



WSKO

Ontwikkelt met plezier

Jaarverslag 2022

Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs | Poeldijk

Inhoudsopgave

Bestuursverslag	3
Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	7
1.1 Profiel	7
1.2 Organisatie	9
2. Verantwoording van het beleid	16
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	16
2.2 Personeel & Professionalisering	22
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	28
2.4 Financieel beleid	31
2.5 Continuïteitsparagraaf	47
3. Verantwoording van de financiën	58
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	58
3.2 Staat van baten en lasten en balans	66
3.3 Financiële positie	68
4. Verslag Raad van Toezicht	71
4.1 Samenstelling intern toezicht	72
4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven	72
4.3 Toelichting op gegeven adviezen	75
5. Jaarrekening	77
5.1 Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	77
5.2 Activa & Passiva	78
5.3 Baten en lasten	80
5.4 Toelichting kasstroomoverzicht	81
5.5 Balans per 31 december 2022	82
5.6 Staat van baten en lasten 2022	83
5.7 Kasstroomoverzicht 2022	84
5.8 Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	85
5.9 Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	94
5.10 Verbonden partijen	99
5.11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (wnt)	99
5.12 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	109
5.13 Gebeurtenissen na balansdatum	103
5.14 Ondertekening	104
6. Overige gegevens	105
6.1 Statutaire regeling inzake bestemming resultaat:	106
6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	107

Bestuursverslag



Voorwoord

Met bijna 5000 leerlingen en 450 medewerkers draagt WSKO een grote verantwoordelijkheid voor het basisonderwijs in Westland. Onze binding met de kernen is groot en geworteld in een lange geschiedenis. We werken vanuit de bedoeling leerlingen voldoende basiskennis en basisvaardigheden mee te geven om zelfstandige en zelfredzame mensen te kunnen worden en bieden leerlingen een (leer-)omgeving aan waarin zij zichzelf leren kennen en leren om open te staan voor de ander om samen te kunnen leven. Daarmee zijn we een ambitieuze, maar vooral een hoopvolle en liefderijke organisatie.

De processen die in 2022 in gang zijn gezet, zowel op schoolniveau als op bestuursniveau, vroegen focus die er niet vanzelfsprekend was. Corona vroeg in met name het eerste kwartaal nog veel flexibiliteit en organisatiekracht van scholen. Tegelijk hielp het langere termijn perspectief om vertrouwen te houden in de toekomst en hier met elkaar doelgericht aan te werken.

Als gevolg van corona is de aandacht in 2022 nog altijd uitgegaan naar het voorkomen en oplossen van leerachterstand bij de kernvakken, aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en aan de groepsvorming. Daarbij is de inzet van onderwijsassistenten bijzonder waardevol gebleken. Een flink aantal onderwijsassistenten is nu in opleiding om als leerkracht aan de slag te kunnen. De gevolgen van corona zijn niet eenduidig maar verschillen tussen scholen en leeftijdsgroepen. Opvallende rode draad is dat scholen meer problemen ervaren met de instromende kleuters op het terrein van gedrag en vaardigheden.

In 2022 hebben we ons nieuwe managementstatuut vastgesteld. Hierin is de overlegstructuur vastgelegd, die aansluit op onze besturingsfilosofie waarin autonomie, 17x1, en solidariteit 1x17, nadrukkelijk naast elkaar staan. Het bestuur heeft in Q2 2022 het besluit genomen om het strategisch beleidsplan in Q3 en Q4 te maken met elkaar met de bedoeling de scholen een helder kader mee te geven voor de schoolplannen die in Q2 2023 af moeten zijn. Dit besluit is genomen op uitdrukkelijk advies van directeuren. Daarnaast zijn we overgestapt van schooljaarbegroting naar kalenderjaarbegroting mede vanuit de ambitie dat scholen meerjarig beleidsrijk gaan begroten vanaf 2024. De tweede helft van 2022 was als gevolg van deze besluiten voor directeuren, vakgroep IB, staf en bestuur rijkelijk gevuld met bijeenkomsten, voorbereidingen, denk- en leeswerk en het omzetten van de opzet en inrichting van scripts en systemen. De snelkookpan van WSKO leverde naast waardevolle ontmoetingen ook mooie producten op en een gezamenlijk beeld van onze toekomst.

Het bovenstaande proces heeft geleid tot het verder versterken van de professionele cultuur zowel centraal, bij bestuur en staf samen met directeuren en leernetwerken, als decentraal, dus in de scholen. Op bestuursniveau is regie gevoerd op het duurzaam verbinden van directeuren en intern begeleiders aan elkaar en aan verschillende stafmedewerkers. Ook is de samenwerking van de stafmedewerkers verankerd in regelmatig "Ronde Tafel" overleg. In dit overleg vindt afstemming plaats tussen verschillende domeinen. Het gaat om beleidsvoorstellen, maar ook om kwartaalrapportages waarmee we gezamenlijk zicht houden op de scholen naast de vanzelfsprekende dialoog die de basis vormt van de werkrelaties.

In 2022 zijn er bij diverse ketenpartners wijzigingen aangebracht in de governance. WSKO is hier op verschillende niveaus actief bij betrokken. De governance wijzigingen sluiten aan op de landelijke ontwikkelingen waarin enerzijds druk wordt uitgeoefend op het geven van professionele ruimte en anderzijds steeds hogere eisen worden gesteld aan (onafhankelijk) toezichhouden en bestuur. Ook de ontwikkeling richting het steeds vaker inzetten van doelsubsidies sluit hierbij aan. Binnen Westland werd in 2022 vanuit de LEA gezocht naar meer samenhang en samenwerking binnen de keten. Dit proces vraagt om een lange adem, maar is van groot belang voor kinderen en ouders, omdat meer zicht en sturing noodzakelijk zijn voor de effectieve aanpak van grote thema's zoals kansengelijkheid, passend onderwijs, lerarentekort en veiligheid. Voor WSKO dringt zich in dit kader de vraag op welke interne organisatie nodig is hierbij.

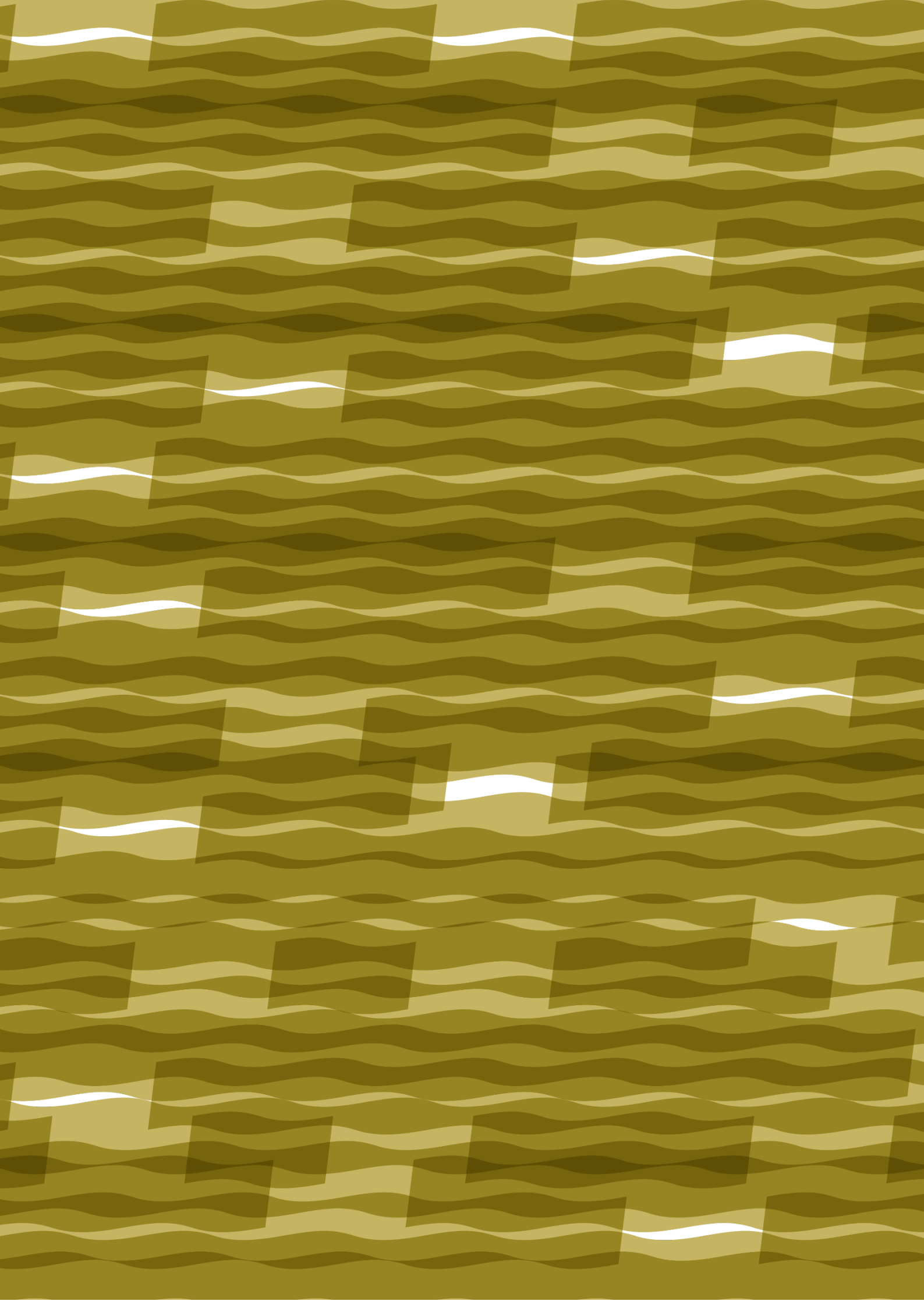
Onze scholen vormen hechte gemeenschappen waarin mensen lief en leed met elkaar delen. Wat zich gevraagd en ongevraagd aandient vraagt soms veel van deze gemeenschappen. Directeuren staan met hun team als gedreven professionals in het midden. Een warme en constructieve werkrelatie tussen experts en generalisten op schoolniveau en bovenschools geeft stabiliteit en richting. In 2022 is met de nauwere samenwerking en het maken van het strategisch beleidsplan een stevig fundament gelegd om de komende jaren op verder te bouwen. In dit proces heeft WSKO zich van zijn beste kant laten zien in het samenbrengen van pret, hard werken, pragmatisme en verlangen. Ik verheug mij erop ook in 2023 samen te werken in de keuken en te genieten van de maaltijd aan de 17 tafels.

Hartelijke groet,



Henriëtte Boevé
Voorzitter College van Bestuur





1. Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

WHY, HOW en WHAT

WSKO heeft in 2022 bedoeling (WHY) en pijlers (HOW) geformuleerd als basis voor het nieuwe strategisch beleidsplan. We werken met elkaar aan een lerende en inspirerende onderwijsorganisatie. Door het ontwikkelen van basiskennis en basisvaardigheden groeien kinderen in zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Het is onze ambitie dat kinderen zichzelf leren kennen en leren openstaan voor de ander om samen te leven. De pijler “kinderen zien” wordt daarom nadrukkelijk geduid als het individu in relatie tot de gemeenschap.

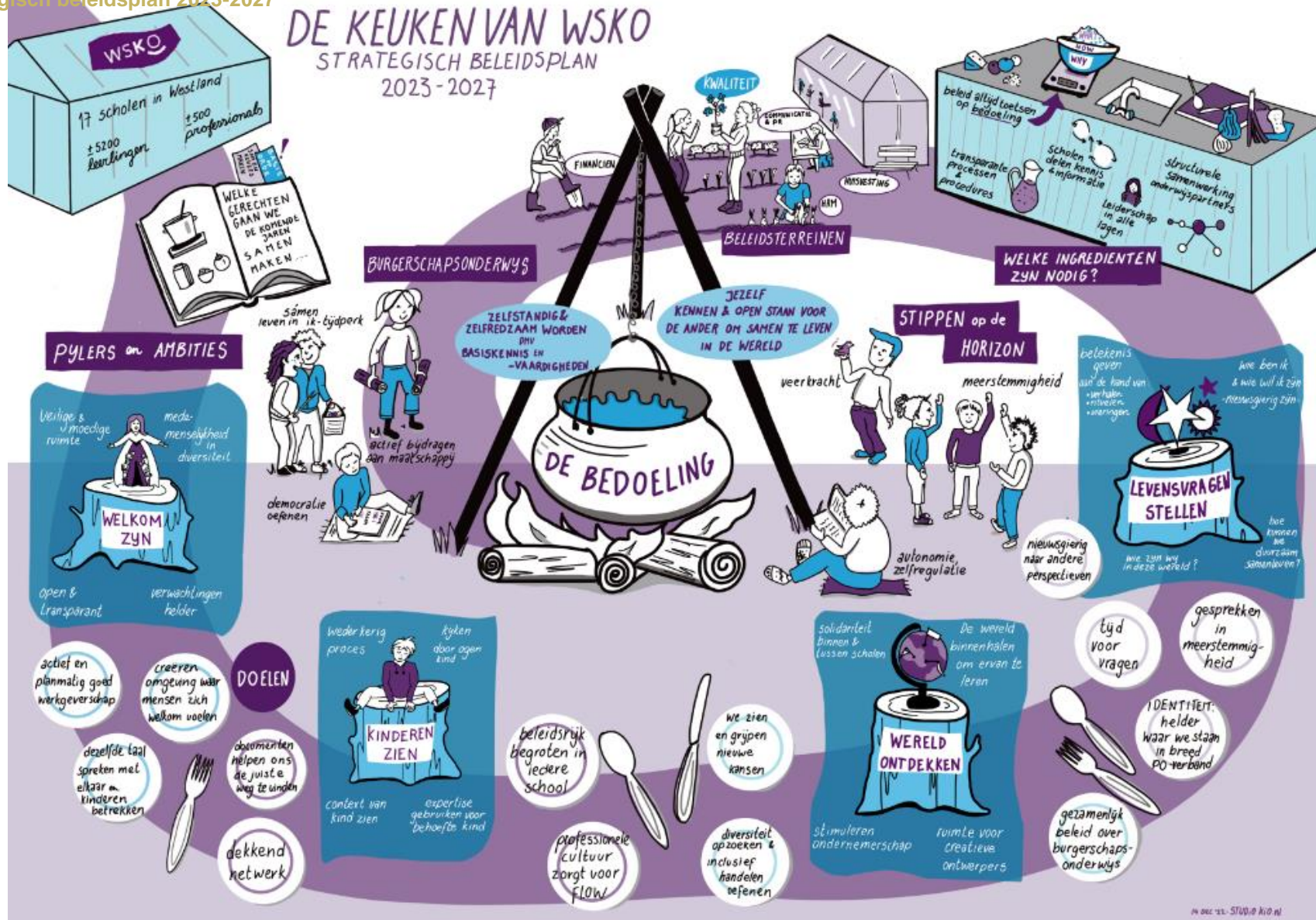
Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het realiseren van de strategie en het beleid van WSKO en de dagelijkse aansturing van de organisatie. Het College van Bestuur bewaakt de ambities en de werkwijze met betrekking tot de maatschappelijke opdracht, de ontwikkelingen die hier invloed op uitoefenen vanuit politiek, financiën en de eigen context van het Westland.

In 2022 hebben we medewerkers, leerlingen en ouders ketenpartners gelukkig weer op verschillende manieren kunnen ontmoeten, in leernetwerken, op de WSKO-dag, bij de stakeholdersbijeenkomsten voor het strategisch beleidsplan, bij het WSKO-koor etc. Elkaar sterker maken vanuit nieuwsgierigheid, waardering voor eigenheid: het typeert onze manier van werken waarin de keuzes die we maken met betrekking tot centraal (1x17) en decentraal werken (17x1) gericht zijn op onderwijskwaliteit en ontwikkeling voor alle leerlingen en medewerkers.

Ook hebben we de beweging naar opbrengstgericht besturen voortgezet. Daarbij hebben we de risico's opnieuw in kaart gebracht en taal gegeven aan onze gedeelde ambities en doelen (WHAT) die volgen uit onze bedoeling en pijlers. WSKO heeft als lange termijn perspectief om te werken vanuit een systeemgerichte besturingsfilosofie. We willen onze aandacht kunnen richten op borgen en ontwikkelen vanuit richtinggevende uitspraken, kaders en principes. De consequentie hiervan is dat we werken vanuit de samenhang tussen domeinen. Dit heeft invloed op de werkrelaties tussen directeuren en staf en directeuren, het stelt eisen aan het rolbewustzijn en aan leidinggeven vanuit integraliteit. In 2022 hebben we hiermee geoefend op verschillende niveaus vanuit ons nieuwe managementstatuut. Ook het intern toezicht sluit hierbij aan met vernieuwde visiestukken en reglementen.

Strategisch beleidsplan 2023-2027

DE KEUKEN VAN WSKO
STRATEGISCH BELEIDSPLAN
2023-2027



Toegankelijkheid & toelating

WSKO heeft een beleid met betrekking tot toelating van leerlingen. Het College van Bestuur mandateert op uitvoeringsniveau zijn taken aan de schooldirecteuren. Ouders/verzorgers van kinderen zijn vrij in de schoolkeuze. Indien het aantal aanmeldingen het aantal beschikbare plaatsen overschrijdt, kan een directeur ouders verzoeken om hun kind in te schrijven op een andere WSKO school. Houden ouders toch vast aan hun eerste keuze, dan kan de directeur overgaan tot het verloten van de beschikbare plaatsen, conform het lotingsprotocol. Broertjes en zusjes van kinderen die reeds op een school van WSKO zitten, worden in principe altijd bij voorrang aangenomen.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs
Bestuursnummer: 20671
Adres: De Ruijtbaan 83, 2685 RS Poeldijk
Telefoonnummer: 0174-280446
E-mail: info@wsko.eu
Website: www.wsko.nl

Bestuur

Per 1 januari 2022 bestond het College van Bestuur (CvB) uit de bestuursvoorzitter: H. Boevé. Het College van Bestuur vormt samen met de medewerkers van het servicebureau het bestuursbureau van WSKO. Het College is in finale zin verantwoordig verschuldigd aan de Raad van Toezicht (RvT).

Nevenfuncties bestuurder

De bestuurder H. Boevé bekleed naast haar lidmaatschap van het CvB de volgende (neven)functies:

- Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Westland (SPOW), onbezoldigd lid Raad van Aangeslotenen;
- WNT-web, onbezoldigd voorzitter algemeen bestuur.
- Passend Primair Onderwijs, lid algemeen bestuur

Scholen

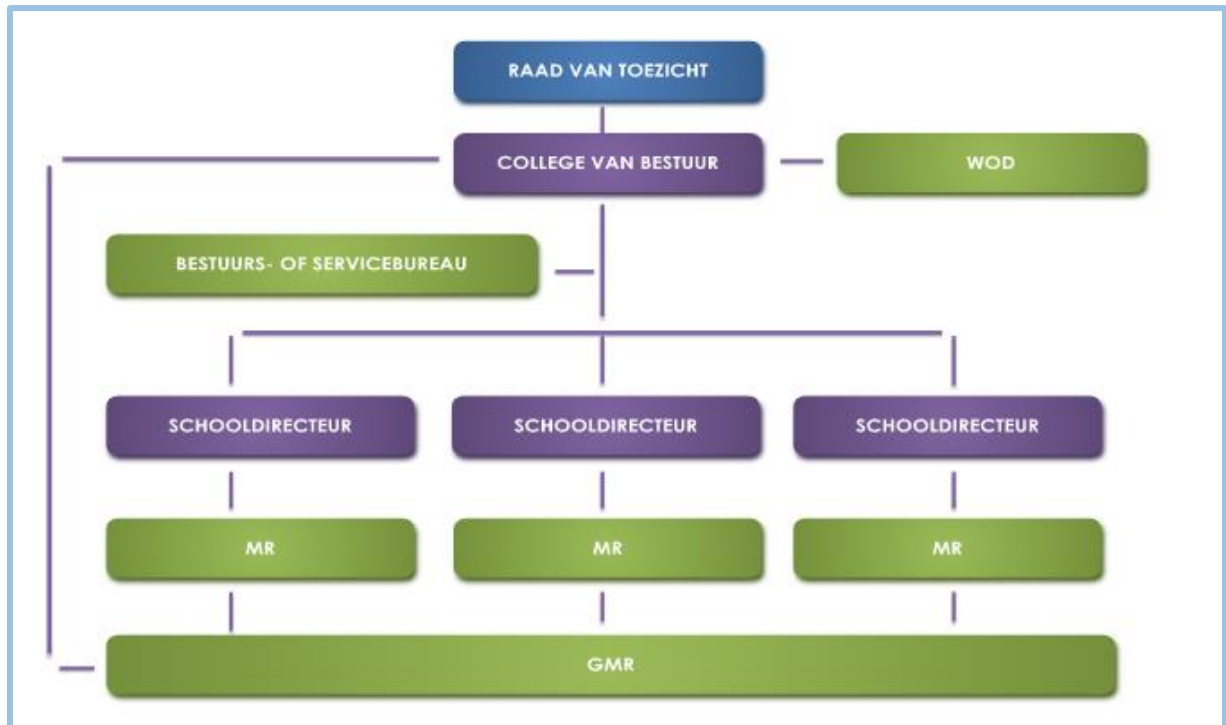
SCHOOL	BRIN	Website
WSKO St. Jozefschool Schipluiden	04LN	https://jozefschoolschipluiden.wsko.nl/
WSKO De Achtsprong	07RV	https://achtsprong.wsko.nl/
WSKO Waalcampus	08VV	https://waalcampus.wsko.nl/
WSKO Blink	09TX	https://blink.wsko.nl/
WSKO De Zeester	09WF	https://dezeester.wsko.nl/
WSKO De Nieuwe Weg	10JH	https://denieuweweg.wsko.nl/
WSKO Verburch-hof	10ZF	https://verburch-hof.wsko.nl/
WSKO 't Startblok	18ZC	https://startblok.wsko.nl/
WSKO Bernadetteschool	18ZQ	https://www.bernadetteschool.nl/
WSKO Joannesschool	19AC	https://joannes.wsko.nl/
WSKO De Aventurijn	19AT	https://aventurijn.wsko.nl/
WSKO Montessorischool Naaldwijk	19AT	https://montessorischoolnaaldwijk.wsko.nl/
WSKO De Hofvilla	20CB	https://hofvilla.wsko.nl/
WSKO St. Jozefschool Wateringen	20CV	https://jozefbasisschool.wsko.nl/
WSKO Mariaschool	20DJ	https://mariaschool.wsko.nl/
WSKO Andreashof	20DV	https://andreashof.wsko.nl/
WSKO De Regenboog	22MD	https://regenboog.wsko.nl/
WSKO Servicebureau	AD73	https://www.wsko.nl/

Organisatiestructuur

Formeel overlegt het bestuur regelmatig met de gezamenlijke schooldirecties (WSKO Overleg Directies, oftewel WOD) over onderwijskwaliteit, HRM, bedrijfsvoering en communicatie. Dit overleg wordt voorbereid door stafmedewerkers samen met een afvaardiging van directeuren per domein, de zogenaamde “keukentafels”.

