedeeld door het bedrag aan baten stijgt van 34% in 2023 tot 36% in 2026.

In de meerjarenprognose stijgt de **solvabiliteit** (2) en komt in 2026 op 81% uit.

Door het verwachte positieve exploitatieresultaat in 2024 stijgt het publieke eigen vermogen tot € 7,2 mln en komt hiermee weer net boven het normatief eigen vermogen ad € 6,8 mln uit.

In de volgende jaren komt het eigen vermogen, ondanks de verwachte negatieve exploitatieresultaten in 2025 en 2026 net iets boven het **normatief eigen vermogen** uit, omdat het normatief eigen vermogen ook daalt door een lagere boekwaarde van de materiële vaste activa (excl. gebouwen). Op dit punt overschrijdt het geprognosticeerde eigen vermogen in de jaren 2024 t/m 2026 de signaleringswaarde van de Inspectie.

De **kapitalisatiefactor**- dit is de verhouding tussen het totale balanskapitaal (exclusief gebouwen en terreinen) en de totale baten - werd tot voor kort door het ministerie van OCenW gebruikt om vast te stellen of scholen bovenmatig vermogen hadden. Hierbij werd een signaleringsgrens van 35% voor "grote scholen" gehanteerd. Na aftrek van de transactiebuffer (het deel van de kapitalisatiefactor welke aangehouden moet worden voor het betalen van de kortlopende schulden) en de financieringsbuffer (het deel wat aangehouden moet worden om de vaste activa t.z.t. te kunnen vervangen) resteert de **risicobuffer** ten behoeve van de opvang van onvoorziene risico's. De bovengrens die hiervoor door OC&W gehanteerd werd was 5%. Hoewel deze kengetallen niet meer worden gebruikt door OC&W vinden wij deze ratio's nog wel relevant en worden daarom nog wel opgenomen in het overzicht Kengetallen continuïteitsparagraaf.

In de meerjarenprognose schommelt de risicobuffer in de periode 2024-2026 rond de 20% en blijft hiermee nog ver boven de signaleringsgrens van 5% van de inspectie en ook nog ruim boven de gewenste risicobuffer van 7% vanuit de geactualiseerde risico-inventarisatie (zie ook *Belangrijkste risico's en onzekerheden*).

2.1.11.3 TOELICHTING CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Er zijn twee ontwikkelingen die, naar verwachting, op de middellange termijn zullen zorgen voor aanpassingen in het gevoerde beleid: arbeidsmarkttekorten en technologische ontwikkelingen.

ARBEIDSMARKTEKORTEN

Het huidige lerarentekort in Nederland vormt een acute uitdaging voor het onderwijs, met significante tekorten die dringend aangepakt moeten worden. Een recente landelijke uitvraag bij scholen laat zien dat scholen kampen met een acuut lerarentekort: 5,8% van de totale werkgelegenheid, oftewel 3.800 fte, blijft onvervuld. Voor schoolleidingen (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt het tekort ongeveer 4,3% van de werkgelegenheid, ofwel 125 fte.

De tekorten variëren per vak, met regionale verschillen in het voortgezet onderwijs en een verwachte toename in het westen van Nederland en in grote steden vanwege een stabiel of stijgend leerlingaantal. De instroom in tweedegraads lerarenopleidingen op het hbo toont een algemene daling, met een significante daling in de instroom voor vakken waar al een tekort is.

De uitstroom van leraren uit het onderwijs is vrij constant, met een recente toename in het voortgezet onderwijs. Een groot deel van de uitstroom wordt veroorzaakt door leraren van 60 jaar en ouder die met pensioen gaan.

Pas afgestudeerde leraren vinden steeds vaker een baan in het onderwijs, krijgen grotere aanstellingen, en hebben vaker uitzicht op een vast contract, wat duidt op een toenemend lerarentekort. Zij-instromers, vaak actief in tekortvakken, blijven een belangrijke bron voor nieuwe leraren, met een stabiele groei in het aantal aanvragen voor subsidie.

In de aanpak van het lerarentekort wordt al veel en goed samengewerkt, bijvoorbeeld binnen ons partnerschap Samen Opleiden & Professionaliseren, de ROWF, en de RAP-regio Noord-Holland Noord. De bestaande samenwerkingen op het gebied van arbeidsmarktvragestukken en opleiden zijn echter versnipperd en de incidentele wijze van financiering zorgt nu voor onzekerheid. Om een versnelling in gang te zetten wordt in een stapsgewijs proces het Samen Opleiden & Professionaliseren en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) samengevoegd in versterkte en duidelijk begrensde, (waar mogelijk) sectoroverstijgende onderwijsregio's. Zo wordt in onze regio de Onderwijsregio Holland Noord (werktitel) opgericht met alle besturen in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs ten noorden van het IJ en het Noordzee Kanaal.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

- Versmelting van virtuele en fysieke werelden: de integratie van virtuele en fysieke werelden door technologieën zoals augmented reality biedt het onderwijs nieuwe mogelijkheden, van interactieve leerervaringen tot geavanceerde simulatieomgevingen.
- Doordringen van Artificial Intelligence (AI): AI heeft een groeiende impact op alle lagen van de samenleving, inclusief het onderwijs. Dit varieert van gepersonaliseerde leermiddelen tot automatisering van administratieve processen.
- Veranderende mens-machine interactie: de evolutie in de interactie tussen mensen en technologie, zoals door VR en AR, biedt nieuwe mogelijkheden voor leerervaringen maar roept ook vragen op over data privacy en ethiek.
- Behoeftte aan een nieuwe digitale publieke ruimte: De roep om een nieuwe, democratisch ingerichte digitale publieke ruimte wordt luider, waarbij de nadruk ligt op onderwijsbelangen en maatschappelijke waarden in de ontwikkeling en het beheer van digitale technologieën.

Deze technologische trends zijn onderling verbonden en hebben gezamenlijk het potentieel om het onderwijs op fundamentele wijze te veranderen. Het wordt een belangrijke uitdaging om de medewerkers in de school te betrekken in de dialoog en ontwikkeling rond deze technologieën, om te zorgen dat de transformatie van ons onderwijs in lijn is met onze pedagogische doelstellingen en maatschappelijke waarden.

HUISVESTINGSBELEID

Goed onderwijs vraagt om goede schoolgebouwen. Toch lijkt het bieden van een optimale leeromgeving voor onze leerlingen in de toekomst niet vanzelfsprekend. Werken aan onderwijs-huisvesting vraagt om kwaliteit in een omgeving waar schaarste van middelen een gegeven is en waar altijd sprake is van veranderende regelgeving.

Twee jaar geleden werd een forse achterstand in kwaliteit van schoolgebouwen geconstateerd. Men schatte dat er per jaar € 700 miljoen extra nodig zou zijn om alle schoolgebouwen te laten voldoen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van het Klimaatakkoord. Ook ons gebouw heeft gebreken die samen met de gemeente moeten worden opgelost. In eerste instantie gaat het daarbij om gevelopeningen en kozijnen. Onze verwachting is dat er meer geld vrij komt voor het schoolgebouw enerzijds door de gemeente en anderzijds door meer financiering vanuit de overheid. De eerste belangrijke stap verwachten wij in 2025 met de wetswijziging onderwijshuisvesting.



2.2 VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Het Martinuscollege in Grootebroek ressorteert onder de Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs in Oostelijk West-Friesland (S.I.V.O.). In de statuten van de S.I.V.O. is vastgelegd dat het College van Bestuur het bevoegd gezag van de stichting vormt en dat de Raad van Toezicht (hierna ook: de raad) toezicht houdt. Waar in het vervolg gesproken wordt over ‘het Martinuscollege’ wordt bedoeld de S.I.V.O.

2.2.1 VISIE EN KADERS

Het Martinuscollege handelt overeenkomstig de Code Goed Onderwijsbestuur VO. De Raad van Toezicht ziet hierop toe. De raad handelt op basis van de bevoegdheden die in de statuten zijn omschreven en leeft de wettelijke voorschriften na. De werkwijze van de raad is beschreven in het reglement van de Raad van Toezicht. Dit reglement geeft, in aanvulling op de statutaire bepalingen, regels met betrekking tot aangelegenheden van de raad. Daarnaast werkt de raad met een toezichtkader. Daarmee ontstaat een gemeenschappelijk referentiekader voor de raad. In dit toezichtkader is, naast een beschrijving van de visie op toezicht, ook een uitwerking opgenomen van de primaire en secundaire dimensies van toezicht. Om het Reglement van de raad en het toezichtkader te operationaliseren is een governance-agenda opgesteld per lopend schooljaar.

