

Jaarverslag



Voorwoord

Na een aantal turbulente jaren - een pandemie, oorlog in Europa - was 2023 een jaar waarin het stof weer een beetje ging liggen. Natuurlijk speelt er nog steeds meer dan ooit in de wereld om ons heen. Maar we staan er stevig middenin.

Misschien komt dat gevoel ook omdat in 2023 ons Verrijkt Onderwijsperspectief vaste vorm kreeg. Puzzelstukjes die al een aantal jaar rondzweefden vielen mooi op hun plek. En dat geeft rust.

In 2022 zijn we gestart met het herijken van onze strategische richtsnoeren. Eerst heel breed met alle medewerkers en stakeholders waarbij we door middel van ontwerpessies vanuit de toekomst naar het heden keken. Wat voor advies geven we onszelf vanuit de toekomst? En hoe moet ons onderwijs er dan nu, in het heden, uitzien? Om vervolgens middels studiedagen SaKSbreed, gesprekken met leerlingen (de toekomstraad), een directietweedaagse en meerdere klankbord momenten in te zoomen op SaKS. Dat leverde zeer waardevolle inzichten op.

Een van die inzichten is dat we met SaKS op de goede weg zijn. Worden wie je bent is nog steeds relevant, misschien zelfs relevanter dan ooit. Heel natuurlijk kwam er een vierde richtsnoer bij. Een prachtig nieuw beeld ontstond bij deze richting. De klaver van SaKS. Symbool van geluk, hoop en groei.

Zonder de inzet en het meedenken van alle medewerkers en het sparren met de Raad van Toezicht en de GMR was het vernieuwde onderwijsperspectief niet zo sterk geworden. Daar zijn we trots op en dankbaar voor.

In 2024 laten we onze klaver de wereld in gaan. De wereld van SaKS én de wereld om ons heen. Er liggen prachtige plannen klaar. En we zitten volop in de flow van onze nieuwe richting.

In dit verslag kijken we eerst nog even terug op 2023. Veel leesplezier.

Alkmaar, maart 2024

Anne Bruggeman

College van Bestuur



Inhoud

Voorwoord	0
Inhoud	2
Deel A: Bestuursverslag SaKS 2023.....	3
1. Samenvatting	4
2. Het schoolbestuur	6
2.1. Profiel.....	6
2.2. Organisatie	8
3. Jaarwijzer 2023	16
3.1. Eigenaarschap	16
3.2. Talentontwikkeling/ Wij zien jou	16
3.3. Samenwerking/ “It takes a village to raise a child”	18
4. Verantwoording beleid.....	19
4.1. Personele thema's	19
4.2. Onderwijs & Kwaliteit	24
“We vinden het belangrijk dat kinderen alleen met zichzelf vergeleken worden. Daarom willen wij weg bewegen van het geven van cijfers.”	28
4.3. Personeel & professionalisering	29
4.4. Huisvesting & facilitair	32
4.5. Financieel beleid	34
4.6. Risico's en risicobeheersing	35
5. Verantwoording financiën	38
5.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	38
5.2. Staat van baten en lasten en balans	39
5.3. Financiële positie	43
Deel B: Jaarrekening SaKS 2023	45
6. Toelichting op de balans en staat van baten & lasten	46
6.1. Algemene toelichting.....	46
6.2. Algemene grondslagen	46
6.3. Grondslagen voor waardering van activa en passiva	47
6.4. Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	51
7. Balans per 31 december 2023.....	55
8. Staat van Baten & Lasten per 31 december 2023	56
9. Kasstroomoverzicht over 2023	59
10. Toelichting op de balans per 31 december 2023	60
11. Toelichting op de staat van Baten & Lasten 2023	68
12. Verbonden partijen.....	77
13. Niet uit de balans blijvende verplichtingen	78
14. Gegevens over de rechtspersoon	80
15. Ondertekening bestuurder en toezichthouders	81
16. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	82
Bijlage 1 Jaarverslag van de Raad van Toezicht	83
Bijlage 2, Jaarverslag van de GMR	88
Bijlage 3, Uitleg kengetallen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Deel A: Bestuursverslag SaKS 2023



1. Samenvatting

Strategische richting

In verbinding met elkaar en onze stakeholders hebben we in 2023 onze strategische richting verrijkt.

Na een periode die je het beste zou kunnen omschrijven als een zoektocht naar het best passende antwoord op de vraag hoe je kunt worden wie je bent, is thans de blik gericht op de toekomst en hoe we het beste kunnen bijdragen aan de wereld om ons heen.

Mensen komen uit zichzelf in beweging als de drie basisbehoeften relatie, autonomie en competentie worden vervuld. In 2023 is daar een vierde aan toegevoegd: zingeving. Wat SaKS betreft is zingeving een basis ingrediënt voor een betekenisvol leven.

1. Relatie - ik hoor erbij
2. Autonomie - ik kies
3. Competentie - ik kan
4. Betekenisvol - ik draag bij

Leerlingaantallen

Op 1 februari 2022 telden wij 3.878 leerlingen. Dit leerlingaantal vormt de basis voor onze bekostiging in 2023. Op 1 februari 2023 telden wij 3.884 leerlingen. Dit is 6 leerlingen meer en daarmee blijft de bekostiging in 2024 redelijk stabiel.

Onderwijskwaliteit en ontwikkeling

Het besef dringt door dat de samenleving en economie sneller en fundamenteeler veranderen dan het onderwijs. Daarbij zorgt de krapte op de arbeidsmarkt dagelijks voor een behoorlijke uitdaging op de werkvloer. Binnen de scholen wordt proactief gehandeld en ontstaan verschillende initiatieven om goed onderwijs te bieden, meebewegend met de tijdsgeest.

Vanuit het gezamenlijk belang de kwaliteit van ons onderwijs te behouden, spelen we in op wendbaarheid. Enerzijds om te kunnen meebewegen met het voldongen feit van het lerarentekort, maar bovenal voor aansluiting bij wat kinderen nodig hebben. Uiteraard doen we dat vanuit onze visie op 'Worden wie je bent'. Hoe dat nieuwe plaatje eruitziet, weten we nog niet. In ontwerpssessies werken we samen met schoolteams de verschillende scenario's uit. We bewandelen nieuwe wegen en leggen ons onderwijs met frisse blik opnieuw onder de loep.

Dit schooljaar zijn we gestart met Schoolportretten en is de Toekomststraat 'on tour' gegaan. Twee nieuwe acties, waarbij we bij de medewerkers en kinderen ophalen hoe de richtsnoeren (relatie, competentie, autonomie en betekenisvol) zichtbaar zijn in de scholen en we met elkaar nog beter zicht krijgen op ontwikkeling.

HR

Bij SaKS gaat het om 'worden wie je bent'. Dit geldt voor zowel kinderen als medewerkers. We kijken meer jaren vooruit naar wat de scholen van SaKS nodig hebben en hoe dit past bij de drijfveren en ontwikkelwensen van medewerkers. De grootste uitdaging blijft om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven aan de leerlingen met de huidige tekorten op het gebied van de leerkrachten (en schoolleiders/directeuren).

Het tekort aan leerkrachten vraagt flexibiliteit en andere vormen van organiseren. We merken dat scholen die vakdocenten of anders opgeleide professionals inzetten flexibeler zijn indien een leerkracht afwezig is. Onderwijsassistenten hebben inmiddels een volwaardige rol binnen de schoolteams en zijn onmisbaar bij het organiseren van het onderwijs. Eind 2023 zijn we gestart om na te denken over hoe we de scholen kunnen helpen meer wendbaar te worden.

De medewerkers in opleiding (zij-instromers, BBL, LIO-ers, stagiaires) helpen bij het organiseren van toekomstbestendig onderwijs. De Talentcirkel, waarbij kinderen leren van talenten van mensen rondom te school, wordt steeds beter gevonden en ingezet door de scholen.

Samenwerking blijft belangrijk. Binnen SaKS zijn we gaan werken met clusters van scholen. De samenwerking met besturen in de regio en Hogeschool InHolland en de IPabo (Regionale Aanpak Personeelstekorten) is ook doorgezet in 2023.

Bij SaKS hebben we voldoende medewerkers nodig om kinderen te laten worden wie ze zijn en ze voor te bereiden op de toekomst. Dit doen we door meer samen te werken in (deel)teams binnen de school, medewerkers op te leiden (zij-instromers, bbl-ers, stagiaires) en de schoolteams te verrijken met andersoortige professionals (vakleerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogen). We zorgen voor prettige werkomstandigheden. In 2023 hebben alle scholen de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. SaKS hecht veel waarde aan het waarborgen van een sociaal en fysiek veilige werkomgeving voor alle medewerkers van SaKS. Deze RI&E draagt daartoe bij.

Medewerkers krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen. Experts van scholen delen kennis om het onderwijs voor alle kinderen van SaKS beter te maken. Verzuim en duurzame inzetbaarheid blijft onder de aandacht en we zien daarin een positieve ontwikkeling.

Financiën

In 2023 heeft SaKS een negatief resultaat van € 261.091,-. Dit is € 580.167,- minder negatief dan er is begroot. Een correctie is nodig is doordat onterecht investeringen vanuit incidentele NPO middelen zijn geactiveerd met een afschrijvingslast. Dat betekent dat deze correctie weliswaar niet zichtbaar is in het exploitatieresultaat, maar wel in de resultaatbestemming bij deze jaarrekening. Wij zullen deze afschrijvingslast voor de komende jaren ad € 580.167,- vanuit de algemene reserve overhevelen naar een bestemmingsreserve NPO.

Leeswijzer

In het eerste deel (bestuursverslag) wordt de organisatie beschreven, vindt u informatie over onze richtsnoeren en gaan we dieper in op onderwijs en kwaliteit. Tevens leest u hier over de ondersteunende diensten zoals personeelsbeleid, huisvesting en financiën.

In het tweede deel (jaarrekening) leest u de financiële stand van zaken op 31 december 2023, met de balans, de staat van baten & lasten, het kasstroomoverzicht en bijvoorbeeld de WNT. Hoewel jaarverslagen over het algemeen niet behoren tot de meeste favoriete lectuur, willen wij u graag uitnodigen om u te verdiepen in het jaarverslag en wij nodigen u van harte uit om te reageren. Indien nog vragen heeft, tips voor verbetering heeft of feedback wilt geven, dan ontvangen wij uw reactie graag via mail op info@saks.nl.

2. Het schoolbestuur

2.1. Profiel

Missie

Juist in een wereld die voortdurend verandert is het zo belangrijk te weten wie je in de kern zelf bent. En dat is dan ook de spil in onze beweging en waar het in het onderwijs bij Saks om draait: worden wie je bent.

Op onze scholen geven wij zowel medewerkers als leerlingen de ruimte, inspireren we en dagen we iedereen uit om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen, om zichzelf te durven zijn, zich bewust te worden van drijfveren, passie, talenten en dromen!

Want als je weet wie je bent, als je je bewust bent van jezelf, ook in relatie tot anderen en de wereld waarin je leeft, weet je wat je waard bent, kun je weloverwogen en vanuit jezelf keuzes maken, mogelijkheden zien, je eigen toekomst vormgeven en van betekenis zijn.

Visie

De visie en de strategische doelen staan niet op zichzelf en kennen een gedegen voorgeschiedenis. Daarom steunt het strategisch beleidsplan op een aantal belangrijke bestaande onderleggers:

- De kernwaarden
- De besturingsfilosofie
- De strategische visie

De kernwaarden

Hoe word je wie je bent? Op die vraag geven onze kernwaarden, ons DNA, een antwoord:

- Verwondering
- Ontmoeting
- Eigenheid
- Zingeving

Vanuit verwondering ontdek en ontwikkel je talenten van jezelf en anderen. Vanuit ontmoeting werk je samen en leer je hoe je met relaties omgaat. Vanuit eigenheid beweeg je naar eigenaarschap, zodat je zelf kiest en autonoom wordt. En door het in de tweede helft van 2023 toegevoegde zingeving ontdek je jouw bijdrage aan de wereld om je heen.

Deze kernwaarden maken dat je kan worden wie je bent. Het is de ruimte waarbinnen we op onderzoek uitgaan.

De besturingsfilosofie

“Het is een illusie te denken dat onderwijsorganisaties zonder meer bestuurbaar zijn. Besturing van onderwijs is bepaald geen kwestie van ‘aan de juiste knoppen draaien’. Daarvoor zijn onderwijsleerprocessen veel te ingewikkeld, te ondoorzichtig en gaan ze gepaard met te veel interactie.”

De sturingsfilosofie is een belangrijke onderlegger van de strategische richtsnoeren en is opgebouwd uit een vijftal pijlers, te weten:

- Vakmanschap
- Intrinsieke motivatie (relatie, competentie, autonomie, betekenisvol)
- Vertrouwen en controle
- Zorg voor goed onderwijs
- Ethisch leiderschap

Strategische visie

De strategische visie wordt elk jaar gericht in een jaarplan of jaarwijzer, om de focus voor het betreffende jaar te bepalen. In 2023 lag de focus op:

- Eigenaarschap
- Talentontwikkeling/ wij zien jou
- Samenwerking/ It takes a village to raise a child

Toegankelijkheid & toelating

Binnen SaKS hebben we een gemeenschappelijke visie. Elke school vult deze op eigen wijze in. Zo zijn er scholen waar het accent op bewegend leren ligt. Andere houden zich meer bezig met bijvoorbeeld talent gedreven onderwijs. Gemeenschappelijk zijn alle scholen bezig met hoe we nog beter kunnen aansluiten bij wat kinderen nodig hebben. Dit is op een aantal scholen merkbaar doordat er groepsdoorbroken gewerkt wordt of dat leerlingen middels een portfolio zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en daar zelf ook keuzes in kunnen maken. Een enkele school werkt zonder vaste lokalen maar met leerpleinen waar leerlingen in heterogene groepen van en met elkaar leren. Bij elke SaKS school is ieder kind welkom, ongeacht afkomst of geloofsovertuiging. De toelating is op iedere school anders ingericht. Alle scholen zijn zich ervan bewust dat bij iedere aanmelding de school zorgplicht heeft. Dit zorgt ervoor dat de leerling de best mogelijke plek krijgt om te voldoen aan zijn/haar ondersteuningsbehoefte. Samen zorgen we er hierdoor voor dat ieder kind bij SaKS de beste versie kan worden van wie hij/zij is.

2.2. Organisatie

Contactgegevens

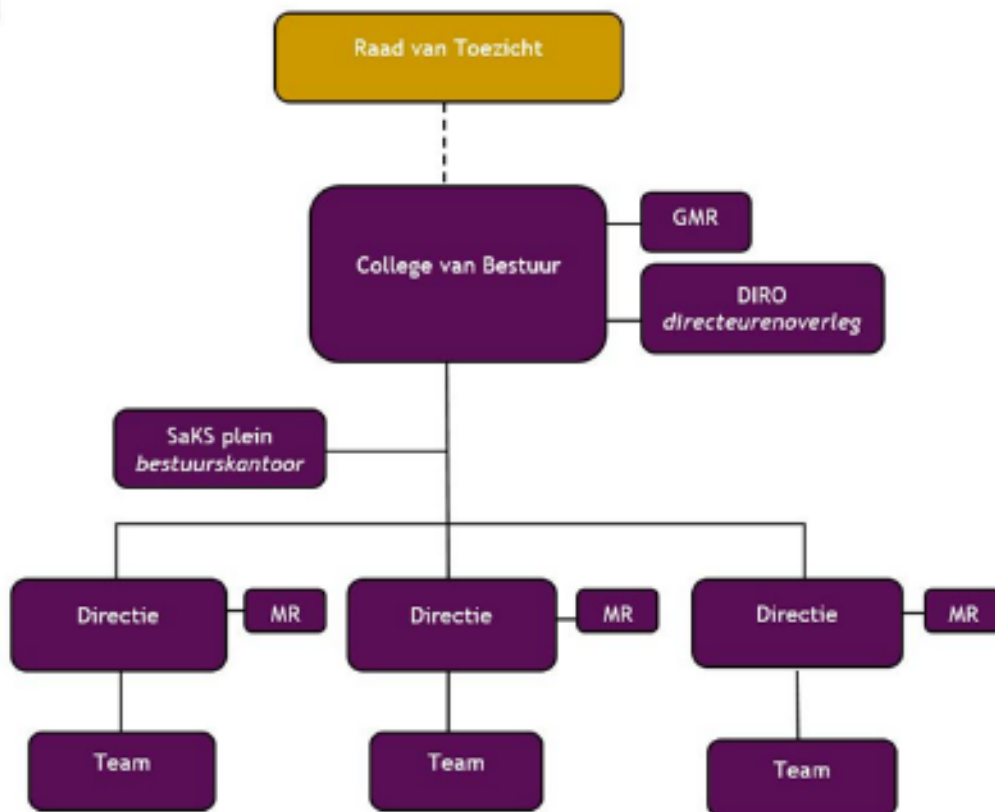
Naam: Samen Katholieke Scholen
Bestuursnummer: 60997
Adres: Van der Kaaijstraat 64, 1815 VM ALKMAAR
Telefoonnummer: 072 - 540.30.44
Email: info@saks.nl
Website: www.saks.nl
Bestuur
Naam: A-C. Bruggeman
Functie: Voorzitter College van Bestuur
Nevenfuncties: Secretaris Playing for Success (PfS)
Lid kernteam Leve het Onderwijs (LhO)

Overzicht scholen

Brin	naam school, mét link naar website	scholen op de kaart
09BC	Matthieu Wiegman	scholen op de kaart
15OY	St. Adelbertus	scholen op de kaart
15YF	De Regenboog	scholen op de kaart
16BU	De Stek	scholen op de kaart
16DG	De Kring	scholen op de kaart
16EQ	Matthiasschool en De Wegwijzer	scholen op de kaart
16FW	De Driemaster incl. De Trimaran en De Optimist	scholen op de kaart
16JV	't Baeken	scholen op de kaart
16KW	De Buriijn	scholen op de kaart
16MX	Het Kompas	scholen op de kaart
20GF	De Vlindertuin	scholen op de kaart
22JV	Erasmus	scholen op de kaart
31ET	De Lispeltuut	scholen op de kaart



Organisatiestructuur



N.B. In werkelijkheid bestaat onze organisatie uit 15 scholen die elk hun eigen Directie, Team en MR hebben.

Intern toezichtsorgaan

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden en vergadert ongeveer vijf maal per jaar, of meer indien nodig. De Raad van Toezicht kent de volgende subcommissies:

- Audit commissie
- Remuneratie commissie

De auditcommissie ondersteunt de raad bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden op het terrein van toezicht op financieel gebied en de bedrijfsvoering.

De remuneratiecommissie ondersteunt en adviseert de raad m.b.t. de invulling van het werkgeverschap naar het CvB. Ook adviseert zij de raad over de bezoldiging van de bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht.

Samenstelling raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Nevenfuncties
M.M. de Blanken - Hulsebosch	Voorzitter Raad van Toezicht	• Directeur Holding InHolland B.V. • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds; • Voorzitter bestuur Huis van het Werk.
I. Hettinga	Lid Raad van Toezicht Lid remuneratiecommissie	• Manager zorg en bedrijfsvoering eenheid Vrouw-Kind bij Noordwestziekenhuisgroep; • Lid bestuur Stichting Gynaecologisch Centrum; • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds;
J.C. Meijer	Lid Raad van Toezicht Lid auditcommissie	• Beleidsmedewerker Gemeente Haarlem; • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds; • Penningmeester Omnisportvereniging Alcmara Victrix.
T.E. Klein	Lid Raad van Toezicht Lid remuneratiecommissie	• Zelfstandig juridisch adviseur fusies en overnames; • Zelfstandig adviseur AVG, complexe privacyvraagstukken; • Lid College van Beroep Stichting Nederlandse Reclame Code; • Voorzitter College van Bestuur ROC-TOP; • Lid Raad van Toezicht, a.i. Odyssee scholen.
J.W. Knauf	Lid Raad van Toezicht Lid auditcommissie	• Global Group Controller, JDE Peet's N.V.; • Ingevolge het dienstverband bij JDE Peet's NV zijn er verschillende bestuursmandaten bij gelieerde ondernemingen van JDE Peet's N.V.;

Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is te vinden in [bijlage 1](#). Na balansdatum is de heer J.C. Meijer per 1 januari 2024 vervangen door mevrouw S. Struik en is de heer J.W.Knauf vervangen door F. van Rems per 25 maart 2024.