Verantwoording op bestuursniveau krijgt vorm in ons jaarverslag, jaarrekening, begroting en bestuursformatieplan. Daarbij stelt het bestuur viermaal per schooljaar de succesmonitor beschikbaar aan zowel de Raad van Toezicht als de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Hierin zijn de vier domeinen van het strategisch beleidsplan opgenomen aangevuld met het domein “identiteit” en gaat het bestuur waar passend in op ontwikkelingen. Het jaarverslag met daarin opgenomen de jaarrekening wordt onverkort en volledig op de website van WSKO geplaatst, zodra die is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Organogram



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht ziet toe op een adequate besturing van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs door het College van bestuur. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten en het huishoudelijk reglement. De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

WSKO kent een Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR). Hierin zijn alle scholen vertegenwoordigd met een ouder of medewerker. Daarnaast kent elke school een eigen medezeggenschapsraad voor lokale aangelegenheden. De schooldirecteur treedt daar op als de vertegenwoordiger van het bestuur in lokale MR-zaken.

De GMR wordt gezien als gesprekspartner m.b.t. proces en afstemming rond de beleidscyclus (vorming, vaststelling, uitvoering, evaluatie) centraal. Daarnaast hecht het College van Bestuur eraan om de GMR pro-actief te informeren over ontwikkelingen en de leden uit te nodigen om actief mee te denken over inhoudelijke thema's.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
SPOW	WSKO is voorzitter DB van dit samenwerkingsverband. In 2021 zijn grote stappen gezet om de kwaliteitszorgcyclus goed neer te zetten, de interne organisatie te versterken en te professionaliseren en de reserves af te bouwen. Er is een groot onderzoek Dekkend Netwerk geweest om de lijnen voor de komende jaren uit te kunnen zetten in 2022. De verantwoordingsystematiek over de gelden is aangepast voor de schoolbesturen en gaat vanaf 2022 in. Er is een governance traject in gang gezet met als doel over te stappen naar een structuur met een directeur-bestuurder.
PPO Delflanden	WSKO is lid AB van dit samenwerkingsverband. We werken vanuit het koersplan 2021-2023 en er is aandacht besteed aan de governance structuur.
WNTweb	WSKO neemt deel als voorzitter van het bestuur aan WNTweb (wetenschap, Natuur en Techniek). WNTweb is onderdeel van de Lokale Educatieve Agenda (LEA) van de gemeente Westland. Doel is kinderen en jongeren op verschillende manieren te laten kennismaken met de innovatieve, ondernemende economie van Westland. Interesse wekken voor deze omgeving gaat hand in hand met het stimuleren van onderzoekend en ontdekkend leren. In WNTweb komen onderwijs, kinderopvang en bedrijfsleven samen.
Cultuurweb	Cultuureducatie binnen Westland wordt gestimuleerd door een structureel en samenhangend aanbod van Cultuurweb, een zelfstandige Stichting met o.a. een gemeentesubsidie vanuit de Lokale Educatieve Agenda (LEA). WSKO neemt met een directeur deel aan de stuurgroep. Op bestuursniveau is er minimaal tweemaal per jaar contact met de programmamanager. Alle scholen van WSKO nemen op het minimumambitie niveau deel. 75% van de scholen overstijgt dit niveau. WSKO-scholen nemen deel aan activiteiten aangeboden door Cultuurweb. Met name op scholen met een populatie met een hogere wegingsfactor, wordt hierin geïnvesteerd. Uitgangspunt is, dat cultuur zowel leidt tot een groter kijkvenster op de wereld als tot zelfinzicht. Zodoende draagt een cultureel aanbod bij aan persoonsvorming en socialisatie.
ISW	Samenwerking met WSKO-school De Nieuwe Weg bij de oprichting van een tienercollege voor leerlingen 10-14 jaar in een nieuw gebouw met geplande opleverdatum 2025. Doorlopende leerlijn vanuit een onderwijsconcept waarin opbouw naar zelfstandigheid centraal staat naast de basisvaardigheden.
Kinderopvang Simba	Samenwerking met WSKO in het nieuwe gebouw voor De Nieuwe Weg om de doorlopende lijn 0-6 concreet vorm te geven.
Kinderopvang Okidoki	Samenwerking met Okidoki op verschillende locaties rondom 1) flexibele start- en eindtijden, 2) IKC en 3) delen van faciliteiten en activiteiten (m.n. BSO)
SCO	Samenwerking m.b.t. onderwijshuisvesting richting gemeente om de kwaliteit van onderwijs en onderwijsfaciliteiten te verhogen.
Leerlingen	Alle WSKO-scholen hebben een leerlingenraad die over verschillende terreinen met de leerkrachten in gesprek gaat en wordt uitgenodigd om initiatieven te nemen.
Medewerkers	Voor medewerkers wordt regelmatig een WSKO nieuwsbrief verspreid, die ook op de website zichtbaar is.
Ouders	In de nieuwsbrieven aan ouders vanuit scholen worden ontwikkelingen op WSKO-niveau indien passend of nodig gepubliceerd.
PCPOW, WOO	Samenwerking tussen PO-besturen op het terrein van Schakelklas met gewenste doorontwikkeling naar Taalschool, oprichten van een ontmoetingsschool, ontwerpen visiestuk Integraal Huisvestingsplan (IHP).
Leernetwerk groep 8	Samenwerking tussen PO-besturen en VO-besturen "kansrijk adviseren, kansrijk plaatsen" duurzaam succesvol concreet te maken.

Klachtenbehandeling

WSKO en de aangesloten scholen zullen zich te allen tijde inzetten voor goed kwalitatief onderwijs in een veilige leeromgeving. Indien er ondanks dit toch problemen ontstaan, verwijzen wij in eerste instantie naar de betreffende school.

Mocht men er met de school niet uitkomen, wordt de klacht gewend tot het College van Bestuur van WSKO. Leidt dit niet tot een bevredigende oplossing, dan kan de klacht worden gewend tot de externe klachtencommissie: Geschillen Commissie Bijzonder Onderwijs (GCBO) in Den Haag.

Elke klacht wordt serieus genomen. Het oplossen van een klacht en het treffen van maatregelen moeten tot een gewenst resultaat leiden, waardoor herhaling van de klacht wordt voorkomen en de kwaliteit van de school wordt verbeterd. De klachtprocedure staat beschreven op de WSKO website.

Bij het College van Bestuur zijn in 2022 twee klachten binnengekomen:

Hofvilla inzake schorsing	College van bestuur
De Nieuwe weg inzake schooladvies	GCBO

De klacht van de Hofvilla is door het College van bestuur gegrond verklaard en opgelost. De klacht van de Nieuwe Weg is na behandeling door de externe klachtencommissie GCBO ongegrond verklaard.

Er zijn geen financiële of juridische gevolgen uit voort gekomen.

Juridische structuur

WSKO is een stichting met de statutaire zetel in Poeldijk, is op 29 december 1964 opgericht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 41145292.

WSKO is op 1 april 2006 ontstaan uit een fusie tussen de Stichting Katholiek Primair Onderwijs (SKPO) en de Stichting Katholiek Primair Onderwijs Westland (SKPOW).

De stichting hanteert het Raad van Toezicht model sinds de fusiedatum.

Governance

In 2022 is het proces naar een herziening van het managementstatuut afgerond. We hebben hierin de volgende punten verwerkt:

1. Balanceren tussen diversiteit en samenhang: de bedoeling en pijlers vormen voor iedere school de basis. Rondom concrete beleidsterreinen volgt nadere uitwerking in 2023, met betrekking tot het bovenscholse beleid en de bijbehorende afdracht en het gezamenlijk vaststellen van criteria en kaders voor bijvoorbeeld het inzetten van experts.
2. Concreet maken visie: in Q2 2023 wordt de mijlpalenplanning van de domeinen vastgesteld door het bestuur en voorgelegd aan de GMR en RvT voor advies. Deze mijlpalenplanning wordt conform de nieuwe overlegstructuur voorbereid door de keukentafels (zie visueel overlegstructuur).
3. Solidariteit met randvoorwaarden: vanaf Q4 2022 wordt naast de succesmonitor op bestuursniveau gewerkt met KPI's op schoolniveau. Deze kwartaalpublicatie is beschikbaar voor alle scholen.
4. Duidelijkheid verantwoordelijkheden en bevoegdheden: deze staan beschreven in het managementstatuut en worden actief ondersteund door het samenwerken van directeuren in subgroepen en keukentafels. In 2023 volgt bovendien een professionaliseringsaanbod voor directeuren waaronder het opzetten van een intern auditsysteem.

In 2022 is gewerkt vanuit de kwaliteitskalender en door een klein aantal directeuren kennis opgedaan over beleidsrijk begroten. Er is een meerjaren financieel beleidsplan geschreven op grond van het strategisch beleidsplan. Binnen de GMR is een nieuw reglement aangenomen. De Raad van Toezicht heeft toezichtvisie en toezichtkader in concept af. Dit wordt begin 2023 uitgewerkt en doorgezet in statuten en reglementen.

Funciescheiding

Volgens Code Goed Bestuur zijn organisatie voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding. WSKO zorgt voor functiescheiding door een organieke scheiding (two-tier). Daarbij worden de functies van 'besturen' en 'toezien' statutair verdeeld over twee organen: een raad van toezicht die toeziet en een professioneel bestuur (bestuurder, college van bestuur) dat bestuurt.

Code Goed Bestuur

In algemene zin handelt het bestuur in alle voorkomende gevallen overeenkomstig de Code Goed Bestuur, zoals die is geformuleerd door de PO-Raad. We maken een onderscheid in formele en informele horizontale verantwoording. Dit gebeurt zowel op macro- als mesoniveau. Uitgangspunt voor verantwoording is ons koersplan met de daarin vijf gekozen domeinen. Het koersplan wil richting geven aan de dynamiek van de dagelijkse werkelijkheid en beseft dat deze constant zal worden bijgesteld. We willen daarbij traagheid voorkomen door teveel overleg te creëren of morele druk uit te oefenen op personen. Drijfveer is steeds hoe we met elkaar de koers kunnen bepalen en volgen en daarover op een transparante wijze met elkaar in gesprek kunnen zijn en blijven om de kwaliteit te verbeteren. Voorop gestelde documenten zijn hierbij geen uitgangspunt, maar zijn het resultaat van de dialoog.

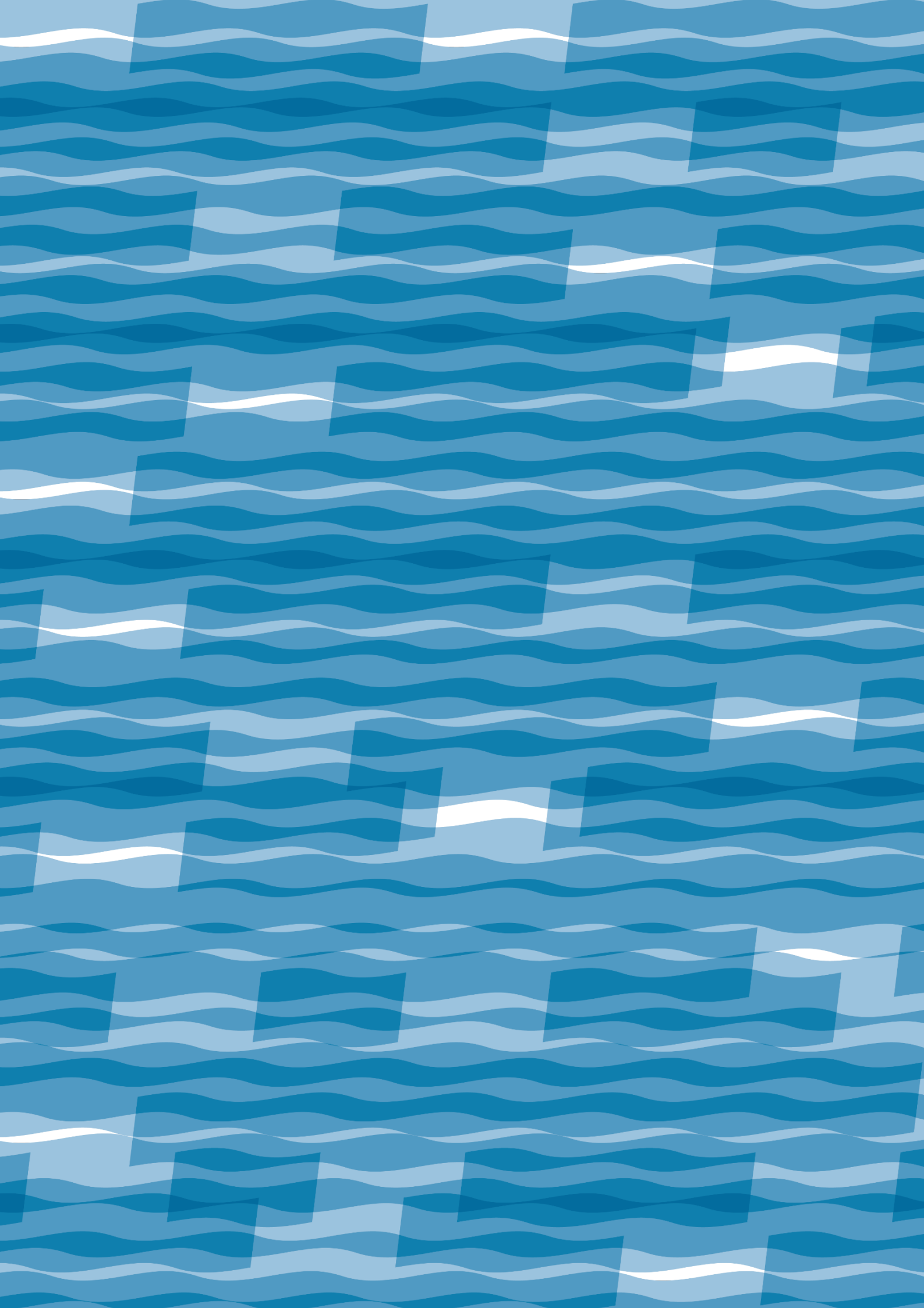
Het jaarverslag met daarin opgenomen de jaarrekening wordt onverkort en volledig op de website van WSKO geplaatst, zodra die is goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Informeel vinden er gesprekken plaats met de GMR, directies, ouders en stake- en shareholders. Daarbij wordt er op WSKO-niveau regelmatig een WSKO nieuwsbrief verspreid, die ook op de website zichtbaar is.

Formeel overlegt het bestuur op meso niveau regelmatig met de gezamenlijke schooldirecties (WSKO Overleg Directies, oftewel WOD) over onder andere de bedrijfsvoering. Bij het overleg afgesproken acties worden door het bestuur gemonitord en geëvalueerd.

We hebben het vanuit ons strategisch beleidsplan over de dingen die we met elkaar belangrijk vinden. WSKO hecht aan tijdige en transparante verantwoording door de scholen jegens ouders/verzorgers. In eerste aanleg gebeurt dat door middel van het schoolplan en het daaruit voortvloeiende jaarplan met beleidsvoornemens, welke de scholen door middel van de schoolgids kenbaar maken aan alle ouders/verzorgers.

In de schoolgidsen worden resultaten van de eindtoets, de doorstroomgegevens van de leerlingen van groep 8 naar het voortgezet onderwijs en de onderwijskundige ontwikkelingen gepubliceerd. Overigens worden deze gegevens ook gepubliceerd op 'Mijn Vensters', een digitale gegevensbron op internet.

Op regelmatige basis worden nieuwsbrieven uitgegeven waarin ouders/verzorgers, medewerkers en overige belanghebbenden geïnformeerd worden op onderwijskundig, personeel of financieel gebied.



2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Op het gebied van onderwijskwaliteit zijn grote stappen gezet in 2022. Onze kwaliteitszorg raakt steeds meer ingebed in kwaliteitscultuur. Tegelijkertijd is het een proces waarbij het afscheid nemen van oude patronen tijd kost. Door de coronapandemie is de behoefte aan houvast en routines soms groter geweest dan van tevoren bedacht. Betrokkenheid van alle medewerkers is essentieel, daarom moeten we blijven afstemmen en ook kleine successen vieren met elkaar. Kwaliteitszorg is het continu aansturen van een verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen. Het gaat daarbij steeds om de relatie tussen de eigen doelen en ambities, de borging daarvan in beleid, management en processen en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen.

In het jaar 2022 zijn we doorgedaan op de in 2021 ingeslagen weg door de regie op onderwijskwaliteit als thema te agenderen op bestuursniveau en in de scholen. De PDCA-cyclus van het schooljaar 2021-2022 hebben we in juni 2022 afgesloten door verantwoording en dialoog gesprekken te voeren met directeuren en stafmedewerkers. Van daaruit zijn in de jaarplannen 2022-2023 de kwaliteitsaspecten en verbeteringen gekoppeld aan kwaliteitsdoelen.

De kwaliteitskalender geeft de structuur aan waarin wij planmatig kwaliteitszorg definiëren, zicht hebben op en werken aan onderwijskwaliteit. Een continu proces van schouwen en bewust bewegen naar wat wij beogen, geformuleerd vanuit de cirkel van Sinek als “why”, “how” en “what”.

Externe ontwikkelingen

Met name op het gebied van passend onderwijs en jeugdzorg nemen de zorgen in Westland toe. Deze zorg wordt breed gedeeld door alle ketenpartners en heeft in 2022 geleid tot een groeiende sense of urgency om samenwerking en samenhang te versterken. Aan verschillende tafels worden pogingen ondernomen om fragmentatie van interventies tegen te gaan, de juiste data te verzamelen en te duiden en gedragen keuzes te maken waarbij het veld actief is aangesloten. De groeiende wachtlijsten in de jeugdzorg (code zwart) en de nasleep van het coronabeleid hebben negatief effect op de onderwijskwaliteit binnen de scholen. De groeiende zorgvraag is oa. terug te zien in; ‘sociaal emotionele problematiek’, de groeiende vraag in opvoedingsondersteuning en de zorg rond het jonge kind.

De basisondersteuning waarin elke school zijn ondersteuningsaanbod heeft georganiseerd en wat onder meer terug te zien is in handelingsgericht werken, staat onder druk. De toenemende werk- en taakbelasting van leerkrachten, intern begeleiders en directeuren is hier o.a. het gevolg van.

De werkdruk kon in 2022 nog worden opgevangen door de NPO gelden die o.a. gebruikt worden in extra handen in de klas en het inhuren van externe deskundigen. In 2023 zal dit nog kunnen worden voortgezet, maar moet worden voorgesorteerd op het wegvallen van NPO gelden. Het is van belang om in 2023 goed in kaart te brengen hoe anders organiseren, samenhang en samenwerking in de domeinen passend onderwijs en jeugdzorg geoptimaliseerd kunnen worden. Vanuit HRM wordt in dit kader gewerkt aan het voorkomen van het lerarentekort en aan het neerzetten van een organisatiestructuur op bestuursniveau die recht doet aan de opgaven waar wij voor staan.

Doelen en resultaten

In 2022 is de opdracht van de interim kwaliteitsmedewerker voortgezet. Doel is om de herstelopdracht vanuit de inspectie uit te voeren door de gestarte interventies op kwaliteitszorg op een duurzame wijze te implementeren. In 2022 is het domein onderwijskwaliteit daarom zo ingericht dat er planmatig wordt gewerkt aan kwaliteitsbeleid en -cultuur. Dit is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met staf,

directeuren en de vakgroep IB. Het theoretisch kader van waar we uit werken aan onderwijskwaliteit is het model regie op onderwijskwaliteit van de PO raad en Opbrengstgericht werken in 4D van de CED-groep.