2.2.1.1 RECHTMATIGE VERWERVING EN DOELMATIGE & RECHTMATIGE BESTEDING VAN RIJKSMIDDELEN

Als raad zien wij toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school verkregen op grond van de Wet op het voortgezet onderwijs.

Wij hebben toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving van de middelen door (1) uitvoerige bespreking van de interne rapportages (zoals (meerjaren)begroting, de tussentijdse financiële verslagen en de jaarstukken, inclusief risicoanalyses), (2) de rapportages van en gesprekken met de extern accountant, alsmede de gesprekken met de schoolleiding en MR en 3) het vaststellen van de aanwezigheid van een goedkeurende controleverklaring en een goedgekeurd assurance rapport.

Wij hebben toezicht gehouden op de rechtmatige besteding van de middelen eveneens door (1) uitvoerige bespreking van de interne rapportages, (2) de rapportages van en gesprekken met de extern accountant, alsmede de gesprekken met de schoolleiding en MR en 3) het vaststellen van de aanwezigheid van een goedkeurende controleverklaring.

T.a.v. het toezicht op de rechtmatigheid van zowel de verwerving als besteding van middelen is tevens van belang dat het hoofd financiën in de rol van onafhankelijk compliance officer op uitnodiging van de voorzitter van de auditcommissie bij de vergaderingen van de auditcommissie aanwezig is.

Wij hebben toezicht gehouden op de doelmatige besteding van de middelen eveneens door (1) uitvoerige bespreking van de interne rapportages, (2) de rapportages van en gesprekken met de extern accountant, alsmede de gesprekken met de schoolleiding en MR, 3) het vaststellen van de aanwezigheid van een goedkeurende controleverklaring, en daarnaast (4) de analyse van externe benchmarkresultaten en (5) door bij de bespreking van de onderwijsresultaten ook de bijbehorende uitgaven in ogenschouw te nemen.

2.2.2 OVER DE RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht bestaat statutair uit tenminste drie en ten hoogste zeven personen. Tenminste één lid wordt benoemd op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad. Elke toezichthouder is benoemd voor een periode van vier jaar, waarna maximaal eenmaal herbenoeming mogelijk is.

Op 31 december 2023 bestond de raad uit vier personen:

Stefan van Schaik	
Functie(s) RvC	Voorzitter RvT, lid auditcommissie
Hoofdfunctie	Directeur-bestuurder Wooncompagnie
Aanwezigheid RvT	7/7 vergaderingen
Aanwezigheid AC	2/3 vergaderingen
Aanwezigheid RC	1/1 vergaderingen



De heer Van Logtestijn is per 1 januari 2023 afgetreden. Met het oog op de continuïteit en was de voorkeur van de raad om een voorzitter uit de huidige RvC te benoemen. Besloten is dat de heer Van Schaik deze rol op zich zal nemen.

Lucy Wenting	
Functie(s) RvC	Lid RvT, voorzitter remuneratiecommissie
Hoofdfunctie	Directeur Instituut voor Interdisciplinaire Studies (UvA)
Aanwezigheid RvT	7/7 vergaderingen
Aanwezigheid RC	1/1 vergaderingen



Mevrouw Wenting heeft besloten medio 2024 af te treden. Haar toezichhoudende werkzaamheden bij het Martinuscollege zijn in de praktijk lastig te combineren met haar andere werkzaamheden. In 2024 zal gezocht worden naar een geschikte opvolger met kennis over en ervaring in het onderwijs.

Annemieke Verburg	
Functie(s) RvC	Lid RvT, voorzitter auditcommissie (vanaf 1/8/2023)
Hoofdfunctie	Bestuurssecretaris Woonzorg Flevoland
Aanwezigheid RvT	2/7 vergaderingen (ivm aanstelling per 1-8)
Aanwezigheid AC	1/3 vergaderingen (ivm aanstelling per 1-8)



Na een zorgvuldige procedure, onder externe begeleiding, is mevrouw Verburg per 1 augustus 2023 aangesteld als lid van de raad. Zij heeft de rol van voorzitter van de auditcommissie overgenomen van de heer Jansen.

Rob van Reijswoud	
Functie(s) RvC	Lid RvT, lid remuneratiecommissie (vanaf 1/8/2023)
Hoofdfunctie	Gemeentesecretaris Gemeente Enkhuizen Directeur SED organisatie
Aanwezigheid RvT	2/7 vergaderingen (ivm aanstelling per 1-8)
Aanwezigheid RC	0/1 vergaderingen (ivm aanstelling per 1-8)




Onderdeel van dezelfde procedure was ook de werving van een nieuw lid op voordracht van de medezeggenschapsraad.

Om deze reden was een afvaardiging van de medezeggenschapsraad, één ouder en één medewerker, betrokken bij de procedure. Dit heeft geleid tot de aanstelling van de heer van Reijswoud op voordracht van de medezeggenschapsraad. Hij is tevens lid van de remuneratiecommissie geworden.

De heer Jansen is per 1 juli 2023 afgetreden. Hij zat aan het einde van zijn maximale zittingstermijn. Met zijn kennis en ervaring heeft hij een enorm waardevolle bijdrage geleverd aan de kwaliteit van het intern toezicht bij het Martinuscollege.

Herman Jansen	
Functie(s) RvC	Lid RvT, voorzitter auditcommissie (tot 1/7/2023)
Hoofdfunctie	Sr. Ontwikkelingsmanager ZeemanVastgoed
Aanwezigheid RvT	2/7 vergaderingen (ivm aftreden per 1-7)
Aanwezigheid AC	2/3 vergaderingen (ivm aftreden per 1-7)



2.2.2.1 ROOSTER VAN AFTREDEN

Tabel 20 Rooster van aftreden leden van de Raad van Toezicht

	De heer S.J.T. (Stefan) van Schaik	Mevrouw L.U. (Lucy) Wenting	De heer R. (Rob) van Reijswoud *	Mevrouw A. (Annemieke) Verburg	De heer H.J.M. (Herman) Jansen
Datum 1e benoeming	1-9-2017	1-7-2021	1-8-2023	1-8-2023	1-1-2016
Datum herbenoeming	1-7-2021	1-7-2024	1-8-2027	1-8-2027	1-7-2019
Uiterlijke datum aftreden	1-7-2025	n.v.t.	1-8-2031	1-8-2031	1-7-2023

* op voordracht medezeggenschapsraad

2.2.2.2 INTEGRITEIT EN ONAFHANKELIJKHEID

De raad heeft onafhankelijkheid en integriteit hoog in het vaandel staan. De raad is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren en hun taak naar behoren kunnen vervullen. De leden van de raad hebben geen (neven)functies die strijdig zijn met het belang van het Martinuscollege. In 2023 is uitgebreid stilgestaan bij de (nieuwe) hoofdbetrekking van de heer van Reijswoud bij de gemeente Enkhuizen en de SED organisatie. In overleg met het bestuur heeft de raad vastgesteld dat deze hoofdbetrekking niet in strijd is met de statuten, het reglement van de Raad van Toezicht of de Code Goed Onderwijsbestuur. Voor alle nevenactiviteiten geldt dat zij jaarlijks opnieuw worden beoordeeld: passen zij nog bij actuele ontwikkelingen in de maatschappij, de waarden van het Martinuscollege en zijn ze nog verenigbaar met de rol van lid van de Raad van Toezicht?

2.2.2.3 BEZOLDIGING LEDEN RAAD VAN TOEZICHT

De leden van de raad ontvingen voor hun werkzaamheden een vaste vergoeding. Op advies van de remuneratiecommissie is op 24 januari 2023 besloten de vaste vergoeding voor 2023 vast te stellen op:

- € 6.750 (was: € 6.560) voor de voorzitter, en
- € 4.500 (was: € 4.373) voor een lid van de RvT.

Beide bedragen passen binnen het WNT maximum van € 25.950 (voorzitter) en € 17.300 (lid). Ook passen beide bedragen binnen de maximale honorering uit de handreiking van VTOI-NVTK van € 19.722 (voorzitter) en € 13.148 (lid).

2.2.2.4 ZELFEVALUATIE

Op 13 november 2023 heeft de zelfevaluatie van de raad plaatsgevonden. Tijdens de zelfevaluatie is teruggekeken naar het eigen functioneren en het samenspel binnen de raad alsmede in relatie tot het bestuur. Het aftreden van de heer Van Logtestijn en de heer Jansen, en het verwelkomen van mevrouw Verburg en de heer Van Reijswoud is soepel verlopen. Ook in de nieuwe samenstelling wordt de kwaliteit van de relaties onderling als open en constructief beschouwd. De afspraak is gemaakt om de zelfevaluatie in 2024 extern te laten begeleiden.