De gemeenschappelijke medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van SaKS bestaat uit personeelsleden (PGMR) en ouders. De leden worden gekozen vanuit de MR van de scholen.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Sabine Roodzant (voorzitter) en Martijn Voorhout (secretaris).

Het jaarverslag van de GMR is te vinden in [bijlage 2](#).

Horizontale dialoog en Verbonden Partijen

De samenwerking met het Samenwerkingsverband (SWV), gemeente en andere besturen is verder ontwikkeld.

SaKS biedt in haar onderwijsaanbod ook het onderwijs aan de nieuwkomers, de zogenaamde NT-2 leerlingen. Deze voorziening is te vinden onder naam 'De Waaier' en is gevestigd op de basisschool De Wegwijzer. Hierbij heeft SaKS een rol als regiovoorziening voor alle NT-2 leerlingen in de regio. Om de rol van deze voorziening helder te hebben en de samenwerking goed te laten verlopen is de afstemming met de andere schoolbesturen en de gemeenten hierbij van belang. Om deze reden is SaKS vertegenwoordigd in de Regio Netwerkgroep Nieuwkomers. In deze Netwerkgroep wordt het onderwijsaanbod, huidige en toekomstige uitdagingen en dilemma's besproken en op basis van de ingekomen beleidsstukken en vragen vanuit de praktijk adviezen richting de schoolbesturen opgesteld. Een greep uit de behaalde resultaten op dit gebied is de inzet van de ambulante medewerker nieuwkomers voor alle scholen in Alkmaar, routekaart voor nieuwkomers in Alkmaar, overzicht van het aanbod van de lesmaterialen en kosten.

Met gemeenten en andere besturen zijn we gezamenlijk nieuwe gebouwen aan het bouwen die voldoen aan de nieuwe vormen van onderwijs.

Klachtenregeling

Soms vinden op school gebeurtenissen plaats waar ouders, leerlingen of personeelsleden het niet mee eens zijn. Veruit de meeste zorgen over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in eerste instantie in goed overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Door in een vroegtijdig stadium met elkaar in gesprek te gaan en een oplossing voor het ontstane probleem te zoeken is het gelukkig meestal mogelijk om het indienen van een klacht te voorkomen. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.

Sinds de inwerkingtreding van de Kwaliteitswet op 1 augustus 1998 is het College van Bestuur verplicht een klachtenregeling vast te stellen en in te voeren. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van onderwijs.

Met de klachtenregeling wordt een zorgvuldige behandeling van klachten beoogd, waarmee het belang van betrokkenen wordt gediend, maar ook het belang van de school en het College van Bestuur, namelijk een veilig schoolklimaat.

In 2023 zijn geen klachten ingediend bij de Landelijke klachtencommissie.

Wil je de volledige tekst over de klachtenregeling van SaKS lezen? Klik [hier](#).

Regeling Melden Misstanden SaKS

De Regeling Melden Misstanden SaKS regelt de procedure voor het omgaan met een vermoeden van een misstand. De regeling draagt bij aan het scheppen van condities om het melden van (mogelijke) onregelmatigheden dan wel misstanden gestructureerd, langs heldere lijnen te doen verlopen. Het is belangrijk voor een open interne bedrijfscultuur dat (vermoedens van) een misstand laagdrempelig kunnen worden gemeld zonder (zorgen over) nadelige gevolgen voor de melder. Een goede procedure voor het intern melden van misstanden kan 'klokkenluiden', ofwel extern melden, voorkomen.

Met deze regeling wordt bij SaKS invulling gegeven aan het toepassen van een meldings- en klokkenluidersregeling, met als doel bij te dragen aan de verbetering en zo nodig tot correctie van het eigen functioneren van SaKS.

De toelichting bij deze regeling heeft ten doel, de inhoud ervan en de visie van SaKS ten aanzien van het omgaan met vermoedens van misstanden op een toegankelijke wijze te duiden.

Commissie van Beroep

In 2023 zijn geen zaken ingediend bij de Commissie van Beroep.

Vertrouwenspersoon

Eén keer per jaar maakt de externe vertrouwenspersoon een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar; het jaarverslag. Het jaarverslag is bedoeld om de opdrachtgever inzicht te geven in de verrichtte werkzaamheden in het afgelopen jaar. Zo kan de effectiviteit van het beleid worden gemonitord en het beleid waar nodig worden bijgesteld. Ook is het jaarverslag bedoeld om inzicht te bieden in eventuele (tendensen ten aanzien van) knelpunten binnen de organisatie met betrekking tot sociale veiligheid en integriteit.

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersoon omvatten een tweetal aandachtsgebieden. Enerzijds vloeien de werkzaamheden voort uit het klachtrecht voor (ouders van) leerlingen, als geregeld in de z.g. 'kwaliteitswet' van 1998 en nader uitgewerkt in de 'Klachtenregeling SaKS'. Het betreft de opvang en ondersteuning van melders en klagers, bij 'klachten over gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen van de aangeklaagde'. In de praktijk gaat het hier om meldingen en klachten van onderwijskundige of school organisatorische aard, dan wel met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Zowel ouders als medewerkers vallen binnen het bereik van de genoemde regeling. Anderzijds zijn de externe vertrouwenspersonen benaderbaar bij meldingen van onregelmatigheden dan wel misstanden, ingevolge de vigerende 'Regeling Melden Misstanden SaKS'. Met deze regeling wordt voorzien in een vertrouwelijke en daarmee veilige meldprocedure voor hen die een vermoeden van een misstand aan de orde willen stellen.

Overzicht aantal klachten (algemeen klachtrecht)

Periode 1 januari tot en met 31 december 2023

	2023	2023	Lopend	Afgehandeld
	Klacht	off. klacht		
Aard van de klachten:				
Seksuele intimidatie	-	-	-	-
Racisme / Discriminatie	1	-	-	1
Agressie en geweld	1	-	-	1
Pesten	1	-	-	1
Onderwijskundig*	3	-	-	3
School organisatorisch*	2	-	-	2
Anders	5	-	-	5
Totaal:	13	-	-	13

* Gekozen is voor de meest passende categorie, maar het onderscheid is niet altijd scherp te maken. Nagenoeg alle meldingen die in de kern onderwijskundige dan wel school organisatorische aspecten betroffen, hadden ook betrekking op ervaren onvrede ten aanzien van de communicatie vanuit school.

Klagers ingedeeld naar categorie melder

Ouder	9
Leerling	-
Directeur	1
Medewerker	3
ICP	-
Anders	-
Totaal:	13

Meerjarenoverzicht

	2023	2022	2021
Aard van de klachten:			
Seksuele intimidatie	-	-	-
Racisme / Discriminatie	1	-	-
Agressie en geweld	1	3	-
Pesten	1	2	-
Onderwijskundig	3	1	1
School organisatorisch	2	1	-
Anders	5	2	5
Totaal:	13	9	6

Analyse van de klachten

Daar waar in 2022 opvallend weinig meldingen ingedeeld werden onder de categorie 'anders', was deze categorie nu weer goed voor een vijftal meldingen. Overigens is het een gekend beeld, dat veel melders bij de vertrouwenspersoon komen met zaken waarvoor dat loket niet bedoeld is.

De stijging van het aantal meldingen van ouders heeft zich in het jaar 2023 voortgezet. Niet minder dan negen van de dertien meldingen waren afkomstig van ouders. De vertrouwenspersonen zien hier overigens geen zorgelijke ontwikkeling in, eerder integendeel, omdat het aantal meldingen van ouders in eerdere jaren opmerkelijk laag bleef. Kennelijk weet men de weg naar de vertrouwenspersoon

wat beter te vinden. Daarnaast is het onderwerp ongewenste omgangsvormen, en de rol van de vertrouwenspersoon, in de afgelopen twee jaar nogal breed belicht in de pers. Dit heeft de drempel om een melding te doen mogelijk verlaagd.

Ook in 2023 was het aantal meldingen van medewerkers echter opnieuw beperkt. Dit is opvallend te noemen, in het licht van het feit dat het aantal meldingen van medewerkers binnen het klantenbestand van De Vertrouwenspersoon juist zeer sterk is gestegen.

Het aantal meldingen is in 2023 gestegen. Omdat de inhoud van de meldingen sterk uiteenliep, zijn hieruit echter geen conclusies te verbinden. Ook in 2023 genereerde geen enkele school een opvallend bovengemiddeld aantal meldingen.

Overzicht aantal klachten (Regeling Melden Misstanden)

In het jaar 2023 is er geen melding geweest die, eventueel, in het kader van de Regeling Melden Misstanden zou vallen.

Werkzaamheden gedurende de rapportageperiode

Beleid

Voor zover bekend zijn er geen beleidsmatige wijzigingen geweest.

Scholing

In het jaar 2023 heeft één van de vertrouwenspersonen een tweetal scholingsbijeenkomsten voor de interne contactpersonen verzorgd. Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen online kennisgemaakt met de nieuwe Manager Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit. Hieraan wordt in 2024 vervolg gegeven.

Conclusies en aanbevelingen

Conclusies:

In het jaar 2023 is opgevallen dat het aantal meldingen van ouders opnieuw is toegenomen. Het aantal meldingen van medewerkers blijft echter, gezien de grootte van het personeelsbestand van SaKS, laag te noemen.

Aanbevelingen:

Voorgenoemde conclusie leidt, net als in het vorige verslagjaar, tot de aanbeveling de rol van de vertrouwenspersonen opnieuw onder de aandacht te brengen, maar dan dit jaar specifiek onder de medewerkers.

AVG

Er zijn in 2023 geen datalekken geweest. Over de gehele linie gaat het goed op privacygebied. We blijven investeren om ervoor te zorgen dat de juiste processen op papier worden gezet en om ervoor te zorgen dat die processen ook nageleefd worden.

Op basis van de AVG hebben betrokkenen diverse rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens, zoals inzage en verwijdering (voor zover mogelijk). Deze rechten kunnen betrokkenen uitoefenen door een verzoek in te dienen bij SaKS. Wanneer er een dergelijk verzoek bij SaKS binnenkomt, dient dit verzoek ter beoordeling voorgelegd te worden aan de FG. In 2023 is er geen verzoek van een medewerker of ouder voorgelegd.

Lees [hier](#) meer over hoe SaKS met de privacy van leerlingen en personeel omgaat.

Juridische structuur

De juridische structuur van SaKS is een stichting.

Code Goed Bestuur

Als lid van de PO-Raad omarmt SaKS de nieuwe Code Goed Bestuur van de PO-raad. Deze is van kracht per 1 januari 2021. De code is opgebouwd uit vier principes:

- Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen;
- Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context;
- Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf;
- Het bestuur werkt integer en transparant.

[Je vindt de Code Goed Bestuur hier](#). De bestuurder en de Raad van Toezicht toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van de code. De code is een leidraad bij keuzes voor inrichting en gedrag binnen SaKS. De code is toegepast.

Klik hier voor het [Managementstatuut](#) van SaKS.

Functiescheiding

De Code Goed Bestuur Primair Onderwijs benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. SaKS heeft een functionele scheiding (two-tier), waarbij de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn gescheiden.

Zittingstermijn Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht treden conform de statuten af na een termijn van drie jaar, die maximaal drie keer verlengd kan worden. Dit maakt de maximale totale zittingsduur twaalf jaar voor een lid van de Raad van Toezicht bij SaKS. SaKS wijkt hiermee af van de maximale zittingsduur conform de Code Goed Toezicht van acht jaar (gebaseerd op twee keer vier jaar). Begin 2024 heeft de Raad van Toezicht deze afwijking met elkaar verkend en heeft dit tot nieuwe afspraken geleid.

3. Jaarwijzer 2023

3.1. Eigenaarschap

Eigenaarschap en het werken vanuit drijfveren en talenten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Ook de wisselwerking tussen eigenaarschap van leerlingen en eigenaarschap van leerkrachten is evident. Als je als leerkracht werkt vanuit je eigen talenten inspireert dat om ook leerlingen meer op hun talent aan te spreken. En willen we die talenten optimaal benutten voor onze leerlingen, dan hebben we ook overzicht nodig. Hoe zit dat binnen SaKS?

Vorig jaar heeft de werkgroep Eigenaarschap de talenten bij SaKS in kaart gebracht. Met de verschillende expertises in beeld is in 2023 gewerkt aan de vindbaarheid voor alle collega's.

Er hebben in 2023 een aantal inhoudelijke expertbijeenkomsten plaatsgevonden waar informatie is gedeeld en verdiept. Deze worden als prettig en zinvol ervaren en zullen worden voortgezet. Aan de experts is gevraagd eens kritisch naar het aanbod in de SaKS e-learning te kijken.

De scholen van SaKS zijn sinds januari 2023 opgedeeld in clusters. Door deze clustering nemen medewerkers nu samen verantwoordelijkheid voor vervanging binnen het cluster. Bovendien opent het de deur voor een betere uitwisseling van expertise bijvoorbeeld door het inzetten van talenten op verschillende scholen.

SaKS vindt het belangrijk om eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Dat doen we bijvoorbeeld door de inzet van de DNA werkgroep. In deze werkgroep denken medewerkers onder andere mee over de invulling van studiedagen, het aanbod van de SaKS Academie of hoe de verrijkte strategie kan worden uitgerold.

3.2. Talentontwikkeling/ Wij zien jou

Bij SaKS willen we graag weten hoe het 'echt' gaat met het kind met als doel dat leerkrachten hun lessen en begeleiding daarop zo kunnen aanpassen dat het kind intrinsiek gemotiveerd kan leren. Het Kindweetstelsel maakt deel uit van ons verrijkt onderwijsperspectief en biedt instrumenten/handvatten om te denken en werken met aandacht voor de vier basisbehoeften (relatie, competentie, autonomie en zingeving) zodat de intrinsieke motivatie zo goed mogelijk wordt aangesproken. Het Kindweetstelsel stimuleert de brede talentontwikkeling van medewerkers en kinderen.

Er is een filmpje gemaakt waarin het Kindweetstelsel wordt geïntroduceerd. Dit filmpje is gedeeld met alle medewerkers van SaKS op de studiedag in april. In dit filmpje worden de teams opgeroepen om het Kindweetstelsel op de agenda te zetten en in dialoog te gaan. Bekijk de video [hier](#). Op een groot deel van de scholen zijn dialoogsessies gehouden. Dit zijn gesprekken met de teams

onder begeleiding van een externe gespreksleider en de onderzoeker om de praktijk op de scholen aan de wetenschappelijke inzichten over intrinsieke motivatie te kunnen koppelen.

Bijeenkomsten over het Kindweetstelsel met de Toekomstraad (een afvaardiging van twee leerlingen per school) hebben waardevolle input opgeleverd.

Er is een partner benaderd voor het ontwikkelen van een instrument om leerkrachten te helpen bij het vaststellen hoe het werkelijk met de kinderen gaat op het gebied van relatie, autonomie en competentie.

Daarnaast is een kijkwijzer ontwikkeld voor schoolbezoeken, waarmee collega's kunnen waarnemen of kinderen daadwerkelijk kunnen worden wie ze zijn. En er is een kijkwijzer voor kinderen gemaakt die de leerlingen van de Toekomstraad kunnen gebruiken bij hun schoolbezoeken, de Toekomstraad on tour.

Al deze stappen versterken onze ambitie om op een bredere manier naar kinderen te kunnen kijken en ze daar zelf op te bevragen, zodat kinderen kunnen worden wie ze zijn.



3.3. Samenwerking/ “It takes a village to raise a child”

We zien ons onderwijs als school voor het leven. Samen met onze partners willen we een gemeenschap om onze kinderen vormen; gebruik maken van elkaars talenten, specialismen en ruimten om betekenisvolle en rijke leeromgevingen te creëren voor alle kinderen in Alkmaar en Bergen. Er lopen verschillende samenwerkingsprojecten bij SaKS. Ouderbetrokkenheid is bij elke samenwerking belangrijk en loopt overal doorheen.

Het project ‘De Nieuwe Alkmaarse’ (dNA) is een samenwerking tussen Alkmaarse PO en VO besturen die vinden dat er een nieuwe vorm van voortgezet onderwijs nodig is, naast het bestaande aanbod, om ervoor te zorgen dat leerlingen drempelloos kunnen overgaan naar het voortgezet onderwijs. Op dNA kiezen kinderen in een rijke leeromgeving hoe hun eigen leerproces eruit ziet en ontdekken zij de wereld. Ze worden uitgedaagd om hun interesses en talenten te onderzoeken en verder uit te bouwen. Alleen, met elkaar en vooral: midden in de maatschappij. dNA maakt zich los van de huidige structuren en klassensystemen en beweegt weg van toetsen, gemiddelden en drempels die nu nog (te) vaak in het reguliere onderwijsstelsel worden ervaren. Leerkrachten hebben een coachende rol en leren gebeurt met hart, hoofd en handen. In 2023 is het visiestuk en de theoretische onderbouwing afgerond en door de werkgroep gepresenteerd aan de besturen.

Er heeft een verbinding bijeenkomst plaatsgevonden voor de directies van de scholen en de stafmedewerkers van SaKS en Ronduit. Conclusie is dat het verlangen naar meer samen optrekken duidelijk is geworden. De beperkingen van meerdere, soms kleinere, scholen in een wijk wordt onderkend. Meer samenwerken en synergie zoeken lijkt hier een logische oplossing. Wat hebben we gemeenschappelijk en wat kunnen we voor elkaar betekenen? Op de korte termijn kan deze synergie concreet een praktische invulling krijgen door: kennisdeling, gezamenlijke invulling van programma’s, het delen van materialen en middelen. Voortgang: hoe kunnen we deze acties gestructureerd oppakken binnen een onderzoeksopzet. Dan kan het leiden tot duurzame ontwikkeling. Kort cyclisch werken verdient hierbij de aanbeveling. Zoeken naar innovatie betekent iets gaan maken wat nog niet bestaat. Op langere termijn wordt bestuurlijke samenwerking onderzocht.

In het wijkgebied Alkmaar Noord is een bijeenkomst geweest om de samenwerking op wijkniveau te vergroten.

De werkgroep Samenwerken heeft in het eerste trimester het stakeholdersoverzicht afgerond. Daar wordt mee verder gewerkt, bijvoorbeeld door te kijken waar we stakeholders aan elkaar kunnen koppelen.

In 2023 is gestart met de voorbereiding van het ‘Dit is Onderwijs’ festival dat gepland is op 2 april 2024. Het festival waar collega’s worden geïnspireerd rondom de thema’s ontmoeten en verbinden, herontdekken van onderwijs en uitdagingen van deze tijd is een samenwerking van vijf besturen uit Alkmaar en Bergen.

Daarnaast namen enkele van onze scholen actief deel aan het traject van de Stichting Leve het Onderwijs!: ‘Stop het verplichten van toetsen (waaronder ook de doorstroomtoets)’.

4. Verantwoording beleid

4.1. Personele thema's

Ook SaKS heeft steeds meer te maken met de landelijke tekorten op de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben we te maken met een lagere instroom van leerkrachten (vanuit de pabo's) ten opzichte van de uitstroom van leerkrachten (door pensioen, ziekte, of naar een andere sector). We hebben te maken met een generatie die niet fulltime wil werken en een betere balans zoekt tussen werk en privé. Het imago van het leraarschap blijft daarnaast een aandachtspunt. Hierbij speelt ook de mate van flexibiliteit in werktijden en het opnemen van verlof buiten de schoolvakanties een rol.