Basis op orde: Brede kwaliteit

In het jaarplan van de scholen zijn er vijf doelstellingen (SMART) geprioriteerd op meet- en merkbare doelen en worden de genoemde kwaliteitsaspecten/kenmerken in het jaarverslag ingezet

Resultaatgebieden

☹️ In de jaarplannen zijn er 5 doelstellingen geprioriteerd op merk- en meetbare doelen. Doelen zijn geformuleerd op meet- en merkbaar. Het verschil tussen de scholen zit in het aantal doelen dat zij beschrijven. Dit loopt uiteen van 3 tot 10 doelen. Inhoudelijk ligt de feedback op het realistisch en tijdgebonden formuleren van doelen omdat hiermee het prioriteren van doelen naar voren komt.

☹️ Genoemde kwaliteitsaspecten uit het jaarverslag staan in het nieuwe jaarplan. De kwaliteitsaspecten uit de verantwoording en dialoog gesprekken worden nog niet door alle scholen consistent meegenomen in de nieuwe jaarplannen. We verwachten dat de verwerking de komende jaren zal toenemen, omdat dit jaarlijks wordt geagendeerd in de verantwoordingsgesprekken.

😊 De visie en missie van school en bestuur zijn gekoppeld aan concrete doelen

- 100% van de scholen heeft burgerschapsonderwijs beschreven in hun schoolplan
- kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn gedefinieerd in het schoolplan

In Q3 en Q4 zijn we bezig geweest met het maken van een nieuw strategisch beleidsplan. Het SBP is afgerond in december, vanaf dat moment is er een start gemaakt door de directeuren in het schrijven van het nieuwe schoolplan. Naast het bepalen van het strategisch beleid is ook de visie op burgerschapsonderwijs geformuleerd. Burgerschapsonderwijs loopt als rode draad door het strategisch beleidsplan.

😊 de gedeelde visie is terug te zien in het schoolplan. Het proces om de gedeelde visie te vertalen in de schoolplannen zal eind dit schooljaar worden afgerond.

Vervolgstappen

In de jaarplanning op bestuursniveau wordt er planmatig aandacht besteed aan de doelen. Dit doen we aan de keukentafels, subgroepen, WOD(directeur bijeenkomsten) studiedagen en schoolbezoeken.

Het leren van elkaar wordt gedaan tijdens collegiale consultaties tussen scholen en WOD bijeenkomsten. Om de vertaling te maken van strategisch beleid en de visie op burgerschapsonderwijs naar het schoolplan zullen vanaf januari 2023 inloopsprekuren worden georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten is er gelegenheid om vragen te stellen en kennis te delen.

Vanaf maart '23 zal de kwaliteitsmedewerker een bezoek brengen aan alle scholen waar we tussentijds evalueren op doelen, opbrengsten en interventies.

In juni '23 ronden we de cyclus weer af met verantwoording en dialooggesprekken. Het jaarplan 22-23 wordt dan geëvalueerd om van daaruit weer nieuwe verbeterdoelen te formuleren en zicht te hebben op kwaliteitsaspecten.

- 90% van de scholen werken cyclisch en voldoen aan een duurzame onderwijskwaliteit

Resultaatgebieden

☹️ 90% van de scholen gebruikt de kwaliteitskalender in het cyclisch werken aan kwaliteitszorg. Bij 60% is de kwaliteitskalender in 2022 nog niet structureel meegenomen in de cyclus van kwaliteitszorg van de scholen. Ook werden verbeterdoelen niet expliciet gekoppeld aan de kalender. Daarnaast moet er meer verdieping plaatsvinden in het definiëren van onderwijskwaliteit, zicht op en werken aan. Het meer inhoud geven van de kwaliteitskalender staat structureel op de agenda van de keukentafels onderwijskwaliteit directeuren en IB. Er is een gedeelde behoefte om data goed te kunnen duiden op het niveau van IB, zodat overdracht naar leerkrachten in de scholen kan plaatsvinden.

😊 80% van de scholen kunnen de brede kwaliteit verantwoorden in dialoog
Alle scholen hebben in de dialooggesprekken mei '22 de brede kwaliteit verantwoord.

😊 80% van de scholen heeft zijn kwaliteitsaspecten in beeld. Het benoemen van de kwaliteitsaspecten wordt door de scholen beredeneerd gedaan in de dialooggesprekken. De toevoeging van een kijkwijzer gekoppeld aan de gesprekkencyclus, waarin de kwaliteitsaspecten expliciet worden benoemd, is voor 2023 de vervolgstap.

- Herstelopdrachten Inspectie worden voldoende afgerond

😊 De inspectie heeft op 22 mei de Aventurijn als voldoende beoordeeld. In september '22 is de Achtsprong bezocht en ook zij zijn als voldoende beoordeeld.

De interventies en doelgericht sturen op leerkrachtgedrag hebben ertoe geleid dat leerkrachten meer zicht hebben op de ontwikkelingen van de leerlingen en in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de verschillen tussen leerlingen. De kwaliteit van pedagogisch handelen wordt als sterk ervaren. De adviezen vanuit de inspectie worden door de scholen en bestuur gezien als gedeelde verantwoording en zorg.

Het gericht sturen op verbetering van onderwijskwaliteit is gelukt door de nauwe samenwerking tussen managementteam en leerkrachten. Verbeterdoelen zijn gezamenlijke doelen die structureel in het jaar zijn weggezet tijdens bordsessies, studiedagen, externe begeleiding, groepsbesprekingen en klassenconsultaties.

Basis op orde: Professionalisering

Doel: Er ligt een afgestemd professionaliseringsaanbod voor de basis op orde voor alle werknemers WSKO breed

Resultaatgebieden:

- onderzoek welk professionaliseringsaanbod directeuren en intern begeleiders nodig hebben voor inhoudelijk aansturen op onderwijskwaliteit
- WSKO breed zijn taken en verantwoordelijkheden duidelijk en verwachtingen worden naar elkaar uitgesproken
- 7 scholen worden geauditeerd op het basisaanbod van de school. Dit wordt gearrangeerd door het samenwerkingsverband.

Onderwijsresultaten

Doel en resultaat

Wettelijk kader

- >95% van de scholen ligt het percentage referentieniveau in de drie jaar 1F boven de signaleringswaarden

Bestuursambitie

- >80% van de scholen ligt niet meer dan eenmaal in de drie jaar onder het landelijk gemiddelde met vergelijkbare schoolweging van 1F

Resultaatgebieden

- 95% van onze scholen zit op of boven de signaleringswaarde 1F
- De school behaalt het landelijk gemiddelde van de eindtoets
- Op 1S/2F behaalt 47% van de scholen de ambitie van het bestuur

😊 Op referentieniveau 1F voldoen we aan het wettelijke kader. Op de andere ambities en wettelijk kader zijn we in ontwikkeling sinds 2020: we zien dat op 13 scholen (77%) de opbrengst op 1F gelijk of hoger is dan het jaar daarvoor. Kijken we naar de opbrengsten op 1S/2F zien we dat 16 scholen (94%) een hogere opbrengst hebben dan het jaar daarvoor. Tien scholen behalen het landelijk gemiddelde van de eindtoets. Vanuit het wettelijk kader, de opbrengst van een driejaarsgemiddelde en de positieve trend in resultaten is de verwachting dat de bestuurlijke ambitie gehaald wordt.

Sturen op onderwijsresultaten

Het doelgericht en planmatig sturen op smalle kwaliteit waar wij in 20-21 mee zijn gestart laat een positief resultaat zien. We borgen dit door middel van de kwaliteitskalender en de dialoog en verantwoording gesprekken tussen directeuren onderling en tussen bestuur, staf en directeuren. De verwachting is dan ook dat op basis van het cyclisch en doelgericht werken, de trend van stijgende resultaten zal doorzetten.

Daarnaast hebben wij op basis van ons “zicht op de scholen” verschillende bestuursarrangementen. Onderwijsresultaten zijn hierbij de kernindicator, maar het beeld wordt aangevuld met de data van de andere domeinen. In 2022 zijn op basis hiervan 2 scholen intensiever begeleid door het bestuur. De bestuursarrangementen worden in 2023 geformaliseerd.

Verwijzingen VO

Doelen:

- > 80% van de scholen zitten de leerlingen na 3 jaar VO op het landelijk gemiddelde basisschooladvies
- Er ligt een plan van aanpak kansrijk adviseren met concrete verbeterdoelen welke WSKO breed doorgevoerd moeten worden in de overgang POVO

Resultaatgebied

😊 > 80% van de scholen zitten de leerlingen na 3 jaar VO op het landelijk gemiddelde basisschooladvies

De doelstelling wordt door 65% van de scholen gehaald en is hierdoor onvoldoende. Veel basisscholen verwijzen de leerlingen met een dakpanadvies. Dit kan van negatieve invloed zijn. Binnen WSKO worden de adviesregelingen van de scholen in 2023 opnieuw onder de loep genomen met het oog op deze doelstelling en met het oog op transparantie in de communicatie.

😊 Er ligt een plan van aanpak kansrijk adviseren met concrete verbeterdoelen welke WSKO breed doorgevoerd moeten worden in de overgang POVO.

Vanuit het onderzoek van TIG in 2021-2022 is de hypothese geformuleerd, dat de leerlingen die uitstromen op vwo onvoldoende vaardigheden aangeleerd krijgen in het 'leren leren'. Breed in po westland speelt de vraag wat wij moeten toevoegen aan het basisaanbod zodat deze leerlingen na 3 jaar zitten op het advies van de basisschool. Het overleg hierover vindt plaats in de werkgroep POVO (taskforce) waar de trekkers van het leernetwerk groep 8 inzitten. Daarnaast houdt deze werkgroep zich bezig met het organiseren van de procedure rondom de doorstroomtoets.

Internationalisering

In 2022 is internationalisering geen speerpunt geweest binnen WSKO. Dit komt voort uit de coronapandemie en uit de herstelopdrachten van de inspectie die voorrang kregen in 2022. Dit voorzichtige beleid zal in 2023 worden voortgezet.

In Q4 2022 hebben we een voorzichtige start gemaakt door drie leerkrachten te laten aansluiten bij het project Teacher4teachers. Zij zullen in Q1 2023 naar Kenia gaan om collega leerkrachten te ontmoeten en in het veld workshops en lessen te geven en scholen te bezoeken.

Professionalisering op onderwijskwaliteit vindt in 2023 plaats in internationale context. Het komende jaar staat een studiereis gepland naar Londen door de vakgroep ICT met de volgende doelen:

- Kennis opdoen vanuit BETT (the global community for education technology) en deze verbinden en inpassen in de leerlijn digitale geletterdheid/ curriculum. Het delen van de kennis WSKO;
- kennis op het gebied van Google apps vergroten en integreren in het curriculum;
- inzicht vergroten in Google experience event en toekomstige ontwikkelingen
- vergroten samenwerking door uitwisseling binnen de vakgroep op gebied van kennis en ervaring met digitale geletterdheid.

Onderzoek en ontwikkeling

Doel: Er wordt structureel onderzoek gedaan in de vorm van ontwikkelend onderzoek, waar er 2 onderzoeksvragen in schooljaar 22- 23 worden uitgewerkt.

Resultaatgebied(en), vervolgstappen:

😊 Wetenschappelijk onderzoek wordt in praktijk weggezet
 WSKO heeft onderzoek en ontwikkeling opgenomen in de mijlpalenplanning van het strategisch beleidsplan. In de aanloopfase naar het strategisch beleidsplan is WSKO vanaf Q3 2022 toegetreden tot het consortium Mozaïc met het NRO-project: ' *Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het basis- en het voortgezet onderwijs*'. Leraren en onderzoekers gaan ontwerpgericht leren aan zelfregulerend leren, bevorderende didactiek en materialen. Parallel wordt er onderzoek gedaan naar de ervaringen van leraren en naar de effecten in de klas. De onderzoeksvraag is gekoppeld aan de leernetwerkbijeenkomsten van groep 8. Tijdens deze bijeenkomsten zijn leerkrachten aan de slag gegaan met de vraag; hoe om te gaan met het geven van huiswerk en hoe kunnen we hierin differentiëren? Deze vraag is gekoppeld aan het onderzoek en verschillende scholen Westland gaan breed aan de slag met dit project.

😊 Samenwerking met stakeholders wordt structureel in het jaar weggezet vanuit het 4xD model

- In samenwerking met de gemeente Westland voeren wij de agenda GKA (Gelijke kansen alliantie) uit. Daarin zijn vijf ontwikkel- en uitvoeringsprogramma's opgenomen
 - gelijke kansen voor iedereen
 - Brede ontwikkeling
 - voor iedereen een passende plek
 - verbinding onderwijs arbeidsmarkt

- kennis- en expertise deling en ontwikkeling

Een programmanager gaat in gesprek met directeuren en taalcoördinatoren om te inventariseren

welke activiteiten er op dit moment zijn. Op grond hiervan wordt er een plan van aanpak gemaakt.

- LEA (lokale educatieve agenda) Westland met als doel; '*samenwerken aan passend aanbod voor ieder kind*'. De volgende ambities zijn: kansengelijkheid en inclusiever onderwijs. In 2022 zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd waar verschillende stakeholders data hebben aangeleverd op het gebied van het jonge kind, taal en samenwerking ouders.



Bestuur neemt adviezen mee in strategisch beleid 2023

in het nieuwe strategisch beleidsplan zijn de adviezen meegenomen en is dit terug te zien in het planmatig weg zetten van onderzoek en ontwikkeling en het creëren van broedplaatsen

Passend onderwijs

In de LEA Westland is de ambitie geformuleerd te komen tot inclusiever onderwijs door samenhang en samenwerking te versterken. Binnen WSKO is de kwaliteitsmedewerker onderwijs samen met een IB-er aangesloten bij het overleg met ketenpartners. De eerste stap is om de rollen, taken en verantwoordelijkheden te verhelderen en uit te spreken wat wij van elkaar mogen verwachten.

In 2022 is er een gezamenlijke studiedag over dit thema georganiseerd voor intern begeleiders, SPOW, SKT.

Vanuit 'Ken je school' zijn de intern begeleiders aan de slag gegaan met het verzamelen van data;

- verantwoording gelden basis- en extra ondersteuning aan SPOW;
- er is een onderzoeksvraag geformuleerd vanuit deze verantwoording
- intern begeleiders hebben de basisondersteuning gespecificeerd in ondersteuningsbehoeften en samenwerking SKT en SPOW, waarin expertise, effectiviteit, samenwerking en duur zichtbaar worden;
- er is de ambitie uitgesproken door IB-ers om zich te specialiseren als kenniscoördinator
- Er worden audits gehouden in de regio.

Vanuit de verzamelde data zal er in 2023 een verbeterplan liggen voor WSKO met adviezen en aanbevelingen en wordt deze teruggekoppeld aan SKT en SPOW. Van daaruit zal een gezamenlijke doelstelling worden geformuleerd. Dit moet onder andere leiden tot het uitbreiden van het handelingsrepertoire van leerkrachten en tot het aanscherpen van de SOP's op de scholen.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanuit de NPO gelden is er in 2022 net als in 2021 beperkt ruimte ontstaan om te werken aan onderwijskwaliteit. Een ander deel van de gelden moest in de praktijk benut worden om de organisatie draaiend te houden in de periode dat het aantal besmettingen hoog was.

Werken aan onderwijskwaliteit is o.a. gedaan door extra handen in de klas. Hierdoor kreeg de leerkracht meer tijd en kon er meer aandacht besteed worden aan achterstanden op didactisch niveau en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Komend jaar zal de inzet van de NPO-gelden die nog niet zijn uitgegeven beredeneerd vanuit de menukaart worden ingezet om de duurzaamheid van de opgedane verbeteringen te continueren.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Professionalisering

Gesprekkencyclus WSKO

Doel: Werknemer en werkgever creëren samen een professionele cultuur, waarin de kwaliteit, de opbrengsten, de dialoog en de verantwoording zichtbaar zijn in een doorgaande lijn. Werknemers voelen zich eigenaar in hun eigen ontwikkeling binnen een professionele cultuur.

Resultaatgebied(en):

→ De gesprekken-matrix wordt op iedere locatie toegepast en de gesprekkencyclus is merkbaar en meetbaar doordat verslagen in het personeelsinformatiesysteem AFAS worden vastgelegd.

Toelichting & Vervolgstappen

De gesprekkencyclus WSKO is succesvol geïmplementeerd op de locaties. Leidinggevenden en medewerkers hebben hun invulling gegeven om in een cyclus van tenminste eenmaal per jaar een gesprek te voeren gericht op de ontwikkeling van de medewerkers. De gesprekken zijn onder andere gekoppeld aan de ontwikkeling die de school door wil maken om haar onderwijskwaliteit te vergroten. De focus van de gesprekken ligt op leren in de breedste zin van het woord.

De documentatie van de gesprekken wordt opgenomen in het personeelsinformatiesysteem. De managementrapportage laat zien dat centrale registratie groeiend is. Ons doel is tegen het einde van het schooljaar 2022-2023 te kunnen vaststellen dat 90% van de medewerkers een gesprek in het kader van de gesprekkencyclus heeft gevoerd in de periode van een jaar.

Om professionalisering te blijven ontwikkelen richten we ons op de data in de gespreksverslagen met als doel professionaliseringsbehoefte te duiden en dit op te nemen in de (na-)scholingsplannen. Er volgt professionaliseringsaanbod. Daarbij werken we aan het formuleren van de WSKO norm in het kader van kennis, vaardigheden en gedrag in Leerkrachthandelen ten behoeve van de elementen van het onderwijsleerproces.

Startende leerkracht

Doel: WSKO is een leer- en ontwikkelomgeving voor aankomende en startende leerkrachten. WSKO is een aantrekkelijke en goede werkgever voor startende leerkrachten en wil graag de startende leerkrachten behouden in het onderwijs en verbinden aan de organisatie. Wij begeleiden en ondersteunen de startende leerkrachten tot kwalitatief goede leerkrachten. Leerkrachten die zich blijven professionaliseren en reflecteren op hun ontwikkeling. Het starterstraject is vastgelegd in een trajectplan startende leerkracht waarbij maatwerk per locatie mogelijk is. Het traject is gericht op het ondersteunen en begeleiden op het verder ontwikkelen van competenties en vaardigheden tot professional.

De resultaatgebieden vanuit het trajectplan startende leerkracht:

- Traject begeleiding startende leerkracht implementeren en inzetten;
 - Startende leerkrachten volgen het introductieprogramma, hebben een maatje en coach op locatie en heeft een persoonlijk ontwikkelplan;
 - startende leerkrachten hebben een kennismakingsbijeenkomst op het servicebureau aangeboden gekregen;
 - startende leerkrachten hebben professionaliseringsbijeenkomsten / intervisie aangeboden gekregen;
 - startende leerkrachten hebben beeldcoaching aangeboden gekregen;
 - onderzoek en inzet coaching on the Job door het Vervangingsfonds;
- Opbrengst: (groen)
- Volgens data, duiden, doelen, doen in samenwerking met keukentafel kwaliteit en financiën:
 - Data ophalen bij Thomas More over de inhoud van de basis cursus coachen, duiden en inzetten;
 - Data ophalen en duiden waaraan het beeld coachingstraject moet voldoen en vervolgens inzetten; (rood)

- o Data ophalen en het ontwikkelen van een kader / stappenplan voor de coach van de startende leerkracht.
Opbrengst: (rood)

Toelichting:

Het Introductieprogramma is actief ingezet en verankerd in de organisatie gericht op kwaliteit van onze begeleiding en ondersteuning van startende leerkrachten, maar ook in het maatwerk voor ervaren nieuwe medewerkers in de organisatie. Het onboarding document is geactualiseerd, geïmplementeerd en verankerd in de organisatie.

De startende leerkrachten hebben een maatje, coach, een ontwikkelplan en verschillende professionaliseringsbijeenkomsten aangeboden gekregen.

Voor volgend schooljaar wordt opnieuw feedback opgehaald en worden de professionaliseringsbijeenkomsten en intervisie nog meer op leervraag en behoefte afgestemd. Het traject meer inhoud geven is een doorlopend proces. Data komt voort uit de ontwikkeling van de WSKO Kijkwijzer, de gesprekkencyclus en evaluatie traject startende leerkracht. Het specifieke aanbod komt binnen Groeikracht tot stand. Aan de beeldcoaches is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd, namelijk: 'Welke ondersteuningsvraag wordt het meest gesteld door startende leerkrachten en aan welk element van het onderwijsleerproces kan deze worden gekoppeld? Voor de coaches wordt in 2023 een kader / stappenplan ontwikkeld.

De samenwerking met de andere Westlandse stichtingen in het kader van startende leerkrachten is nog in ontwikkeling. In 2023 wordt een voorstel aangeboden aan de bestuurders beginnend met een gezamenlijk leernetwerk.

PABO / medewerkers in opleiding

Doel: WSKO is een leer- en ontwikkelomgeving voor de aankomende en startende leerkracht. Wij begeleiden en ondersteunen deze specifieke groep medewerkers tot kwalitatief goede leerkrachten. Iedere locatie van WSKO is opleidingsschool. HRM voor studenten is afgestemd in samenwerking met de convenantpartners en de PABO Thomas More Hogeschool. HRM voor studenten en startende leerkrachten is gedeeld en transparant in de samenwerking met de besturen in primair onderwijs in Westland.