2.2.3 HET BESTUUR

Het College van Bestuur bestaat uit één bestuurder, te weten de algemeen directeur, de heer drs. C.A. van Bergeijk. De Raad van Toezicht is de werkgever van het College van Bestuur. Afgelopen jaar hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in het bestuur van het Martinuscollege. Vaststellen van de beloning van de bestuurder vond plaats binnen de wettelijke kaders die van toepassing zijn en is gebaseerd op bezoldigingsklasse D (9-12 complexiteitspunten).

2.2.4 ONDERWIJSINSPECTIE

2.2.4.1 VIERJAARLIJKS ONDERZOEK INSPECTIE

In 2022 heeft de onderwijsinspectie haar vierjaarlijks onderzoek bij het Martinuscollege uitgevoerd. Daarbij is onderzocht of de kwaliteit van het onderwijs op orde is en of er sprake is van deugdelijk financieel beheer. Conclusie was dat er een heldere en aansprekende visie op het onderwijs is waaruit ambities en doelen geformuleerd zijn die leidend zijn voor de besturingscyclus. De belangrijkste verbeterkansen liggen op het gebied van concretisering van de doelen en aanscherping van de verantwoording in het jaarverslag. Deze aanbevelingen hebben in 2023 opvolging gekregen.

2.2.4.2 STEEKPROEF KWALITEITSONDERZOEK ONDERWIJSINSPECTIE

In het najaar heeft ook een kwaliteitsonderzoek naar risico's op afdeling vmbo-k en het steekproefkwaliteitsonderzoek op de afdelingen vmbo-b en t van het Martinuscollege plaatsgevonden. Het eindoordeel gaf ons als raad aanleiding om diverse vervolggesprekken over de kwaliteit van het onderwijs te voeren met de directie, de MR, teamleiders en tijdens de meeloopochtend. Wij zien dat het Martinuscollege het verbeterprogramma voortvarend heeft opgepakt en wij volgen dit proces ook actief.

2.2.5 OVERLEG EN ONTMOETINGEN

De Raad van Toezicht is in 2023 zevenmaal in een reguliere vergadering bijeengewees. Deze vergaderingen vonden plaats in aanwezigheid van de bestuurder, de overige leden van de directie (bij de onderwijs inhoudelijke agendapunten) en overige wisselende belanghebbenden bij de onderwerpen van de agenda. Voorafgaand aan iedere vergadering vond onderling informeel overleg plaats zonder de aanwezigheid van de bestuurder.

De agenda van deze formele vergaderingen wordt gevormd door vaste agendaonderwerpen vanuit de jaaragenda gebaseerd op de governance-agenda en door onderwerpen voortkomend uit het agendaoverleg. Naast onderwerpen ter beeldvorming en ter oordeelsvorming zijn onder meer de volgende besluiten genomen:

- Het jaarplan 2023 en de (meerjaren)begroting 2023-2027 zijn, met zorgen over de financiële positie op lange(re) termijn, goedgekeurd.
- De jaarrekening 2022, het jaarverslag 2022 en de resultaatbestemming 2022 zijn goedgekeurd. Tevens is er decharge aan het bestuur verleent voor het gevoerde beleid in 2022.
- Het jaarplan 2024 en de (meerjaren)begroting 2024-2028 zijn goedgekeurd.
- Het gewijzigde rooster van aftreden van de Raad van Toezicht is vastgesteld.

- De extern accountant, Horlings, is herbenoemd voor controlejaar 2023.

Naast de reguliere vergaderingen hebben ook verschillende bijeenkomsten plaatsgevonden in het kader van de het fusietraject met RSG Enkhuizen. Helaas heeft RSG Enkhuizen - vanwege onvoldoende draagvlak bij de MR van RSG Enkhuizen - moeten besluiten het fusietraject te beëindigen. Op 24 mei 2023 hebben wij met de Raad van Toezicht van RSG Enkhuizen en beide bestuurders teruggeblikt op het fusietraject. Ondanks de teleurstelling over de afloop kijken we terug op een waardevol proces waarin wij als partijen elkaar steeds beter zijn gaan vinden. Het fusieonderzoek heeft ons ook gesterkt in de overtuiging dat regionale samenwerking noodzakelijk is om op de langere termijn een breed onderwijsaanbod in Oostelijk West-Friesland in stand te kunnen houden. Daarbij zien wij bestuurlijke schaalvergroting niet als zaligmakende oplossing, maar wel als een manier om een bestuurlijk speelveld te creëren waarop vanuit een gezamenlijke regie gericht kan worden ingespeeld op de veranderende context.

De Raad van Toezicht spreekt tweemaal per jaar met de Medezeggenschapsraad. De raad is zeer tevreden over de samenwerking en de open, constructieve en waar nodig kritische opstelling van de MR. Ook heeft de raad veel waardering voor de wijze waarop de MR haar rol heeft ingevuld bij de mogelijke besturenfusie met de RSG Enkhuizen.

De jaarlijkse bijeenkomst met de teamleiders heeft op 8 mei 2023 plaatsgevonden. Als raad waarderen we elk jaar weer de open en constructieve wijze waarop deze gesprekken plaatsvinden. Centraal stond de nieuwe rol van de schoolleiders en de strategische samenwerkingsagenda met andere scholen. Het enthousiasme en de ambities uit deze bijeenkomsten maakt dat we altijd weer met positieve energie uit het gesprek komen.

Op woensdag 22 maart 2023 heeft de jaarlijkse “meeloopochtend” plaatsgevonden. Voor de raad is dit een mooie manier om met veel verschillende personeelsleden en leerlingen van gedachte te wisselen over diverse onderwerpen. Bij deze editie stonden de volgende onderwerpen op de agenda: bewegend leren (klas m2s), Oekraïense leerlingen, gewijzigde rol van de schoolleiders, BKA, Deutsche Sprachdiplom, flexuren en personeelstekorten. Voor de raad is het goed om het enthousiasme, de betrokkenheid en de positief kritische houding van de medewerkers te zien.

2.2.6 AUDITCOMMISSIE EN REMUNERATIECOMMISSIE

De raad werkt met een auditcommissie en een remuneratiecommissie. De commissies adviseren de raad over onderwerpen die binnen hun taakgebied vallen en bereiden de besluitvorming van de raad voor. Dit laat de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming van en door de raad onverlet.

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2023 driemaal bijeengekomen. De vaste gesprekspartners van de auditcommissie zijn de bestuurder (de heer Van Bergeijk) en hoofd Financiën (mevrouw Duin). Daarnaast sluit tenminste eenmaal per jaar de extern accountant aan.

Op 17 februari 2023 is de concept meerjarenbegroting 2023-2027 besproken. Daarbij is bijzondere aandacht besteed aan het cascademodel dat is gebruikt om meer inzicht te krijgen in de (financiële) ruimte voor lessen en lesvervangende taken voor leraren. Op 6 juni 2023 zijn de jaarstukken 2022 voorzien van het concept accountantsverslag, in aanwezigheid van onze extern accountant, besproken. Daarbij is ook stilgestaan bij de doelmatige inzet van middelen, bijvoorbeeld door de (financiële) benchmarkresultaten te bespreken. Met een positief advies zijn de jaarstukken voorgelegd ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht. Verder is het functioneren van de extern accountant besproken. De conclusie van de werkorganisatie, het bestuur en de auditcommissie was dat de accountant voldoende onafhankelijk is en voldoende kwaliteit en toegevoegde waarde biedt aan het Martinuscollege. Op 7 december 2023 is de concept meerjarenbegroting 2024-2028 besproken.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is in 2023 éénmaal bijeengekomen. In dit gesprek is stilgestaan bij het functioneren, de specifieke rol van de bestuurder in het fusietraject, het loopbaanperspectief en -wensen tot aan pensioen en de gezondheid. De remuneratiecommissie heeft veel waardering voor de inzet en betrokkenheid waarmee de heer Van Bergeijk zich in 2023 heeft ingezet voor het Martinuscollege.

2.2.7 SCHOLING EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

De leden van de Raad van Toezicht besteden ook aandacht aan scholing en deskundigheidsbevordering. Bijvoorbeeld via activiteiten van de VTOI, Masterclass Topgroep of bijeenkomsten met andere Raden van Toezicht uit de regio.