Strategisch personeelsbeleid

Bij SaKS gaat het om 'worden wie je bent', want alleen als je weet wie je bent, in relatie tot de anderen en de wereld waarin je leeft, als je weet wat je waard bent, kun je vanuit jezelf keuzes maken, mogelijkheden zien, je eigen toekomst vormgeven en van betekenis zijn. Dit geldt voor zowel kinderen als medewerkers.

Intrinsieke motivatie is onlosmakelijk verbonden met SaKS en zie je terug in alles wat we doen. Wij gaan ervanuit dat ieder mens uit zichzelf gemotiveerd is om zich te ontwikkelen. Intrinsieke motivatie wordt gestimuleerd als drie basisbehoeften worden vervuld: autonomie (ik kies), competentie (ik kan) en relatie (ik hoor erbij).

Naast intrinsieke motivatie zijn vakmanschap, werken vanuit vertrouwen, zorg voor goed onderwijs en ethisch leiderschap de pijlers van de sturingsfilosofie van SaKS en is het strategisch personeelsbeleid hier faciliterend aan. De strategische richtsnoeren geven focus: bewegen naar eigenaarschap, ontdekken en ontwikkelen van talenten en samenwerken & verbinden.

Met het strategisch personeelsbeleid koppelen we wat nodig is (voor de organisatie) aan de talenten in de organisatie. Dit vanuit de SaKS visie: leerlingen voorbereiden op de toekomst door het inzetten van talenten en passies bij medewerkers en bij onze leerlingen. Het strategisch personeelsbeleid biedt zoveel mogelijk ruimte voor ontwikkeling en kent zo weinig mogelijk vaste methodieken en formats.

We borgen steeds meer onze ontwikkeling van HR (human resources) naar HBM (human being management). Dit betekent dat we aan de traditionele kijk op HR (cultuur en structuur) een derde laag toevoegen: natuur (drijfveren van medewerkers). HBM is een filosofie die mensen in organisaties stimuleert om via zelfreflectie hun bewustzijn en beslissruimte te vergroten en daar verantwoordelijkheid voor te nemen. Hierdoor worden mensen gelukkiger en organisaties succesvoller. Dit doen we binnen SaKS door de inzet van onze talent/drijfveerinstrumenten: ODC, ACT en Human Design.

Flexibiliteit/wendbaarheid

We kijken meer jaren vooruit naar wat de scholen van SaKS nodig hebben en hoe dit past bij de drijfveren en ontwikkelwensen van medewerkers. De grootste uitdaging blijft om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven aan de leerlingen met de huidige tekorten op het gebied van de leerkrachten (en schoolleiders/directeuren). Het tekort aan leerkrachten vraagt flexibiliteit en andere vormen van organiseren. We merken dat scholen die vakdocenten of anders opgeleide professionals inzetten flexibeler zijn indien een leerkracht afwezig is. Onderwijsassistenten hebben inmiddels een volwaardige rol binnen de schoolteams en zijn onmisbaar bij het organiseren van het onderwijs. Eind 2023 zijn we gestart om na te denken over hoe we de scholen kunnen helpen meer wendbaar te worden. Op deze manier werken we aan toekomstbestendig onderwijs waarin kinderen kunnen worden wie ze zijn. We laten vanuit visie onderwijs aansluiten op wat kinderen nodig hebben in hun brede ontwikkeling en dit schept ook mogelijkheden voor medewerkers om meer te werken vanuit hun drijfveren/talenten.

Medewerkers in opleiding

SaKS leidt al jaren zij-instromers (medewerkers die vanuit een andere sector het onderwijs in komen) op. Deze medewerkers blijven waardevol voor SaKS en zijn met hun rijke ervaring een mooie aanvulling op de onderwijsteams.

Vorig jaar zijn we in samenwerking met het Horizon College gestart met het opleiden van onderwijsassistenten. Deze groep BBL-ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) werkt en leert en nemen we mee in onze visie op goed onderwijs. De groep van 16 medewerkers zit inmiddels in hun tweede en tevens laatste leerjaar. We zijn enthousiast over deze manier van zelf opleiden omdat alle betrokkenen: de BBL-ers, de mentoren (zelf ook onderwijsassistent) en de medewerkers in de scholen leren.

SaKS geeft per 1 augustus 2023 alle stagiaires een stagevergoeding. Dit zijn niet alleen pabo-stagiaires in het eerste, tweede en derde leerjaar, maar ook stagiaires van het praktijkonderwijs, mbo, hbo en wo. Wij vinden het belangrijk dat studenten de tijd en ruimte hebben om zich te kunnen focussen op het leren. Leerkrachten in Opleiding (LIO) van de pabo kregen al een stagevergoeding. We merken dat de stagiaires onderdeel zijn van de teams op de scholen en een mooie bijdrage leveren.

De medewerkers in opleiding helpen bij het organiseren van toekomstbestendig onderwijs. De Talentcirkel, waarbij kinderen leren van talenten van mensen rondom te school, wordt steeds beter gevonden en ingezet door de scholen.

Samenwerken

We zijn binnen SaKS gaan werken met clusters, waarbij een cluster bestaat uit meerdere scholen. Dit is ontstaan omdat we merkten dat het voor leerkrachten niet meer aantrekkelijk was om voor de (inval)poule aan de slag te gaan op verschillende scholen. We hebben de vacatureruimte van de (inval)poule verdeeld over de scholen om overformatie te creëren. We zien dat deze ontwikkeling heeft geleid tot meer overleg en afstemming binnen de scholen van het cluster over tekort aan leerkrachten en gedeelde verantwoordelijkheid voor elkaars scholen. Het biedt ruimte om een medewerker aan te nemen binnen een cluster en het uitwisselen van expertise/specialisten. Het is ook mogelijk de clusterformatie in te zetten om een medewerker uit de eigen formatie een uitbreiding van uren te geven. Dit maakt scholen wendbaarder en stimuleert interne mobiliteit en werkgelegenheid.

De samenwerking met besturen in de regio en Hogeschool InHolland en de IPabo (Regionale Aanpak Personeelstekorten) is ook doorgezet in 2023. In september 2023 is er een klasje gestart met zij-instromers van verschillende besturen. Tevens hebben de schoolopleiders/coaches afstemming gezocht en een scholingsprogramma geboden om de opleiding nog beter aan te laten sluiten op de praktijk.

De samenwerking met collega bestuur Ronduit is intensiever en biedt mogelijkheden om te kijken naar goed onderwijs voor alle kinderen van Alkmaar. Ook de kinderopvang is betrokken om verdere samenwerking te onderzoeken.

HR werkt intensief samen met directeuren en schoolleiders, waarbij ontwikkeling van beleid/afspraken in gezamenlijkheid plaatsvindt. In november heeft er een HR workshopmiddag plaatsgevonden waarbij in gesprek met elkaar een mooie stap is gezet in het actualiseren van het HR beleid/de gezamenlijke afspraken op HR thema's. Dit proces wordt in afstemming met de GMR in 2024 afgerond.

Passend onderwijs

Doelen

Binnen de werkgebieden van Alkmaar werken de scholen samen om ieder kind een passende plek te geven om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Elke school levert vervolgens maatwerk wat betreft de leerling populatie en de individuele ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Talenten en kwaliteiten staan binnen SaKS altijd centraal en er worden per school keuzes gemaakt in het aanbod op het gebied van talentontwikkeling. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband (PPO-NK) staat een link naar het schoolondersteuningsprofiel waar op schoolniveau beschreven wordt aan welke doelen zij werken.

Ontwikkelingen

Binnen het gebouw van de Driemaster is de Trimaran nu geformaliseerd als kennis - en expertisecentrum. De Trimaran is een voltijds onderwijs-zorgvoorziening voor cognitief getalenteerde (HB) leerlingen met een vastgelopen ontwikkeling, die veel potentieel hebben maar om verschillende redenen uitgevallen zijn op de reguliere basisschool. De Trimaran is een initiatief van SaKS, het Samenwerkingsverband PPO-NK en de Gemeente Alkmaar.

Het Kompas is intensiever gaan samenwerken met de Klas op Wielen. Klas op Wielen had als doel: werken aan de inclusie van kinderen met een beperking binnen het onderwijs. Op het Kompas zijn de kinderen aan een vaste groep gekoppeld. Er wordt gekeken welke activiteiten in de gekoppelde groep, het beste aansluiten bij het kind.

Scholen beschrijven ieder trimester in hun rapportages de voortgang van de schoolontwikkeling, professionalisering en de aansluiting bij ondersteuningsbehoeften van leerlingen, naast de beschrijvingen binnen het schoolondersteuningsprofiel.

Evaluatie

Binnen deze werkgebieden waar de scholen op ingedeeld zijn, worden ervaringen gedeeld en wordt het regionale en lokale aanbod van passend onderwijs geëvalueerd. Bevindingen worden meegenomen naar het centrale overleg binnen het Samenwerkingsverband PPO-NK en binnen SaKS. Uitgangspunt is: passend onderwijs is veelal maatwerk. De context (wijk, mensen) bepaalt vaak de ondersteuningsbehoefte. SaKS-breed wordt specifieke kennis gedeeld (over bijv. aanbod voor meerkunners of juist praktisch ingestelde leerlingen).

Zorgplicht en geschillen

Op casusniveau zijn situaties geweest waarin er meerdere malen een multidisciplinair overleg gevoerd moest worden om een passend aanbod voor een leerling vorm te geven op de school zelf of bij een andere school in het samenwerkingsverband.

Allocatie middelen

SaKS verdeelt alle middelen van de overheid op basis zoals zij het toekennen aan de scholen. Dit wil zeggen dat de scholen op basis van de leerlingtelling gefinancierd worden door de overheid. Dit geld komt binnen bij SaKS en wordt één op één toegekend aan de desbetreffende school. Op basis van de totale rijksbijdrage per school dragen de scholen 5,92% af aan het SaKS plein (bestuurskantoor), 1,58% aan de bovenschoolse kosten en 5,99% aan de gezamenlijke SaKS poule. Dit is gezamenlijk 13,49% ten opzichte van 12,37% in 2021.

De kosten van het SaKS plein bevatten de personeelskosten van de medewerkers bedrijfsvoering, de kosten van College van Bestuur, Raad van Toezicht en GMR. De bovenschoolse kosten bevatten de gezamenlijke kosten vanuit het strategisch beleidsplan, de kosten van de SaKS academie en de Leiderschapstrajecten.

De afspraken over de verdeling van baten en lasten worden opgenomen in de jaarlijkse kaderbrief en vastgesteld door het College van Bestuur. Ook de verdeling van het eigen vermogen wordt besloten via de kaderbrief.

Onderwijsachterstanden

Via de rijksoverheid ontvangen we middelen voor de bestrijding van de onderwijsachterstanden. In de regeling bepalen verschillende factoren hoe de overheid het beschikbare geld aan de scholen toekent. Het CBS doet hiervoor de berekening en berekent een achterstandsscore voor elke school. Scholen hoeven dan niet langer het opleidingsniveau van de ouders van hun leerlingen bij te houden.

De factoren zijn:

- Het opleidingsniveau van beide ouders;
- Het herkomstland van de moeder;
- De verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- Het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op de school;
- Of de ouders in de schuldsanering zitten.

Ook de onderwijsachterstandsmiddelen worden verdeeld zoals ze worden toegekend door de overheid (zie allocatie middelen). De onderwijsachterstandsmiddelen vallen onder de lumpsum, de scholen hebben een vrije keuze om deze middelen te begroten en uit te geven waar dit nodig is.

Nationaal Programma Onderwijs

Voor schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 zijn er NPO-middelen (Nationaal Programma Onderwijs) toegekend. Deze zijn bedoeld om de leerachterstanden vanwege corona in te halen. Binnen SaKS hebben we de keuze gemaakt om de middelen breed in te zetten en te gebruiken om een extra impuls te geven aan de reeds bestaande schoolplannen. Hierdoor zijn er geen middelen bovenschools ingezet.

In 2021 zijn de schoolscans gemaakt en de plannen geschreven. Het maken van de plannen is gedaan binnen de teams van leerkrachten en ondersteuners. De ouders zijn meegenomen, en op sommige scholen is er zelfs gesproken met de leerlingen. Alle plannen zijn door de MR van de verschillende scholen ingestemd. Aan het einde van schooljaar 2021-2022 (juni 2022) zijn de plannen geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld. Over het algemeen werden er aanpassingen gedaan door meer op middelen in te zetten en minder op personeel. Dit heeft deels te maken met de effectiviteit en deels met de beschikbaarheid. Ook de bijgestelde plannen zijn ingestemd door de MR en in 2023 op deze wijze uitgevoerd.

De middelen zijn ingezet op een veelvoud van activiteiten. Er is niet voor gekozen om extra lessen te verzorgen buiten de reguliere schooltijden, tevens zijn er niet of nauwelijks gekozen voor personeel niet in loondienst (pnil).

Binnen menukaart B 'Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren' zijn er leerkrachten bijgeschoold en zijn er nieuwe materialen aangeschaft om de hiaten in de cognitieve ontwikkeling bij te spijkeren.

Binnen menukaart C 'Sociaal- emotionele en fysieke ontwikkeling van de leerlingen' zijn er materialen aangeschaft voor muziek en beweging en is er extra ruimte gecreëerd in de roosters om tijd te hebben voor de sociaal- emotionele ontwikkeling van het kind. Er zijn lessen gegeven in mindfulness en er zijn projecten gestart zoals 'de gezonde school' of 'de plezierige klas'.

Binnen menukaart D 'Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen' is ervoor gekozen een boost te geven aan de implementatie applicaties die de leerling meer inzicht geeft in zijn/ haar eigen ontwikkeling zoals MijnRapportfolio, er zijn investeringen gedaan in materiaal en meubilair voor de rijke leeromgeving en er is extra aandacht geweest voor de hoogbegaafde leerling.

Binnen menukaart E '(Extra) inzet personeel en ondersteuning' zijn er leerkrachten en onderwijsassistenten ingezet om instructies in kleine groepjes te geven.

Binnen menukaart F 'Faciliteiten en randvoorwaarden' is er voornamelijk veel geïnvesteerd in ICT middelen; iPads, digiborden en chromebooks. Daarnaast is er gewerkt aan de ouderbetrokkenheid door hier uren voor vrij te maken voor een coördinator. De applicatie bij menukaart D geeft de ouders ook meer inzicht in de ontwikkeling van zijn/ haar kind.

Sociale veiligheid

Zorgen voor de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers is wettelijk verplicht. Een veilige school betekent voor SaKS echter meer dan het voorkomen van onveiligheid, zoals pesten of discriminatie. Om goed te kunnen leren is het belangrijk dat leerlingen zich goed voelen. Zij moeten de ruimte krijgen om fouten te maken. En dit geldt ook voor medewerkers. Zij doen hun werk het beste in een omgeving waarin zij zich veilig voelen.

Bij SaKS houden we op verschillende manieren de veiligheid in de gaten. Zo wordt jaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd als onderdeel van de RI&E. Ook de leerlingen wordt jaarlijks via een enquête gevraagd hoe zij zich voelen op school.

Daarnaast zijn er bij SaKS interne en een externe vertrouwenspersoon. En beschikken we over een regeling melden misstanden en een klachtenregeling. Zie hoofdstuk 2.2.

4.2. Onderwijs & Kwaliteit

“We leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk” was een gevleugelde uitspraak van Jan Rotmans tijdens de tweedaagse voor schoolleiders en directeurs. Het besef dringt door dat de samenleving en economie sneller en fundamenteeler veranderen dan het onderwijs. Wij realiseren ons dat we werk te doen hebben om de kloof te dichten. Daarbij zien we het als gezamenlijke taak om ons te richten op vaardigheden (soft skills) die kinderen van de huidige generatie nodig hebben om zich staande te houden in een veranderende maatschappij.

Worden wie je bent

Dit is wat we onze kinderen willen meegeven en daarvoor is een geluksformule ontworpen in de vorm van een klaver. Het nieuwe beeld van de verrijkte SaKS-visie is gepresenteerd in het AZ-stadion op twee studiemiddagen in november, na de ‘gluren-bij-de-buren’ dagen, waarbij een bezoek buiten SaKS deze keer ook tot de mogelijkheid behoorde. Medewerkers hebben de elementen van de klaver als leidraad gebruikt tijdens hun schoolbezoek en koppelden hun bevindingen en inspiratie aan elkaar terug in een teamsessie.



De klaverbladeren versterken elkaar en samen vormen ze de ingrediënten om het leven te leven.

Vanuit vertrouwen in jezelf (autonomie), samen met anderen (relatie) vanuit iets wat jij goed kunt en kent (competentie) op weg naar iets waar je blij van wordt, waar je van betekenis kan zijn voor anderen of waarin je bijdraagt aan de wereld (betekenisvol).

We zijn het er gezamenlijk over eens dat alle kinderen gelijke kansen verdienen, zodat ieder kind op haar eigen manier kan bijdragen aan de wereld. Dat betekent dat wij er als SaKS voor zorgen dat alle kinderen de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen en zichzelf te ontplooiën, ongeacht hun achtergrond of situatie, geloof of (eigen)aardigheden. Daarmee vergroten we niet alleen hun kansen op succes, maar creëren we ook een samenleving waarin iedereen kan bijdragen en meedoen. Eén school heeft, om dit standpunt te onderstrepen, de ouderbijdrage afgeschaft.

Ontwikkeling en wendbaarheid

Een onstuimige buitenwereld vraagt om een stevige binnenwereld waarin kinderen leren veerkrachtig en wendbaar te zijn. Deze tijd vraagt om een wezenlijke verandering van organisatie van het onderwijs, waarin meer ruimte is voor kinderen om te leren hoe ze betekenis kunnen geven aan hun eigen leven en zelf de regie kunnen nemen over het eigen leren. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt ontstaan binnen verschillende scholen nieuwe initiatieven vanuit de SaKS-visie.

Steeds meer scholen laten het leerstofjaarklassensysteem en vaste methodes los, zodat kinderen voldoende instructies ontvangen, terwijl er minder leerkrachten zijn. Ondersteuners en vakdocenten worden steeds meer betrokken bij het primaire leerproces. Hierin zien we een meer intensieve samenwerking tussen medewerkers met verschillende rollen ontstaan, waarin professionele autonomie centraal staat en de (deel)teams het werk met elkaar organiseren.

Om wendbaarheid een impuls te geven is een werkgroep opgericht waarin ontwerpessies worden voorbereid voor directeuren en schoolleiders in februari. In deze sessies onderzoeken we met elkaar waar ruimte gemaakt kan worden in het curriculum, waar we (tijdelijk) mee stoppen, wat we willen behouden of waar we meer van willen. We denken na over welke nieuwe rollen we kunnen toevoegen aan onze teams om kinderen te bieden wat ze nodig hebben. Kortom; Hoe ziet de schooldag van een SaKS-kind eruit in een wendbare organisatie en welke volwassenen komen ze dan allemaal tegen die iets bijdragen aan het leren?

Onderwijskwaliteit en ondersteuning

Kwaliteit gaat over mensen, kennis en proces. Waarbij het proces altijd in dienst staat van de mensen en het SaKS-plein dit proces ondersteunt en faciliteert. Samenwerking en onderlinge verbondenheid

worden als belangrijke voorwaarden gezien om met elkaar de dialoog te kunnen voeren over de kwaliteit. De dialoog draagt bij aan elke dag een beetje beter worden. Daarin is de professional de belangrijkste en bepalende schakel voor de kwaliteit.