Resultaatgebied(en):

- In samenwerking met de andere besturen van primair onderwijs in Westland wordt kennis en expertise gedeeld en uitgewisseld.
- De arbeidsvoorwaarden bij Lint-stage en Lio-eind assessment zijn binnen de TMO op een lijn getrokken.
- Inventariseren welke opleidingsroutes er nu zijn en hoe we daar optimaal gebruik van kunnen maken (deeltijd, zij-instroom, van MBO naar pabo etc.)

Toelichting & Vervolgstappen

Ieder bestuur primair onderwijs in Westland is onderdeel van een andere opleidingsschool. In 2022 is er nog vooral gericht op de ontwikkeling van de opleidingsscholen per bestuur, maar de intentie om de samenwerking hierin ook met elkaar binnen Westland te versterken is uitgesproken. Door het versterken van deze samenwerking onderzoeken we de mogelijkheden om aan te sluiten bij nieuwe initiatieven rondom opleiden voor onderwijs. Ook kunnen de besturen van elkaar opleidingsschool leren en best practices delen. Goed opleiden en goed opleider- en werkgeverschap draagt bij aan de professionaliteit van onze toekomstige leerkrachten. Er is aandacht voor de ontwikkeling en behoefte van deze groep medewerkers om behoud van de professionals in het onderwijs te waarborgen.

(Na-) Scholingsplan

Doel: WSKO en iedere schoollocatie heeft een (na-)scholingsplan. Teamscholing wordt gebaseerd en uitgevoerd vanuit schooleigen doelen. In een scholingsplan wordt vastgelegd wat de doelstellingen, activiteiten en verwachte resultaten zijn met betrekking tot het opleiden en trainen van de medewerkers binnen de organisatie. Het (na-)scholingsplan geeft zicht op welke kennis en vaardigheden in de organisatie aanwezig zijn en die we op termijn nodig hebben om de ontwikkeling als organisatie te maken aansluitend op de visie van de organisatie als op schoolniveau.

Resultaatgebied(en):

- Individuele ontwikkelvragen vinden de weg naar het platform Groeikracht. We bevorderen het stellen van een leervraag, waarna een overwogen en afgestemd professionaliseringsaanbod volgt. We creëren leernetwerken via Groeikracht Westland. In samenwerking met de andere besturen van primair onderwijs in Westland wordt kennis en expertise gedeeld en uitgewisseld;
- Ten behoeve van het versterken van de professionele samenwerking tussen de directeuren onderling en de directeuren en de staf is professionaliseringsbehoefte geformuleerd en wordt aanbod gecreëerd op verschillende staf-domeinen.
- Er komt een intern development traject tot stand voor de geselecteerde kandidaten. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van toekomstige directeuren en/of medewerkers onderwijskwaliteit.

Toelichting en vervolgstappen:

Groeikracht Westland is een bekend platform in de organisatie en draagt bij aan de professionalisering van de medewerkers. Door dit platform steeds weer onder de aandacht te brengen ontstaat groeiende betrokkenheid bij leervragen in de organisatie waaruit professionaliseringsaanbod kan voortkomen.

We onderzoeken of het plannen van aanbod op een iets langere termijn bijdraagt aan het verhogen van de deelname aan professionaliseringsaanbod door medewerkers.

We investeren in het bevorderen van deelname aan LeerNetwerken. Dit draagt eraan bij dat de uitwisseling van kennis en beleidsontwikkeling door onderwijsprofessionals vanuit gezamenlijkheid in Westland wordt aangegaan.

Er is data over de behoefte aan ontwikkeling op het gebied van schoolleiderschap, HRM, communicatie en financiën opgehaald bij de functiegroep Directeuren om een professionaliseringsplan op te stellen. Hier wordt in 2023 verder vorm aan gegeven. Het intern development traject is gedeeltelijk in de praktijk tot stand gekomen. Dit door individuele keuze van de medewerker of door ontwikkelingen in de organisatie. Het individueel monitoren van de ambities in de organisatie vraagt het komende jaar meer aandacht. Hiervoor halen we data uit de gesprekkencyclus en formatiegesprekken.

Vitaliteit

Gezond werken

Doel: WSKO is een vitale organisatie waarbij bewustwording wordt gecreëerd voor vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit bevordert de professionele cultuur waardoor de kwaliteit en de opbrengsten verhogen. Goed werkgeverschap maar ook goed werknemerschap wordt in de organisatie gezien als gewoongoed; van binnen naar buiten, van buiten naar binnen. Het verzuimpercentage ligt onder het landelijk gemiddelde.

Resultaatgebied(en):

- Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid worden steeds breder gezien en meegenomen in de gesprekkencyclus. (Groen)
- We delen informatie, bieden activiteiten en secundaire arbeidsvoorwaarden aan die vitaliteit onder de aandacht brengen en bevorderen. (Groen)
- We brengen de mogelijkheid van bedrijfsfitness opnieuw onder de aandacht en bevorderen deelname aan deze arbeidsvoorwaarde. (Groen)
- ASR Vitality is ingezet, waarmee we medewerkers stimuleren dagelijks te bewegen door ze wekelijks en maandelijks te belonen. Bewegen is de succesfactor voor een organisatie. bewegen maakt medewerkers mentaal en fysiek gezonder. Het draagt bij aan productiviteit, creativiteit, werkplezier, vermindert het ziekteverzuim en verlaagt stressgevoelens. (Groen)
- Per kwartaal worden verzuimrapportages gedeeld van de gehele organisatie en van de locaties, waarbij de cijfers op peildatum en de cumulatieve cijfers inzichtelijk zijn. (Groen)
 - Het verzuimpercentage is onder de 5%; (Groen)
 - Maximaal 6 scholen hebben een hoger verzuim dan 5% (Rood)
 - Maximaal 30% van het verzuim is werkgerelateerd Groen
- We voeren een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit. Dit onderzoek geeft zicht op de medewerkersbeleving en tevredenheid binnen WSKO. Het rapport van het medewerkerstevredenheidsonderzoek biedt informatie om gericht acties in te zetten aan de

hand van de behoeften van medewerkers en kaders en / of beleid bij te stellen of te ontwikkelen. (Blauw)

Toelichting en vervolgstappen: De resultaatgebieden en activiteiten vastgesteld in het Vitaliteitsplan zijn behaald en uitgevoerd vanuit de thema's professionele cultuur, eigenaarschap, duurzame inzetbaarheid, gezondheid en een veilige werkomgeving. Vitaliteit komt terug in de matrix van de gesprekkencyclus. Hierbij is aandacht voor bewustzijn op vitaliteit vanuit de vijf pijlers en wordt de relatie van werkplezier en werkdruk preventief besproken in het kader van duurzame inzetbaarheid. Dit is zichtbaar in de verslaglegging van de gesprekken. Directeuren krijgen in het professionaliseringsaanbod 2023 trainingen aangeboden op het gebied van verzuim en verzuimgesprekken.

Zowel per kalenderkwartaal als per schoolkwartaal worden de verzuimcijfers van de organisatie als van de locaties gedeeld en in de succes monitor gezet. Door de verzuimstatistieken te delen, kunnen we van elkaar leren, anticiperen, verbanden leggen en factoren vinden die het verzuim beïnvloeden. We sturen op een laag verzuim en gelden preventief in te zetten om de kwaliteit en inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

Het verzuimpercentage over 2022 van de gehele organisatie is 4,33% waarvan ruim 3% voortkomt uit langdurig verzuim. Zeven scholen hebben een hoger verzuim wat veroorzaakt wordt door hoofdzakelijk langdurig verzuim. Het werkgerelateerd verzuim is gemiddeld 28%.

Het belang van vitaliteit is een terugkerend thema in het volgende jaarplan in relatie met de professionele cultuur en onderwijskwaliteit. Meer bewustzijn creëren voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid gericht op kwaliteit, groei, ontwikkeling en professionalisering en duurzame inzetbaarheid.

In het jaarplan 2023 zullen we de doelstelling met de resultaatgebieden opnieuw onder de loep nemen en smart wegzetten.

Het gezond werken plan (verzuimprocedure) wordt geactualiseerd met een 'beslisboom' vanuit de Wet Verbetering Poortwachter en vanuit de vertaling van functiemogelijkheden naar werk in 2023.

In 2022 is de Quickscan uitgevoerd op alle locaties. De Quickscan meet de tevredenheid en de psycho-, sociale arbeidsbelasting. In het schooljaar 2023 / 2024 wordt het medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgezet via WMK. Komende periode worden de vragen die we centraal willen stellen op alle locaties om te kunnen benchmarken vastgesteld en locaties kunnen decentraal daar vragen aan toevoegen.

Basis op orde

Meerjaren personeelsplanning - Formatieplan

Doel: de instroom, doorstroom en uitstroom van de medewerker als kapitaal is inzichtelijk. Het is mogelijk om te sturen op de samenstelling van het team ten behoeve van de ontwikkeling van de doelstellingen passend bij de visie, ambitie en kindaantallen van de scholen. Dit bevordert de professionele cultuur waardoor de kwaliteit en opbrengsten verhogen.

Resultaatgebied(en):

→ We sturen actief op het voorkomen van een lerarentekort op het primaire proces

→ We bevorderen mobiliteit gericht op kwaliteit.

Toelichting & Vervolgstappen: Het inzichtelijk hebben en monitoren van de ontwikkeling in onze formatie doen wij door het opstellen van managementrapportages en formatiegesprekken. De inhoud van het formatiegesprek is gewijzigd van financieel gestuurd naar HRM gericht, waarbij het personele kapitaal en de teamontwikkeling ten opzichte van de school doelen centraal staan. Hierdoor hebben we meer informatie over de personele behoefte en ontwikkelingen in de organisatie en kan er meer vooruit worden gekeken in het kader van een personeelsplanning. Er is actief geïnvesteerd in het voorkomen van een lerarentekort in het primaire proces van WSKO door meer onderwijsprofessionals intern op te leiden. Hierbij dient budget beschikbaar te zijn en het aantal

medewerkers in opleiding dient in verhouding te staan met het verwacht verloop van medewerkers in de toekomst. We willen dit gaan opnemen in het meerjaren financieel beleidsplan.

We bevorderen mobiliteit gericht op kwaliteit. We evalueren het formatieproces en stellen de kaders voor werving en selectie, plaatsingsvolgorde en mobiliteit opnieuw vast in de eerste helft van 2023. De data uit de HR gesprekkencyclus draagt bij aan de ontwikkeling van de meerjaren personeelsplanning.

Het is van belang om de reden van uitstroom inzichtelijk te maken. Omdat hierop minimaal respons komt, onderzoeken we nieuwe middelen om meer inzicht te krijgen. Naast de jaarlijks vastgestelde kaderstelling formatiebeheer is behoefte aan een kader voor de verdeling van taken en verantwoordelijkheden (werkverdelingsplan) waarbij individuele ruimte blijft om op schoolniveau en onderwijsvorm te organiseren.

Administratieve processen Personeelszaken in AFAS digitaliseren

Doel: We voeren een efficiënte personeelsadministratie, waarbij we voldoen aan de administratieve verplichtingen. Het administratieve proces bevordert de uitwisseling van informatie tussen personeelszaken, directeuren en medewerkers d.m.v. Afas.

Resultaatgebied(en):

- Het bewaken van de kwaliteit en waar nodig verbeteren van de ingerichte workflows in AFAS in relatie tot AFAS-Profit & Insite updates;
- Het onderzoeken of de huidige AFAS versie voldoet aan de behoefte van rapportage voor de resultaatgebieden uit het jaarplan en aan de vraag van WSKO;
- Het herinrichten van de kostendragers WSKO in AFAS. Herinrichting vindt plaats in samenwerking met het domein Financiën.

Toelichting & Vervolgstappen: Door knelpunten in de administratie, personele wijzigingen en veranderingen in de dienstverlening in de samenwerking met het administratiekantoor, is het gesprek geopend om de service level agreement te evalueren en voor het komende jaar bij te stellen. In 2023 zullen workshops volgen om de processen, workflows en rechtenstructuur te onderzoeken en opnieuw in te richten. De salarisadministratie wordt afgestemd op HRM-beleid en een goed lopende financiële administraties. Rapportages leveren informatie in plaats van data. Het systeem draagt bij aan goed werkgeverschap, is zorgvuldig en de basis is op orde.

Toekomstige ontwikkelingen

Modernisering Participatiefonds

Op 1 augustus is het gemoderniseerde reglement Participatiefonds ingegaan. Dit is ingezet om de werkloosheidskosten in het primair onderwijs te beheersen. Ieder schoolbestuur heeft de verantwoordelijkheid om de eigen werkloosheidskosten beperkt te houden. Standaard betaalt ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het Participatiefonds. Dit geldt bij elk ontslag (einde dienstverband) dat tot werkloosheidskosten leidt. De werkgever kan een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%. Het ontslag moet voldoen aan één van de zeven beëindigingsgronden uit het reglement en aan een inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen.

HRM-PZ heeft in samenwerking met Financiën een risicoanalyse gemaakt voor 2022.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen worden de volgende maatregelen genomen. Er wordt voornamelijk aandacht besteed aan opleiding, ontwikkeling, coaching en loopbaanadvies binnen het huidige werk. We zijn waakzaam waar het gaat om een grijs gebied tussen verzuim en niet-functioneren. We stimuleren het maken van keuzes door de medewerkers zelf over hun loopbaan en werkomgeving. Naast vrijwillige mobiliteit wordt ook van vrijwillige demotie gebruikgemaakt. Als het komt tot ontslag dan volgen we indien mogelijk het reglement van het Participatiefonds. Zo toetsen we het dossier en ondersteunen we in activiteiten om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De waarde aan aanbod voor ondersteuning extern is gebaseerd op het reglement Participatiefonds. Het aanbod varieert van coaching, opleiding, herscholing, outplacement etc. en bevordert de mogelijkheden van de medewerker tot het instromen op de arbeidsmarkt.

Personeelstekort

Landelijk is het groeiende lerarentekort voelbaar. WSKO merkt dit voornamelijk doordat de invulling van tijdelijke vacatures, zoals vervangingen bij ziekte of zwangerschap, moeizaam verloopt. Het afgelopen schooljaar is een enkele vacature niet met reguliere bezetting op de formatie vervuld. WSKO biedt arbeidsplaatsen en diverse studiemogelijkheden aan aankomende leerkrachten. Alle scholen van WSKO zijn erkend leerbedrijf (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, MBO stage) en opleidingsschool (Thomas More opleidingsschool, HBO PABO stage). WSKO biedt stageplaatsen aan 75 PABO studenten. WSKO biedt (om)scholing voor de functie van leerkracht via de Thomas More Hogeschool. Bij gebleken geschiktheid wordt de medewerker ingezet als onderwijsassistent en volgt hierbij een opleiding. Hierbij zijn verschillende opleidingstrajecten mogelijk, passend bij de persoonlijke omstandigheden van de medewerker in opleiding. Er zijn zo'n tien medewerkers die een baan en de pabo opleiding combineren en tussen nu en drie jaar afstuderen. In schooljaar 2022-2023 zullen 18 medewerkers afstuderen voor de PABO. Het tekort aan professionals in het onderwijs gaat verder reiken dan de leerkrachten. Er is een krapte op de arbeidsmarkt voor schooldirecteuren. WSKO biedt aan een aantal interne kandidaten een management development traject aan, waarbij zowel in de lijn als op specialisme ontwikkeld kan worden.

Aanpak werkdruk

Door het kabinet zijn middelen beschikbaar gesteld ter verlaging van de werkdruk. Het is aan de schoolteams om te bepalen welke maatregelen er worden genomen om de werkdruk te verminderen. Het bedrag wordt per school beschikbaar gesteld en is gebaseerd op het leerlingaantal. In 2022-2023 is dit bedrag bepaald op € 260,76 per leerling.

De inzet van de werkdrukmiddelen is, op iedere school, in overleg met het team bepaald. Daarnaast hebben de personeelsgeledingen van de Medezeggenschapsraden ingestemd met de inzet.

De meeste middelen op het gebied van personele ondersteuning zijn ingezet voor:

- onderwijsassistenten
- leraarondersteuners
- vakdocenten
- ambulante tijd voor leerkrachten
- taakuren organiseren van events
- conciërges

Op materieel gebied is ingezet op onder andere teambuilding, ICT en lesmaterialen.

Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen

Rapporteren over niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen doen we op hoofdlijnen.

Dat wetende is gekozen voor een beknopte en puntsgewijze benoeming van maatregelen:

- Geen teamvergaderingen, wel bijeenkomsten met vakwerkgroepen;
- Invoering 'continudagen' om groepshandelingsplannen op te stellen, te monitoren, te evalueren en bij te stellen;
- Kritisch bekijken van taken- of neventaakroosters en schrappen van taken die er minder toe doen;
- Inzet conciërges en overig onderwijsondersteunende inzet.

De grootste gemene deler van de niet-financiële maatregelen is wel het afwegen van in te zetten tijd versus nut/noodzaak.

Uitkeringen na ontslag

In 2022 is een bedrag van circa € 4.000,- uitbetaald aan transitievergoedingen. Dit is een totaal bedrag dat is opgebouwd uit een transitievergoeding in verband met ontslag als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Het uitbetaalde bedrag is vrijwel geheel gerestitueerd door het UWV.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Wij registreren de uitgaven niet specifiek onder de noemer Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In de begrotingen wordt € 10 per leerling opgenomen als professionaliseringsbudget schoolleiders. Dit betekent voor 2023 5.040 lln. x € 10 = € 50.400 gedeeld door 17 directeuren is circa € 3.000 per directeur. Dit is hoger dan de professionaliseringsafspraken vanuit de CAO PO.

De rest van de bekostiging wordt samengevoegd voor onder andere de scholings- en professionaliseringskosten.

Strategisch personeelsbeleid

In het voorjaar van 2022 is op basis van de ontwikkelingen binnen WSKO gewerkt aan het maken van een jaarplan gericht op het versterken van de professionele cultuur met behulp van beleid op bestuursniveau. Doel is om zo de kwaliteit van onderwijs op alle WSKO-scholen te verbeteren en “de leerkracht doet ertoe” actief en gezamenlijk te laden. Wat betreft de onderwijskwaliteit betekent het versterken van de professionele cultuur dat scholing en ontwikkeling binnen teams en van individuele medewerkers in voorop staan. Op langere termijn staan het voorkomen van kwaliteitsverlies door het lerarentekort centraal en het leren tussen teams van verschillende scholen.

Werkwijze

Na overleg met het bestuur en in samenwerking met de schoolleiders is een aantal lange termijn HRM-doelen vastgesteld waarmee een begin is gemaakt in 2021. Hiermee zijn resultaatgebieden voor het jaar 2022 geformuleerd binnen de hoofddoelen professionaliseren, vitaliteit en basis op orde waar hierboven verslag van is gedaan. Ieder resultaatgebied wordt in een werkgroep opgepakt en uitgevoerd. Werkgroepen zijn in verschillende samenstellingen gevormd met medewerkers van personeelszaken, directeuren en leerkrachten. Indien instemming of advies van de GMR van toepassing is, is de GMR actief betrokken bij in de ontwikkeling van beleid. Besluitvorming over beleid komt tot stand volgens het afgesproken proces in het governance statuut.

Daarnaast is het voor het (tussentijds) sturen en afleggen van verantwoording van belang dat we ook op het terrein van HRM werken met succescriteria werken. In de weergave hiervan is het belangrijk dat de ontwikkeling wordt weergegeven. Dit kan door het naast elkaar plaatsen van perioden, door het werken met een benchmark en natuurlijk door het geven van een toelichting en/of aanvullende informatie.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Facilitair technisch beheer omvat de gebouwgebonden facilitaire diensten op het gebied van energie, onderhoud, technisch beheer, schoonmaak, bewaking en beveiliging van de WSKO in juridisch eigendom zijnde schoolgebouwen, alsmede op de schoolgebouwen die in bruikleen zijn. Het reguliere onderhoud wordt uitgevoerd in nauw overleg met de schooldirecties.