2.2.8 VOORUITBLIK NAAR 2024: SPEERPUNTEN VOOR DE RAAD VAN TOEZICHT

Als raad zullen wij de komende periode bovengemiddeld veel aandacht hebben voor de volgende vier opgaven van het Martinuscollege: (1) de onderwijskwaliteit, (2) de regionale samenwerking, (3) de financiële positie en (4) de nieuwe leiderschapsstructuur (schoolleiders). Daarnaast is de continuïteit in bestuur en toezicht een belangrijk aandachtspunt door het rooster van aftreden.

2.2.9 TOT SLOT

Continu leren en verbeteren staat centraal bij het Martinuscollege. Als raad hebben wij veel waardering voor alle stappen die in 2023 zijn gezet. Zo is het onderwijsaanbod verder verruimd (bijvoorbeeld door het aanbieden van filosofie), is de school verder gemoderniseerd (techniekgang), is de besturingscyclus verder verbeterd (A3-model) en is de financiële sturing aangescherpt (Cascade-model). Maar er zijn ook zorgen. Echte, niet-vrijblijvende regionale samenwerking komt maar moeizaam van de grond. De financiële positie is nu nog goed, maar komt de komende jaren steeds verder onder druk te staan, wat gevolgen kan hebben voor het onderwijsaanbod. Daarom is het goed dat er opvolging gegeven gaat worden aan het onderzoeksrapport naar de bedrijfsvoering van het Martinuscollege, maar ook dat de inspanningen om regionale samenwerking van de grond te krijgen worden voortgezet.

Als raad willen we de schoolleiding, de medewerkers, de MR en alle andere betrokkenen bij het Martinuscollege bedanken voor hun inzet in 2023!

Stefan van Schaik
Voorzitter Raad van Toezicht

3 JAARREKENING 2023

3.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2023

(na bestemming van het resultaat)

Activa	Ref.	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
Vaste activa					
Materiële vaste activa	3.4.4	7.062.302		5.715.065	
Financiële vaste activa	3.4.5	7.033		7.033	
			7.069.335		5.722.098
Vlottende activa					
Vorraden	3.4.6	3.925		4.687	
Vorderingen	3.4.7	1.091.304		709.184	
Liquide middelen	3.4.8	7.119.787		7.832.377	
			8.215.016		8.546.248
			<u>15.284.351</u>		<u>14.268.346</u>

Passiva

	<i>Ref.</i>	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
Eigen vermogen					
Eigen vermogen	3.4.9	6.740.231		6.533.949	
		<hr/>	6.740.231	<hr/>	6.533.949
Vorzieningen	3.4.10		4.416.533		4.607.809
Kortlopende schulden	3.4.11		4.127.587		3.126.588
			<hr/>	<hr/>	<hr/>
			15.284.351		14.268.346



3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

	Ref.	2023		Begroting 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen	3.4.13	18.826.262		17.123.857		18.398.062	
Overige overheids-bijdragen en subsidies	3.4.14	2.337		2.337		6.806	
Overige baten	3.4.15	844.052		453.537		554.253	
Totaal baten			19.672.651		17.579.731		18.959.122
Lasten							
Personeelslasten	3.4.16	15.130.203		14.591.612		14.920.863	
Afschrijvingen	3.4.17	654.796		673.948		664.088	
Huisvestingslasten	3.4.18	1.286.798		1.140.056		1.166.269	
Overige lasten	3.4.19	2.625.376		1.604.016		2.357.899	
Totaal lasten			19.697.173		18.009.632		19.109.119
Saldo baten en lasten			-24.523		-429.901		-149.997
Financiële baten en lasten	3.4.20		230.805		0		24.993
Resultaat na belastingen			206.282		-429.901		-125.004

3.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023

	Ref.	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
Kasstroom operationele activiteiten					
Saldo baten en lasten	3.2		-24.523		-149.997
<i>Aanpassingen voor:</i>					
Afschrijvingen	3.4.17	653.885		662.887	
Waardeveranderingen	3.4.17	0		0	
Mutaties voorzieningen	3.4.10	-191.276		202.103	
Overige aanpassingen	3.4.4	911		1.201	
			463.520		866.191
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>					
Mutatie voorraden	3.4.6	762		-216	
Mutatie vorderingen	3.4.7	-382.120		-122.925	
Mutatie kortlopende schulden	3.4.11	1.000.999		53.355	
			619.641		-69.786
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			1.058.638		646.408
Ontvangen interest	3.4.20		230.805		24.993
Totaal kasstroom operationele activiteiten			1.289.443		671.401
Kasstroom investerings-activiteiten					
Investerings materiële vaste activa	3.4.4	-2.002.592		-817.399	
Desinvesteringen mat. vaste activa	3.4.4	560		33.115	
Ov. investeringen fin. vaste activa	3.4.5	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-2.002.032		-784.284
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Toename langlopende schulden	3.4.12	0		0	
Aflossing langlopende schulden	3.4.12	0		0	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			0		0
Mutatie liquide middelen					
Stand per 1 januari	3.4.8		-712.590		-112.883
			7.832.377		7.945.260
Stand per 31 december	3.4.8		7.119.787		7.832.377

3.4 TOELICHTING OP DE BALANS EN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3.4.1 ALGEMENE TOELICHTING

3.4.1.1 ACTIVITEITEN

De activiteiten van de instelling bestaat voornamelijk uit het verzorgen van voortgezet onderwijs voor scholieren in de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo (inclusief leerwegondersteunend onderwijs en leerwerktrajecten), de mavo, de havo, het atheneum en het gymnasium.

3.4.1.2 STELSELWIJZIGINGEN

In 2023 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

3.4.1.3 VERGELIJKING MET VOORGAAND JAAR

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

3.4.1.4 SCHATTINGEN

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

3.4.1.5 TOELICHTING OP HET KASTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

3.4.2 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

3.4.2.1 ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

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

3.4.2.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA

Onder de vaste activa vallen duurzame (een levensduur van drie jaar of meer) investeringen van € 1.000 of meer. Het criterium van € 1.000 is niet van toepassing indien het een meervoudige aanschaf van soortgelijke aard betreft ten behoeve van uitbreiding of ten behoeve van vervanging wegens veroudering.

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

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

Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar de gelijknamige paragraaf hieronder.

3.4.2.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA

De onder de financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

3.4.2.4 BIJZONDERE WAARDEVERMINDERINGEN VAN VASTE ACTIVA

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

Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

3.4.2.5 VOORRADEN

De voorraden zijn gewaardeerd tegen kostprijs onder aftrek van een voorziening van incurantheid, voor zover daartoe aanleiding bestaat, of tegen lagere opbrengstwaarde.

3.4.2.6 VORDERINGEN

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

3.4.2.7 LIQUIDE MIDDELEN

Liquide middelen bestaan uit kasgeld en een direct opeisbaar tegoed bij de schatkist. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

3.4.2.8 EIGEN VERMOGEN

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De publieke bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht.

De private bestemmingsreserve is opgebouwd vanuit de deelnemersbijdragen. Aanwending van deze reserve is afhankelijk van eventuele tekorten op leerlingactiviteiten.

3.4.2.9 VOORZIENINGEN

ALGEMEEN

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De voorzieningen worden tegen contante waarde gewaardeerd als het effect van de tijds waarde materieel is. De rente die wordt gerekend over de banktegoeden neemt weer toe.

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

PERSONEELSVORZIENING

In verband met het eigen risicodragerschap is een voorziening langdurig zieken gevormd om voor maximaal twee jaar de kosten van vervanging te betalen voor de op balansdatum aanwezige langdurig zieken.

De voorziening transitievergoeding is gevormd op basis van de uit te betalen transitievergoeding voor medewerkers waarvan naar verwachting het tijdelijk contract niet wordt verlengd en voor medewerkers waarvan de verwachting is dat zij ziek uit dienst zullen gaan.

Omdat scholen voor 25% eigen risicodragers zijn voor wachtgelduitgaven is voor dit deel een voorziening gevormd op basis van de op balansdatum aanwezige wachtgeldgerechtigden.

De voorziening verlof OOP is gevormd op basis van het aantal niet opgenomen verlofuren van het onderwijs ondersteunend personeel, vermenigvuldigd met het gemiddelde tarief van de OOP functiegroep.

De voorziening spaarverlof is opgebouwd om de kosten van vervanging te betalen wanneer personeelsleden het ge-spaarde verlof opnemen. De voorziening is berekend op basis van de werkelijk gespaarde uren per functiegroep tegen het gemiddelde tarief per functiegroep.