Medewerkers van team onderwijs & ontwikkeling worden met regelmaat gevraagd voor ondersteuning of begeleiding bij vraagstukken ten aanzien van de kwaliteit. Hierbij kun je onder andere denken aan: ondersteuning en coaching voor het verhogen van de leskwaliteit, bijstaan in voorbereiding en uitvoering van studiedagen, ondersteuning bij inspectiebezoeken, hulp bij zicht op ontwikkeling en de ondersteuningsstructuur, bevordering van teamcommunicatie middels ODC, sessies wendbaarheid en schoolportretten, begeleiding van teams bij onderwijsvernieuwing, het geven van inhoudelijke workshops, etc.

We zien kwaliteit niet langer als alleen het resultaat van de leerlingen, maar als het vakmanschap en het werkplezier van de medewerkers. SaKS faciliteert ruim in tijd voor ondersteuning, zodat het vertrouwen in eigen vermogen daarmee wordt vergroot.

De academie is opnieuw ingericht aan de hand van de richtsnoeren, zodat scholing goed terug te vinden is. Vanuit de scholen is opgehaald waar de focus voor het aanbod op moet liggen en hierop is geanticipeerd. We durven voorzichtig te stellen dat trainingen steeds beter worden bezocht. We blijven investeren in scholing, professionalisering en werkgeluk van de medewerkers, omdat het een grote bijdrage levert aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Het kwaliteitszorgsysteem is in beeld gebracht middels een infographic genaamd Het Weetstelsel, waarin zichtbaar wordt hoe we de kwaliteit verantwoorden voor bijvoorbeeld: communicatie, HR, bedrijfsvoering, opbrengsten, onderwijsontwikkeling, etc. Omdat de visie van SaKS is verrijkt en de website een 'make-over' heeft gehad, verdient de inhoud van Het weetstelsel opnieuw aandacht. Op dit moment is het onder constructie en tijdelijk van de website afgehaald. Scholen borgen de kwaliteit in de trimesterrapportages, wat wordt ingezet als onderlegger voor dit jaarverslag.

Onderwijskwaliteit en zicht op ontwikkeling

Binnen verschillende scholen vindt een verschuiving plaats van leerkracht gestuurd naar kindgericht werken, waarbij het kind mede-eigenaar wordt van het eigen leerproces. Inzicht zorgt voor meer motivatie, waardoor de kwaliteit van het leren verbetert. Deze verschuiving zorgt voor nieuwe uitdagingen binnen de huidige portfoliosystemen die nog te veel vastzitten aan jaarklassen. Het is bewonderenswaardig hoe enkele teams verschillende instrumenten inzetten om dit gat te dichten en hierdoor goed zicht heeft op de ontwikkeling. We streven naar een instrument dat vanuit een kindgerichte benadering werkt, waardoor andere instrumenten losgelaten kunnen worden en de administratieve werkdruk daarmee verlaagt.

Het Schoolportret

In het verrijkte strategisch beleid staat beschreven dat we onderwijs op maat willen bieden, dat uitgaat van het talent, het samenwerken, de eigen ontwikkelingssnelheid en bewuste keuzes van kinderen. Met behulp van een Schoolportret trekken directeuren samen op om inzicht te krijgen in een persoonlijke ontwikkelvraag en een organisatievraagstuk gericht op 'zicht op ontwikkeling'.

Tijdens een schoolbezoek maken we ruimte om op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen denkbeelden uit te wisselen die helpend zijn in de ontwikkeling van ons onderwijs. In november zijn we een pilotfase ingegaan met twee scholen. Het vraagstuk ging over de wijze waarop autonomie zicht- en voelbaar was binnen de scholen en welke teamcultuur passend is bij de visie. De feedback vanuit twee collega directeuren en twee medewerkers van SaKS-plein werd ervaren als helpend en zorgde voor nieuwe inzichten. Niet alleen voor de directeur in kwestie, maar voor alle betrokkenen, waardoor drieslagleren ontstond.

De Toekomststraad

Onze kinderen zijn de toekomst en daarom een belangrijke gesprekspartner in de beleving van ons onderwijs. Dit schooljaar zijn we gestart met 'De Toekomststraad on Tour' waarbij kinderen van de leerlingenraad van verschillende scholen een werkplekbezoek aflegden naar twee andere scholen. Aan de hand van een vragenlijst vanuit de klaverbladen, observeerde de toekomststraad de lessen, maar ook hoe kinderen met elkaar omgaan in de gangen en op het plein. Deze taak hebben zij zeer serieus opgepakt en er ontstonden mooie gesprekken, waarin werd doorgevraagd op het hoe en waarom er is gekozen voor een bepaalde werkwijze. De feedback is verzameld op een poster tijdens het eindgesprek, zodat het gehele team van de school kan zien hoe kinderen kijken naar hun onderwijs.

De kinderen nemen de opgedane inzichten mee terug naar hun leerlingraad en directie van de eigen school. Het is opvallend hoe scherp kinderen observeren en feedback kunnen geven.

Samen Opleiden

Het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OC&W) heeft de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via het partnerschap Samen Opleiden. Binnen dit partnerschap werken scholen en lerarenopleidingen samen aan het opleiden van leraren, waarbij ze samen zorgen voor een nauwe aansluiting tussen opleiding en praktijk. Hierdoor wordt de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de opleiding verhoogd, ontstaat een doorlopende leerlijn voor leraren in de eerste jaren van hun carrière en wordt uitval van startende leraren tegengegaan. We bereiden ons voor op een partnerschap met iPabo in samenwerking met Ronduit, waarbij wij de ambitie hebben van start te gaan met twee kernscholen. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden voor samen opleiden met Inholland.

Traject; 'Stop nu het verplichten van toetsen'

Leve het Onderwijs! gaat er vanuit dat de professionals, die dagelijks bezig zijn met leerlingen, vanuit hun vakmanschap goed weten hoe zij de beste kwaliteit kunnen realiseren. Iedere school neemt vervolgens zelf de verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en het zicht op de ontwikkeling van hun leerlingen. Een instrument als de eindtoets/doorstroomtoets werkt dan belemmerend. De oproep vanuit de schoolbesturen van Leve het Onderwijs! is dan ook: 'Leraren bepalen of, wat en wanneer ze toetsen'. Vanuit Leve het onderwijs! is het initiatief genomen om drie bijeenkomsten te organiseren met de ambitie te stoppen met de eindtoets/doorstroomtoets per 2025.

Nicole Hanegraaf verzorgde de bijeenkomsten voor Blossen en SaKS, waarbij drie van onze scholen zijn aangesloten. Ervaringen werden gedeeld en meegenomen, naast inzichten uit wetenschap en onderzoek. ‘Stop nu het verplichten van toetsen’ gaat niet alleen om het daadwerkelijk stoppen met de toets, maar vraagt om bezinning over waarom doen we wat we doen en of we daarin de juiste keuzes maken. Niet de toets, maar het vakmanschap van de onderwijsprofessional en de ontwikkeling van het kind staat centraal.

“We vinden het belangrijk dat kinderen alleen met zichzelf vergeleken worden. Daarom willen wij weg bewegen van het geven van cijfers.”

Naast het zichtbaar maken van het huidige probleem van de eind- en doorstroomtoets, ligt er ook een opdracht voor ons bestuur: wat hebben wij te doen om deze toets overbodig te maken en wat hebben wij dan te ontwikkelen? SaKS heeft een bestuurlijke handreiking geschreven die formatief ingezet kan worden als check om te kunnen stoppen met de doorstroomtoets. SaKS is niet tegen toetsen, zolang het om de juiste redenen wordt gedaan. Als we toetsen, dan streven we naar een waardevolle manier waarbij formatief wordt gehandeld, goede observaties worden gedaan en gesprekken worden gevoerd ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling. Daarmee bedoelen we specifiek de ontwikkeling van het kind in vergelijking met zichzelf en niet ter vergelijking van elkaar, van een gemiddelde of voor de inspectie.

Onderwijsresultaten

Hoewel we bovenstaande koers in de toekomst gaan varen en we onderwijsresultaten veel breder bekijken, kijkt de onderwijsinspectie kritisch naar de resultaten van de eindtoets. Met die reden nemen wij het mee, zodat we iets kunnen zeggen over referentieniveaus en signaleringswaarden met daarbij het percentage leerlingen dat eraan voldoet. Het percentage is afhankelijk van het schoolgewicht dat per school verschilt, is afhankelijk van de populatie en de buurt waar de school staat. Referentieniveaus geven aan wat kinderen op het gebied van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. De onderwijsresultaten van de scholen zijn zichtbaar via de website www.scholenopdekaart.nl

Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2023 één onderzoek bij SaKS uitgevoerd en heeft er een evaluatiegesprek plaatsgevonden. Het onderzoek betrof de Erasmus en deze school heeft het oordeel zeer zwak gekregen. In november was het jaarlijks toezichtgesprek met de inspecteur met betrekking tot de scholen waarbij de inspectie een risico meent te zien. Hierbij kondigde de inspecteur nog twee mogelijke onderzoeken aan in 2024.

4.3. Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Bij SaKS hebben we voldoende medewerkers nodig om kinderen te laten worden wie ze zijn en ze voor te bereiden op de toekomst. Dit doen we door meer samen te werken in (deel)teams binnen de school, medewerkers op te leiden (zij-instromers, bbl-ers, stagiaires) en de schoolteams te verrijken met andersoortige professionals (vakleerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogen). We zorgen voor prettige werkomstandigheden. In 2023 hebben alle scholen de Risico- Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Het doel van de RI&E is om gezondheidsklachten en ongevallen te voorkomen. Dit is van belang voor alle medewerkers. Het leidt namelijk niet alleen tot minder ziekteverzuim, maar bevordert ook de duurzame inzetbaarheid en het werkplezier (SaKS FIT). Daarnaast zorgt het voor veiligheid binnen de schoolgebouwen. Voor alle scholen is er aandacht geweest voor de psychosociale arbeidsbelasting en is er een plan van aanpak gemaakt voor de risico's.

Werving

In 2023 zijn we in het voorjaar gestart met formatiegesprekken om op tijd te starten met de werving voor het nieuwe schooljaar. Op de meeste scholen is het gelukt om de formatie op orde te krijgen, alhoewel we merken dat het ieder jaar lastiger wordt om voor iedere groep een leerkracht te vinden. De scholen binnen SaKS die anders georganiseerd zijn, hebben meer mogelijkheden de formatie rond te krijgen. Voor een aantal scholen binnen SaKS heeft het niet rondkrijgen van de formatie geleid tot het anders organiseren met de inzet van vakdocenten.

In 2023 zijn er 33 leerkrachten en 20 onderwijsassistenten in dienst gekomen. We hebben 9 LIO-ers en 9 zij-instromers op de scholen aan de slag gehad. Daarnaast is het gelukt om in 2023 twee schoolleiders, een directeur in opleiding en een directeur te werven. Op het SaKS plein (bestuurskantoor) hebben we een communicatieadviseur, een manager bedrijfsvoering en control en een adviseur en manager onderwijs en ontwikkeling aangenomen.

In 2023 hebben 58 medewerkers de organisatie verlaten. 29 medewerkers hebben dit op eigen verzoek gedaan. Voornaamste reden is: tijd voor iets anders. Daarnaast wordt genoemd: baan dichtbij huis en overstap naar het voortgezet onderwijs als reden om uit dienst te gaan bij SaKS. Het overgrote deel van medewerkers die uit dienst zijn gegaan in 2023 heeft aangegeven blij te zijn met SaKS. Van 18 medewerkers heeft SaKS het tijdelijke contract niet omgezet in een vast contract en 4 medewerkers zijn met (vervroegd) pensioen gegaan. Voor 4 medewerkers hebben we een ontslagvergunning van het UWV toegekend gekregen in verband met een WIA-uitkering. Met 3 medewerkers zijn we op basis van wederzijds goedvinden uit elkaar gegaan.

Op de scholen vinden exitgesprekken plaats met medewerkers en medewerkers ontvangen vanuit HR een formulier om te achterhalen waarom ze weg zijn gegaan. Nieuwe medewerkers ontvangen een starterspakket, bezoeken de startersbijeenkomsten vanuit SaKS en worden vanuit SaKS en op de scholen begeleid in hun startperiode. Zo krijgt iedere medewerker een 'maatje' en de mogelijkheid een drijfverenmeting in te vullen met een terugkoppelgesprek door de interne coach. Deze drijfverenmeting wordt ook op teamniveau binnen scholen ingezet, zodat gekeken kan worden wie welk talent heeft en welke taken de medewerker dan passen. Binnen SaKS geloven we dat wanneer je goed in je vel zit en met plezier werkt, leerlingen, ouders en collega's hier ook de vruchten van plukken.

Vitaliteit en werkplezier

Met SaKS FIT zetten we in op het versterken van gezondheid, fitheid en het werkplezier van alle medewerkers. Onze kernwaarden verwondering, ontmoeting en eigenheid helpen daarbij. We zorgen voor ruimte om je te ontwikkelen op het gebied van lichamelijke, geestelijke en emotionele vitaliteit en ruimte om jezelf competent te voelen om deze keuzes te maken. Dit betekent aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Met een preventieve aanpak gericht op bewustwording van de mogelijkheden die medewerkers hebben om fit te zijn. Wij hebben oog voor wat goed gaat en gaan dit versterken.

Bij SaKS geven we ruimte. We vertrouwen erop dat iedereen voor zichzelf kiest wat nodig is om in balans te komen en te blijven. Hiervoor wordt een breed scala aan middelen aangeboden. We bieden informatie en inspiratie op S@M, persoonlijke ondersteuning in de vorm van expertise en coaching en hebben we een divers aanbod van activiteiten en cursussen op het gebied van vitaliteit en werkplezier. Bijvoorbeeld cursussen op het gebied van leefstijl, veerkracht, werk/privébalans, sportieve activiteiten, wandelen, (professionele) ontwikkeling et cetera.

Professionalisering

Wij geloven dat als kinderen kunnen worden wie ze zijn, we medewerkers nodig hebben die weten wat hiervoor nodig is en zelf ook intrinsiek gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen. Hoe doen we dat bij SaKS? We bieden ruimte voor deze ontwikkeling. Zowel op professioneel als persoonlijk gebied. Via de SaKS Academie, met naast cursussen en workshops, ook veel e-learning mogelijkheden. De leiderschapsexpedities binnen SaKS zijn uniek en hebben veel medewerkers geholpen in hun persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast vindt er professionalisering plaats vanuit de scholen, op SaKS en schoolstudiedagen en bij externe opleidingsinstituten. Met onze studiedagen 'Gluren bij de Buren' faciliteren we het kijken bij andere scholen.

Experts

Twee keer per jaar bieden we leerkrachten de mogelijkheid om zich door te ontwikkelen naar een LC-leerkrachtfunctie (met bijbehorende inschaling) vanuit talent ongeacht de financiële positie/fase van ontwikkeling van de school. We vragen dan naast het voldoen aan de functie-eisen van de LC functie ook een rol schooloverstijgend.

Om de rol schooloverstijgend te faciliteren organiseren we tweejaarlijks een SaKS experts/LC bijeenkomst. Dit is een bijeenkomst waarbij alle experts binnen SaKS welkom zijn, maar we van de LC leerkrachten een voortrekkersrol verwachten. In deze bijeenkomst brengen we experts van alle scholen samen om kennis te delen en samen op te trekken voor beter onderwijs voor alle kinderen van SaKS. We hebben expertise(werk)groepen op het gebied van onder andere rekenen, het jonge kind, gedrag, hoogbegaafdheid (HB), onderwijs ontwikkeling, zorg/kwaliteit en taal (NT-2/nieuwkomers).

Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort en het tekort aan schoolleiders/directeuren vraagt om een andere manier van organiseren en het wendbaar maken van de organisatie. Vanuit SaKS faciliteren we de scholen vanuit onderwijs en ontwikkeling, HR en bedrijfsvoering om hier de komende jaren stappen in te maken.

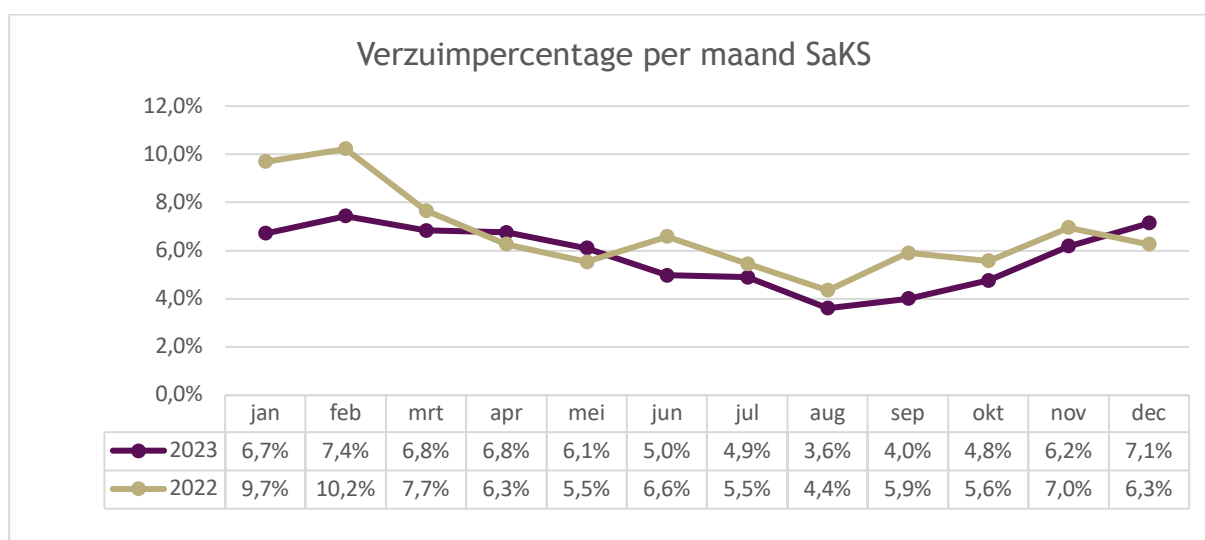
Uitkeringen na ontslag

We proberen binnen SaKS medewerkers voor het onderwijs te behouden. Indien het niet kan bij ons bestuur, dan bij een ander bestuur. We merken helaas dat sommige medewerkers toch niet de juiste

keuze hebben gemaakt door het onderwijs in te gaan. Deze medewerkers begeleiden we middels loopbaantrajecten naar ander werk. Er is ook een groep medewerkers die tegen het pensioen aanzit en de baan als te zwaar ervaren. Hierbij kijken we wat er mogelijk is binnen het takenpakket om de medewerker duurzaam inzetbaar te houden. Tevens bieden we de mogelijkheid met een financieel adviseur af te stemmen om te kijken of het mogelijk is eerder (gedeeltelijk) te stoppen met werken. Mocht een medewerker met wederzijds goedvinden de organisatie verlaten dan komen 50% van de uitkeringslasten voor rekening van de school. Deze situatie proberen we te voorkomen.

Verzuim en duurzame inzetbaarheid

Het gemiddelde verzuimpercentage bij SaKS is voor 2023 uitgekomen op 5,75%. Dit is lager dan het landelijk verzuimpercentage voor het basisonderwijs over 2022 (6,4% onderwijzend personeel; 6,5% ondersteunend personeel). In 2022 was het verzuimpercentage bij SaKS 7%.



In vergelijking met 2022 is het verzuimcijfer in de meeste maanden van 2023 onder het verzuimcijfer van 2022 uitgekomen. In de maanden april, mei en december zit het verzuim in 2023 iets boven het niveau van 2022.

Het verzuim is altijd hoger in de wintermaanden (verkoudheid, griep) zoals in 2023 ook te zien is. Echter is er een redelijk stabiele dalende lijn te zien richting het voorjaar en de zomer en stijgt de lijn richting de herfst en de winter.