Nieuwbouw, renovatie en overige aanpassingen

In 2022 zijn er op het gebied van nieuwbouw, renovatie en overige aanpassingen diverse zaken aangepakt:

- Voorbereidingen voor de definitieve nieuwbouw WSKO Waalcampus in de Waelpolder te 's-Gravenzande:
 - De realisatie van de definitieve huisvesting in Waelpolder, betreft een schoolgebouw met 16 lokalen, gymzaal en kinderopvangruimte.
 - de voorbereidende werkzaamheden zijn in 2020 gestart en in 2022 is de ontwerpfase afgerond gevolgd door een aanbestedingstraject;
 - De realisatie vangt aan eind maart 2023 met het slaan van de eerste paal resulterend in een ingebruikname die medio 2024 voorzien is.
- Voorbereidingen tijdelijke huisvesting WSKO Waalcampus te 's-Gravenzande in verband groei leerlingenaantal onder andere door uitstel aanvang bouw definitieve huisvesting
 - In augustus 2019 is het schoolgebouw Spinel 2 te 's-Gravenzande verlaten door WSKO Godfried Bomans en is onder een nieuwe tenaamstelling van WSKO Waalcampus een IKC gestart in een nieuw gerealiseerde tijdelijke huisvesting aan de Dijkerwaal te 's-Gravenzande.
- Voorbereidende werkzaamheden nieuwbouw WSKO De Nieuwe Weg/TiernerCollege;
 - Het schoolgebouw van WSKO De Nieuwe Weg te Poeldijk is thans meer dan 60 jaar oud en aan vervanging toe. De gemeente erkent de noodzakelijkheid van de vervanging, maar schuift de realisatie op basis van budgettaire overwegingen telkenmale op. In 2019 zijn voorbereidende werkzaamheden opgestart voor de nieuwbouw. De -verrassende- plannen zijn medio 2020 gepresenteerd en voorzien in een gecombineerde nieuwbouw van VO (ISW), PO (WSKO) en kinderopvang (Simba) inclusief een zogenaamd onderwijskundig TiernerCollege voor leerlingen groep 7 en 8 van het primair onderwijs en groep 1 en 2 van de voortgezet onderwijs.
 - De voorbereidende werkzaamheden zijn in 2020 gestart en hebben inmiddels geleid tot een architectenselectie leidend tot een Voorlopig Ontwerp medio 2024;
 - De realisatie van de nieuwbouw en de ingebruikname is voorzien medio 2026.
- Voorbereidende werkzaamheden uitbreiding hoofdlocatie WSKO De Hofvilla:
 - De Hofvilla werkt met drie groepen per leerjaar. Dit past niet in de eigen school en daarom is op 200 meter van de hoofdlocatie samen met kinderopvang een dislocatie gestart, waarvan het huurcontract medio 2024 afloopt zonder zekerheid dat die huurperiode verlengt kan worden;
 - De onzekerheid ten aanzien van de verlenging van de huurperiode noopt WSKO tot actie
- Ingebruikname dislocatie "Over de Brug" WSKO Regenboog;
- Werkzaamheden in het kader van groot onderhoud;
- Leveren, monteren en installeren van uitleesbare CO2-meters in klaslokalen.



Doordecentralisatie buitenonderhoud

In 2022 zijn de meerjarige onderhoudsplannen (MOP's) voor het binnen- en buitenonderhoud geactualiseerd. De MOP's zijn opgesteld door een externe partij. Evenals in voorgaande jaren is met de uitvoering van de in de MOP's vastgestelde onderhoudsplannen aangevangen.

Projecten

Er zijn tal van projecten opgestart en uitgevoerd in 2022. Een deel van de projecten staat in het kader van de BENG-regelgeving die in 2020 manifest wordt voor onder andere schoolgebouwen. Helaas laat de gemeente het volledig afweten qua beleid en incidentele maatregelen of bijdragen, waardoor WSKO zich genoodzaakt voelt het initiatief naar zich toe te trekken in het kader van verduurzaming van de schoolgebouwen.

Uit de schouwingen door de inspecties van de Omgevingsdienst Haaglanden is gebleken dat WSKO al heel goed bezig is, kijkend naar toepassing van de zogenaamde Erkende Maatregelen. Op

onderdelen zal de komende jaren inspanningen moeten worden geleverd om de beoogde doelstellingen te realiseren.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

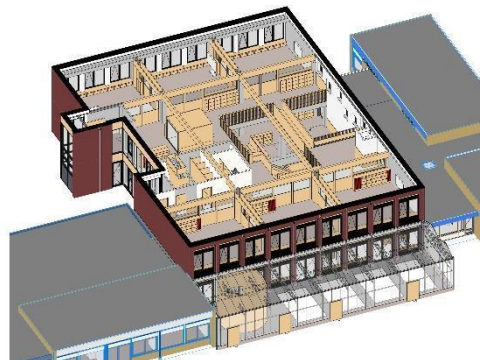
Vooral het onderhoud op het gebied van duurzaamheid en klimaat heeft veel aandacht gekregen:

- Plaatsen van zonnepanelen, LED-verlichting en educube-systemen;
- Vervanging van dakbedekkingen door duurzaam kunststof;
- Vervanging van dakkoepels en -opbouwen door light tubes;
- Introductie van gebruikersvriendelijke gesegmenteerde regelingen voor de centrale verwarming;
- Monitoren van het energieverbruik door het plaatsen van slimme, op afstand in te lezen gas- en elektriciteitsmeters;
- Voorbereidingen om te voldoen aan het verkrijgen van een energielabel voor scholen.

In de loop van 2020, 2021 en 2022 zijn de zonnecellen, LED-verlichting en educube-systemen geplaatst en in gebruik genomen op WSKO Bernadette, WSKO 't Startblok en WSKO De Zeester. Daarnaast is de plaatsing aangevangen WSKO Andreashof
Voor al deze projecten was/is het doel richting nul op de meter te gaan.

Bij de realisatie van de nieuwbouw WSKO De Achtsprong aan de Sportlaan zijn zonnepanelen geplaatst, maar door door onvoldoende dakoppervlak voorzien de panelen slechts in een deel van energievoorziening van de school.

Na volledige ingebruikname van de installatie op WSKO Andreashof en WSKO De Achtsprong voorzien de zonnepanelen in circa 160 MWh bij een totaalverbruik van circa 730 MWh, ofwel circa 22% duurzaam teruggeleverde energie.



Toekomstige ontwikkelingen

In 2021 is veel energie gestoken in het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP), in eerste aanleg tezamen met de overige PO-schoolbesturen en later ook met de gemeente Westland als partner.

Het IHP is in de loop van 2022 vastgesteld worden door de gemeente Westland.

In het nieuwe IHP worden procesafspraken gemaakt voor toekomstige projecten.

In het IHP is als uitgangspunt "robuustheid" van schoolgebouwen als fundament gekozen, waarbij duurzaamheid, gebiedsstrategie en maatschappelijke betrokkenheid een grotere rol hebben gekregen dan in voorgaande versies.

Helaas is de financiële situatie aan gemeentelijke kant niet erg ruim bemeten, waardoor de financiële randvoorwaarden om robuuste schoolgebouwen te kunnen realiseren bij voorbaat onder spanning staat.

In Midden Delfland zijn er ambitieuze plannen om de huisvesting basisonderwijs in de dorpskern Schipluiden anderszins vorm te gaan geven.

In 2022 zal worden aangevangen met de actualisatie van het IHP voor de gemeente Midden Delfland. Uitkomsten daarvan zijn op voorhand niet te vermelden.

In 2022 is het streven om verdere stappen te zetten qua duurzaamheid door meer zonnecellen en LED-verlichting te installeren.

Het streven daarbij is te komen tot circa 50% teruggeleverde energie, een ruime verdubbeling van de huidige capaciteit derhalve.

2.4 FINANCIËEL BELEID

Financiële positie op balansdatum

WSKO heeft in 2022 een resultaat gerealiseerd van +/- € 33.953, hetgeen hoger is dan het begrote resultaat van +/- € 338.955. Het gerealiseerde resultaat is derhalve circa € 305.002 hoger dan begroot. De oorzaak van het hogere gerealiseerd resultaat dan begroot is niet toe te schrijven aan een enkele post of gebeurtenis.

Het gerealiseerde resultaat wijkt op vrijwel alle individuele baten en lasten af van de begroting door bijvoorbeeld de twee CAO-aanpassingen in 2022 met daaraan gekoppeld de bijstelling van de Rijksbekostiging, de overgang van schooljaar- naar kalenderjaarbekostiging, door onderbesteding van de doelsubsidies zoals die van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de lagere loonkosten als gevolg niet-ingevulde vacatures door het lerarentekort.

Aan zowel de batenkant als de kostenkant was er in 2022 ten opzichte van de begroting een aantal mee- en tegenvallers te noteren die per saldo tegen elkaar wegvallen.

Het overzicht daarvan is als volgt:

	BEGROOT	GEREALISEERD	VERSCHIL
Hogere bekostiging	30.551.811	33.669.141	3.117.330
Hogere personeelskosten	-26.663.265	-27.815.878	-1.152.613
Lagere afschrijvingskosten	971.435	954.178	17.257
Financiële baten en lasten: sterk afwijkende opbrengsten door fluctuerende koersen obligatieportefeuille	49.750	-305.126	-354.876
Aanvullende dotatie voorziening groot onderhoud	0	-848.275	-848.275
Overige zaken, per saldo	0	-473.821	-473.821
VERSCHIL REALISATIE & BEGROTING, PER SALDO			305.002

Onderstaand is de balans per 31 december 2022 opgenomen. De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van een organisatie. Hierna vindt u een overzicht van de financiële situatie op 31 december 2022 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

ACTIVA	31/12/2022	31/12/2021	PASSIVA	31/12/2022	31/12/2021
Materiële vaste activa	4.882.775	4.779.423	Eigen vermogen	9.519.693	9.553.646
Financiële vaste activa	1.948.092	3.096.074	Voorzieningen	2.732.833	2.252.729
Vorderingen	1.305.424	2.609.692	Langlopende schulden	0	0
Liquide middelen	8.121.461	5.322.991	Kortlopende schulden	4.005.226	4.001.805
TOTAAL ACTIVA	16.257.752	15.808.180	TOTAAL PASSIVA	16.257.752	15.808.180

Toelichting op de balans

Activa

Materiële vaste activa

In 2022 is voor circa € 1.058.000 geïnvesteerd in gebouwgebonden items, leermiddelen en ICT. Het investeringsvolume lag hoger dan de afschrijvingslasten, hetgeen een stijging van de boekwaarde van de materiële activa betekent van circa € 103.000.

Er is voornamelijk geïnvesteerd in verduurzaming van de gebouwen en de in verdere digitalisering in de klas, zoals in chromebooks, oplaadkarren, digiborden en daarbij behorend digitaal lesmateriaal. Daarnaast is in 2022 de eerste tranche van verouderde chromebooks vervangen door middel van een gunning na een aanbestedingsprocedure.

Financiële vaste activa

Het totaal van de financiële vaste activa (exclusief de wegens lossingen in 2023 als kortlopende verantwoorde 'overige effecten') is afgenomen met € 707.982.

De afname bestaat per saldo uit de volgende componenten:

- Saldo gedane aankopen minus verkopen tegen nominale waarde: -/- € 370.000;
- Saldo gedane aankopen minus verkopen tegen marktwaarde: -/- 59.256;
- Koersmutaties per ultimo boekjaar: -/- € 278.726.

Het bruto rendement (= rente plus koersresultaat, gedeeld door de gemiddelde beurswaarde) bedroeg in 2022 -/- 0,97% (2021: -/- 0,88%), voornamelijk door marktontwikkelingen.

Vorderingen

De vorderingen zijn afgenomen met € 1.304.268 ten opzichte van 2021.

De mutatie bestaat voornamelijk uit het wegvallen van het betaalritmeverschil OCW als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostigingssystematiek, waarbij de omslag is gemaakt van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging.

Voor het overige zijn per saldo er relatief kleine verschillen tussen de verschillende boekjaren.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn per saldo toegenomen ten opzichte van 2021 met € 2.798.470 als resultante van "plussen en minnen" op vrijwel alle componenten.

Passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is afgenomen met € 33.953 door verwerking van het resultaat 2022.

Er zijn geen onttrekkingen geweest aan de bestemmingsreserve vervangingen in 2022 (2021: € 0).

De bestemmingsreserve is bevroren op het niveau van 2017, zijnde € 207.981. De hoogte van de reserve wordt voldoende geacht om het tekort gedurende het gehele boekjaar op de vervangingsfaciliteit om arbeidsongeschikte medewerkers te vervangen door een flexibele schil (uitzendkrachten en overige ingeleende capaciteit) te dekken.

Er is een toevoeging gedaan aan de bestemmingsreserve NPO in 2022 van € 265.855 (2021: € 733.090).

Op basis van de aard van de toekenning moet de normatieve rijksbijdrage uit hoofde van de bekostigingsregeling NPO in het verslagjaar 2021 5/12 van de beschikking 2021/2022 als baten worden verwerkt en in het verslagjaar 2022 7/12 van de beschikking voor 2021/2022 en 5/12 van de beschikking voor 2022/2023.

De baten worden gepresenteerd onder de rijksbijdragen in de staat van baten en lasten.

Echter, een deel van de besteding van de middelen zal pas op een later tijdstip (2023 of 2024) plaatsvinden, bijvoorbeeld doordat niet voldoende personeel kan worden gevonden.

Een deel van de middelen in 2021 en 2022 blijft daardoor per balansdatum onbesteed.

Voor deze (nog) niet bestede middelen op balansdatum vormt WSKO een bestemmingsreserve NPO op te nemen. Het saldo van niet bestede middelen per 31 december 2022 bedraagt € 998.945 (2021: € 733.090).

Voorzieningen

De voorziening voor jubilea is afgenomen met circa € 40.000 door per saldo een drietal oorzaken:

- toename aantal medewerkers;
- hogere brutosalarissen als uitvloeisel van de twee CAO-aanpassingen in 2022;
- hogere disconteringsvoet in 2022 ten opzichte van 2021.

Met ingang van het boekjaar 2021 volgt WSKO het rekenmodel van de PORaad voor de bepaling van de adequate voorziening jubilea.

Aanleiding voor het in gebruik nemen van het model van de PORaad was het feit dat de door WSKO voorheen gevolgde rekenmethodiek tot een hoog niveau van de voorziening leidde.

De voorziening voor langdurige zieken laat een afname zien van circa € 18.000.

WSKO verzekerde voorheen het risico voor de dekking van bestaande verplichtingen tot loondoorbetaling bij langdurig ziekteverzuim.

Vanaf de rapportage over het boekjaar 2021 moet er conform RJ 271.205 een voorziening worden opgenomen voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoeding en/of transitievergoeding) aan zieke personeelsleden, De berekening van de voorziening - indien de inschatting van HR is dat de betreffende medewerker niet meer zal herstellen - voor een langdurig zieke medewerker bestaat uit:

- 1) resterende maanden 1e jaar langdurig ziek: 100%;
- 2) plus 12 maanden 2e jaar langdurig ziek: 70%;
- 3) plus berekende verschuldigde transitievergoeding,
- 4) minus ontvangen verzekeringsgelden.

De voorziening groot onderhoud is gevormd voor toekomstige uitgaven voor buitenonderhoud naar aanleiding van de doordecentralisatie van het buitenonderhoud per 1 januari 2015.

De in de materiële bekostiging begrepen financiële bijdrage voor buitenonderhoud wordt toegevoegd aan de voorziening; kosten voor buitenonderhoud alsmede advieskosten ter zake van buitenonderhoud worden aan de voorziening onttrokken.

Na het gereedkomen van de herijkte meerjaren onderhoudsprognoses (MOP's) zijn wij aan de slag gegaan met het ten uitvoer brengen van onderhoud.

Naast het onderhoud op alle scholen zijn tevens kwaliteitsverbeteringen en onderwijskundige aanpassingen doorgevoerd op diverse WSKO-scholen.

Per saldo is in totaal circa € 839.000 (2021: € 265.000) onttrokken aan de voorziening.

In december 2022 zijn de MOP's geactualiseerd en bleken er aanvullende dotaties ad circa € 848.000 noodzakelijk te zijn vanwege de prijsontwikkeling in 2022 en lage vervangings- of nieuwbouwfrequentie waardoor de gebouwen ouder worden en dientengevolge meer of langer onderhoud vragen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 3.421 ten opzichte van de positie op 31 december 2021.

Resultaat

De begroting van 2022 voorzag in een negatief resultaat van -/- € 338.955. Uiteindelijk wordt een resultaat gerealiseerd van -/- € 33.953: een verschil van +/- € 305.002 ten opzichte van de begroting. In de navolgende paragraaf treft u een vergelijking aan tussen het voorgaande boekjaar en begroting en een specificatie van de belangrijkste verschillen.

Realisatie huidig jaar versus realisatie voorgaand jaar en realisatie huidig jaar versus begroting

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten op basis van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2022 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2021.

	REALISATIE 2022	BEGROTING 2022	REALISATIE 2021
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	33.669.141	30.551.811	30.844.659
Overige overheidsbijdragen	179.301	75.875	286.903
Overige baten	1.268.044	749.577	1.447.482
TOTAAL BATEN	35.116.486	31.377.263	32.579.044
LASTEN			
Personele lasten	27.815.878	26.663.265	24.322.698
Afschrijvingen	954.178	971.435	901.839
Huisvestingslasten	3.280.320	2.125.846	3.373.079
Overige instellingslasten	2.794.937	2.005.422	2.874.810
TOTAAL LASTEN	34.845.313	31.765.968	31.472.426
SALDO VAN BATEN EN LASTEN	271.173	-388.705	1.106.618
Financiële baten en lasten	-305.126	49.750	-21.913
Buitengewone baten en lasten	0	0	0
RESULTAAT	-33.953	-338.955	1.084.705

Realisatie huidig jaar versus begroting huidig jaar

Algemeen

Het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening is € 305.002 hoger dan vooraf geprognosticeerd:
De totale baten zijn in 2022 € 3.739.223 hoger dan vooraf geprognosticeerd;
De totale lasten zijn in 2022 € 3.079.345 hoger dan vooraf geprognosticeerd.

Baten

De totale baten zijn in 2022 € 3.739.223 hoger dan vooraf geprognosticeerd.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn in 2022 per saldo € 3.117.330 hoger dan geprognosticeerd:

- Circa € 1.986.000 als gevolg van een hogere opbrengst door indexeringen van de personele bekostiging over schooljaar 2021-2022 -met terugwerkende kracht als het ware- ontvangen in de loop van 2022;
- Circa € 300.000 als gevolg van een hogere opbrengst door onder andere indexeringen van de bekostiging (de gevolgen van indexeringen worden voorzichtig begroot);
- € 831.000 aan overige incidentele subsidieregelingen (lerarenbeurs, teambeurs, bijzondere bekostiging 1e opvang vreemdelingen, bijzondere bekostiging samenvoeging en arrangementen, ondersteuning leerachterstanden, Extra-Hulp-in-de-Klas, etc.) meer ontvangen dan begroot;

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn in 2022 per saldo € 103.926 hoger dan geprognosticeerd veroorzaakt door ontvangen incidentele doelsubsidies.

Overige baten

De overige baten zijn in 2022 per saldo € 518.467 hoger dan geprognosticeerd.

De toename van gerealiseerde baten is toe te schrijven aan ontvangsten die uit voorzichtigheid grotendeels niet worden begroot (ouderbijdragen, overblijfgelden, bijdragen continuïrooster, sponsoring, schade-uitkeringen, schoolreis en -kampen). Het totaal daarvan bedroeg in 2022 € 398.000.

Voor het overige betreft het incidentele opbrengsten van circa € 120.000 die niet begroot worden.

Lasten

De totale lasten zijn in 2022 € 3.079.345 hoger dan vooraf geprognosticeerd.

Personeelslasten

De lasten laten een overschrijding zien van € 1.152.613 ten opzichte van de begroting.

De oorzaken hiervan zijn:

- Hogere loonkosten ad circa € 2.358.127 door CAO-aanpassingen - gelijktrekken loonschalen PO en VO plus een initiële prijs inflatiecorrectie, toekenning arbeidsmarkttoelagen, bindingstoelagen en een verhoging van de eindejaarsuitkering;
- Lagere kosten ad circa € 1.285.000 op ingehuurd personeel, NPO, scholing en advieskosten;
- Hogere lasten door dotatie aan voorziening en overige reserveringen: € 129.000;
- Overige verschillen: € 49.514.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten laten een overschrijding zien van € 1.154.474 ten opzichte van de begroting.

De belangrijkste overschrijdingen worden veroorzaakt door de volgende posten:

- Aanvullende dotatie aan de voorziening groot onderhoud ad circa € 580.000 naar aanleiding van de actualisatie MOP's en ad circa € 268.000 voor het aanvullen van negatieve saldi van de voorziening bij een drietal scholen;
- Overige verschillen: € 306.474, onder andere door ontvangen afrekeningen servicekosten 'brede scholen en door prijsstijgingen voor energie, schoonmaak en onderhoud.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten een overschrijding zien van circa € 789.515 ten opzichte van de begroting.

De belangrijkste overschrijdingen worden enerzijds veroorzaakt door de omslag naar digitaal onderwijsmateriaal en verdergaande automatisering van werkprocessen en anderzijds door prijsstijgingen van met name licenties.

Hoewel de ambities gedeeltelijk voorzien waren in de begrotingen zijn die trajecten hier en daar hoger uitgevallen dan begroot of werden er kosten gemaakt die noodzakelijk waren om de ingezette trajecten tot een succes te maken:

- Grotere prijsstijgingen dan verwacht voor met name licenties en overig lesmateriaal; circa € 520.000
- Nagekomen afrekening meer-minderkopiën over 2021 ad circa € 56.000;
- Schaden: circa € 13.000, die niet worden begroot;
- Schoolkampen, -reizen en festiviteiten: circa € 88.000, die niet worden begroot;
- Overige verschillen: € 112.515.

Realisatie huidig jaar versus realisatie voorgaand jaar

Algemeen

Het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening 2022 is € 835.445 lager dan voorgaand jaar:

- De totale baten zijn in 2022 € 2.537.442 hoger dan voorgaand jaar;
- De totale lasten zijn in 2022 € 3.372.887 hoger dan voorgaand jaar.

Baten

De totale baten zijn in 2022 € 2.537.442 hoger dan voorgaand jaar.