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De jubileumvoorziening is berekend op basis van de toekomstige aanspraken, contant gemaakt tegen markttrente (3%). Hierbij is rekening gehouden met een blijfkans per (geclusterd) aantal dienstjaren.

De voorziening persoonsgebonden budget is gevormd ter dekking van de kosten met betrekking tot door werknemers gespaarde uren. Jaarlijks kan er per fte maximaal vijftig uur gespaard worden. De gespaarde uren per functiegroep zijn opgenomen tegen het gemiddelde tarief per functiegroep. Na vier jaar sparen wordt deze waarde gefixeerd.

VOORZIENING GROOT ONDERHOUD

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorzieningen wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud gedurende de planperiode van de gebouwen gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat en waarbij gewaarborgd is dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Deze methode is reeds voor 2017 toegepast en in de daarop volgende jaren doorgezet. De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

3.4.2.10 SCHULDEN

Schulden worden gewaardeerd tegen reële waarde.



3.4.3 GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

3.4.3.1 ALGEMEEN

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

3.4.3.2 OPBRENGSTVERANTWOORDING

Opbrengsten uit de verkoop van goederen worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben en voor zover zij op balansdatum verwezenlijkt zijn.

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

3.4.3.3 RIJKSBIJDAGEN

De normatieve rijksbijdrage (lumpsum) wordt volledig als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

De geormerkte subsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt, of wanneer zich een gesubsidieerd exploitatietekort heeft voorgedaan.

De overige subsidies worden verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin deze worden ontvangen.

De ontvangen gelden vanuit het Samenwerkingsverband worden volledig als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het (school-)jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.4.3.4 OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES

De overige overheidsbijdragen en -subsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt.

3.4.3.5 OVERIGE BATEN

De overige baten bestaan uit opbrengsten uit verhuur, sponsoring, ouderbijdragen en overige baten, waaronder subsidies. De geormerkte subsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt. De overige, niet geormerkte baten worden verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin deze worden ontvangen.

3.4.3.6 AFSCHRIJVINGEN OP IMMATERIËLE EN MATERIËLE VASTE ACTIVA

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

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

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

3.4.3.7 PERSONEELSBELONINGEN

PERIODIEK BETAALBARE BELONINGEN

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

PENSIOENEN

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Het ABP kende tot en met 2020 structureel lagere dekkingsgraden dan 100%. Vanaf 2022 stijgt de dekkingsraad, voornamelijk door de oplopende rekenrente.

De beleidsdekkingsgraad per 31 december 2023 (12-maands voortschrijdend gemiddelde) van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP is uitgekomen op 113,9% (31-12-2022: 118,6 %), en is daarmee, ondanks een dalende tendens nog wel op het niveau waarop de pensioenen verhoogd kunnen worden (110%).

3.4.3.8 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

RENTEBATEN EN RENTELASTEN

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

RENTE- EN KASSTROOMRISICO

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name liquide middelen). Voor vorderingen met variabele renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen.

3.4.4 MATERIËLE VASTE ACTIVA

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal
	€	€	€	€
Boekwaarden per 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen of lagere bedrijfswaarde	3.556.031	5.715.080	456.393	9.727.504
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-623.770	-3.072.435	-316.234	-4.012.439
Stand per 1 januari 2023	2.932.261	2.642.645	140.159	5.715.065
Mutaties				
Investeringsen	1.701.655	280.312	20.625	2.002.592
Desinvesteringsen	0	-67.941	-177.271	-245.212
Afschrijvingen	-176.989	-423.536	-53.360	-653.885
Afschrijving desinvesteringsen	0	67.381	177.271	244.652
Overige mutaties	0	0	-911	-911
Stand per 31 december 2023	1.524.666	-143.784	-33.646	1.347.237
Boekwaarden per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen of lagere bedrijfswaarde	5.257.686	5.927.452	298.836	11.483.973
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-800.759	-3.428.590	-192.323	-4.421.672
Stand per 31 december	4.456.927	2.498.861	106.513	7.062.302
Afschrijvingspercentages	2,5%-5%	6,67%-25%	20%	

3.4.5 FINANCIËLE VASTE ACTIVA

De financiële vaste activa bestaan uit een niet rentedragend, direct opvraagbaar geormerkt spaartegoed bij een instelling voor Kunstuitleen. Er wordt niet meer gespaard.

	Overige vorderingen	Totaal
	€	€
Stand per 1 januari 2023	7.033	7.033
Investeringsen	0	0
Aflossingen/Desinvesteringsen	0	0
Stand per 31 december 2023	7.033	7.033

3.4.6 VOORRADEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Voorraad gebruiksgoederen repro en aula	3.925	4.687
	<u>3.925</u>	<u>4.687</u>

3.4.7 VORDERINGEN

	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
Leerlingdebiteuren		8.618		40.834
Overige debiteuren		31.127		33.773
Overige vorderingen		6.965		3.892
Vooruitbetaalde kosten	430.023		388.295	
Overige	618.674		247.494	
Overlopende activa		<u>1.048.697</u>		<u>635.789</u>
Voorziening wegens oninbaarheid		-4.103		-5.104
		<u>1.091.304</u>		<u>709.184</u>

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Stand per 1 januari	5.104	5.104
Dotatie/Onttrekking	-1.000	0
Stand per 31 december	<u>4.103</u>	<u>5.104</u>

3.4.8 LIQUIDE MIDDELEN

De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Kasmiddelen	1.009	2.869
Tegoeden op bank-/girorekeningen	0	0
Schatkistbankieren	7.118.778	7.829.508
	<u>7.119.787</u>	<u>7.832.377</u>

In 2020 is het Martinuscollege overgestapt op schatkistbankieren en zijn de banktegoeden overgeheveld naar een rekening bij het Ministerie van Financiën. Over positieve saldi wordt sinds 2023 weer een variabele rente vergoed (ca. 2,7% op jaar-basis).

3.4.9 EIGEN VERMOGEN

Het verloop van het eigen vermogen is als volgt.

	Totaal	Bestemmingsreserve (publiek)					Bestemmings- reserve (privaat) Bestemmings- reserve Eigen fonds	
		Algemene reserve		Bestemmings- reserve Risicoprofiel	Best.reserve Pers.- en arbeids-	Bestemmings- reserve Gebouwen		Bestemm. reserve NPO
		Algemene reserve						
	€	€	€	€	€	€	€	
Stand per 1 januari 2023	6.533.949	1.119.045	1.580.000	0	2.932.261	831.078	71.565	
Resultaat 2023	206.282	-486.248	0	0	1.524.666	-831.078	-1.059	
Stand per 31 december	6.740.231	632.797	1.580.000	0	4.456.927	0	70.506	

2022

	Totaal	Bestemmingsreserve (publiek)					Bestemmings- reserve (privaat) Bestemmings- reserve Eigen fonds	
		Algemene reserve		Bestemmings- reserve Risicoprofiel	Best.reserve Pers.- en arbeids-	Bestemmings- reserve Gebouwen		Bestemm. reserve NPO
		Algemene reserve						
	€	€	€	€	€	€	€	
Stand per 1-1-2022	6.658.953	1.385.316	1.580.000	66.979	2.727.347	827.746	71.565	
Resultaat 2022	-125.004	-266.271	0	-66.979	204.914	3.332	0	
Stand per 31-12-2022	6.533.949	1.119.045	1.580.000	0	2.932.261	831.078	71.565	

BESTEMMINGSRESERVE RISICOPROFIEL

In april 2019 is door de raad van toezicht de volgende richtlijn vastgesteld.

Op grond van de (periodiek geactualiseerde) risicoanalyse moet een deel van het vermogen als buffervermogen worden aangehouden. Daarvoor is deze reserve bestemd.

Op basis van het in 2018 opgestelde risicoprofiel wordt een bedrag van € 1.580.000 als buffervermogen aangehouden. De in 2022 geactualiseerde risico analyse laat zien dat een buffervermogen van € 1.450.000 toereikend zou zijn. Omdat sommige risico's, zoals bijvoorbeeld het risico t.a.v. de duurzaamheid van het gebouw niet goed kwantificeerbaar zijn, is het voorstel om het bedrag van de bestaande reserve niet te wijzigen.

BESTEMMINGSRESERVE GEBOUWEN

In april 2019 is door de raad van toezicht de volgende richtlijn vastgesteld.

Voor investeringen in gebouwen waarbij geen economisch claimrecht geldt wordt een bestemmingsreserve gevormd die in hetzelfde tempo, via de resultaatbestemming, vrijvalt als de afschrijvingen op de investeringen.