De meldingsfrequentie is voor 2023 uitgekomen op 1,06, dit zit iets boven de wenselijke 1, maar is een verbetering ten opzichte van 2022 (1,33). Vooral in de maanden januari, februari, maart, november en december was de meldingsfrequentie aan de hoge kant tussen de 1,23 - 1,62. In deze periode was er dus relatief veel kort verzuim. Het kort verzuim blijft echter laag binnen SaKS en het verzuimcijfer wordt in hoge mate bepaald door medewerkers die langdurig (langer dan 42 dagen) ziek zijn. Het verzuimpercentage voor kort verzuim is voor 2023 gemiddeld uitgekomen op 1,02%.

Dit wordt ook zichtbaar wanneer gekeken wordt naar de gemiddelde verzuimduur over 2023 afgezet tegen het verzuimpercentage van 5,75%. Kort verzuim (0-7 dagen) bepaalt dit percentage voor 11%, middel (7-42 dagen) voor 7% en lang verzuim (>42 dagen) voor 82%. We zien echter een positieve ontwikkeling in het terugdringen van het verzuim. De gemiddelde verzuimduur is in 2023 opnieuw gedaald naar 13,61 dagen. Dit was in 2022 16,56 dagen.

Het lukt steeds beter om goede afstemming te vinden bij iedereen die betrokken is in het fit houden van onze medewerkers. We blijven met SaKS FIT inzetten op het versterken van de gezondheid, vitaliteit en het werkplezier (amplitie). De SaKS FIT pagina op S@M krijgt steeds meer inhoud. De SaKS Academie heeft een goed doorlopend programma met workshops en cursussen op het gebied van fysieke en mentale vitaliteit, die goed bezocht worden. Daarnaast bieden scholen stoelmassages aan.

De rol van leidinggevend blijft essentieel in het fit houden van medewerkers. Zij worden hierbij ondersteund door de interne coaches, inzetbaarheidsadviseur, de bedrijfsarts en HR. De positieve ontwikkeling waarbij preventieve interventies in een vroegtijdig stadium worden ingezet blijkt zijn vruchten af te werpen. Daarnaast blijven we inzetten op werkplezier, heel concreet is dit gebeurd door het organiseren van werkgeluksprekuren op een van de scholen.

4.4. Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten

In 2023 is een nieuwbouw- en een renovatieproject afgerond, zodat 2 scholen konden verhuizen afgelopen jaar en de nieuwe onderwijshuisvesting in gebruik konden nemen. De 2 oude schoolgebouwen zijn verlaten en afgestoten. Daarnaast loopt er een uitvoeringstraject voor een school in aanbouw. De begeleiding van deze projecten loopt parallel aan de facility- en huisvestingswerkzaamheden waaronder de projecten zoals opgenomen in het MOP en VVHO.

De marktomstandigheden zijn in de loop van 2023 iets meer gestabiliseerd, waardoor bedrijven en leveranciers weer beter op de markt kunnen inspelen, maar het vraagt nog steeds om een tijdige planning en een geactualiseerd budget om de gestelde doelen te behalen.

Renovatie de Stek

De renovatie en uitbreiding van de school is, na een schooljaar hard werken, vlak voor de zomervakantie afgerond. De gehele school is voor de zomervakantie verhuisd uit de tijdelijke huisvesting aan de Stalpaertstraat, naar de gerenoveerde school. Op de eerste schooldag na de zomervakantie is de school feestelijk geopend. De tijdelijke locatie aan de Stalpaertstraat is overgedragen aan de gemeente Alkmaar.

Nieuwbouw Campus de Hoef voor de Driemaster en Trimaran

De onderwijshuisvesting "Campus de Hoef" is in oktober opgeleverd en de gebruikers zijn in die maand verhuisd, van de voormalige Gabriël Metsulaan naar de Judith Leysterstraat. Het gebouw is in november feestelijk geopend. Basisschool de Driemaster, Trimaran, Nic. Beets, Burgemeester de Wilde en kinderopvang Klein Alkmaar maken gezamenlijk gebruik van het gebouw. De locatie aan de Gabriël Metsulaan is overgedragen aan de gemeente Alkmaar.

Nieuwbouw SOED Vroonermeer (Lispeltuut)

De nieuwe onderwijshuisvesting voor basisschool de Lispeltuut, de Vroonermeerschool en kinderopvang Klein Alkmaar is gedurende het jaar in een vergevorderd. Volgens planning wordt het gebouw in het eerste kwartaal 2024 opgeleverd en heeft capaciteit voor 450 leerlingen.

Verhuizing SaKS-plein

SaKS-plein is per 1 april 2023 verhuisd van de Helderseweg naar de van der Kaaijstraat. Deze locatie is van tijdelijke aard. Er is in de schaarse markt gezocht naar een locatie met meer ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden voor de organisatie. Inmiddels is deze locatie gevonden en zal medio zomer 2024 het SaKS-plein opnieuw verhuizen.

Verordening Voorzieningen Huisvesting Onderwijs

Op gebied van huisvesting is vanuit de VVHO de semipermanente huisvesting bij basisschool Erasmus verwijderd. Het gebouw heeft einde levensduur bereikt en is niet meer benodigd voor het onderwijs. De vrijgekomen ruimte is aan het speelplein van de school toegevoegd.

Toekomstige ontwikkelingen

Meerjaren Onderhoud Planning (MOP)

De werkzaamheden, welke voor 2023 waren gepland, zijn uitgevoerd. Om planning technische redenen worden een aantal projecten overgeheveld naar 2024.

Integraal Huisvesting Plan 3e fase (IHP)

De gemeente en schoolbesturen hebben voorgaande jaren een gezamenlijke visie voor de komende jaren in de gemeente Alkmaar uitgewerkt. Vanuit deze visie zijn concrete afspraken voor onderwijshuisvesting geformuleerd. Voor de periode 2022-2028 is een planning opgesteld waarin 't Baeken-2 en Oudorp zijn opgenomen voor om verder te worden uitgewerkt in de planvorming en uitvoering.

Multifunctionals

Het contract voor de Multifunctionals loopt in 2024 af. Met Stichting Blosse is de samenwerking opgezocht om een gezamenlijke aanbesteding te houden met voldoende volume. Het ligt in de verwachting van de planning, dat voor de zomervakantie de nieuwe Multifunctionals omgewisseld zijn.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid

Zowel basisschool de Stek als de Driemaster zijn uitgerust met PV-panelen en warmtepompen, welke de school zowel kunnen verwarmen als koelen. Hiermee is een verduurzamingsslag gemaakt waardoor er geen gas meer op deze locaties wordt verbruikt en duurzame energie wordt opgewekt.

4.5. Financieel beleid

Vereenvoudiging bekostiging

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Dit houdt in dat de bekostigingsperiode wordt verschoven van schooljaar naar kalenderjaar en is er sprake van een andere teldatum, namelijk 1 februari in plaats van 1 oktober.

In februari zijn we gestart met een nieuwe teldatum voor de bekostiging. Tegelijkertijd bracht DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) grote veranderingen aan in hun digitale systeem met ROD (Register Onderwijsdeelnemers) en RIO (Registratie Instellingen en Opleidingen). Tijdens de teldatum was het hierdoor niet mogelijk om de leerlingen in ons eigen leerlingadministratiesysteem te koppelen met het ROD. In april was dit wel mogelijk en bleek (gelukkig) dat de leerlingaantallen voor bekostiging overeen kwamen in beide systemen.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor SaKS neer op 1,3 miljoen dat we per ultimo 2022 daadwerkelijk te weinig hebt ontvangen als OCW daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging had overgemaakt i.p.v. de toegekende 34,55%. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag - evenals vorig jaar - niet als vordering op de balans per 31 december 2023 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor SaKS slechts “een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. SaKS heeft besloten de scholen dit tekort vanuit het bovenschools eigen vermogen toe te kennen, zodat bijvoorbeeld de NPO subsidie niet gebruikt hoeft te worden om tekorten op school in te lopen. Het eigen vermogen van SaKS zal hierdoor flink dalen naar het normatief eigen vermogen (zie hoofdstuk 5.3).

Vandaar dat SaKS samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 221 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en een uitspraak wordt verwacht in de eerste helft van 2024.

In oktober/november zijn op basis van de nieuwe bekostiging de meerjarenbegroting voor 2024-2027 gemaakt. In de budgetschets (voorheen kaderbrief) zijn verschillende afspraken aangepast aan de

nieuwe bekostigingssystematiek. De verwachte ontwikkelingen en de financiële consequenties zijn vertaald in financiële uitgangspunten voor de begroting. Feitelijk bepalen deze kaders de financiële bandbreedte van SaKS. Op basis van de uitgangspunten van de budgetschets worden de budgetten binnen SaKS verdeeld.

Klik [hier](#) om de begroting 2023 te lezen.

In de begroting wordt de aansluiting gemaakt met de strategische richtsnoeren. De meeste beleidsrijke initiatieven gebeuren op de SaKS scholen. Om dit bovenschools een boost te geven zijn er binnen de bovenschoolse begroting ook middelen begroot.

Meer weten? Lees onze [strategische richtsnoeren](#).

Drie keer per jaar wordt er met een trimesterrapportage op school- en SaKS niveau de begroting gevolgd en geanalyseerd.

Treasury

Begin 2017 is er met behulp van het model van de PO-raad een nieuw treasurystatuut geschreven. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders SaKS haar financierings- en beleggingsbeleid dient in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemmingen worden besteed. SaKS heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd en beschikt niet over beleggingen. In 2020 heeft SaKS gekozen voor schatkistbankieren. De rekening-courantfunctie loopt nog via de ING. De spaarrekeningen zijn opgezegd.

Klik hier voor het [treasurybeleid](#).

4.6. Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het realiseren van (strategische) doelstellingen bedreigen. Deze gebeurtenissen zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar.

De risicoanalyse heeft 2 belangrijke functies: (1) de belangrijkste risico's voor SaKS onderscheiden en (2) een groter risicobewustzijn in de organisatie creëren. Directeuren, schoolleiders, managers SaKS plein en het CvB vullen en risicolijst in waarbij het risico een score krijgt door kans en impact te combineren. Deze scores worden gecorrigeerd naar het aantal medewerkers. Lopende het jaar wordt de top 10 aan risico's besproken in het directeurenoverleg en wordt er gewerkt aan mogelijke oplossingen op de risico's beter te beheersen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Voor 2022 is de risicoanalyse van Infinite Financieel uit 2020 opnieuw uitgezet. Deze risicoanalyse hanteren wij ook voor 2023. In 2024/2025 zullen wij de analyse opnieuw uitvoeren. Uit de door deelnemers gescoorde risicolijsten blijken de volgende 10 belangrijkste risico's voor SaKS:

Nummer	Risico
--------	--------

1	Het personeel is onvoldoende bereid tot mobiliteit (2021: 10, 2020: 8)
2	Het binnenklimaat voldoet niet aan de normen (2021: 4, 2020: 1)
3	Het ziekteverzuim is te hoog (2021: 1, 2020: 2)
4	Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures (bv. vanwege arbeidsmarkt of match met SaKS-gedachtengoed) (2021: 1, 2020: 7)
5	SaKS slaagt er niet in voldoende ouders en leerlingen te interesseren voor haar unieke concept (2021: 5)
6	Bij uitval van een persoon die een unieke staf- of managementfunctie bekleedt, is er geen achterwacht
7	Meerdere personeelsleden kunnen of willen niet mee met innovaties en veranderingen (2021: 3, 2020: 9)
8	De scholen maken naar leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften de doelen uit de ondersteuningsplannen niet waar (2021: 6)
9	De onderwijsresultaten vallen lager uit dan de verwachte ontwikkeling (2021: 9)
10	De schoolgebouwen en pleinen belemmeren de realisatie van de onderwijsambities (2021: 8, 2020: 6)

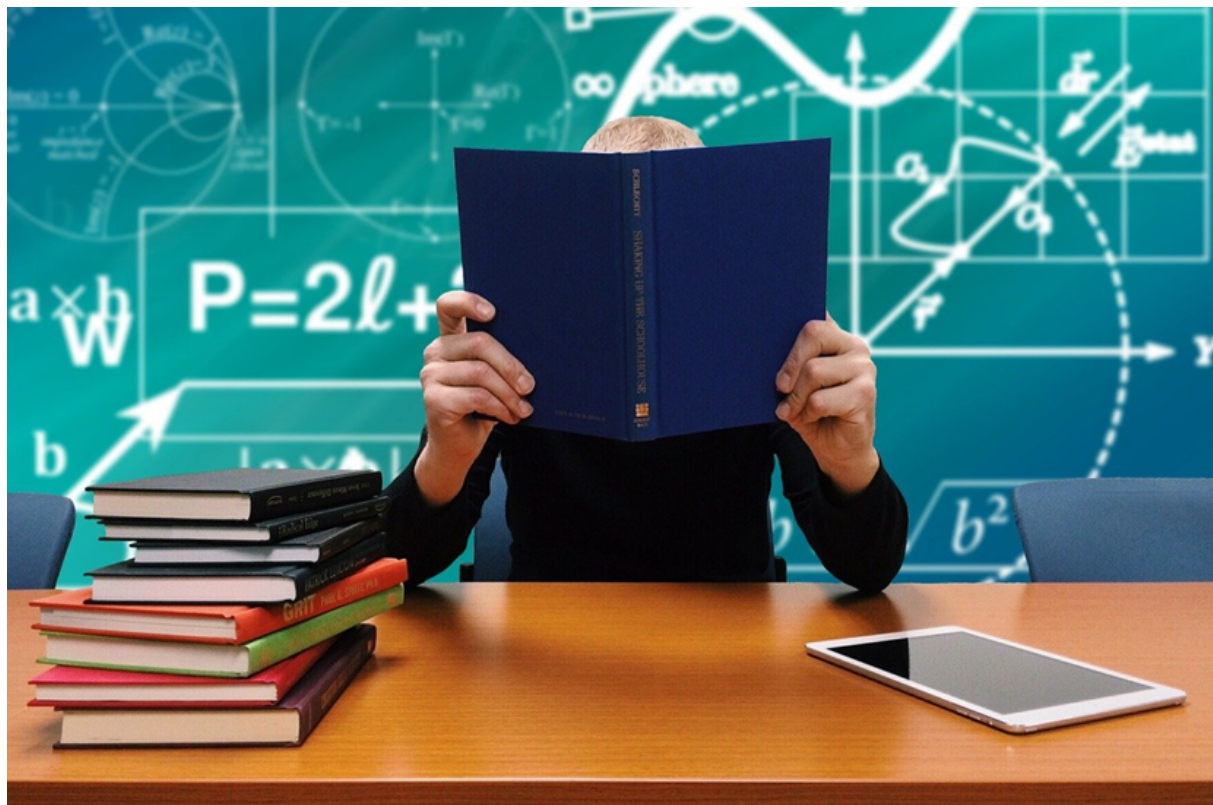
Als we kijken naar de verschillende groepen (CvB, directeuren, schoolleiders, adviseurs SaKS plein) dan scoren de directeuren de risico's significant hoger in dan de andere groepen. Zij scoren 25 risico's hoger dan een 8.0, gemiddeld alle groepen tezamen gaat het om 11 risico's met een score hoger dan een 8.0. Slechts één risico wordt door alle groepen benoemd als een hoog risico: *'Het personeel is onvoldoende bereid tot mobiliteit'*. Om deze reden is dit risico op nummer één gezet.

Er is een nieuwkomer in de lijst, op nummer 6 *'Bij uitval van een persoon die een unieke staf- of managementfunctie bekleedt, is er geen achterwacht'*, alle negen andere risico's zijn ook in 2021 benoemd. De risico's komen overeen met de belangrijkste onderwerpen in het directeurenoverleg; personeelstekort, gebouwen en ouderbetrokkenheid.

Het risico wat begin 2022 (de vorige risico analyse) op nummer 10 stond, is dit keer uit de top 10 verdwenen. Het gaat om *'Vernieuwingsprocessen komen niet (voldoende) van de grond of worden niet (goed) afgerond.'*

Twee risico's gaan direct over de leerlingen (8: 'De scholen maken naar leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften de doelen uit de ondersteuningsplannen niet waar' en 9: 'De onderwijsresultaten vallen lager uit dan de verwachte ontwikkeling'). Deze risico's stonden in 2021 ook al in de lijst. Verder onderzoek op SaKS niveau heeft nog niet plaatsgevonden.

In 2024 wordt een nieuwe risico-analyse opgesteld bij opstelling begroting 2025.



5. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van de organisatie. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

5.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief¹

Leerlingen

	Telling 01-02-2022	Telling 01-02-2023	T+1 01-02-2024	T+2 01-02-2025	T+3 01-02-2026
BO	3.772	3.740	3.677	3.635	3.603
SBO	130	116	113	118	123
TOTAAL	3.902	3.856	3.790	3.753	3.726

Op 1 februari 2023 zijn er 3.856 leerlingen geteld. Dit is een daling van 46 leerlingen ten opzichte van de telling van 1 februari 2022. De directeuren hebben naar eigen inzicht de prognose gemaakt. Voor de toekomst wordt een krimp van jaarlijks 1,7% verwacht.

FTE

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
DIR	16,1	18,1	17,8	17,8	16,9	16,9
OOP	64,2	79,1	80,2	78,8	79,4	78,8
OP	196,8	199,8	191,2	177,0	171,4	167,2
Fte totalen	277,1	297,0	289,2	273,6	267,7	262,9

Voor 2022 en 2023 zijn de cijfers overgenomen uit de jaarrekening. Voor 2024 t/m 2027 zijn het de gemiddelden uit de begroting.

Het aandeel leerkrachten in verhouding tot de directie en de OOP'ers is dalend vanaf 2024. Door het 'anders organiseren' wordt vaker de keuze gemaakt voor een onderwijsassistent. Door de schaarste van het aantal leerkrachten blijven de scholen deze keuze maken. Meer onderwijsassistenten in de school bevalt goed.

¹ De cijfers uit de meerjarenbegroting komen uit de meerjarenbegroting 2024-2027. Deze is in december 2023 vastgesteld. Hierdoor kunnen de cijfers enigszins afwijken van de andere cijfers in dit document.

5.2. Staat van baten en lasten en balans

Staat van Baten en Lasten

FINANCIËN		realisatie 2023	begroting 2023	begroting T+1	begroting T+2	begroting T+3	begroting T+4
Baten	Rijksbijdragen	32.569.070	30.481.484	31.301.753	30.192.650	30.024.359	29.817.447
	Gemeentelijke bij	459.221	314.752	410.888	379.252	319.252	319.252
	Overige baten	415.868	292.124	882.202	292.724	110.695	122.204
Totaal Baten		33.444.159	31.088.360	32.594.843	30.864.626	30.454.306	30.258.903
Lasten	Lonen & salarissen	26.786.793	24.138.262	26.604.981	25.222.532	24.733.878	24.592.937
	Afschrijvingen	919.583	935.773	1.004.796	1.045.540	1.086.332	1.035.101
	Huisvestingslasten	3.420.516	4.364.871	3.275.152	2.915.845	2.749.721	2.731.797
	Ov. Instellingslast	3.084.743	2.341.585	1.877.117	1.825.118	1.863.382	1.876.802
Totaal Lasten		34.211.635	31.780.491	32.762.046	31.009.035	30.433.313	30.236.637
		Financiële baten ±	506.381	-3.000	297.000	247.000	197.000
Totaal Financiële baten & lasten		506.381	-3.000	297.000	247.000	197.000	197.000
Eindtotaal		-261.096	-695.131	129.797	102.591	217.993	219.266

Toelichting begroting T+1 Baten

Rijksbijdrage incl. SWV

De totale bekostiging van SaKS bestaat voor circa 96% uit rijksbijdrage.

In de begroting zijn deze rijksbijdragen begroot op basis van de meest recente beschikkingen van het Ministerie van OC&W, voor zover van toepassing op het kalenderjaar 2024. De teldatum 1 februari 2023 is uitgangspunt geweest voor de berekening ervan.