De rijksbijdragen zijn in 2022 per saldo circa € 2.824.482 hoger dan voorgaand jaar en verklaren per saldo vrijwel de gehele toename:

- Circa € 1.986.000 als gevolg van een hogere opbrengst door indexeringen van de personele bekostiging over schooljaar 2021-2022 - met terugwerkende kracht als het ware - ontvangen in de loop van 2022;
- Circa € 1.597.000 als gevolg van een hogere opbrengst NPO-gelden.

Daarnaast waren er in 2021 incidentele doelsubsidies die er in 2022 niet waren:

- Circa € 592.000 Inhaal- en ondersteuningsprogramma;
- Circa € 345.000 Extra Handen-in-de-Klas

De overige verschillen qua baten bedragen per saldo circa -/- € 109.000.

Lasten

De totale lasten zijn in 2022 € 3.372.887 hoger dan voorgaand jaar.

Personeelslasten

De personeelslasten laten een toename zien van € 3.493.180 ten opzichte van 2021.

De oorzaken hiervan zijn:

- Hogere loonkosten ad circa € 2.358.000 door CAO-aanpassingen - gelijktrekken loonschalen PO en VO plus een initiële prijs inflatiecorrectie, toekenning arbeidsmarkttoelagen, bindingstoelagen en een verhoging van de eindejaarsuitkering;
- Hogere kosten voor de personeelsvoorzieningen zoals de werkkostenregeling ad € 69.000;
- Hogere dotatie aan personeelsvoorzieningen dan voorgaand jaar voor circa € 84.000;
- Lagere baten aan ontvangen uitkeringen ad circa € 250.000 ten opzichte van 2021;
- Overige verschillen: € 732.180.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten lieten een toename zien van € 52.339 ten opzichte van 2021.

De oorzaak daarvan is:

- Hogere lasten door vervanging van volledig afgeschreven activa.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten laten een toename zien van € 92.759 ten opzichte van voorgaand jaar.

De belangrijkste overschrijdingen worden veroorzaakt door de volgende posten:

- Hogere dotatie groot onderhoud ad € 271.000 door prijsstijgingen na actualisatie van de MOP's en aanvullende dotaties voor negatief saldo voorziening bij een drietal scholen;
- Incidentele uitgaven ad circa € 371.000 voor verbouwingen aan schoolgebouwen in verband groeiend aantal leerlingen en groenblauwe speelpleinen inclusief Cruyffcourts in 2021;
- Overige verschillen: € 192.759 onder andere door prijsstijgingen voor energie, schoonmaak en onderhoud.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten een daling zien van circa € 79.873 ten opzichte van voorgaand jaar:

- Toename van licenties in prijs en in aantal voor leermiddelen en automatisering voor circa € 220.000;
- Afname advieskosten ten behoeve van onderwijsinspectie, actualisatie IHP, governance en overige verbetertrajecten circa € 103.000;
- Afname van uitgaven ten laste van ingezamelde gelden, sponsoring en ouderbijdragen ad circa € 146.000
- Overige verschillen: € 50.873.

Investerings en financieringsbeleid

De investeringen worden bewaakt op basis van de investerings- en liquiditeitsbegroting en zijn afgestemd vanuit een in de meerjarenbegroting opgenomen financieel perspectief.

“Hoe rijk is mijn schoolbestuur?”

WSKO is de laatste jaren gegroeid naar een financieel gezonde organisatie. Doelstelling is om ook in de toekomst financieel gezond te blijven.

Binnen de randvoorwaarden zoeken wij steeds naar mogelijkheden voor verantwoorde investeringen, waardoor voorkomen wordt dat ‘teveel geld op de plank blijft liggen’. De extra investeringen zijn op de scholen in meer of mindere mate zichtbaar door bijvoorbeeld (innovatieve) onderwijsconcepten, scholen, ICT-investeringen, investeringen in binnenklimaat, etc.

Het weerstandsvermogen bij WSKO wordt niet alleen aangehouden voor toekomstige buffers, maar ook voor zinvolle investeringen in zaken die belanghebbenden bij WSKO belangrijk vinden.

Op basis van de in 2020 door MinOCW geïntroduceerde “Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen” lijken er per 31 december 2022 bovenmatige publieke reserves te zijn, maar dat is volledig te wijten aan de toevoeging van € 998.875 (2022: € 265.855 en 2021: € 733.020) wegens nog niet-bestede middelen. NPO aan de publieke bestemmingsreserve. Zonder deze incidentele toevoeging zou het publiek vermogen € 5.972.815 (2021: € 5.803.921) hebben bedragen, hetgeen ruimschoots onder de signaleringswaarde zou zijn geweest.

Ouderbijdragen

De ouderverenigingen vragen ouderbijdragen voor uitgaven van de school die niet gesubsidieerd worden. Ook zaken die het onderwijs ondersteunen, zoals uitgaven voor projecten, educatieve uitstapjes en de kosten voor toetsen.

De hoogte van de ouderbijdrage wordt door de individuele oudervereniging vastgesteld. Hoewel de ouderbijdrage niet verplicht is gaan de scholen ervan uit dat iedereen meedoet, omdat de gelden ten goede komen aan de kinderen.

Treasuryverslag

In 2011 werd het beleggings- of treasurystatuut vastgesteld. Het statuut was de leidraad bij de uitvoering van het beleid gedurende een deel van het boekjaar 2017.

Het treasurystatuut is medio 2017 vernieuwd naar aanleiding van de in 2016 gepubliceerde ‘Regeling belegging, lenen en derivaten OCW 2016’. Na vaststelling van het vernieuwde treasurystatuut was dat statuut de leidraad bij de uitvoering van het beleid in boekjaar 2021.

Overigens dient daarbij te worden aangetekend dat de in 2013 aangestelde vermogensbeheerder Rabobank in 2021 op basis van het afgegeven mandaat en de marktomstandigheden de volledige portefeuille beheerde in lijn met de eerdergenoemde ‘Regeling belegging, lenen en derivaten OCW 2016’.

Gedurende het boekjaar 2021 hebben er lossingen plaatsgevonden, zijn desinvesteringen geweest en zijn nieuwe verkrijgingen en/of verwervingen gedaan.

In 2022 is gewerkt aan de actualisatie van het vigerende treasurystatuut, echter de vernieuwde versie is pas in 2023 vastgesteld en goedgekeurd en heeft derhalve geen rol gespeeld in het beleggingsbeleid in 2022.

De opbrengst uit de desinvesteringen is vrijwel volledig omgezet in nieuwe effecten.

Gedurende het boekjaar 2022 is volledig in de geest van de vigerende statuten gehandeld. Er is louter belegd in obligaties, Exchange Traded Funds (ETF's) en liquide middelen, waarbij een duidelijke splitsing is aangebracht tussen een portefeuille voor belegd publiek vermogen en een portefeuille voor belegd privaat vermogen.

Het afgegeven mandaat is als volgt:

	PUBLIEKE PORTEFEUILLE	PRIVATE PORTEFEUILLE
Risicoprofiel	Voorzichtig/defensief	Voorzichtig/defensief
Beleggingshorizon	5 jaar en langer	5 jaar en langer
Vermogensbehoud is het doel	Ja	Neen
Regeling beleggen & belenen vigerend	Ja	Ja
Rating van de vermogenstitels	Minimaal A	Minimaal BBB, 'corporates' toegestaan

Obligaties en Exchange Traded Funds (ETF's)

De omvang van de nominale waarde van de portefeuille is in 2022 – exclusief de onder de vlottende activa verantwoorde kortlopende titels- afgenomen ten opzichte van 2021.

De afname bedraagt € 370.000 ofwel 14,7%.

De beurswaarde van de portefeuille is in 2022 -inclusief de onder de vlottende activa verantwoorde kortlopende titels- met 9,2% afgenomen (2021: 2,9% gestegen) ten opzichte van voorgaand boekjaar.

Liquide deel van het belegd vermogen

Gedurende het boekjaar is het deposito aangehouden bij Coöperatieve Rabobank Westland U.A. beëindigd in verband met de afloop van de looptijd.

Het verloopoverzicht van de deposito's is als volgt:

	OP NOMINALE WAARDE 2022	OP NOMINALE WAARDE 2021
Stand per 1 januari	440.000	440.000
Bij/af: overige mutaties	-440.000	0
STAND PER 31 DECEMBER	0	440.000

Doordat de inkomende geldstromen niet synchroon lopen met de uitgaande geldstromen gedurende het jaar ontstaan er periodiek overschotten en/of tekorten op de lopende rekening.

Tijdelijke overschotten op de lopende rekening worden rentedragend geparkeerd op een zogenaamde beleggingsrekening bij de Rabobank.

Het verloop van de beleggingsrekening is als volgt:

	OP NOMINALE WAARDE 2022	OP NOMINALE WAARDE 2021
Stand per 1 januari	1.898.405	2.238.433
Bij/af: overige mutaties	417.023	-340.028
STAND PER 31 DECEMBER	2.315.428	1.898.405

De mutatie van de balanswaarde van obligaties en liquiditeiten in 2022 is voornamelijk toe te rekenen aan overboekingen naar rekening-courant in verband met lossingen van obligaties.

Rendement

Het behaalde rendement 2022 van de obligaties, afgezet tegen de nominale waarde per 1 januari 2021 bedraagt -/- 11,43% (2021: -/- 0,86%).

Het behaalde rendement 2022 van de obligaties, afgezet tegen de beurswaarde per 1 januari 2022 bedraagt -/- 9,21% (2021: -/- 0,87%).

Het gerealiseerde rendement in 2022 is lager dan (voorzichtig) begroot en ook lager dan voorgaande jaren. De marktontwikkelingen gedurende 2022 hebben de koersen aanzienlijk beïnvloed, waardoor een lager (ongerealiseerd) koersresultaat is geboekt.

De nominale rente van de obligatieportefeuille ligt op 1,29% (2021: 1,30%).

Per 31 december 2022 is de samenstelling van de portefeuille exclusief de in 2023 losbare obligaties (verantwoord onder de vlottende activa/overige effecten) als volgt:

FONDS	NOMINALE WAARDE	AANKOOP- WAARDE	RENTE%	JAAR AANKOOP	JAAR LOSSING	31-12-2022
PRIVAAT BELEGD VERMOGEN						
Rabobank	70.000	88.095	4,125	2016	2025	72.932
OP Corp Bank	100.000	101.160	1,000	2018	2025	94.683
Ned. Water-schapsbank	100.000	104.418	0,625	2019	2029	86.576
Dexia CL	100.000	104.928	1,250	2019	2025	94.855
Vanguard Inf. Link Bd.	35.693	42.500	0,000	2020		43.350
België	100.000	104.430	0,900	2019	2029	88.673
BNG	100.000	80.723	0,010	2020	2030	80.819
iShares US MBS €	8.921	44.569	0,000	2021		38.414
	614.614	670.823				600.302
PUBLIJK BELEGD VERMOGEN						
Erste Group Bank	100.000	96.175	1,625	2021	2031	73.664
Rabobank	125.000	156.500	4,125	2017	2025	130.237
Finnvera	200.000	204.110	0,500	2019	2026	183.946
BFCM	100.000	107.200	1,250	2019	2027	90.530
BNP Paribas	100.000	108.900	2,375	2014	2024	100.292
Credit Agricole	100.000	99.400	0,010	2019	2028	82.893
Nordea Bank	100.000	104.800	1,125	2017	2027	90.187
BNG Bank	200.000	195.108	0,125	2021	2033	146.051
BPCE	100.000	99.800	0,0625	2021	2030	80.080
Nederland	100.000	112.670	0,055	1998	2028	117.944
Nederland	100.000	80.860	0,000	2020	2030	80.860
Sparebank Boligkredit	100.000	98.251	0,125	2021	2031	76.424
Op Corp Bank	100.000	101.160	1,000	2018	2025	94.683
	1.525.000	1.564.934				1.347.790
BELEGD VERMOGEN						
TOTAAL	2.139.614	2.235.757				1.948.092

Kengetallen

WSKO heeft geen grenswaarden bepaald voor het vereiste weerstandsvermogen, maar de signaleringswaarden zoals die door CVO worden gehanteerd worden vooralsnog als richtinggevend gekwalificeerd. Echter, WSKO investeert waar nodig in de kwaliteit van het onderwijs en laat zich daarbij niet leiden door kengetallen.

Het spreekt voor zich dat WSKO de ontwikkelingen van de kengetallen scherp volgt. De bezuinigingsmaatregelen op landelijk en lokaal overheidsniveau maakt adequaat risicomanagement en risicobeheer noodzakelijk. Het hebben van voldoende weerstandsvermogen en/of het treffen van noodzakelijk geachte voorzieningen speelt daarbij een essentiële rol.

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en de kapitalisatiefactor vermelden wij onderstaand de kengetallen:

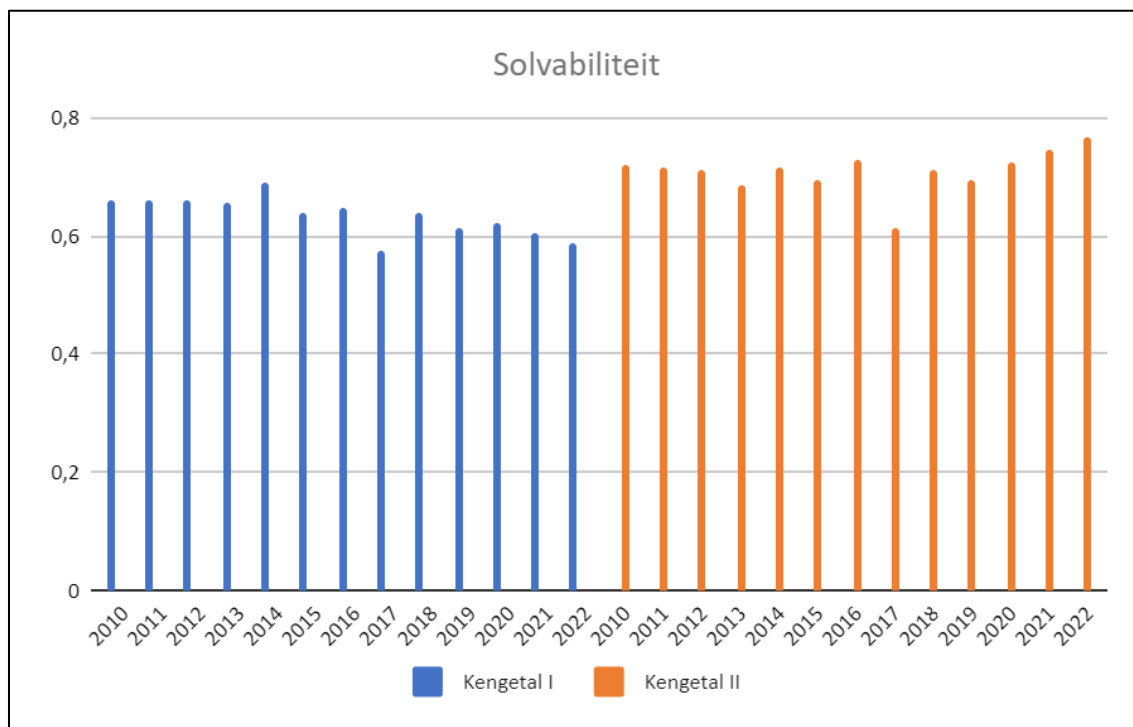
Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw.

De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde van CVO is voor met WSKO vergelijkbare besturen >20,00%.

I	KENGETAL 2022:	Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen	58,55%
	KENGETAL 2021:		60,43%

II	KENGETAL 2022:	Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen	75,36%
	KENGETAL 2021:		74,69%



De solvabiliteit (kengetal I en kengetal II) laat een stijgende de trend zien, voornamelijk door enerzijds verwerking van het in het eigen vermogen en anderzijds door de verhoging van de voorzieningen

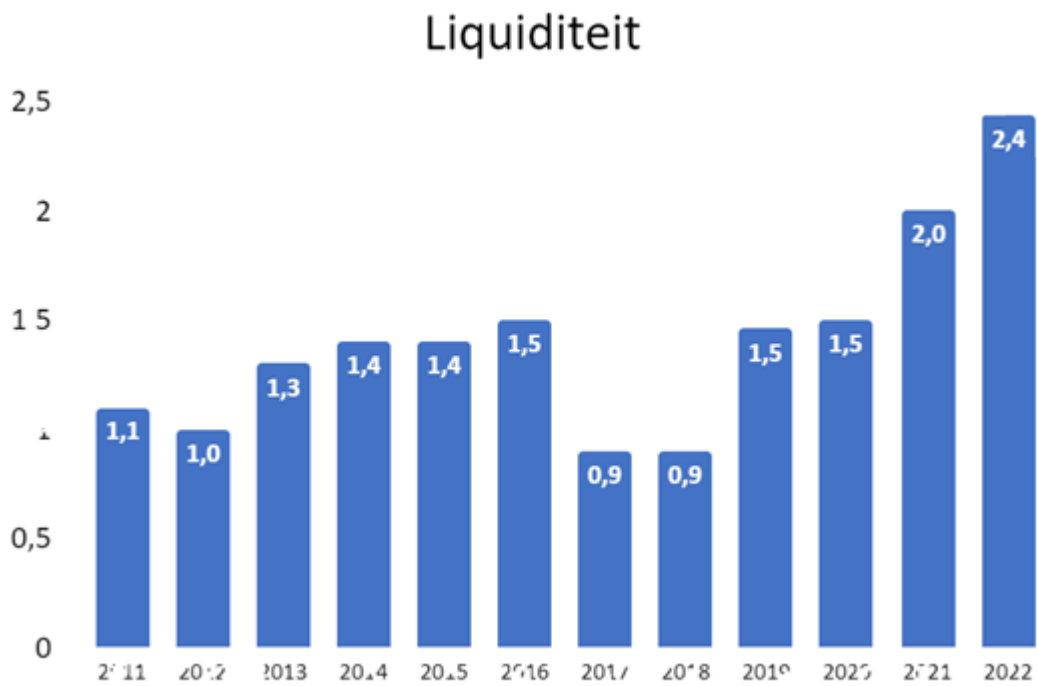
Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De signaleringswaarde van CVO is voor met WSKO vergelijkbare besturen minimaal 0,5 en maximaal 1,5.

KENGETAL 2022:	Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden	2,4
KENGETAL 2021:		2,0

De liquiditeitsratio geeft aan dat 2,5 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan kredietinstellingen, crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De liquiditeitspositie van de stichting is hierdoor als voldoende te kwalificeren.

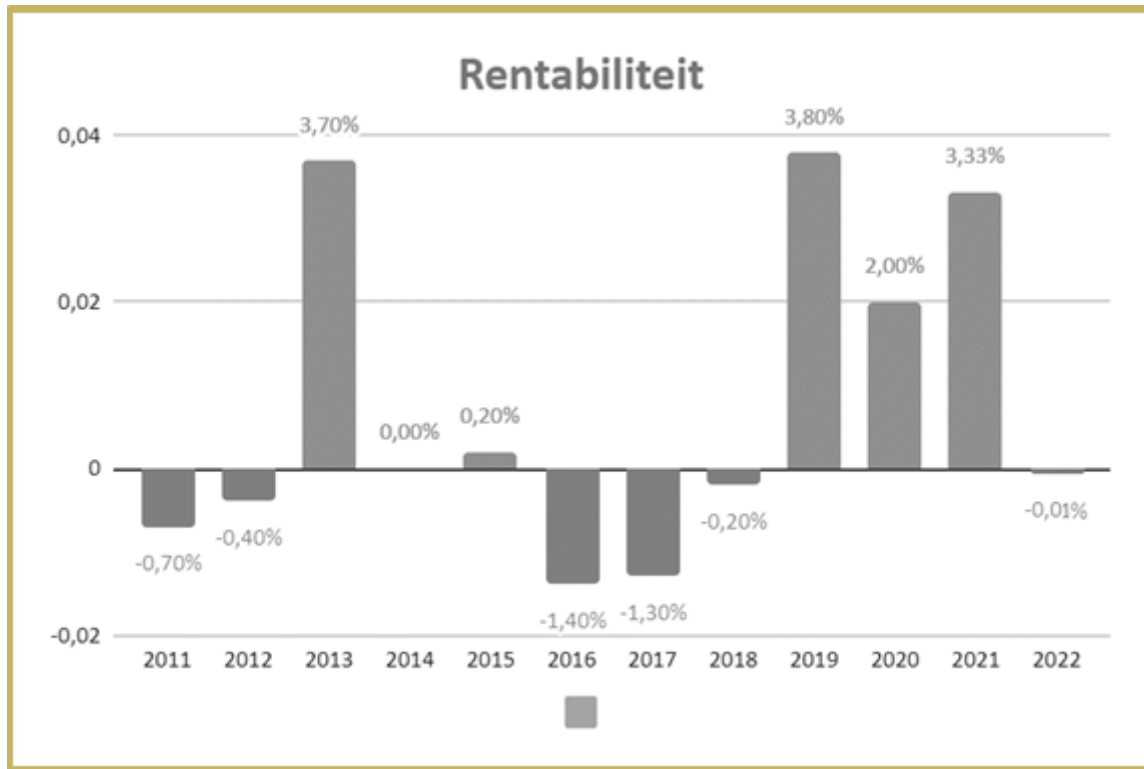


Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan op er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

De signaleringswaarde van CVO is voor met WSKO vergelijkbare besturen minimaal 0% en maximaal 5%.