In 2020 is deze richtlijn uitgebreid om ook voor *bestaande* gebouwen zonder economisch claimrecht (i.e. de spelzalen) een voorziening te vormen. In 2021 is vastgesteld om ook voor investeringen in gebouwen mét economisch claimrecht een bestemmingsreserve te vormen die in hetzelfde tempo, via de resultaatbestemming vrijvalt als de afschrijvingen op de investeringen. De bestemmingsreserve is bedoeld om het gerealiseerde niveau van de fysieke leeromgeving voor leerlingen te bestendigen.

Voor 2023 wordt voorgesteld om per 31-12-2023 een bedrag van € 1.524.666 aan de bestemmingsreserve toe te voegen.

Dit bedrag is opgebouwd uit het verschil tussen de investeringen in en afschrijvingen op de geactiveerde gebouwen.

BESTEMMINGSRESERVE NPO

Doordat de middelen vanuit de regeling NPO zijn aangemerkt als reguliere lumpsum (normatieve Rijksbijdrage), worden de baten verantwoord in het boekjaar waarop de toekenning betrekking heeft. De lasten van het NPO worden ook verantwoord in het verslagjaar waarop deze lasten betrekking hebben. De niet bestede NPO-middelen in het verslagjaar hebben in 2023 tot een positieve bijdrage aan het exploitatieresultaat geleid van € 421.374. Omdat de regeling inmiddels is beëindigd wordt besloten om de bestaande bestemmingsreserve NPO op te heffen en het saldo over te hevelen naar de algemene reserve.

BESTEMMINGSRESERVE (PRIVAAT) EIGEN FONDS LEERLINGEN

De bestemmingsreserve *Eigen fonds leerlingen* is opgebouwd vanuit het saldo van ontvangen ouderbijdragen en bestedingen vanuit deze bijdragen. In 2023 is het tekort veel lager uitgevallen dan begroot, mede door subsidiemogelijkheden en meer ontvangen ouderbijdragen. Het tekort over 2023 ad. 1.059,- komt ten laste van de bestemmingsreserve Eigen fonds.

3.4.9.2 NADERE TOELICHTING Overschrijding Signaleringswaarde BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN

De inspectie hanteert vanaf 2020 de “signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen” welke aangeeft of een onderwijsinstelling meer vermogen heeft dan redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Het Martinuscollege heeft volgens deze indicatie per 31 december 2023 geen eigen vermogen meer dat kwalificeert als “bovenmatig”.

3.4.10 VOORZIENINGEN

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>		
	€	€		
Personeelsvoorzieningen	1.261.594	1.391.425		
Voorziening groot onderhoud	3.149.561	3.211.006		
Overige voorzieningen	5.379	5.379		
	<u>4.416.533</u>	<u>4.607.809</u>		
	Personeels- Voorzienin			
	voor-	g groot	Overige voor-	Totaal
	z ieningen	o nderhoud	z ieningen	
	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2023	1.391.425	3.211.006	5.379	4.607.809
Dotaties	514.249	271.334	0	785.583
Onttrekkingen	-507.783	-332.779	0	-840.562
Vrijval	-136.297	0	0	-136.297
Stand per 31 december 2023	<u>1.261.594</u>	<u>3.149.561</u>	<u>5.379</u>	<u>4.416.533</u>
Kortlopend deel < 1 jaar	367.694	705.994	0	1.073.688
Langlopend deel 1 tot en met 5 jaar	208.093	2.443.566	0	2.651.659
Langlopend deel > 5 jaar	685.807	0	5.379	691.186

3.4.10.1 PERSONEELVOORZIENINGEN

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Voorziening langdurig zieken	155.897	247.258
Voorziening transitievergoeding	173.270	160.918
Voorziening wachtgeld	13.619	17.687
Voorziening verlof OOP	57.222	121.335
Voorziening spaarverlof	34.921	38.732
Voorziening jubilea	136.942	132.723
Voorziening duurzame inzetbaarheid	689.723	672.772
	<u>1.261.594</u>	<u>1.391.425</u>

- De stichting is eigen risicodragers voor ziekteverzuim tot en met twee jaar. Dit risico is niet verzekerd. Ten behoeve van het bepalen van de hoogte van de voorziening is, op basis van de situatie per 31 december 2023 per medewerker die op dat moment langdurig ziek (> 6 weken) is, een inschatting gemaakt van de te verwachten kosten van het verzuim.
- De voorziening transitievergoeding wordt gevormd ter dekking van toekomstige te betalen transitievergoedingen. De transitievergoeding is een bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt bij ontslag. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren en het salaris van de werknemer. Ten behoeve van het bepalen van de hoogte van de voorziening is, op basis van de situatie per 31 december 2023 voor alle medewerkers met een tijdelijk contract een inschatting gemaakt van de kans dat het contract niet verlengd wordt. Daarnaast is per medewerker die op dat moment langdurig ziek (> 6 weken) is, een inschatting gemaakt of uitdiensttreding aan de orde is na het 2^e jaar ziekteverzuim.
- De stichting is voor 25% eigen risicodragers voor de uitkeringskosten van medewerkers die werkloos zijn na ontslag. Ten behoeve van het bepalen van de hoogte van de voorziening is, op basis van de situatie op balansdatum per betreffende (ex-)medewerker een inschatting gemaakt van de toekomstige uitkeringslasten, waarbij voor het aandeel welk voor rekening van het Martinus komt (25%) een voorziening is gevormd.
- De voorziening voor jubilea heeft betrekking op per balansdatum opgebouwde jubileumrechten per medewerker, rekening houdend met de kans op voortijdige beëindiging van het dienstverband van het personeelslid. De jubileumrechten zijn berekend op basis van de datum van de eerste aanstelling in het onderwijs.
- De voorziening verlof OOP betreft de waarde van niet opgenomen vakantiedagen van OOP medewerkers op balansdatum.
- De voorziening spaarverlof heeft betrekking op de waarde van uitgegeven, maar nog niet uitbetaalde lesuren op balansdatum.
- Cao-afspraken bieden in een aantal gevallen de mogelijkheid om een spaartegoed op te bouwen dat pas later tot opname van (doorbetaald) verlof dan wel tot verzilvering (uitbetaling) zal leiden. Hiertoe is binnen de bepalingen van RJ 271 en RJ 252 een voorziening voor duurzame inzetbaarheid gevormd.

3.4.10.2 VOORZIENING GROOT ONDERHOUD

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Voorziening groot onderhoud	3.149.561	3.211.006
	<u>3.149.561</u>	<u>3.211.006</u>

In 2023 is een bedrag van € 271.334 aan de voorziening gedoteerd, dit is € 26.122 hoger dan begroot. Deze verhoging heeft te maken met een prijsindexatie van de voorziening.

Daarnaast is een bedrag van € 332.779 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud. In de begroting was uitgegaan van

een onttrekking van € 578.301. Een deel van het in 2023 geplande groot onderhoud (o.a. aan gevels en daken) is namelijk doorgeschoven naar 2024.

3.4.10.3 OVERIGE VOORZIENINGEN

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Voorziening lustrum	5.379	5.379
	<u>5.379</u>	<u>5.379</u>

3.4.11 KORTLOPENDE SCHULDEN

	<u>31-12-2023</u>		<u>31-12-2022</u>	
	€	€	€	€
Crediteuren		521.219		213.509
Loonheffing	630.770		685.679	
Omzetbelasting	-9.602		739	
Premies sociale verzekering	1.726		1.708	
		<u>622.894</u>		<u>688.126</u>
Belastingen en premies soc. verzekeringen		622.894		688.126
Schulden ter zake van pensioenen		180.449		196.902
Overige kortlopende schulden		3.826		3.295
Vooruit ontv. subsidies OCW/LNV geoormerkt	1.947.977		1.115.471	
Vooruit ontvangen investeringssubsidies	0		2.337	
Vooruit ontvangen termijnen	85.442		180.493	
Vakantiegeld	426.336		390.267	
Accountants- en administratiekosten	20.930		19.024	
Overige overlopende passiva	318.514		317.164	
		<u>2.799.199</u>		<u>2.024.756</u>
Overlopende passiva		2.799.199		2.024.756
		<u>4.127.587</u>		<u>3.126.588</u>