In 2024 is er geen sprake meer van de subsidie 'Nationaal Onderwijs Plan' (NPO).

Overige overheidsbijdragen

Onder deze post zijn de bijdragen van de gemeente opgenomen.

Overige baten

De overige baten bestaan uit opbrengsten uit verhuur lokalen, detachering personeel en ouderbijdragen. Daarnaast is hier de subsidie praktijkleren voor de BBL studenten opgenomen.

Lasten

Personele lasten

Het grootste deel van de lasten bij SaKS (81%) bestaat uit personele lasten.

De personele lasten zijn uitgesplitst in de post "Lonen & salarissen" (75%), "Overige personeelslasten" (7%) en "Uitkeringen (-/-)" (-1%).

De personele lasten op schoolniveau zijn begroot op basis van bezetting per school, inclusief de nieuwe plannen en groei of krimp van de scholen. De bezetting van september 2023 is doorgerekend naar de salariskosten voor 2024 en de jaren erna. Daarbij is rekening gehouden met jaarlijks periodieke verhogingen en eventuele pensioneringen.



In 2023 wordt er gestart met 24,5 miljoen aan Lonen & Salarissen. Dit is 2,2 miljoen meer dan begroot in 2022. Dit wordt voornamelijk verklaard door de loonsverhoging op basis van de nieuwe CAO 2023-2024.

De arbeidsmarkttoelage is met inkomsten en uitgaven bovenschools begroot. Deze kosten vallen ook onder de post 'Lonen & salarissen'.

Kosten voor inhuur, nascholing en bedrijfsgezondheidszorg vallen onder de overige personele lasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn begroot op basis van de op dit moment bekende afschrijvingslasten en investeringen, de investeringsplannen van de scholen en de grondslagen die hiervoor gelden. In 2023 wordt er gestart met € 935.773 aan afschrijvingen, dit is € 150.000 meer dan in 2022.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn voor een belangrijk deel begroot op basis van het jaarlijkse meerjarenonderhoudsplan, binnen- en buitenonderhoud. De huisvestingslasten bestaan verder uit kosten voor energie, water, schoonmaak en huur.

De huisvestingslasten komen na een uitschieter in 2023 als gevolg van de stijging in energiekosten weer op een vergelijkbaar niveau als 2022.

Overige instellingslasten

Dit zijn de kosten voor Administratie & Beheer, Externe ondersteuning, Leer- & hulpmiddelen en Overige uitgaven. In 2024 is er voor 1,9 miljoen begroot aan overige instellingslasten. Dit is € 464.000 minder dan begroot voor 2023 en is het gevolg van de bovenschoolse afdracht.

Financiële Baten & Lasten

Binnen de Financiële Baten & Lasten zijn de rente-inkomsten en de bankkosten opgenomen.

Realisatie versus Begroting

In de [Staat van Baten en lasten in de jaarrekening](#) is de toelichting opgenomen over de verschillen tussen de begroting en werkelijke baten & lasten van 2023.



Balans in meerjarig perspectief

	31-12-2023	T+1	T+2	T+3	T+4
ACTIVA	€	€	€	€	€
Vaste Activa					
Materiele vaste activa	3.364.555	5.175.413	4.993.203	4.849.555	4.308.567
Financiële vaste activa	27.750	35.000	35.000	35.000	35.000
Totaal Vaste Activa	3.392.305	5.210.413	5.028.203	4.884.555	4.343.567
Vlottende activa					
Vorderingen	1.933.635	1.933.635	1.933.635	1.933.635	1.933.635
Liquide middelen	13.565.807	12.235.736	11.441.287	11.418.243	12.084.692
Totaal Vlottende Activa	15.499.442	14.169.371	13.374.922	13.351.878	14.018.327
	18.891.746	19.379.784	18.403.125	18.236.433	18.361.894
PASSIVA	31-12-2023	T+1	T+2	T+3	T+4
	€	€	€	€	€
Eigen vermogen					
Algemene reserve	9.208.763	9.338.560	9.441.151	9.659.144	9.878.410
Totaal Eigen Vermogen	9.208.763	9.338.560	9.441.151	9.659.144	9.878.410
Voorzieningen	5.693.571	6.051.811	4.972.561	4.587.876	4.494.071
Totaal Voorzieningen	5.693.571	6.051.811	4.972.561	4.587.876	4.494.071
Kortlopende schulden	3.989.413	3.989.413	3.989.413	3.989.413	3.989.413
Totaal Kortlopende schulden	3.989.413	3.989.413	3.989.413	3.989.413	3.989.413
	18.891.747	19.379.784	18.403.125	18.236.433	18.361.894

Huisvesting

SaKS is in overleg met de gemeente over verschillende nieuwbouwprojecten voor onze scholen. Voor alle projecten zal ernaar gestreefd worden deze nieuwbouw te realiseren binnen het budget wat de gemeente hiervoor beschikbaar stelt.

Investeringsplan

SaKS heeft een meerjaren investeringsplan op het gebied van ICT, inventaris & apparatuur en Onderwijsleerpakketten. Deze wordt jaarlijks bijgesteld door de veranderende behoefte binnen de scholen.

Investeringsplan	begroting 2024		begroting 2025		begroting 2026		begroting 2027	
Gebouwen en terreinen	€	14.118	€	22.584	€	22.584	€	22.584
OLP	€	118.244	€	136.110	€	154.319	€	146.142
Inventaris & apparatuur	€	424.385	€	467.289	€	476.280	€	479.443
ICT	€	446.317	€	417.824	€	431.416	€	386.788
Vervoersmiddelen	€	1.733	€	1.733	€	1.733	€	144
	€	1.004.797	€	1.045.540	€	1.086.332	€	1.035.101

Contractactiviteiten

Derde geldstromen zijn er bij SaKS niet of nauwelijks. Het ligt niet in de planning nieuwe contractactiviteiten te ontwikkelen, anders dan onze samenwerking met het Samenwerkingsverband of andere partners waar wij reeds mee samenwerken.

Reserves en Voorzieningen

In 2014 zijn alle bestemmingsreserves teruggeboekt naar de algemene reserve. Bij de resultaatbestemming van de jaarrekening 2023 zullen wij opnieuw drie bestemmingsreserves inrichten voor NPO, SaKS-Plein verhuizing en de Wendbare Organisatie.

5.3. Financiële positie

Kengetallen

	2023	2022	Grenswaarden
Liquiditeit (Current ratio) (Vlottende activa / kortlopende schulden)	3,89	4,81	< 0,75
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%)	79,51%	82,94%	< 30%
Ratio normatief publiek eigen vermogen	1,77	2,16	>1,0

Liquiditeit

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

Solvabiliteit 2

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

Ratio normatief publiek eigen vermogen

Het normatief publiek eigen vermogen geeft aan hoeveel eigen vermogen de organisatie redelijkerwijs nodig heeft om de bezittingen te financieren en risico's op te vangen. De ratio geeft de verhouding aan tussen de signaleringswaarde en het normatief eigen vermogen.

Reservepositie

	2023	2022
FEITELIJK eigen vermogen	9.788.928	10.050.021
Privaat eigen vermogen	45 -/-	
NORMATIEF eigen vermogen	5.546.072 -/-	4.650.670 -/-
SIGNALERINGSWAARDE eigen vermogen	4.242.811	5.399.351

In 2021 is er een uitgebreid onderzoek gedaan naar de hoogte en verdeling van het eigen vermogen. Er is voor gekozen om bovenschools een eigen vermogen van 5% tot 7% van de totale rijksbijdrage aan te houden. Op bovenschools niveau komt dit overeen met de risicobuffer van 5% en 2% extra om stijgingen van de baten voor te zijn. Deze is voor onvoorziene omstandigheden welke niet jaarlijks uit de begroting betaald kunnen worden.

Voor de individuele scholen geldt een streefcijfer voor het eigen vermogen tussen de 8% en 12% van de schoolrijksbijdrage. Dit eigen vermogen zal meerjarig niet onder het minimum van 8% komen, tenzij hier additionele afspraken over zijn gemaakt met het directie collectief en hierna een besluit over is genomen door het College van Bestuur. In deze afspraken is tevens een tijdspad opgenomen om het eigen vermogen weer op/boven de 8% te krijgen.

Het bovenmatig eigen vermogen (signaleringswaarde) binnen SaKS zal grotendeels, voor 3 miljoen, worden toegevoegd aan een bestemmingsreserve voor ons project “wendbare organisatie”. Dit bedrag komt als volgt tot stand:

Totaal eigen vermogen per 31-12-2023	9.208.763
Minus 7% bovenschools plus 12% schoolniveau per 31-12-2023	<u>5.947.333</u>
Bovenmatig vermogen	3.261.430

Van deze bestemmingsreserve is € 2.250.000 bestemd voor dit project op schoolniveau. Het restant van € 750.000 is bestemd voor bovenschools danwel gezamenlijke invulling aan dit project. De overige € 261.430 blijft in de algemene reserve.

Deel B: Jaarrekening SaKS 2023



6. Toelichting op de balans en staat van baten & lasten

6.1. Algemene toelichting

Activiteiten

De activiteiten van SaKS bestaan voornamelijk uit: Dienstverlening op het gebied van onderwijs PO

Statutaire winstbestemming

Conform de statuten, artikel 4 lid 2, dient het vermogen van de stichting ter verwezenlijking van het doel van de stichting. Te weten, het zonder winstoogmerk in stand houden en bevorderen van Primair Onderwijs in Noord-Holland.

Stelselwijzigingen

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

Schattingen

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

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.

6.2. Algemene grondslagen

Algemeen

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

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar

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

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

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

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van basisonderwijs aan leerplichtigen. De stichting is gevestigd te Alkmaar en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Alkmaar onder nummer 41238611.

De bijdragen ontvangen voor leerlingen met een audio- visuele beperking (bijvoorbeeld via Konvisio) worden verwerkt onder 3.5.

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

6.3. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De overige activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen	25 jaar
Inventaris en apparatuur:	10 jaar
ICT: computers, servers, printers en smartboards	4 jaar
Onderwijsleerpakket: methoden	8 jaar
Vervoermiddelen:	8 jaar

Financiële vaste activa

Deze hebben betrekking op de waarborgsom. Deze worden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden tegen nominale waarde gewaardeerd. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

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

Eigen Vermogen

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

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

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

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds. De "Reserve schoolfondsen" en het "Fonds stichting" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Voorzieningen

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 beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde. De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5%. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 1.000 per FTE.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderensverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening langdurig zieken

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

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Kortlopende Schulden

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

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

6.4. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

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. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

(Rijks)bijdragen

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

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

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

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2023 is 110,5%². Per ultimo 2022 was deze 110,9%.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

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

² Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiële-situatie/dekkingsgraad>

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil. De instelling loopt geen prijsrisico's. De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

Gezien de aard van de instelling en door het gebruikmaken van Schatkistbankieren is er geen sprake van een significant kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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



7. Balans per 31 december 2023

(Na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Gebouwen		194.127		0	
Inventaris en apparatuur		2.639.062		1.981.620	
Vervoermiddelen		5.342		7.075	
ICT		785.346		748.703	
OLP en apparatuur		<u>320.844</u>		<u>366.305</u>	
			3.944.721		3.103.703
Financiële vaste activa	2				
Borgsom		<u>27.750</u>		<u>25.050</u>	
			27.750		25.050
Viottende activa					
Vorderingen	3				
Ministerie van OC&W		230.335		184.125	
Overige vorderingen en verlopende activa		<u>1.703.300</u>		<u>1.108.263</u>	
			1.933.635		1.292.388
Liquide middelen	4				
			13.565.807		13.061.793
			<u>19.471.913</u>		<u>17.487.933</u>

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen	5				
Algemene reserve		9.208.762		<u>10.050.021</u>	
Bestemmingsreserves		<u>580.167</u>			
			9.788.929		10.050.021
Voorzieningen	6				
Personeelsvoorzieningen		1.044.724		458.161	
Overige voorzieningen		<u>4.648.847</u>		<u>3.992.460</u>	
			5.693.571		4.450.621
Kortlopende schulden	7				
Crediteuren		848.292		530.516	
Ministerie van OC&W		506.293		304.032	
Belasting en premie sociale verzekeringen		1.209.741		1.009.805	
Schulden terzake van pensioenen		321.721		275.017	
Overlopende passiva en overlopende passiva		<u>1.103.367</u>		<u>862.924</u>	
			3.989.413		2.982.294
			<u>19.471.912</u>		<u>17.487.935</u>

8. Staat van Baten & Lasten per 31 december 2023

		Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Baten	8			
(Rijks)bijdragen		32.569.070	30.481.484	30.389.827
Overige overheidsbijdragen en subsidies		459.221	314.752	252.067
Overige baten		415.868	292.124	297.451
		33.444.160	31.088.360	30.939.345
Lasten	9			
Personele lasten		26.786.793	24.138.262	22.855.204
Afschrijvingen		919.583	935.773	785.491
Huisvestingslasten		3.420.516	4.364.871	2.410.608
Overige instellingslasten		3.084.743	2.341.585	2.703.810
		34.211.635	31.780.491	28.755.114
Saldo baten en lasten		-767.475	-692.131	2.184.231
Financiële baten en lasten	10			
Financiële baten		512.841	0	3.866
Financiële lasten		6.460	3.000	4.759
Financiële baten en lasten		506.381	-3.000	-893
Resultaat		-261.094	-695.131	2.183.338

Analyse resultaten Jaarrekening 2023

SaKS heeft in 2023 een negatief resultaat van € 261.094. Dit is als volgt te verklaren:

(Rijks)bijdragen

De rijksbijdragen zijn € 2.087.586 hoger dan begroot. Er is € 500.000 meer toegekend doordat de beschikkingen zijn geïndexeerd met 10%, mede door de stijging van de salarissen en de hoge inflatie is deze indexering zo hoog. Bij opstelling begroting hadden wij al deels rekening gehouden met een indexering. De vergoeding voor de 1^e opvang van asielzoekers en overige vreemdelingen is gestegen met € 776.000. De doorbetaling rijksbijdragen vanuit het Samenwerkingsverband is € 310.000 gestegen. Doordat wij meer zij-instromers aan SaKS hebben weten te verbinden dan begroot, ontvingen wij € 170.000,- meer subsidie. De NPO middelen zijn € 220.000 hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

Aan Overige overheidsbijdragen hebben we € 145.000 meer ontvangen dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een nabetaling voor de opvang van Oekraïense leerlingen en er was sprake van declarabele kosten die niet waren begroot.

Overige baten

De Overige baten zijn € 123.000 hoger dan begroot. Doordat wij meer stagiaires aan SaKS hebben weten te verbinden voor de opleiding tot onderwijsassistent, ontvingen wij een hoge stagevergoeding vanuit de opleidingsinstelling.

Personele lasten

De Personele lasten zijn € 2.650.000 hoger dan begroot.

Op de Lonen & Salarissen (incl. uitkeringen) is € 1,9 miljoen meer uitgegeven. Met een loonstijging van gemiddeld 10% zou de verwachting zijn dat de Lonen & Salarissen met 2,2 miljoen zouden overschrijden. De grootste oorzaak van het verschil is dat openstaande vacatures niet vervuld kunnen worden.

Op de Overige personele lasten is € 730.000 meer uitgegeven. Het gaat hier om posten die niet waren begroot en betreft € 500.000 dotatie voorziening langdurig zieken, € 100.000 dotatie jubilea, € 45.000 dotatie eigen wachtgelders. Daarnaast is er € 50.000,- uitgegeven aan personele kosten NPO.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn in algemene zin lager dan begroot. Op alle posten is minder geïnvesteerd dan begroot. Er is sprake van € 120.000,- desinvesteringen als gevolg van de verhuizing naar nieuwe locaties door scholen. Daarmee komt de realisatie dicht in de buurt van de begroting.

Gedurende het boekjaar bleek dat investeringen die gedaan zijn van de incidentele NPO subsidie zijn geactiveerd. Er is geen bestemmingsreserve ingericht om deze afschrijvingslasten te dekken. Hiermee belasten wij de betreffende scholen onnodig in hun exploitatie, terwijl het resultaat wel is toegevoegd aan de algemene reserve. Bij jaarafsluiting zal dan ook een alsnog een bestemmingsreserve worden ingericht voor de komende jaren.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 940.000 lager dan begroot. Met name de overige huisvestingslasten zijn lager dan begroot. Er was € 800.000 begroot voor plannen voor schoolpleinen en kleine veranderingen in het schoolgebouw ten gunste van de onderwijsontwikkelingen, welke niet zijn uitgevoerd of ten laste van andere posten zijn gekomen. Daarnaast zijn de kosten voor energie en water lager dan begroot.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn € 743.000 hoger dan begroot. Voor € 340.000 is er meer geïnvesteerd in Informatietechnologie. Er is € 250.000 meer uitgegeven aan externe ondersteuning. De Buitenschoolse activiteiten is € 100.000 hoger dan begroot. Daarnaast hadden wij op Overige administratie en beheerslasten, NPO en lasten OCW subsidies ook € 30.000 meer overschrijding per budget.

Financiële baten & lasten

De financiële baten & lasten zijn € 506.381 hoger dan begroot. Bij opstelling van de begroting 2023 waren rentebaten niet begroot als gevolg van de rentestand op dat moment.

9. Kasstroomoverzicht over 2023

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

		2023	2022
		€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en Lasten		-1.347.640	2.184.231
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	<u>1</u>	919.583	785.491
- Boekverlies materiële vaste activa		-120.610	0
- Mutaties voor voorzieningen	<u>6</u>	<u>1.242.950</u>	<u>688.688</u>
		2.041.923	1.474.179
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	<u>3</u>	-641.247	445.509
- Kortlopende schulden	<u>7</u>	<u>1.007.120</u>	<u>369.989</u>
		<u>365.873</u>	<u>815.498</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.640.323	4.473.908
- Ontvangen interest		512.841	3.866
- Betaalde interest		-6.460	-4.759
		<u>506.381</u>	<u>-893</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		<u>2.146.704</u>	<u>4.473.015</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
- Investerings materiële vaste activa	<u>1</u>	-1.760.602	-1.012.492
- Desinvesterings in materiële vaste activa	<u>1</u>	120.610	0
- Mutaties financiële vaste activa Borgsom	<u>2</u>	-2.700	-300
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-1.642.692</u>	<u>-1.012.792</u>
Mutaties liquide middelen	<u>4</u>	<u>504.013</u>	<u>3.460.224</u>
Beginstand liquide middelen		13.061.793	9.600.970
Mutatie liquide middelen		<u>504.013</u>	<u>3.460.824</u>
Eindstand liquide middelen		<u>13.565.805</u>	<u>13.061.793</u>

10. Toelichting op de balans per 31 december 2023

(Na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

Referentie 1 Materiële vaste activa

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Gebouwen	194.127	0
Inventaris en apparatuur	2.639.062	1.981.620
Vervoermiddelen	5.342	7.075
ICT	785.346	748.703
OLP en apparatuur	320.844	366.305
	3.944.721	3.103.703

	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Vervoers-middelen	ICT	OLP	Totaal
	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2022</i>						
Aanschaffingswaarde		3.238.407	13.862	2.246.226	991.601	6.490.096
Cumulatieve afschrijvingen		-1.256.787	-6.787	-1.497.523	-625.296	-3.386.393
		1.981.620	7.075	748.703	366.305	3.103.703
<i>Mutaties</i>						
Investerings	197.090	1.054.837		448.056	60.618	1.760.602
Desinvesterings		-253.008		-81.017	-89.415	-423.440
Afschrijvingen	-2.963	-314.596	-1.733	-393.978	-85.703	-798.973
Afschrijving desinvestering		170.208		63.583	69.040	302.831
	194.127	657.441	-1.733	36.644	-45.460	841.020
<i>Mutaties boekwaarde</i>						
<i>Boekwaarde 31 december 2023</i>						
Aanschaffingswaarde	197.090	4.040.236	13.862	2.613.266	962.804	7.827.257
Cumulatieve afschrijvingen	-2.963	-1.401.175	-8.520	-1.827.918	-641.960	-3.882.535
Boekwaarde 31 december 2023	194.127	2.639.061	5.342	785.348	320.844	3.944.722

De inventaris, leermiddelen en computers zijn via de gemeente Alkmaar voor een bedrag van € 250.000 per school verzekerd.