KENGETAL 2022:	Resultaat gedeeld door de totale baten (inclusief rentebaten)	- 0,01%
KENGETAL 2021:		3,33%



Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen
 Op 29 juni 2020 is signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen gepubliceerd. De signaleringswaarde zou het antwoord moeten geven op de vraag wat de gezonde omvang van publieke reserves bij onderwijsinstellingen zou moeten zijn. De signaleringswaarde wordt als volgt berekend:

Normatief publiek eigen vermogen is:

- *0,5x aanschafwaarde gebouwen x 1,27*
- *Vermeerderd met de boekwaarde van de overige materiële vaste activa;*
- *Vermeerderd met de omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten*

De berekening per 31 december 2022 leidt tot de volgende signaleringswaarde:

UITGANGSPUNTEN	2022	2021
Totaal opbrengsten	34.811.360	32.579.044
Aanschafwaarde gebouwen	807.781	807.781
Boekwaarde overige materiële vaste activa	4.313.149	4.036.482

UITWERKING	2022	2021
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	512.941	512.941
Boekwaarde overige materiële vaste activa	4.313.149	4.036.482
0,05 x totale baten	1.740.568	1.628.952
NORMATIEF PUBLIEK EIGEN VERMOGEN	6.566.658	6.178.375
WERKELIJK PUBLIEK EIGEN VERMOGEN	6.971.690	6.536.941

Per 31 december 2022 lijken er bovenmatige publieke reserves te zijn, maar dat is volledig te wijten aan de toevoeging van € 998.875 (2022: € 265.855 en 2021: € 733.020) wegens nog niet-bestede middelen.

NPO aan de publieke bestemmingsreserve. Zonder deze incidentele toevoeging zou het publiek vermogen € 5.972.815 (2021: € 5.803.921) hebben bedragen, hetgeen ruimschoots onder de signaleringswaarde zou zijn geweest.

Nationaal Programma Onderwijs

Het bestuur dient verantwoording af te leggen over de gemaakte keuzes van de inzet van de middelen.

Bij de totstandkoming van de (school)programma's is voor alle scholen een schoolscan uitgevoerd en is ook op bovenschools niveau is een scan uitgevoerd op onderwijskundig gebied.

Op basis van de uitkomsten van de scans zijn vanuit de "menukaart" interventies gekozen, welke vervolgens in samenspraak met personeel en ouders zijn uitgewerkt in uitvoeringsplannen.

De uitvoeringsplannen zijn alle voorgelegd aan (G)MR-en, welke in alle gevallen tot instemming hebben geleid.

Er zijn ook middelen op bovenschools niveau ingezet op basis van door de GMR ingestemde uitvoeringsplan.

De plannen op bestuursniveau richtten zich op voornamelijk op duurzame verhoging van de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van het scholingsprogramma "GroeiKracht".

De financiële verantwoording over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is als volgt:

	AD73	04LN	07RV	08VV	09TX	09WF	10JH	10ZF	18ZC	18ZQ	19AC	19AT	20CB	20CV	20DJ	20DV	22MD	TOTAAL
Heeft er een schoolscan plaatsgevonden?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Is er in aanloop naar de besluitvorming over het schoolprogramma gesproken met ouders en leraren?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Heeft de (G)MR ingestemd met het voorstel voor de besteding?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	
	[x € 1.000]																	
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	0	0	0	0	0	0	0	0	31	0	0	10	15	0	0	0	0	56
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	23	38	37	37	31	64	24	0	11	52	0	76	57	35	27	20	80	612
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	0	8	25	0	0	19	22	0	13	27	26	16	10	0	22	20	0	208
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	0	0	0	0	3	35	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	43
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	270	19	51	0	10	43	8	245	63	65	152	20	156	207	114	86	91	1.600
F. Faciliteiten en randvoorwaarden: activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie	0	14	28	0	16	28	0	5	2	31	0	35	0	41	10	0	15	225
G. Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten en/of dotatie aan een bestemmingsreserve NPO	35	33	75	6	1	-26	68	-46	24	65	-40	24	80	-47	3	32	-21	266

De realisatie van de uitvoeringsplannen in zowel 2021 als 2022 verliep in een trager tempo dan vooraf bedacht.

De uitvoering van de NPO-plannen aanvankelijk gedeeltelijk gelijktijdig met het Inhaal- en ondersteuningsprogramma ("Corona-subsidie") en de subsidie Extra-Hulp-in-de-Klas ("SEH"). WSKO heeft ervoor gekozen eerst deze beide laatste programma's eerst volledig af te werken om de gerealiseerde maatwerkoplossingen te kunnen gebruiken als "vliegende start" voor de NPO-plannen. De grote krapte van zowel beschikbare leerkrachten als externe inleencapaciteit heeft vervolgens voor extra vertraging geleid in de uitvoering van de NPO-plannen in zowel 2021 als 2022.

Hoewel de periode 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022 relatief kort is, zijn er uiteraard wel resultaten geboekt. De inzet op verhoging van de onderwijskwaliteit heeft al resultaten afgeleverd en ook de schoolprogramma's laten op onderdelen de eerste resultaten zien.

Voor de komende jaren zullen de schouders gezet moeten worden onder de realisatie van de uitvoeringsplannen, maar dat wordt een stevige "tour de force" gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt in combinatie met de grote druk op de capaciteit van externe partijen. We vissen als onderwijsveld alle in dezelfde vijver ...

De uitgaven in het kader van NPO over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 hebben € circa € 2.744.000 (2021: € 680.281 bedragen, waarbij de volgende onderverdeling geldt:

- Loonkosten (tijdelijke aanstellingen) eigen medewerkers circa € 1.696.000 zijnde 60,4% (2021: € 402.018 zijnde 59,1%);
- Kosten personeel niet in loondienst (PNIL) circa € 863.000 zijnde 31,5% (2021: € 208.761 zijnde 30,7%);
- Overige kosten circa € 225.000 zijnde 8,2% (2021: € 69.502, zijnde 10,2%).
- De redenen om te kiezen voor de inzet van externe partijen (PNIL) zijn velerlei, maar de belangrijkste zijn:
 - Specifieke kennis of vaardigheden;
 - Capaciteitstekort personeel in loondienst.
 - Allocatie van middelen

Allocatie van middelen

Op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) dient nadere verantwoording plaats te vinden omtrent de allocatie van middelen.

Als uitgangspunt geldt dat alle baten en lasten volledig respectievelijk ten gunste dan wel ten laste van de schoolexplotaties worden gebracht.

Voor de financiering van de kosten van het servicebureau worden echter de volgende bijdragen afgeroomd van de bekostiging schooljaar 2022:

- € 125 per leerling van de reguliere personele bekostiging (2021: € 120 per leerling);
- € 100 per leerling van de materiële bekostiging (2021: € 100 per leerling);
- 11% van de bekostiging Nationaal Programma Onderwijs (NPO) (2021: 11%);

De afgeroomde bijdragen worden aangewend voor onder andere:

- Zuivere apparaatkosten servicebureau;
- Bovenschoolse posten die feitelijk ten laste van de schoolexplotaties zouden moeten komen, maar waarvan de ressorterende scholen hebben aangegeven dat liever bovenschools te willen alloceren:
- Loonkosten bovenschoolse coördinatoren bewegingsonderwijs, interne begeleiding, ICT;
- Loonkosten conciërge zonder vaste kostenplaats;
- Arbo-dienstverlening;
- Personeels- en salarisadministratie;
- Scholing;
- Verzekeringsportefeuille;
- Vastgoedbeheer;
- Accountscontrole;
- Raad van Toezicht.
- De besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur plaatsgevonden vindt plaats door overleg met Raad van Toezicht, GMR en directeurenberaad.
- De totale kosten van het servicebureau beliepen in 2022 € 2.099.934 (2021 € 1.739.299).

De toename van de kosten ad circa € 360.635 ten opzichte van 2021 wordt vrijwel volledig veroorzaakt door een tweetal aspecten:

- toename van de bestede kosten in 2022 in kader van NPO ad circa € 75.000 in vergelijking met 2021;
- toename van het negatieve beleggingsresultaat 2022 ad circa € 285.000 in vergelijking met 2021.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Om voorschoolse en vroegschoolse educatie (vve) aan te bieden, krijgen gemeenten en scholen geld van de Rijksoverheid. De overheid heeft dat geld sinds 2020 verdeeld volgens een nieuwe regeling. Deze houdt rekening met meer kenmerken uit de omgeving van het kind. Daarbij hoeven scholen minder gegevens vast te leggen.

Het geld dat de gemeente Westland in 2021 heeft gekregen is voornamelijk naar de kinderopvang gegaan en is slechts in zeer geringe mate gedoteerd aan het primair onderwijs. De problematiek van de WSKO scholen is wat betreft de dotatie vve dusdanig gering dat er via de lumpsum niet of nauwelijks geld is ontvangen. De gemeente Westland doteert het geld m.n. ten behoeve van taal- en onderwijsachterstanden bij jonge kinderen van 2,5 tot en met 4 jaar. Ook investeert de gemeente Westland in de schakelklassen Westland. Deze schakelklassen, die van oorsprong zijn opgericht binnen één school in het Westland om vluchtelingen (statushouders) op te vangen, zijn geen onderdeel van WSKO.

Scholing

Scholing werd tot aan het boekjaar 2022 gefinancierd uit de bekostiging Prestatiebox Primair Onderwijs.

In het boekjaar 2021 werd in totaal € 762.607 verantwoord aan bekostiging Prestatiebox Primair Onderwijs, waarbij grofweg € 250.000 werd besteed aan opbrengstgericht werken, € 300.000 aan professionalisering schoolleiders en leerkrachten en € 65.000 aan culturele vorming. Daarnaast werd ingezet op overige scholingstrajecten van per saldo € 147.000.

In de loop van het boekjaar 2022 is de zogenaamde prestatiebox vervangen door een soberder regeling en vindt de financiering van scholingskosten grotendeels plaats vanuit de basisbekostiging.

Onder scholing vallen de volgende componenten:

ONDERDEEL	DOEL
Systeemscholing	Realisatie mijlpalen strategisch beleid op schoolniveau
Leerlingbegeleiding (-zorg)	Juiste zorg bieden aan leerlingen
Schoolontwikkeling	Verhoging opbrengsten
Identiteitsontwikkeling	Versterking identiteit
Intervisie directeuren	Kwaliteitsimpuls en kennisverhoging
Netwerkleren	Kennisdeling
Studiedag	Kennisverbreding en aansturing organisatie
Individuele coaching	Verhoging opbrengsten
Innovatie onderwijsaanbod	Verhoging onderwijsaanbod

Het belang en de waarde van leren van en met elkaar erkennen momenteel veel deskundigen. Hiermee kiest WSKO voor een moderne strategie. De invoering hiervan is echter een complexe, die zorgvuldig moet gebeuren om het geheel tot een succes te maken. Op korte en langere termijn wil WSKO vooral de expertise van het eigen personeel gebruiken voor schoolontwikkeling. Waar passend of noodzakelijk wordt uiteraard professioneel advies en professionele begeleiding ingekocht.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In de loop van het boekjaar 2022 is door de Vereniging voor Christelijk Onderwijs Verus een risico-analyse uitgevoerd.

2.5.1 AANLEIDING EN ACHTERGROND

In de rapportage van het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie van 12 juli 2021 is o.a. het volgende geconcludeerd:

- Het bestuur geeft onvoldoende aan op welke wijze het interne risicobeheersings- en controlesysteem is ingericht en hoe dit in de praktijk functioneert. Daarbij wordt niet aangegeven welke resultaten met het risicobeheersingssysteem zijn bereikt en welke aanpassingen eventueel worden doorgevoerd in de komende jaren.
- Het bestuur geeft onvoldoende aan voor welke risico's en onzekerheden zij zich in de komende jaren ziet geplaatst. De benoemde risico's zijn niet goed onderbouwd of uitgelegd.
- Het bestuur geeft onvoldoende aan welke passende beheersmaatregelen het bestuur treft bij de risico's en onzekerheden.

Deze bevindingen van de inspectie zijn voor de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (hierna: WSKO) aanleiding geweest om een risicoanalyse te laten uitvoeren.

Door inzicht in de risico's wordt de organisatie in staat gesteld om op verantwoorde wijze besluiten te nemen en worden risico's gerelateerd aan (toekomstige) investeringen en de vermogenspositie van de organisatie. De regering heeft hierop in een reeks van jaren beleid geformuleerd, t.w.v:

- Aanbiedingsbrief Rapport Commissie Don aan 2^e Kamer, 4 november 2009
Versterking financiële deskundigheid bij onderwijsinstellingen; Bevindingen... Een goede meerjarige begroting en een gedegen risicoanalyse op het niveau van de individuele instelling is cruciaal voor een gezond financieel beleid in de onderwijsinstelling. Hierdoor ontstaat in een vroeg stadium inzicht in mogelijke knelpunten in de financiële huishouding, waarop de instelling gericht acties kan ondernemen.
- Code Goed Onderwijsbestuur
In de vorige Code stond 'het schoolbestuur onderzoekt periodiek en op gestructureerde wijze welke onzekere factoren het realiseren van zijn strategisch beleid en doelen in de weg kunnen staan'. En ofschoon het bovenstaande artikel niet meer in de Code staat, is de wettelijke verplichting alleszins niet verdwenen.
- Regelgeving (Richtlijn) Jaarrekening (RJ660 – 406)
Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersing systeem.

2.5.2 AANPAK

Nut en noodzaak van risicomangement vallen grofweg uiteen in twee hoofddoelstellingen:

1. Het onderkennen van de risico's en vandaar uit adequate maatregelen treffen
2. Risico-inventarisatie als onderbouwing van het weerstandsvermogen.

Om de risico's van WSKO in kaart te brengen, is in samenwerking met de verschillende belanghebbenden bij de organisatie een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is tot stand gekomen via workshops en interviews waarbij gebruik is gemaakt van het format van het NARIS Risicomangement Informatie Systeem waarmee risico's systematisch in kaart worden gebracht en beoordeeld.

Belangrijke factor is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. Hiervoor is de volgende classificering aangehouden:

- **Laag:** Niet erg waarschijnlijk dat het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,2
- **Middel:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, het zou geen grote verrassing zijn indien het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,5
- **Hoog:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, er zijn signalen die wijzen op optreden van het risico; weging financiële gevolgen 0,8

Een andere belangrijke factor is de inschatting van de financiële gevolgen wanneer een risico-gebeurtenis zich voordoet. De classificering en inschatting van de financiële gevolgen zijn met de deelnemers in gezamenlijkheid vastgesteld. De vastgestelde bedragen zijn de veronderstelde impact op het moment van optreden van de risicogebeurtenis. Hieronder worden de risico's gepresenteerd zoals die in de workshops van februari en april 2022 zijn geïdentificeerd, gedefinieerd en gewaardeerd. Deze risico's leveren daarmee de belangrijkste bijdrage aan de inschatting van de benodigde weerstandscapaciteit.

Uit de inventarisatie en evaluatie zijn vanuit de deelnemers de volgende risico's als de meest belangrijke geïdentificeerd (zie bijlage 1 voor de volledige risicotabel):

1. Onduidelijke identiteit en imago van de scholen
2. Onvoldoende in control op domein veiligheid
3. Negatieve effecten ouderbetrokkenheid
4. Geen duidelijke visie en doelstellingen
5. Ontbrekende expertise passend onderwijs
6. Basiskwaliteit niet op orde
7. Afhankelijkheid van sleutelfunctionarissen
8. Tekortschietende management informatie
9. Tekorten aan kwalitatief goede medewerkers
10. Onvoldoende middelen voor gewenste huisvesting

Deze risico's hebben alle betrekking op elkaar en worden als complex gezien. In de uitwerking worden ze individueel benoemd en behandeld omdat zij elk voor zich als een bedreiging voor de realisatie van de strategische doelen kunnen worden beschouwd.

2.5.3 STAND VAN ZAKEN

Binnen de organisatie is het College van Bestuur al geruime tijd aan de slag met een governance-traject waarin de gewenste praktijk wat betreft de invulling van rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overeenstemming wordt gebracht met de inrichtingsdocumenten, zoals bestuursreglement, managementstatuten, medezeggenschapsstatuten en -reglementen. De ambitie is om de directeuren meer in positie te brengen, informatie en kennis te delen en meer plangericht, systematisch en doelgericht te gaan werken om zo meer aandacht te kunnen besteden aan de maatschappelijke opdracht van WSKO met aandacht voor regionale samenwerking.

2.5.4 KWANTIFICERING VAN RISICO'S

Inzicht in de risico's stelt de organisatie in staat om de risico's ook financieel te kwantificeren en te bepalen of de omvang van de risico's in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie. Hiertoe is de volgende systematiek toegepast:

Risico	Inschatting financiële gevolgen	Kans	Weging	Gewogen risico
1	€ 50.000	M	0,5	€ 25.000
2	€ 440.000	H	0,8	€ 352.000
3	€ 30.000	M	0,5	€ 15.000
4	€ 200.000	M	0,5	€ 100.000
5	€ 100.000	H	0,8	€ 80.000
6	€ 1.000.000	H	0,8	€ 800.000
7	€ 80.000	H	0,8	€ 64.000
8	€ 250.000	M	0,5	€ 125.000
9	€ 250.000	H	0,8	€ 200.000
10	€ 600.000	H	0,8	€ 480.000
<i>Restrisico's</i>	€ 150.000			€ 150.000
	€ 3.150.000			€ 2.391.000
NARIS			55%	€ 1.733.000

Uit de tabel blijkt dat het maximale risico €3.150.000 bedraagt. Dit bedrag komt tot stand door alle financiële risico's bij elkaar op te tellen en daar een bedrag van €150.000 voor overige risico's bij op te tellen. Het gewogen gemiddelde van deze risico's, tot stand gekomen door aan elk risico een weging gebaseerd kans en impact toe te kennen, bedraagt €2.391.000.

Op basis van zekerheidstabellen ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS®) en risicosimulaties die bij vergelijkbare instellingen zijn uitgevoerd, wordt geadviseerd een zekerheidspercentage van 55% van het gewogen risico aan te houden. Voor WSKO zou dit neerkomen op een benodigde weerstandscapaciteit van €1.733.000. Dit is 5,6% van de rijksbijdragen in 2021:

Benodigde weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Advies cfm risico-inventarisatie	€ 1.733.000	
Rijksbijdragen 2021	€ 30.844.659	
Totaal	€ 1.733.000	5,6%

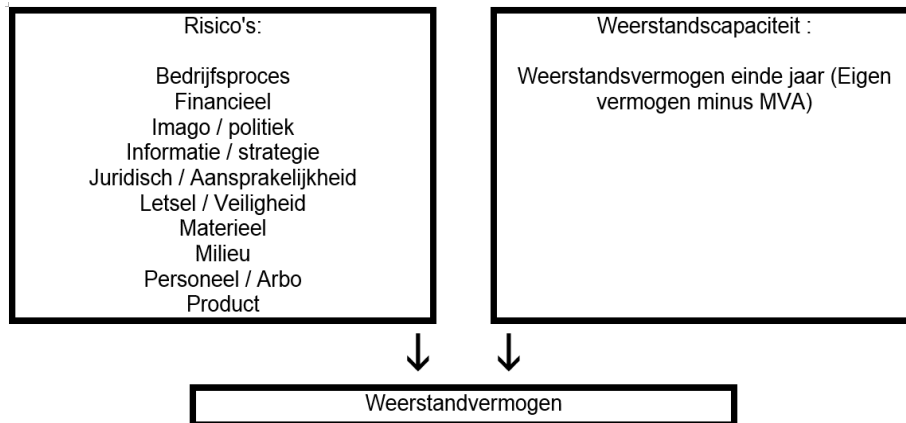
2.5.5 BESCHIKBARE EN BENODIGDE WEERSTANDSCAPACITEIT

De beschikbare weerstandscapaciteit van WSKO bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om risico's in financiële zin af te dekken. Om de beschikbare weerstandscapaciteit te bepalen gebruiken we het kengetal eigen vermogen minus de boekwaarde van de materiele vaste activa. Dat doen we omdat het vermogen dat 'vastzit' in materiele vaste activa niet beschikbaar is voor risicodekking. Op basis hiervan komen wij tot een beschikbare weerstandscapaciteit van €1.757.423, hetgeen 5,7% van de rijksbijdrage in 2021 is.

Beschikbare weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Eigen vermogen	€ 6.536.941	
minus MVA	€ 4.779.423	
Totaal	€ 1.757.518	5,7%

2.5.6 RELATIE BENODIGDE EN BESCHIKBARE WEERSTANDSCAPACITEIT

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in onderstaande figuur weergegeven.



De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit, kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De verhouding daarvan resulteert in de volgende ratio:

Ratio weerstandsvermogen	Bedrag	Ratio
Beschikbare weerstandscapaciteit	€ 1.757.518	1,01
Benodigde weerstandscapaciteit	€ 1.733.000	

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS) in samenwerking met de Universiteit Twente. Het biedt een waardering van de berekende ratio.