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

3.4.11.1 OVERZICHT GEORMERKTE SUBSIDIES OCW EN LNV (RJ 660, MODEL G)

Tabel 21 Geormerkte subsidies

Omschrijving	Toewijzings datum	Kenmerk	Bedrag	Saldo	Ontvan-	Besteding	Saldo	Prestatie afgerond?	
			van de toewijzing	2022	gen in 2023	2023	2023		
			€	€	€	€	€		
G.1a Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt									
totaal G.1a						0	0		
G.1b Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid gespecificeerd									
Ondw.personeel Opleiding tot Leraar	9-11-2023	SOOL23VO079	20.000	0	5.000	5.000	0	onderhanden	
Ondw.personeel Opleiding tot Leraar	9-11-2023	SOOL23VO080	20.000		5.000	5.000	0	onderhanden	
Ondw.personeel Opleiding tot Leraar	9-11-2023	SOOL23VO081	20.000		5.000	5.000	0	onderhanden	
Voorloper Onderwijsregio	15-12-2023	VOWR2306	100.000	0	100.000	48.882	51.118	onderhanden	
School en Omgeving	16-12-2022	RSOD22039	102.041	73.896	0	73.896	0	ja	
School en Omgeving	22-12-2023	RSOD23310	1.056.100	0	1.056.100	0	1.056.100	onderhanden	
Reg. samenwerking kansengelijkheid	31-10-2019	GK019024	140.000	92.190	0	0	92.190	onderhanden	
Reg. samenwerking kansengelijkheid	16-12-2021	GK022022	100.000	100.000	0	74.963	25.037	onderhanden	
Regionale aanpak personeelstekort 2022	14-9-2022	RAP220006	346.500	263.554	0	145.979	117.575	ja	
Regionale aanpak personeelstekort 2023	14-9-2023	RAP23020	144.375	0	144.375	64.556	79.819	onderhanden	
Technisch onderwijs in het vmbo	20-3-2019	964071-1	350.712	58.370	0	58.370	0	ja	
totaal G.1b				588.010	1.315.475	481.646	1.421.839		
G.2a Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar									
Totaal G.2a					0	0	0	0	

3.4.12 NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

3.4.12.1 VORDERING OP HET MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW is deze in de balans niet gewaardeerd. De vordering bedraagt € 1.004.853.

3.4.12.2 (MEERJARIGE) FINANCIËLE VERPLICHTINGEN

OVEREENKOMSTEN

De school heeft overeenkomsten gesloten waarbij financiële verplichtingen zijn aangegaan voor de komende jaren. Deze blijken niet uit de balans per 31-12-2023. Hieronder zijn de belangrijkste meerjarige contracten weergegeven.

Tabel 22 Meerjarige contracten

Omschrijving contract	Leverancier	Bedrag	Contractver-	Contractver-	Contractver-
		boekjaar	plichtingen	plichtingen	plichtingen
		2023	2024	> 1 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€
Raamovereenkomst intern boekenfonds	Van Dijks boekhuis	355.000	355.000	355.000	0
Schoonmaak	C.S.U.	327.404	184.267	0	0
Raamovereenkomst gas	Engie	190.000	252.900	252.900	0
Raamovereenkomst electra	Engie	47.770	101.750	101.750	0
Leerlingregistratiesysteem	Iddink	45.349	27.986	0	0
Accountant	De Jong & Laan Controle	29.948	20.963	0	0
Salarisverwerkingspakket	Afas	37.868	30.064	0	0
Glasvezel	Art of Automation	19.108	19.108	6.369	0
Raamovk. onderhoud en verbruik repro	Konica Minolta	5.328	5.654	471	0
Leasecontract Opel Combo-E	MHC Mobility	12.047	12.047	22.087	0
		1.069.823	1.009.740	738.577	0

3.4.13 RIJKSBIJDAGEN

	2023		Begroting		2022	
	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdrage OCW/LNV		13.694.526		12.831.089		13.793.053
Geormerkte OCW subsidies	285.498		0		306.117	
Niet geormerkte OCW-subsidies	3.066.935		2.739.068		2.710.409	
		<u>3.352.433</u>		<u>2.739.068</u>		<u>3.016.525</u>
Ontvangen doorbetalingen SWV		1.779.303		1.553.700		1.588.483
		<u>18.826.262</u>		<u>17.123.857</u>		<u>18.398.062</u>

Onder de geormerkte OCW subsidies zijn de G1b (Kansengelijkheid, RAP) subsidies verantwoord (zie ook tabel 3.4.11.1 Overzicht geormerkte subsidies OCW en LNV (RJ 660, model G) op pagina 85. De bestedingen van de overige subsidies zijn onder de niet geormerkte OCW subsidies verantwoord. Een deel hiervan is niet verantwoord als subsidiebate, maar rechtstreeks in mindering gebracht op investeringen in vaste activa (€ 58.370). Dit betreft investeringen in inventaris vanuit de subsidies Technisch Onderwijs in het vmbo.

3.4.14 OVERIGE OVERHEIDSBIJDAGEN EN SUBSIDIES

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Toerekening investeringssubsidies	2.337	2.337	6.806
	<u>2.337</u>	<u>2.337</u>	<u>6.806</u>

3.4.15 OVERIGE BATEN

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Verhuur	17.517	18.829	67.930
Sponsoring	1.451	0	0
Ouderbijdragen	392.658	242.533	234.309
Overige	432.426	192.176	252.014
	<u>844.052</u>	<u>453.537</u>	<u>554.253</u>

3.4.16 PERSONEELSLASTEN

	2023		Begroting		2022	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	10.676.306		11.073.582		10.297.776	
Sociale lasten	1.549.158		1.234.337		1.485.048	
Pensioenpremies	1.543.937		1.775.681		1.781.976	
Lonen en salarissen		13.769.402		14.083.601		13.564.800
Dotaties personele	365.187		176.490		523.604	
Personeel niet in loondienst	831.489		269.950		675.322	
Overig	277.793		148.396		252.799	
Overige personele lasten		1.474.468		594.836		1.451.725
Uitkeringen		-113.667		-86.825		-95.662
		15.130.203		14.591.612		14.920.863

3.4.16.1 BEZOLDIGING VAN BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS

	2023 excl. soc.lasten €	Begroting €	2022 excl. soc.lasten €
College van Bestuur	166.396	155.705	156.454
Raad van Toezicht	17.187	20.400	19.488
	183.583	176.105	175.942

3.4.16.2 VERMELDING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

Per 1 januari 2015 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Het toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is met ingang van 2016 afhankelijk van de bestuurlijke complexiteit van de instelling. De bezoldigingsklasse voor de voorzitter van het College van Bestuur is conform de richtlijnen van het ministerie door de Raad van Toezicht vastgesteld op klasse D (9-12 complexiteitspunten), met een bijbehorend bezoldigingsmaximum van € 173.000 per persoon.

Tabel 23 Bezoldigingsklasse

		complexiteits- punten
Bezoldigingscriteria 2023		
Gemiddelde totale baten	€ 5 - € 25 mln	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1.500 - 2.500	2
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3	3
Totaal		9
<hr/>		
Bezoldigingsklasse	tussen 9 - 12 punten	D
Bezoldigingsmaximum	€ 173.000	

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

Tabel 24 Leidinggevende topfunctionarissen

drs. C.A. van Bergeijk		
	2023	2022
Functie(s):	voorzitter CvB	voorzitter CvB
Aanvang en einde functie vervulling	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
<hr/>		
Bezoldiging (in €)		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	143.744	133.947
Beloningen betaalbaar op termijn	22.651	22.507
<i>Subtotaal</i>	<i>166.396</i>	<i>156.454</i>
Individueel toepasselijk WNT-maximum	173.000	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Totale bezoldiging	166.396	156.454
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

3.4.16.3 VERMELDING BEZOLDIGING NIET-TOPFUNCTIONARISSEN

Er zijn geen functionarissen die in 2023 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2023 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

Tabel 25 Toezichthoudende topfunctionarissen

	De heer S.J.T. (Stefan) van Schaik	Mevrouw L.U. (Lucy) Wenting	De heer R. (Rob) van Reijswoud	Mevrouw A. (Annemieke) Verburg	De heer H.J.M. (Herman) Jansen	De heer A.P.W. (Anton-Pieter) van Logtestijn
2023						
Funcie(s):	Voorzitter RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1/31-12	1-1/31-12	1-8/31-12	1-8/31-12	1-1/30-6	n.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte (Fictieve) dienstbetrekking?)	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee
Bezoldiging (in €)						
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	6.750	4.500	1.875	1.875	2.187	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0	0
<i>Subtotaal</i>	<i>6.750</i>	<i>4.500</i>	<i>1.875</i>	<i>1.875</i>	<i>2.187</i>	<i>0</i>
Individueel toepasselijk WNT-maximum	25.950	17.300	7.252	7.252	8.579	n.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging	6.750	4.500	1.875	1.875	2.187	0
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
2022						
	vice-voorzitter					
Funcie(s):	RvT	lid RvT	n.v.t.	n.v.t.	lid RvT	voorzitter RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1-1/31-12	1-1/31-12	n.v.t.	n.v.t.	1-1/31-12	1-1/31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte (Fictieve) dienstbetrekking?)	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee	n.v.t. nee
Bezoldiging (in €)						
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	4.373	4.373	0	0	4.373	6.369
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0	0
<i>Subtotaal</i>	<i>4.373</i>	<i>4.373</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4.373</i>	<i>6.369</i>
Individueel toepasselijk WNT-maximum	16.800	16.800	n.v.t.	n.v.t.	16.800	25.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging	4.373	4.373	0	0	4.373	6.369

Overige tabellen in het kader van de WNT zijn niet van toepassing.