Referentie 2 Financiële vaste activa

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Borgsom		
Borg tablets	<u>27.750</u>	<u>25.050</u>
	<u>27.750</u>	<u>25.050</u>

Verloop borgsom	€
Boekwaarde 1-1-2023	25.050
Betaald in 2023	2.700
Retour ontvangen / verrekend 2023	0
Boekwaarde 31-12-2023	<u>27.750</u>

Referentie 3 Vorderingen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Ministerie van OC&W	230.335	184.125
Overige vorderingen en overlopende activa	1.703.300	1.108.263
	<u>1.933.635</u>	<u>1.292.388</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Gemeente huisvesting	866.340	736.008
Gemeente inzake schade / ozb	102.483	48.829
Overige vorderingen	260.784	111.001
SWV PPO Noord-Kennemerland	57.204	7.347
Vooruitbetaalde kosten	<u>416.489</u>	<u>205.078</u>
	<u>1.703.300</u>	<u>1.108.263</u>

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan 1 jaar.

Toelichting vordering OC&W

		€
Bijzonder bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen	Q3 2023	33.377
Bijzonder bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen	Q3 2023	<u>196.958</u>
Totaal vordering OC&W		230.335

Referentie 4 Liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Kasmiddelen	872	1.175
Banktegoeden	13.564.936	13.060.619
	13.565.807	13.061.793
Kasmiddelen		
Kas	872	1.175
	872	1.175
Banktegoeden		
R/C Ministerie van Financiën	13.540.846	13.038.935
R/C BUNQ bank	24.089	21.683
	13.564.936	13.060.619

Er is een garantiestelling afgegeven aan W.A.M. Oostenbrink voor een bedrag van € 15.395. Deze garantiestelling is met de huurovereenkomst overgedragen aan de nieuwe verhuurder Ludwig Vastgoed en Westminster.

De overige liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

PASSIVA
Referentie 5 Eigen vermogen

Verloopoverzicht reserves

	Saldo 01-01-2023	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2023
Algemene reserve (A)				
Algemene reserve	10.049.975	-841.258	-3.060.000	6.148.718
Statutaire reserve (stichtingskapitaal)	<u>45</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>45</u>
	10.050.020	-841.258	-3.060.000	6.148.763
Bestemmingsreserves publiek				
Bestemmingsreserve NPO	0	580.167	0	580.167
Bestemmingsreserve Wendbare organisatie	0		3.000.000	3.000.000
Bestemmingsreserve SaksPlein huisvesting	<u>0</u>		<u>60.000</u>	<u>60.000</u>
	0	580.167	3.060.000	3.640.167
Algemene reserve publiek (A)	<u>10.050.020</u>	<u>-261.091</u>	<u>0</u>	<u>9.788.929</u>

Bestemming van het exploitatieresultaat

Het bestuur onttrekt het resultaat van 2023 ad -€ 261.091 uit de algemene reserve:

		2023 €
Resultaat algemene reserve		<u>-261.091</u>
Resultaat Eigen vermogen		<u>-261.091</u>

Referentie 6 Voorzieningen

	Saldo 01-01-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Saldo 31-12-2023	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
Personeel:						
Langdurig zieken	171.932	491.359	0	663.291	388.147	275.144
Jubilea	255.428	104.877	-38.570	321.735	13.833	307.902
Duurzame inzetbaarheid	30.801	0	-17.679	13.122	0	13.122
Wachtgelders	0	46.576	0	46.576	34.932	11.644
	458.161	642.812	-56.249	1.044.724	436.912	607.812
Overig:						
Onderhoud	3.992.460	887.500	-231.113	4.648.847	1.650.135	2.997.712
	3.992.460	887.500	-231.113	4.648.847	1.650.135	2.997.712
Voorzieningen	4.450.621	1.530.312	-287.362	5.693.571	2.087.047	3.605.524

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor de verwachte lasten gedurende het dienstverband van de werknemers.

De voorziening langdurig zieken is opgenomen voor 7 medewerkers, waarvan de kans groot is dat zij in 2024 de organisatie zullen verlaten.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is opgenomen voor 3 medewerkers die uren sparen om op een later moment op te nemen.

De voorziening groot onderhoud wordt opgenomen voor verwachte lasten in de toekomst.

Referentie 7 Kortlopende schulden

	31-12-2023 €	31-12-2022 €
Crediteuren	848.292	530.516
Ministerie van OC&W	506.293	304.032
Belasting en premie sociale verzekeringen	1.209.741	1.009.805
Schulden terzake van pensioenen	321.721	275.017
Overige schulden en Overlopende passiva	1.103.367	862.924
	3.989.413	2.982.294
Ministerie OC&W		
OC&W vooruitontvangen subsidies	506.293	304.032
	506.293	304.032
Belasting en premie sociale verzekeringen		
Loonheffing	1.174.600	1.008.952
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	35.141	853
	1.209.741	1.009.805
Overige schulden en Overlopende passiva		
Overige kortlopende schulden	61.382	58.367
Nog te betalen vakantiegeld	831.070	713.462
Nog te betalen bindingstoelage	66.915	62.095
Vooruitontvangen bedragen	144.000	29.000
	1.103.367	862.924

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

Model G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt. De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

omschrijving	toewijzing kenmerk	datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210006	dec-21	J
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB220005	dec-22	J
Subsidieregeling rsw kansengelijkheid	GKO22002	dec-21	Onderhanden
Lerarenbeurs	2023/2/22415 322	jul-23	J
Zij -instromers	2023/2/23354 462	nov-23	Onderhanden
Zij -instromers	2023/2/23858 679	dec-23	Onderhanden
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22179	jul-22	Onderhanden
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22180	aug-22	Onderhanden
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO23288	jul-23	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden 2022	VBV22-PO- 4362	nov-22	J
Verbetering basisvaardigheden 2023	VBV23-PO- 0213	mei-23	J
Verbetering basisvaardigheden 2023	VBV23P-R2-PO- 0054	nov-23	Onderhanden
Regeling school en omgeving	RSO-23001	dec-23	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	19283	feb-20	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	20337	nov-22	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	21021	jul-22	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22090	nov-22	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22091	jul-22	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22092	jul-22	J
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22093	jul-22	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22325	apr-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	22326	apr-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	23088	apr-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	23089	dec-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	23376	dec-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	23378	dec-23	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijsassistenten tot leraar	SOOL19283	feb-20	J
Instroom schoolleider PO	ISPO23005	feb-23	Onderhanden

Model G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Er zijn in 2023 geen subsidies ontvangen vallend onder model G2A.

Model G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn in 2023 geen subsidies ontvangen vallend onder model G2B.

11. Toelichting op de staat van Baten & Lasten 2023

Referentie 8 Baten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Rijksbijdragen			
Personele bekostiging regulier	26.313.985	25.818.037	16.549.042
Aanvullende bekostiging NPO	1.967.390	1.747.594	3.148.541
Materiele instandhouding	0	0	3.098.207
Personeel- en arbeidsmarktbeleid	0	0	4.426.438
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstanden	1.154.442	1.098.515	1.025.715
Bijzondere bekostiging professionalisering starters	390.217	371.861	372.408
Bijzondere bekostiging eerste opvang asielzoekers	1.142.488	366.735	719.931
Vergoeding zij instromers	188.870	20.000	60.000
Aanvullende bekostiging bij fusie en opheffing	66.829	0	71.756
Geoordeelde subsidies	20.511	7.400	12.374
Overige subsidies OCV	221.771	261.228	128.002
Doorbetalingen rijksbijdragen samenwerkingsverbanden	1.102.569	790.115	777.413
	32.569.070	30.481.484	30.389.827
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: compensatie Oekraïense leerlingen	102.483	0	0
Gemeente: subsidie schakelklas	188.400	180.000	127.800
Gemeente: vergoeding gymzaal	76.815	66.500	69.789
Gemeente: vergoeding brede school	46.808	57.752	32.363
Gemeente: onderwijsachterstanden	19.272	10.500	22.116
Gemeente: vergoeding declarabele kosten	25.444	0	0
	459.221	314.752	252.067
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	164.749	151.749	152.509
Ouderbijdragen	0	2.600	10.622
Overige baten personeel	51.361	0	25.222
Vergoeding salaris detachering	61.763	62.500	36.720
Overige baten	137.995	75.275	72.379
	415.868	292.124	297.451

Referentie 9 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Personele lasten			
Lonen en salarissen	18.720.412	22.384.210	16.153.802
Sociale lasten	2.928.405	0	2.552.677
Pensioenlasten	2.676.105	0	2.362.484
Premies Participatiefonds	398.234	0	208.546
Premies Vervangingsfonds	0	0	7.134
Overige personele lasten	2.688.169	1.953.840	1.896.183
Uitkeringen (-/-)	-624.533	-199.788	-325.622
	26.786.793	24.138.262	22.855.204

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	2.055.907	1.783.462	1.726.981
Salariskosten OP	16.641.943	15.480.751	14.681.346
Salariskosten OOP	4.933.751	4.317.511	3.534.685
Salariskosten vervanging eigen rekening	594.787	313.927	646.864
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	30.309	148.969	40.103
Salariskosten NPO (OP)	0	0	87.287
Salariskosten NPO (OOP)	0	0	98.470
Salariskosten vermindering werkdruk	0	0	51.516
Salariskosten toezichthouders	0	35.096	27.297
Salariskosten 1e opvang vreemdelingen	0	0	23.104
Salariskosten zij-instromers OCW	0	0	48.505
Toelagen / premies eigen rekening	167.791	212.357	0
Salariskosten seniorenregeling	150.817	0	184.501
Salariskosten ouderschapsverlof	142.037	62.336	114.621
Collectieve personeelsbijdrage IPAP	-61.228	0	-44.919
Werkkosten PSA	67.042	29.800	64.281
Correctie sociale lasten	-2.928.405	0	-2.552.677
Correctie pensioenen	-2.676.105	0	-2.362.484
Correctie Participatiefonds	-398.234	0	-208.546
Correctie Vervangingsfonds	0	0	-7.134
	19.118.647	22.384.208	16.153.800

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Sociale lasten			
Sociale lasten	<u>2.530.171</u>	<u>0</u>	<u>2.552.677</u>
	2.530.171	0	2.552.677
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	<u>2.676.105</u>	<u>0</u>	<u>2.362.484</u>
	2.676.105	0	2.362.484
Premies Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	<u>398.234</u>	<u>0</u>	<u>208.546</u>
	398.234	0	208.546
Premies Vervangingsfonds			
Premies Vervangingsfonds	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>7.134</u>
	0	0	7.134

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Overige personele lasten			
Personele kosten contractbasis	1.119.230	1.137.496	842.404
Dotatie voorziening langdurig zieken	491.359	0	-53.094
Nascholing	427.268	471.402	391.011
Personele kosten contractbasis NPO	49.449	0	234.960
Kosten Arbo	177.037	166.100	177.381
Dotatie voorziening jubilea	104.877	0	51.036
Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	-17.679	0	11.345
Dotatie voorziening eigen wachtgelders	46.576	0	0
Pauze ondersteuning	0	0	1.260
Verg.onderlinge verrekening pers.sch.	6.398	0	0
Verrekening uitkeringskosten DUO	21.414	0	0
Werkkosten FA	72.942	51.845	60.957
Vergoeding toezichthouders	30.288	9.437	9.437
Wervingskosten	16.390	3.000	9.668
Overige personeelskosten	142.620	114.560	159.817
	<u>2.688.169</u>	<u>1.953.840</u>	<u>1.896.183</u>

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen VF	0	0	-2.360
Uitkeringen UWV	<u>-624.533</u>	<u>-199.788</u>	<u>-323.262</u>
	-624.533	-199.788	-325.622

Personeelsbezetting

	2023 aantal Fte's	2022 aantal Fte's
DIR	18,10	16,10
OP	199,80	196,80
OOP	<u>79,10</u>	<u>64,20</u>
	<u>297,00</u>	<u>277,10</u>

Er zijn geen medewerkers in het buitenland werkzaam geweest.

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

De WNT is van toepassing op Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen (SaKS)

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor SaKS is € 173.000. Dit is gebaseerd op 11 complexiteitspunten behorend bij klasse D. Dit is gebaseerd op:

Totale baten (in mln. Euro) jaar t -2	25 tot 75	6
Aantal bekostigde leerlingen jaar t-2	2.500 tot 10.000	3
gewogen aantal onderwijssoorten per sector	2	<u>2</u>
		11

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	2023 A-C. Bruggeman	2022 A-C. Bruggeman
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	125.732	118.178
Beloningen betaalbaar op termijn	20.620	18.929
Subtotaal	146.352	137.107
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	173.000	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	146.352	137.107
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

De Voorzitter College van Bestuur is in dienst van de stichting, haar beloning is conform de geldende cao.

Toezichthoudende topfunctionarissen 2023

bedragen x € 1	M.M. de Blanken - Hulsebosch	T.E. Klein	I.C.Hettinga	J.C. Meyer	J.W. Knauf
Functiegegevens	Voorzitter RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in <u>2023</u>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	11.699	7.799	7.799	7.799	7.799
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300	17.300	17.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedr	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Vergelijkende cijfers 2022

bedragen x € 1	M.M. de Blanken - Hulsebosch	T.E. Klein	I.C. Hettinga	J.C. Meyer	J.W. Knauf
Functiegegevens	Voorzitter RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in <u>2022</u>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	11.699	7.799	7.799	7.799	7.799
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder
Geen.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Afschrijvingen

		Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Gebouwen en terreinen		2.963	0	0
OLP en apparatuur		85.703	111.398	97.624
ICT		393.979	450.118	411.458
Vervoermiddelen		1.733	1.733	1.733
Afschrijvingskosten Inventaris/app.		314.596	372.524	274.675
Boekverlies desinvesteringen		120.610	0	0
		919.584	935.773	785.491

Huisvestingslasten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Huur huisvesting/terrein	287.527	315.800	288.192
Dotatie onderhoudsvoorziening	887.500	887.500	887.500
Onderhoud gebouw/installaties	167.132	118.000	186.338
Energie en water	1.250.979	1.491.920	257.483
Schoonmaakkosten	637.145	548.100	559.935
Heffingen	28.714	18.716	23.560
Tuinonderhoud	4.114	38.780	30.872
Bewaking en beveiliging	28.250	26.105	30.800
Overige huisvestingslasten	129.155	919.950	145.929
	3.420.516	4.364.871	2.410.608

Overige instellingslasten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	248.928	234.987	221.194
Accountantskosten	26.130	21.550	12.512
Accountantskosten overig	0	2.000	2.693
Telefoonkosten	43.214	36.494	51.961
Externe ondersteuning	572.279	364.100	487.130
Overige administratie- en beheer	120.888	84.485	88.128
	1.011.438	743.616	863.617
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Aanschaf kleine inventaris	33.035	22.550	19.280
	33.035	22.550	19.280
<i>Overige</i>			
Buitenschoolse activiteiten	304.439	199.000	205.659
Kosten NPO materieel	20.706	0	77.858
Kosten NPO opleiding	11.208	0	70.403
Kopieerkosten	67.090	68.207	80.731
Contributies	59.555	52.783	48.696
Medezeggenschap	7.882	36.624	28.339
Afdracht expertisemiddelen SWV	3.000	0	27.504
Schooltest / onderzoek / begeleiding	9.856	50.500	14.587
Verzekeringen	15.590	14.123	10.034
Vakliteratuur	15.316	8.529	8.274
Kantoorbenodigdheden	9.829	3.444	5.819
Kosten eigen vervoermiddelen	968	1.300	1.375
Portiekosten / drukwerk	2.032	670	1.332
Lasten OCW subsidies	13.125	0	0
Lasten overige subsidies	18.090	0	0
Overige uitgaven	189.263	186.950	139.230
	747.949	622.130	719.841
<i>Leermiddelen</i>			
Onderwijsleerpakket	438.978	421.700	417.016
Informatietechnologie	842.199	500.289	670.260
Kosten kindonderzoek	11.144	31.300	13.797
	1.292.321	953.289	1.101.073
Totaal Overige instellingslasten	3.084.742	2.341.585	2.703.810

Accountantshonoraria

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Controle van de jaarrekening	26.130	21.550	21.551
Andere werkzaamheden	<u>0</u>	<u>500</u>	<u>2.693</u>
Fiscale advisering	0	0	0
Andere niet-controleren diensten	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>26.130</u>	<u>22.050</u>	<u>24.244</u>

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij SaKS zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2023.

Referentie 10 Financiële baten en Lasten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Financiële baten			
Rentebaten	<u>512.841</u>	<u>0</u>	<u>3.866</u>
	512.841	0	3.866
Financiële lasten			
Rentelasten	4.888	3.000	4.008
Overige financiële lasten	<u>1.572</u>	<u>0</u>	<u>751</u>
	6.460	3.000	4.759
Totaal financiële baten en lasten	<u>506.381</u>	<u>-3.000</u>	<u>-893</u>

12. Verbonden partijen

Naam:	SWV Passend Primair Onderwijs Noord-Kennemerland
Juridische vorm:	Stichting
Statutaire zetel:	Alkmaar
Code activiteiten:	4
Art. 2:403BW:	nee
Consolidatie:	nee

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

De Stichting Onderwijs Steunfonds (SOS) is geen officiële verbonden partij. De bestuurder van SaKS heeft geen zitting in het bestuur van SOS. Echter, in de statuten van SOS staat het volgende vermeld *“De stichting heeft als doel: het verlenen van steun voor niet-subsidiabele onderwijs- en onderwijsondersteunende activiteiten aan het Katholiek primair onderwijs in het gebied van de gemeenten Alkmaar en Bergen (Noord-Holland), zoals die bestonden op negentien december negentienhonderdzesennegentig”*. Dit betekent dat alleen SaKS in aanmerking komt voor steun. In 2023 hebben SaKS en SOS onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor de aankoop van onroerend goed voor het bestuurskantoor van SaKS.

Alkmaar, maart 2023

Raad van Toezicht
Mevrouw M.M. de Blanken - Hulsebosch (voorzitter)

13. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Contractuele verplichtingen

SaKS is met Sharp Electronics Benelux B.V. een overeenkomst aangegaan welke loopt tot en met maart 2024. Het huurbedrag is € 22.520 per jaar exclusief de tellertikken. In 2023 hebben wij hiervoor een inkoop- en aanbestedingsprocedure opgestart welke in 2024 heeft geleid tot gunning.

SaKS is met Victoria BV. Een schoonmaakovereenkomst aangegaan welke loopt tot en met 29 februari 2024, met de mogelijkheid van tweemaal een verlenging van een jaar. De aanneemsom is € 445.000 per jaar.

SaKS is met de Rolf groep een ICT-dienstverleningsovereenkomst aangegaan welke loopt tot en met 31 oktober 2023. De aanneemsom is € 47.160 per jaar. Deze dienstverleningsovereenkomst is verlengd.

SaKS is met de Rolf groep een ICT-dienstverleningsovereenkomst ‘werken en leren in de cloud’ aangegaan welke liep tot en met 31 juli 2023. De aanneemsom is € 52.696 per jaar. Deze dienstverleningsovereenkomst is verlengd.

Huurovereenkomst

SaKS huurt diverse “bruikleen” scholen van de gemeente Alkmaar. Er is geen einddatum met de gemeente afgesproken. De scholen zijn:

		€
De Vlindertuin	jaarbedrag huur en energie	75.498
De Driemaster	jaarbedrag huur en energie	77.761
Het Kompas	jaarbedrag huur en energie	55.550
De Burijn	jaarbedrag huur en energie	55.366
t Baeken, Lombardijeweg	jaarbedrag huur en energie	52.148
De LISPeltuut	jaarbedrag huur en energie	50.620

SaKS huurt de Matthieu Wiegman als “bruikleen” school van de gemeente Bergen voor een maandbedrag van € 1.255 exclusief energie. Er is geen einddatum met de gemeente afgesproken.

SaKS is met de gemeente Alkmaar verplichtingen aangegaan voor de uitvoer van de huisvestingsprojecten bij de scholen van SaKS.

SaKS huurt voor het bestuurskantoor een kantoor aan Helderseweg 14-4 in Alkmaar. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 maart 2023. Vanaf oktober 2022 wordt er geen huur meer betaald. Per 1 april 2023 gaat het bestuurskantoor huren bij Easy Offices aan de Van der Kaaijstraat 64 in Alkmaar. De huur bedraagt € 2.700 incl. btw per maand. Deze overeenkomst wordt na afloop van de contractperiode een contract voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 4 maanden.

Vordering OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging in het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd van schooljaar naar kalenderjaar. Er is voor gekozen om de bekostiging voor de maanden augustus tot en met december 2022 niet mee te laten veranderen. Door de toekenning van 34,55% in plaats van 41,67% heeft SaKS 1,3 miljoen euro minder aan rijksbijdragen ontvangen. Door de nieuwe bekostigingssystematiek op kalenderjaar is het niet meer mogelijk dit bedrag op te nemen als vordering.

SaKS heeft bezwaar aangetekend tegen deze te lage bekostiging en, nadat de minister van OCW dit bezwaar ongegrond heeft verklaard, heeft SaKS samen met 221 andere schoolbesturen beroep bij de bestuursrechter ingesteld tegen deze beslissing op bezwaar van de minister. De uitspraak wordt verwacht in het eerste half jaar van 2024.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen relevante vermeldingen.

14. Gegevens over de rechtspersoon

Naam	Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen
Adres tot 1 juni 2024	Van der Kaaijstraat 64, 1815 VM AB ALKMAAR
Adres na 1 juni 2024	Rogier van der Weijdenstraat 2, 1817 MJ ALKMAAR
Telefoon	072-5403044
E-mailadres	info@SaKS.nl
Internet	www.SaKS.nl
Bestuursnummer	60997 SaKS
Contactpersoon	Mevrouw A-C. Bruggeman
Statutair vestigingsadres	Alkmaar

Brinnummers:

09BC	Matthieu Wiegman
15OY	St. Adelbertus
15YF	De Regenboog
16BU	De Stek (voorheen Kardinaal de Jong)
16DG	De Kring
16EQ	St. Matthias
16FW	De Driemaster
16IQ	De Wegwijzer
16JV	't Baeken
16KW	De Buriijn
16MX	Het Kompas
20GF	De Vlindertuin
22JV	Erasmus
31ET	De Lispeltuut

15. Ondertekening bestuurder en toezichthouders

Het jaarverslag (inclusief jaarrekening) 2023 wordt vastgesteld.

Het exploitatieresultaat van € -261.091,- wordt onttrokken aan de algemene reserve.

Er wordt een overheveling gedaan vanuit de algemene reserve naar de volgende bestemmingsreserves ultimo 31-12-2023:

- € 580.167,- bestemmingsreserve NPO: gedurende de activatieperiode van investeringen gedaan vanuit de NPO subsidie worden de afschrijvingslasten vanuit deze bestemmingsreserve voor het betreffende boekjaar toegevoegd aan de exploitatie van de betreffende school.
- € 60.000,- bestemmingsreserve SaKS-Plein verhuizing: In 2023 is het niet mogelijk het budget verbouwing SaKS-plein aan te wenden en zijn er nog te besteden middelen vanuit de afkoopsom van de Helderseweg. Dit bedrag wordt toegevoegd aan een bestemmingsreserve, zodat in 2024 bij verhuizing deze middelen alsnog kunnen worden aangewend.
- € 3.000.000,- bestemmingsreserve Wendbare organisatie: het bovenmatig vermogen (zie pagina 42 “reservepositie”) wordt toegevoegd aan een bestemmingsreserve, zodat deze middelen ten behoeve van het project Wendbare Organisatie in de periode 2024-2027 worden ingezet.

Mevrouw M.M. de Blanken - Hulsebosch
(voorzitter Raad van Toezicht)

Mevrouw I. Hettinga
(lid Raad van Toezicht)

Mevrouw S. Struik
(lid Raad van Toezicht)

De heer F.P. van Rems
(lid Raad van Toezicht)

De heer T.E. Klein
(lid Raad van Toezicht)

Mevrouw A-C. Bruggeman
Voorzitter College van Bestuur

Was getekend datum: 10 juni 2024

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van
Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen
Van der Kaaijstraat 64
1815 VM Alkmaar

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen te Alkmaar gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen 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;
- de overige gegevens.

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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

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

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

Eindhoven, 28 juni 2024
Crowe Foederer Audit & Assurance B.V.

Was getekend: Drs. M.H.J. Werner-Hoeks RA

Bijlage 1 Jaarverslag van de Raad van Toezicht

Goed toezicht vooraf

Goed toezicht draagt bij aan de continuïteit en kwaliteit van onderwijs en daardoor aan de ontwikkeling en ontplooiing van kinderen. De raad van toezicht van SaKS staat voor onderwijs dat vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt uitgevoerd. Het toezicht moet bijdragen aan de realisatie van de doelen van de onderwijsorganisatie. Het toezicht bewaakt of de doelstellingen van de organisatie gerealiseerd worden en dat de (materiele en immateriële) middelen van de instelling integer worden ingezet en optimaal worden aangewend. Het toezicht bewaakt dat de eindverantwoordelijken handelen in het belang van de organisatie, ze vragen verantwoording van het bestuur en voorkomen dat ze kortzichtig denken of handelen.

Rol van de raad van toezicht

Binnen het besturingsmodel van de Stichting SaKS zijn de functies van bestuur en intern toezicht gescheiden. Dat betekent dat het bestuur geen toezicht houdt en de toezichthouder niet bestuurt.

Dit vraagt van zowel het bestuur als de raad van toezicht een scherp rolbesef, consistente rolneming en consequente rolvastheid.

De raad van toezicht vervult de volgende vijf rollen en taken:

1. Toezichthouder

De raad van toezicht houdt toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen en van de bestuurder in het bijzonder. De raad van toezicht houdt toezicht op de invulling van de medezeggenschap.

De raad van toezicht bewaakt de scheiding tussen bestuur en toezicht en ziet toe op de toepassing van de code goed bestuur door de bestuurder.

2. Werkgever

De raad van toezicht is werkgever van het bestuur en zorgt voor een effectief en goed functionerend bestuur en voor de continuïteit in het bestuur.

3. Adviseur

De raad van toezicht staat de bestuurder gevraagd en ongevraagd met raad terzijde en fungeert als klankbord en strategische partner voor de bestuurder. De raad houdt daarbij de eigen onafhankelijke positie en rol scherp in het oog.

4. Bestuurlijke taken

De raad van toezicht heeft ook enkele wettelijk expliciet omschreven bestuurlijke taken:

- ❖ Regelen van de besturing van de organisatie door het laten opstellen van statuten en reglementen;
- ❖ Vaststellen dan wel goedkeuren van de (meerjaren)begroting, het jaarverslag (inclusief het bestuursverslag en de jaarrekening) en het strategisch beleid;

- ❖ Bewaken van een zorgvuldige, efficiënte en effectieve bedrijfsvoering met aandacht voor de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen, de bedrijfseconomische gezondheid en de risicobeheersing;
- ❖ Benoemen van en onderhouden van contact met de externe accountant.

5. Verantwoording

De raad van toezicht legt als vertegenwoordiger van de samenleving verantwoording af over zijn functioneren: aan de externe toezichthouder (de onderwijsinspectie) en aan de interne en externe belanghebbenden.

Toezichtvisie

In onze toezichtvisie, die wij in 2021 hebben vastgesteld, formuleert de raad van toezicht van SaKS op welke manier de toezichthoudende rol wordt gezien en ingevuld, conform de code goed toezicht. Het gaat daarbij om de formele positie, de kernwaarden, de principes, de beoogde meerwaarde van de raad van toezicht, de rollen en taken van de raad, de werkwijze van de raad en de samenwerking met het college van bestuur.

Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter. Het betreft een diverse samenstelling van de raad wat betreft expertise, ervaring, achtergrond, netwerk, gender en persoonlijkheid. De leden van de raad onderschrijven de kernwaarden, missie en visie van SaKS en hebben hart voor het primair onderwijs en de publiek-maatschappelijke functie.

De raad van toezicht werkt integraal. Er zijn geen portefeuilles, wel aandachtsgebieden.

De raad van toezicht werkt met een audit- en een remuneratiecommissie.

De remuneratiecommissie voert regelmatig gesprekken met de bestuurder vanuit haar rol als werkgever en sparringpartner. Primaire doelstelling is om de bestuurder zo goed als mogelijk te begeleiden in haar professionele en persoonlijke ontwikkeling. Dit doet de commissie op basis van gezamenlijk vastgestelde ontwikkeldoelen en resultaatgebieden. De remuneratiecommissie ondersteunt en adviseert de raad m.b.t. de invulling van het werkgeverschap naar het CvB. Ook adviseert zij de raad over de bezoldiging van de bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht.

De audit commissie adviseert de Raad van Toezicht over de begroting en de jaarrekening. De commissie heeft overleg met de bestuurder en de organisatie aan de hand van de jaarlijkse cyclus van de financiële stukken. Daarnaast is de commissie verantwoordelijk voor het overleg met de externe accountant namens de Raad van Toezicht.

De raad van toezicht is een 'critical friend' van het college van bestuur, volgt de ontwikkelingen van de organisatie op gepaste afstand met een positief-kritische houding.

De leden van de raad treden aan en af volgens een rooster conform een termijn van 3 jaar en de maximale totale zittingsduur van 12 jaar.

De samenstelling van de raad van toezicht is als volgt:

Naam	benoemd	herbenoemd (maximaal driemaal)	Aftredend per 01-01
M.M (Margret) de Blanken-Hulsebosch, voorzitter	01-08-2014	2018, 2021	2024
J.C. (Hans) Meijer (op voordracht van GMR)	01-01-2012	2015, 2018, 2021	2024
T.E. (Tim) Klein	21-12-2016	2020, 2023	2026
I.C. (Inge) Hettinga	01-01-2019	2022	2025
J. (Joris) Knauf	01-03-2020	2023	2026

Vacature lid: vanwege het verstrijken van de zittingstermijn van Hans Meijer en Joris Knauf heeft de rvt samen met de GMR een externe wervingsprocedure uitgevoerd voor een nieuw lid op voordracht van de GMR. Deze procedure is begeleid door het bureau Scolix en heeft geleid tot de benoeming van het lid S. (Saskia) Struijk per 01-01-2024 en F. (Frithjof) van Rems per 25-03-2024. De raad dankt Hans Meijer en Joris Knauf voor hun jarenlange waardevolle bijdrage.

Vergaderingen van de raad - hoe informeert en overlegt de raad

Maandelijks vindt er structureel overleg plaats tussen de bestuurder SaKS en de voorzitter van de raad. Algemene zaken worden dan besproken en de vergaderpunten voor de raadsvergadering worden vastgesteld. In 2023 zijn er 9 besprekingen geweest.

Bij calamiteiten vindt er ad hoc overleg plaats. In 2023 heeft dit 3 maal plaatsgevonden.

De raad van toezicht vergadert als geheel structureel met de bestuurder. De frequentie wordt bepaald door de jaarplanning en wordt indien nodig aangepast aan de actualiteit. In 2023 hebben er 6 reguliere vergaderingen plaatsgevonden met de raad en de bestuurder. Een week voorafgaand aan elke vergadering vergadert de raad in besloten kring zonder de bestuurder.

Gedurende het jaar worden minimaal de onderstaande 7 onderwerpen besproken, conform de jaaragenda, zoals ook in onze toezichtvisie benoemd:

1. De strategische positionering, identiteit en continuïteit;
2. De onderwijsvisie, de onderwijskwaliteit en onderwijsopbrengsten;
3. De planvorming en doelrealisatie;

4. De verbinding met stakeholders;
5. Organisatieontwikkeling;
6. Human Resource Management;
7. Financiën en risicomanagement

Waar gewenst en of nodig worden er per onderwerp specifieke gasten uitgenodigd uit de organisatie. Hierdoor kunnen wij ons breed, divers en betrouwbaar laten informeren, vanuit verschillende perspectieven.

Verder benutten wij vele bijeenkomsten en stakeholders om ons goed en divers te laten informeren en het goede gesprek te voeren. In 2023 hebben de volgende meetings plaatsgevonden:

- ✓ Met de GMR is er in 2023, tweemaal overleg geweest. Eenmaal in volledige bezetting en 2 maal met het dagelijks bestuur.
- ✓ In 2023 hebben er zes schoolbezoeken plaatsgevonden. Daarnaast zijn wij aanwezig geweest bij 2 formele openingen van een gerenoveerd en een nieuw schoolgebouw.
- ✓ De raad van toezicht heeft in 2023 geen zelfevaluatie gehouden, maar een dialogavond georganiseerd met de bestuurder. Met als onderwerp, “controle vanuit vertrouwen”.
- ✓ De raad van toezicht heeft meegewerkt aan een uitgebreid interview om bij te dragen aan het “Bestuurlijk portret” door externen, van onze bestuurder.
- ✓ Een delegatie van de raad is aanwezig geweest bij jaarlijkse bijeenkomst “Leve het Onderwijs”. Het thema was “Controle versus vertrouwen”.
- ✓ Een lid van de Raad is aanwezig geweest tijdens enkele klankbordsessies om de strategie van SaKS te herijken.

Onafhankelijkheid

De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk van de stichting. Drie van onze toezichthouders nemen ook deel in het Stichting Onderwijs-Steunfonds bestuur. Er bestaan geen overlappingsen met andere bestuursfuncties. Geen van de leden is in dienst van SaKS of onderhoudt een directe of indirecte band met toeleveranciers of afnemers. De op voordracht benoemde leden vervullen hun functie zonder last of ruggenspraak met een voordragende partij.

Bezoldiging

De VTOI adviseert een honorering van leden van raden van toezicht met een vast bedrag per jaar en met een bandbreedte afhankelijk van de omzet van de onderwijsinstelling. De honorering van de raad van toezicht valt binnen de richtlijnen zoals geadviseerd door VTOI-NVTK. In 2023 heeft er geen indexering plaatsgevonden.

Tenslotte

De raad van toezicht spreekt grote waardering uit voor de in het verslagjaar door de organisatie bereikte resultaten en spreekt hiervoor zijn erkentelijkheid uit jegens het bestuur en jegens alle medewerkers van de stichting.

Alkmaar, 11 maart 2024

Namens de raad van toezicht,
M.M de Blanken-Hulsebosch

Bijlage 2, Jaarverslag van de GMR

Geachte lezer,

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen in Alkmaar en Bergen (SaKS).

In dit jaarverslag wordt een kort overzicht gegeven van de activiteiten van de GMR in het jaar 2023. Zij hebben meegepraat over bovenschoolse zaken. Het gaat om onderwerpen die van belang zijn voor alle of een meerderheid van de scholen van SaKS. Tevens zijn zij bezig met een veranderproces om de werkwijze van de GMR meer aan te laten sluiten bij de visie van SaKS.

Het verslag is bedoeld voor de leden van de medezeggenschapsraden van de aangesloten scholen en voor vertegenwoordigers van de relevante werkomgeving.

Veel leesplezier!

Martijn Voorhout

Voortgang GMR in 2023

In 2023 is er door de GMR vier keer in de reguliere vorm vergaderd. Daarnaast hebben de GMR leden in verschillende werkgroepen gezeten, heeft de GMR actief deelgenomen aan de herijking van de richtsnoeren van het Saks en hebben we een aandeel gehad in het sollicitatieproces van het nieuwe lid van de RvT.

De GMR bestond in 2023 uit zeven leden, drie ouders en vier leerkrachten. Aan het eind van het schooljaar heeft 1 ouder de GMR verlaten. We hebben onder dankzegging als GMR afscheid genomen van deze waardevolle kracht. Maar we hebben ook een nieuwe ouder mogen verwelkomen. De ouderbetrokkenheid blijft een aandachtspunt voor de GMR. Idealiter bestaat de GMR uit maximaal 14 leden waarvan de verhouding ouder en leerkracht gelijk is. Het werven van nieuwe ouders en leerkrachten blijft een actiepoint in de komende jaren. Gelukkig wordt de GMR door bestuur en RvT als een waardevol orgaan gezien en we blijven ons daarvoor ook het komende jaar enthousiast inzetten.

Deelname aan de herijking van de richtsnoeren

Net als vele ouders en leerkrachten heeft ook de GMR deelgenomen aan de verschillende sessies rondom de herijking van de richtsnoeren. De bestaande richtsnoeren die invulling

geven aan het doel “Worden wie je bent” zijn al inspirerend op zichzelf. Maar in de veranderende wereld om ons heen is “Worden wie je bent” alleen niet voldoende. Tijdens de sessie werd er steeds duidelijker dat de impact die elk persoon heeft op de omgeving, en wat ieder als individu daar aan kan doen, ook belangrijk. Het extra klaverblad met de richting “Zingeving” is dan ook een waardevolle aanvulling op de richtsnoeren. De GMR heeft ingestemd met deze wijziging.

Nieuw Lid RvT

Al in 2022 werd aangegeven dat de termijn van een van de leden aan de RvT in 2023 zou eindigen. Deze positie zou op voordracht van de GMR moeten worden ingevuld. De GMR heeft actief gezocht naar mogelijke kandidaten waarbij in het eigen netwerk mensen werden geattendeerd op deze functie. De GMR heeft deelgenomen aan de sollicitatiecommissies. Na een uitgebreid en zorgvuldig proces is een oud-lid van de GMR benoemd tot lid van de Raad van Toezicht.

Op de volgende pagina's volgt in vogelvlucht een kort overzicht van zaken die in 2023 tijdens de GMR vergaderingen ter sprake zijn gekomen.

De activiteiten zijn onderverdeeld in vier werkgebieden, te weten:

- a. Werkgebied GMR Bestuur Algemeen
- b. Werkgebied Onderwijs
- c. Werkgebied Human Resources (HR)
- d. Werkgebied Financiën

a. Werkgebied GMR Bestuur Algemeen en veranderproces

- * Deelname aan de herijking van de Richtsnoeren van het SaKS
- * Deelname aan de sollicitatiecommissie met betrekking tot het nieuwe lid van de RvT
- * Gezamenlijke vergadering GMR – RvT
- * GMR2GO om pro-actief informatie op te halen bij scholen.
- * Oproep aan MR-en per onderwerp om pro-actief input op te halen

b. Werkgebied Onderwijs

- * Uitleg en evaluatie RI&E
- * Deelname werkgroep onderwijs

c. Werkgebied Human Resources (HR)

- * Evaluatie Clusterpoule
- * Instemming ongewijzigde verdeling Arbeidsmarkttoelage

d. Werkgebied Financiën

- * De jaarrekening is besproken in de werkgroep financiën.
- * De begroting is samen besproken met de controller Gwendolyn Hamelinck. Vanuit de werkgroep zijn vragen gesteld door de GMR, waarvan de meeste vragen afdoende zijn beantwoord.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van dit jaarverslag, schroom dan niet om uw vraag te stellen. Het Dagelijks Bestuur is bereid uw vraag te beantwoorden!

Martijn Voorhout

Secretaris Dagelijks Bestuur Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van
SaKS, Samen Katholieke Scholen in Alkmaar en Bergen

Februari 2024