3.4.17 AFSCHRIJVINGEN

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Gebouwen	176.989	168.017	132.921
Inventaris en apparatuur	423.536	453.664	446.296
Overig materiële vaste activa	53.360	52.267	83.670
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal afschrijvingen	653.885	673.948	662.887
Overige mutaties	911	0	1.201
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	654.796	673.948	664.088

3.4.18 HUISVESTINGSLASTEN

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Huur	24.440	25.703	120.742
Onderhoud	186.649	175.600	206.340
Dotatie voorziening groot onderhoud	271.334	245.212	245.212
Energie en water	325.246	239.100	145.942
Schoonmaakkosten	418.098	392.500	387.923
Heffingen	14.052	18.400	17.232
Overige	46.979	43.542	42.878
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	1.286.798	1.140.056	1.166.269

3.4.19 OVERIGE LASTEN

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	921.952	354.780	828.482
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	353.262	262.321	306.539
Leer- en hulpmiddelen	608.406	499.503	578.924
Overige	741.756	487.411	643.954
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	2.625.376	1.604.016	2.357.899

3.4.19.1 SPECIFICATIE ACCOUNTANTSHONORARIA

De volgende bedragen aan accountantsshonoraria zijn ten laste van het resultaat gebracht:

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Onderzoek jaarrekening en bekostigingscontrole	29.899	28.100	27.790
	<u>29.899</u>	<u>28.100</u>	<u>27.790</u>

3.4.20 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Rentebaten	230.805	0	25.047
Rentelasten	0	0	54
	<u>230.805</u>	<u>0</u>	<u>24.993</u>

3.4.21 VERBONDEN PARTIJEN

Tussen de stichting en de met haar verbonden partijen hebben geen transacties met een onzakelijk karakter plaatsgevonden.

3.4.22 GEMIDDELD AANTAL WERKNEMERS

In 2023 waren gemiddeld 173 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2022: 178). Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 230 in 2023 (2022: 230). Er zijn geen medewerkers werkzaam in het buitenland.

3.4.23 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden na balansdatum die het vermogen en resultaat over 2023 beïnvloeden.

3.4.24 STATUTAIRE REGELING INZAKE DE WINSTBESTEMMING

In de statuten is, conform artikel 11 lid 5b, bepaald dat goedkeuring door de Raad van Toezicht is vereist met betrekking tot de vaststelling van het jaarverslag, inclusief de daarin voorgestelde bestemming van het saldo van de staat van baten en lasten.

3.4.25 VOORSTEL BESTEMMING SALDO STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BESTEMMINGSRESERVE RISICOPROFIEL

In april 2019 is door de raad van toezicht de volgende richtlijn vastgesteld.

Op grond van de (periodiek geactualiseerde) risicoanalyse moet een deel van het vermogen als buffervermogen worden aangehouden. Daarvoor is deze reserve bestemd.

Op basis van het in 2018 opgestelde risicoprofiel wordt een bedrag van € 1.580.000 als buffervermogen aangehouden. De in 2022 geactualiseerde risico analyse laat zien dat een buffervermogen van € 1.450.000 toereikend zou zijn. Omdat sommige risico's, zoals bijvoorbeeld het risico t.a.v. de duurzaamheid van het gebouw niet goed kwantificeerbaar zijn, is het voorstel om het bedrag van de bestaande reserve niet te wijzigen.

BESTEMMINGSRESERVE GEBOUWEN

In april 2019 is door de raad van toezicht de volgende richtlijn vastgesteld.

Voor investeringen in gebouwen waarbij geen economisch claimrecht geldt wordt een bestemmingsreserve gevormd die in hetzelfde tempo, via de resultaatbestemming, vrijvalt als de afschrijvingen op de investeringen.

In 2020 is deze richtlijn uitgebreid om ook voor *bestaande* gebouwen zonder economisch claimrecht (i.e. de spelzalen) een voorziening te vormen.

In 2021 is vastgesteld om ook voor investeringen in gebouwen mét economisch claimrecht een bestemmingsreserve te vormen die in hetzelfde tempo, via de resultaatbestemming vrijvalt als de afschrijvingen op de investeringen. De bestemmingsreserve is bedoeld om het gerealiseerde niveau van de fysieke leeromgeving voor leerlingen te bestendigen.

Voor 2023 wordt voorgesteld om per 31-12-2023 een bedrag van € 1.524.666 aan de bestemmingsreserve toe te voegen. Dit bedrag is opgebouwd uit het verschil tussen de investeringen in en afschrijvingen op de geactiveerde gebouwen.

BESTEMMINGSRESERVE NPO

Doordat de middelen vanuit de regeling NPO zijn aangemerkt als reguliere lumpsum (normatieve Rijksbijdrage), worden de baten verantwoord in het boekjaar waarop de toekenning betrekking heeft. De lasten van het NPO worden ook verantwoord in het verslagjaar waarop deze lasten betrekking hebben. De niet bestede NPO-middelen in het verslagjaar hebben in 2023 tot een positieve bijdrage aan het exploitatieresultaat geleid van € 421.374. Omdat de regeling inmiddels is beëindigd wordt besloten om de bestaande bestemmingsreserve NPO op te heffen en het saldo over te hevelen naar de algemene reserve.

BESTEMMINGSRESERVE (PRIVAAT) EIGEN FONDS LEERLINGEN

De bestemmingsreserve *Eigen fonds leerlingen* is opgebouwd vanuit het saldo van ontvangen ouderbijdragen en bestedingen vanuit deze bijdragen. In 2023 is het tekort veel lager uitgevallen dan begroot, mede door subsidiemogelijkheden en meer ontvangen ouderbijdragen. Het tekort over 2023 ad. 1.059,- komt ten laste van de bestemmingsreserve Eigen fonds.

3.4.25.2 RESULTAATBESTEMMING

Het exploitatieresultaat over de periode 1 januari t/m 31 december 2023 bedraagt € 206.282. Het voorstel voor de bestemming is dan als volgt:

	Resultaat- bestemming
	2023
	€
Algemene reserve	
Resultaatbestemming algemeen	-486.248
Bestemmingsreserve (publiek)	
Risicoprofiel	0
Gebouwen - 40 jaar	-41.191
Gebouwen - 20 jaar	1.565.857
NPO	-831.078
Bestemmingsreserve (privaat)	
Eigen fonds leerlingen	-1.059
	<hr/>
	206.282

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

4 OVERIGE GEGEVENS

4.1 VASTSTELLING EN GOEDKEURING JAARREKENING

Het College van Bestuur van de Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland, gevestigd te Grootebroek heeft de jaarrekening 2023 vastgesteld in de vergadering van 18 juni 2024.

De Raad van Toezicht van de Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland, gevestigd te Grootebroek heeft de jaarrekening 2023 goedgekeurd in de vergadering van 18 juni 2024.

4.2 ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER EN TOEZICHTHOUDERS

Grootebroek, 18 juni 2024

Was getekend

drs. C.A. van Bergeijk, voorzitter College van Bestuur

S.J.T. van Schaik RA CCMM, voorzitter Raad van Toezicht

L.U. Wenting, vice-voorzitter Raad van Toezicht

A. Verburg, lid Raad van Toezicht

R. van Reijswoud, lid Raad van Toezicht

4.3 CONTROLEVERKLARING

Aan de raad van toezicht en
het college van bestuur van
Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs in
Oostelijk West-Friesland
De Aanloop 6
1613 KW GROOTEBROEK

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland te Grootebroek gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet onderwijs in Oostelijk West-Friesland op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2023;
- de staat van baten en lasten over 2023; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag (van pagina 5 tot en met 64);
- de overige gegevens (pagina 95).

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

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

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

Amsterdam, 19 juni 2024

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

Was getekend

De heer C. Rabe
Registeraccountant