Weerstandsnorm		
Waarderingcijfer	Ratio	Betekenis
A	>2.0	uitstekend
B	1.4-2.0	ruim voldoende
C	1.0-1.4	voldoende
D	0.8-1.0	matig
E	0.6-0.8	onvoldoende
F	<0.6	ruim onvoldoende

De ratio van WSKO zit op de grens van klasse C en D. Dit duidt op matig tot voldoende weerstandsvermogen. Dat lijkt net voldoende om de geïdentificeerde risico's te kunnen opvangen. Bij de beoordeling van de beschikbare weerstandscapaciteit moeten echter de volgende kanttekeningen worden gemaakt:

- Door het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs komt de jaarlijkse vordering op OCW per 1 januari 2023 te vervallen. Dit heeft te maken met het feit dat het ministerie overgaat van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging. Dit heeft effect op de geldstromen en zal in 2022 leiden tot een lagere vermogenspositie c.q. weerstandscapaciteit bij alle PO- schoolbesturen.
- De eigen vermogenspositie ultimo 2021 is enigermate positief ingekleurd door niet-bestede NPO-middelen.
- De verwachte stelselwijziging voor de het vaststellen van de voorziening meerjarig onderhoud (de componentenmethode) zal invloed hebben op de omvang van het eigen vermogen.

Het wegvallen van de OCW-vordering (€1.3m) en de uitgestelde besteding van NPO gelden (€0.7m) hebben zeker een negatieve invloed op het eigen vermogen en weerstandsvermogen (voor de stelselwijziging meerjarig onderhoud is dat vooralsnog niet duidelijk). Op basis daarvan kan geconcludeerd worden dat het weerstandsvermogen bij het huidige risicoprofiel van WSKO aan de krappe kant is.

2.5.7 CYCLISCH VOORTZETTEN EN PERIODIEK 'VERVERSEN'

De risico-inventarisatie heeft geleid tot (her-)definiëring en kwantificering van de in de risicotabel geprojecteerde risico's. Hij vormt een extra impuls om binnen WSKO op gestructureerde wijze de doorontwikkeling van het risicomanagement in te zetten. De voorliggende rapportage is daarmee niet te zien als eindpunt, maar juist als een onderdeel van een goede doorstart.

Wij zijn ons bewust ervan dat ook WSKO op verschillende onderdelen al actief met de inhoudelijke materie bezig is. In de workshops en in gerelateerde gesprekken geeft de organisatie duidelijk blijk van risicobewustzijn en actiebereidheid. Dit afwegend, geven wij nog de volgende aanbevelingen in de beheersing van risico's mee:

1. Risico's met de grootste impact extra prioriteit geven in het effectueren van beheersingsmaatregelen. Het verlagen van deze risico's heeft een grote invloed op de benodigde weerstandscapaciteit. Indien nog niet het geval, is het aan te bevelen (delen van de) risico-inventarisatie op te nemen in de vaste managementrapportages.
2. Vaststellen en uitwerken van beheersingsmaatregelen (oorzaakbeperkend – of te wel het verminderen van de kans van optreden van een risicogebeurtenis- en gevolgbeperkend – of te wel het verminderen van de impact bij optreden van een risicogebeurtenis). Door dit gedegen te doen is het aannemelijk dat de ratio weerstandsvermogen ook al binnen 1 kalenderjaar kan worden aangepast.
3. Beheersingsmaatregelen opnemen in jaarplannen en/of beleidsdocumenten en zo nodig jaarlijks opnemen in de begroting.
4. Neem de evaluatie op in de jaarcyclus, zodat de lijst met risico's tenminste eenmaal per jaar geëvalueerd wordt:
 - Welke risico's kunnen van de lijst worden geschrapt, welk zijn er nieuw bij gekomen?
 - Welke maatregelen waren effectief?
 - Op welke gebieden zijn aanvullende maatregelen nodig? Kijk bijvoorbeeld ook naar verzekeringen.
5. Beoordeel of de kosten van de beheersmaatregelen (incl. inzet eigen personeel) in verhouding staan tot het financieel onheil dat daarmee wordt gepareerd.
6. In een meerjarenplanning werken aan een verantwoord evenwicht tussen de beschikbare buffer en de benodigde buffer (weerstandscapaciteit). Het is verstandig om bij deze meerjarenplanning ook de financiering van het meerjarig Investeringsplan, meerjarig Onderhoudsplan en eventuele eigen bijdragen in nieuwbouw te betrekken.

Samenvattend: het beeld is dat risicobeheersing in deze fase eenvoudig dieper kan worden verankerd in bewustzijn, in besturing en in bedrijfsvoering. De tijd lijkt rijp voor de integrale inbedding in de planmatige en cyclische activiteiten.

WSKO schetst in begrotingen een zo betrouwbaar mogelijk beeld van alle in redelijkheid te verwachten baten en lasten. De financiële werkelijkheid is echter complex en tussen werkelijkheid en begroting gaapt soms een kloof. Het is juist daarom belangrijk dat WSKO kan terugvallen op financiële buffers: de reserves.

De reserves zijn vooral bedoeld om tijdelijk onvoorziene tegenvallers op te vangen. Ze stellen ons als het ware in staat om enige tijd te nemen om in te spelen op onverwachte ontwikkelingen en verdere tegenvallers te voorkomen. Reserves zijn niet bedoeld om langdurige verliezen op te vangen.

Rapportage toezichthoudend orgaan

We verwijzen naar het verslag van Raad van Toezicht.

2.5.8 Risicotabel

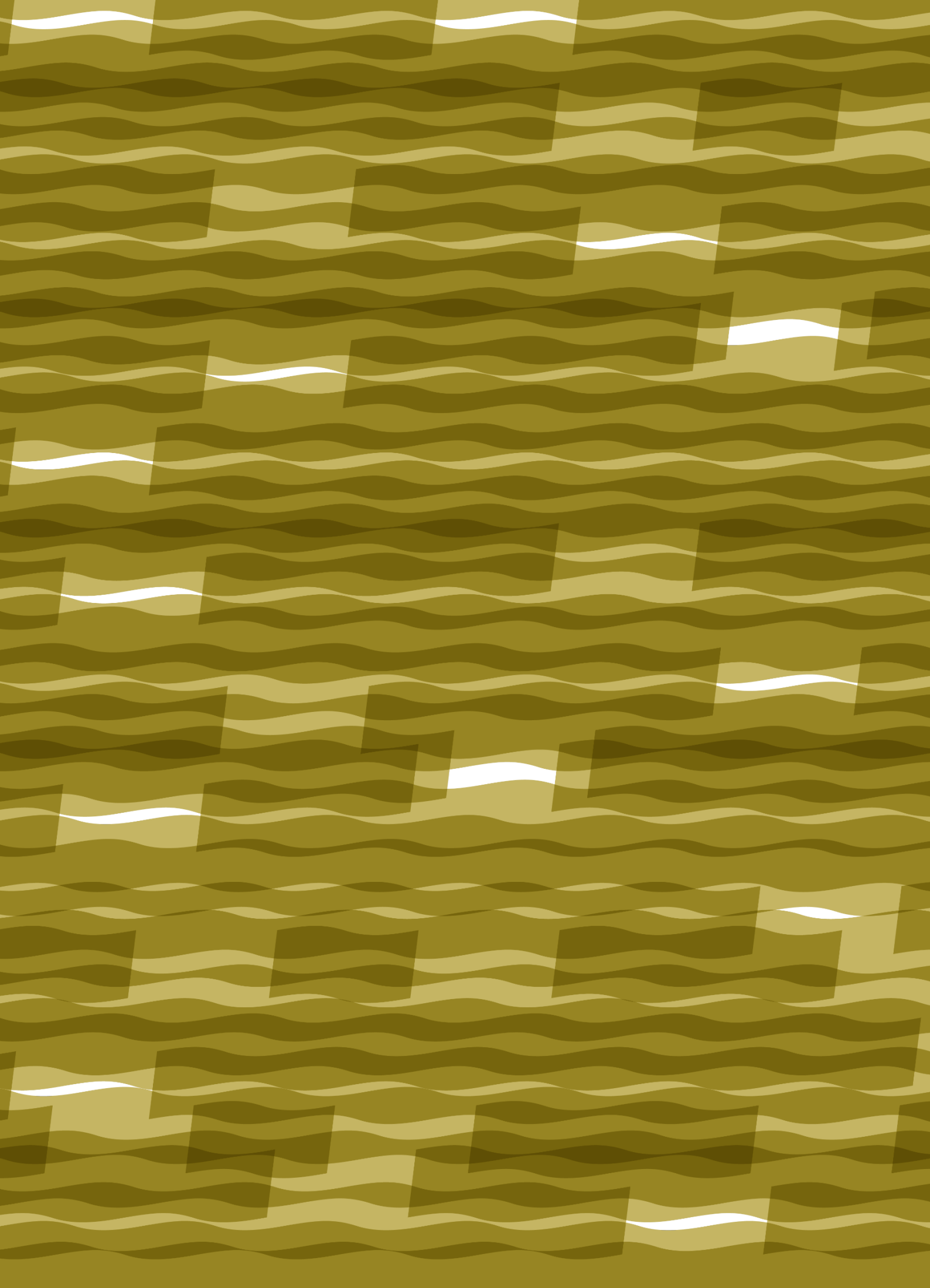
	Beheersmaatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperkende maatregelen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
	onderwijs & kwaliteit							
1	<p>duidelijk zijn waar WSKO voor staat en dat overal in terug laten komen, herkenbaarheid met behoud van eigen identiteit school</p> <p>transparant aan voorkant naar ouders, stappenplan voor toelating, belang kind voorop stellen</p>	<p>Niet altijd duidelijk dat scholen onderdeel van WSKO zijn, samenhang tussen scholen ontbreekt</p> <p>afnemend belang van de katholieke identiteit, onduidelijke verwachtingen</p> <p>gebrekkige communicatie</p> <p>onrust die er in het verleden is geweest</p> <p>verloop binnen bestuur</p>	Identiteit en imago onduidelijk	<p>shoppende ouders, minder loyaliteit, ouders denken dat alles maakbaar is, ouders hebben meer te zeggen en willen meer invloed</p> <p>versterkt leraren- en schoolleiderstekort: leerkrachten voelen zich minder aangetrokken tot WSKO</p> <p>lagere instroom van leerlingen, omdat ouders zich niet meer herkennen in WSKO</p>	<p>ouders zien als klant</p> <p>goede PR en communicatie</p> <p>ingeval van (dreigend) conflict: in gesprek met ouders blijven, goed afsluiten</p> <p>goede voorbeeld geven/goed voorleven door iedere 'WSKO-er', start bij directeuren</p>	M	€ 50.000	Externe begeleiding op het gebied van branding, communicatie en pr op WSKO-niveau €50.000
2	<p>expertise /wetenschappelijke kennis inhuren</p>	<p>geen doelen gedefinieerd (meetbaar-merkbaar)</p> <p>WSKO beleid wordt niet nageleefd</p> <p>er is te weinig kennis/sommige directeuren zijn handelingsverlegen</p>	Onvoldoende in control op domein veiligheid	<p>schuiven met leerlingen van de ene naar de andere school</p> <p>er worden te veel leerlingen aangenomen of juist te weinig</p> <p>niet voldoen aan wettelijke verplichtingen</p> <p>onvoldoende zicht op tussenopbrengsten en discrepanties met eindresultaten</p> <p>imago kan negatief worden beïnvloed</p>	<p>gedeelde verantwoordelijkheid creëren, vooruit denken, gezamenlijk beleid vaststellen, gezamenlijk opbrengsten monitoren, van elkaar leren</p> <p>ontwikkelen expertrol staf</p>	H	€ 440.000	<p>1. Herstelopdracht bij 6 scholen @ €50.000. Kosten: €300.000</p> <p>2. Herstelopdracht centraal WSKO €80.000.</p> <p>3. wetenschappelijke kennis inhuren €60.000</p> <p>Totale kosten: €440.000</p>
3	<p>training: leerkrachten beter outilleren voor extreme of moeilijke situaties</p> <p>informatie uitwisseling binnen WSKO (best practices)</p>	<p>negatief betrokken ouders</p> <p>te weinig betrokken ouders</p>	ouderbetrokkenheid heeft negatief effect op leerkrachten	<p>leerkracht raakt gedemotiveerd</p> <p>kinderen halen niet volle potentie</p> <p>lager welzijn kind bij conflict tussen leerling en leerkracht dat onvoldoende gezien wordt</p> <p>hoger verzuim</p>	<p>periodieke evaluatie communicatie leerkracht en ouder en maatregelen nemen o.b.v. bevindingen</p> <p>visie op ouderbetrokkenheid ontwikkelen en handvatten aanreiken</p>	M	€ 30.000	groepstraining per school, kosten €30.000

	Beheersmaatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperkende maatregelen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
onderwijs & kwaliteit								
4	<p>onderwijsvisie professionaliseren, waarbij congruentie, transparantie en samenhang voorwaarden zijn</p> <p>één speelveld voor heel WSKO creëren</p>	<p>onvoldoende focus & sturing van bovenaf</p> <p>onvoldoende samenwerking tussen scholen</p> <p>onvoldoende focus op het primaire proces (en teveel op bijzaken)</p>	geen duidelijke visie en doelstellingen	<p>waan van de dag, onvoldoende cyclisch werken, geen prioriteiten kunnen stellen, niet kunnen delegeren</p> <p>geen draagvlak in team, gebrek aan urgentie</p> <p>hogere werkdruk, hoger verzuim, leerkrachten ontevreden</p> <p>druk op scholen/groepen, vertrouwen in geding, druk op zorg en directie</p>	<p>professionals inschakelen om onderwijsvisie vorm te geven</p> <p>leerlingen/leerkrachten leren te prioriteren</p> <p>rolduidelijkheid, functies beschrijven en juiste personen voor aannemen</p>	M	€ 200.000	<p>1. Externe begeleidingstrajecten voor directie & school bij opstellen strategisch beleidsplan en actualiseren functieprofielen. Kosten: €100.000</p> <p>2. Hoger verzuim. Kosten: €100.000</p> <p>Totale kosten: €200.000</p>
5	<p>bij aannamebeleid letten op benodigde expertises</p> <p>expertise binnenhalen via netwerken en samenwerkingen, desnoods over denominatie heen</p> <p>kijk anders naar inrichting van de school, omdenken is nodig om oplossing te vinden, combineren van specialismen, maak gebruik van potentieel dat WSKO door haar omvang heeft</p>	<p>lerarentekort, minder geschikte leerkrachten op arbeidsmarkt</p> <p>minder beschikbare expertises</p>	expertise passend onderwijs ontbreekt	<p>kinderen komen minder tot hun recht</p> <p>beperkte ontwikkeling van leerlingen</p> <p>snel andere norm bij minder presterende leerling</p> <p>leerlingen minder vaak in de omgeving naar school</p>	expertise ontwikkelen binnen school	H	€ 100.000	<p>1. begeleiding proces, kosten €50.000</p> <p>2. training, kosten €50.000</p> <p>Totale kosten: €100.000</p>
6	<p>kwaliteitszorgsysteem op klas-school-bestuursniveau</p> <p>professionalisering directeuren (o.a. inzicht in samenstelling teams)</p> <p>begeleiding/coaching (startende) leerkrachten</p> <p>gebruik maken van kwaliteitskalender</p>	<p>kwaliteit (instroom) leerkrachten, leskwaliteit, kwaliteit pedagogisch handelen</p> <p>onvoldoende tijd voor primaire proces</p> <p>geen/onvoldoende systemen voor kwaliteitszorg</p> <p>onduidelijke visie op onderwijs en leren, brede opbrengsten ten koste van smalle opbrengsten</p>	basiskwaliteit niet op orde	<p>lagere opbrengsten</p> <p>terugloop aantal leerlingen</p> <p>vertrek personeel</p> <p>ontevreden stakeholders</p> <p>schoolsluiting</p>	<p>meer tijd voor voorbereiding (voor leerkracht)</p> <p>time management: focus houden en prioriteiten stellen</p> <p>meer en betere onderlinge samenwerking, van elkaars expertise gebruik maken</p>	H	€ 1.000.000	<p>1. coaching van alle leerkrachten, 500 medewerkers</p> <p>2. inrichten kwaliteitszorg</p> <p>3. nascholing</p> <p>4. leerstofaanbod</p> <p>5. Management development</p> <p>Totale kosten: €1.000.000</p>

	Beheersmaatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperkende maatregelen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
	bedrijfsvoering							
7	interne en externe scholing (o.a. om proceseigenaren in positie te brengen)	<p>gebrek aan kennis</p> <p>gebrek aan vertrouwen in collega's (zowel binnen staf als in directeuren)</p> <p>onvoldoende samenwerking</p> <p>inrichting organisatie/rolduidelijkheid</p>	<p>kennis van processen en systemen is onvoldoende geborgd (afhankelijk van beperkt aantal medewerkers)</p>	<p>afwachtende houding bij directeuren en overige stafdiensten</p> <p>gebrek aan transparantie</p> <p>weinig innovatie (bijv. begroten in Excel)</p> <p>potentie beschikbare systemen wordt niet gebruikt/benut (bijv. AFAS)</p>	<p>beschrijven AO/IC</p> <p>back-up procedures inrichten</p> <p>begroten, plannen en rapporteren in of-the-shelf applicatie</p>	H	€ 80.000	<p>1. trainingen voor staf en directeuren: €30.000</p> <p>2. implementatie begroting-, planning- en rapportagetool en training: €50.000</p>
8	<p>meerjarenbeleid opstellen met vertaling naar jaarplannen en SMART doelstellingen:</p> <p>format bedenken voor periodieke rapportage door directeuren aan bestuurder plus gesprek erover</p>	<p>onvoldoende aansturing van bovenaf, veel ruimte voor scholen (het Rijnlandmodel)</p> <p>onvoldoende eigenaarschap (onvoldoende professionaliteit)</p> <p>periodieke rapportage (succesmonitor) te uitgebreid en bewerkelijk en geen trendinformatie</p> <p>onvoldoende kennis van systemen om ze op de juiste wijze in te richten en te vullen met relevante gegevens</p>	<p>geen relevante en betrouwbare management informatie</p>	<p>onvoldoende inzicht in financiële risico's (a.g.v. schommelingen in leerlingaantallen, meerjarenonderhoud) en onderwijsopbrengsten</p> <p>onvoldoende zicht op realisatie doelstellingen</p> <p>niet voldoen aan wet- en regelgeving</p> <p>directeuren kunnen geen invulling geven aan integraal schoolleiderschap/ afwachtende houding directeuren</p>	<p>controle op budgetten en uitgaven door ronde tafel (gedurende transitiefase)</p> <p>regie op processen en systemen door ronde tafel (gedurende transitiefase)</p>	M	€ 250.000	<p>1. incorrecte beslissingen door onjuiste of te late management informatie €250.000</p>

	Beheersmaatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperkende maatregelen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
	personeel							
9	<p>samenwerken met pabo, pabo aantrekkelijker maken, versterken imago pabo, actieve houding ten opzichte van aanbod Pabo</p> <p>netwerken, samenwerken</p> <p>investeren in opleidingsplaatsen en schoolopleiders</p> <p>werken met specialismen, verschillende loopbaanpaden bieden</p> <p>ontwikkelperspectief bieden, zowel inhoudelijk als qua salaris</p> <p>WSKO moet bekend staan en zichtbaar zijn als goede werkgever in de regio</p>	<p>imago van het vak leerkracht: leerkracht in het PO wordt gezien als vrouwenberoep, toelatingseisen worden steeds lager, matig imago pabo</p> <p>(te) veel deeltijders</p> <p>salariskloof, weinig perspectief groei salaris, weinig ontwikkelperspectief</p> <p>vergrijzing, krapte op arbeidsmarkt</p> <p>te weinig coaching/begeleiding van startende leerkrachten/directeur</p>	<p>tekort aan kwalitatief goede medewerkers (schoolleiders, leerkrachten, onderwijsassistenten)</p>	<p>lagere opbrengsten: kwaliteit onderwijs daalt, lesuitval, onbevoegden voor de klas</p> <p>neerwaartse spiraal: hoger ziekteverzuim, werkdruk wordt hoger voor mensen die er wel zijn, leidt tot overbelaste leerkrachten (hoger verzuim) en leerkrachten die verlaten onderwijs</p> <p>tijdelijke inhuur zzp-ers neemt toe</p> <p>ouders kiezen andere school</p> <p>geen tijd voor innovatie</p> <p>beperkte re-integratiemogelijkheden</p>	<p>beter organiseren: potentieel beter benutten, creatief organiseren, faciliteren (leeftijdsbewust personeelsbeleid)</p> <p>veel stageplaatsen creëren, inzetten op werk - leertrajecten, afschaffen verplichting bij jonge kinderen stage te lopen</p> <p>bundelen van expertise, verschuiving van generalisme naar specialisme</p> <p>betere coaching voor startende leerkrachten</p> <p>sturing vanuit schoolleider in professionalisering n.a.v. gesprekscyclus</p> <p>kritisch blijven in het aannamebeleid, niet inleveren op kwaliteitseisen</p> <p>Arbo: fysiek contact met Arbo, functie beschikbaar houden voor OA in opleiding Pabo en leerkracht duurzame inzet</p>	H	€ 250.000	<p>extra's (fietsplan, mobiliteitsbeleid, etc.) boven CAO om leerkrachten te behouden, kosten: 500 leerkrachten @ €500 = €250.000</p>

	Beheersmaatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperekende maatregelen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
	huisvesting							
10	samenwerking tussen schoolbesturen in de regio gemeenteraad beïnvloeden/netwerken netwerken met bedrijven	geen duidelijke visie bij gemeenten besluitvorming duurt lang (door gemeente), onduidelijkheid over tijdpad regelgeving is complex geen planmatig IHP vastgesteld budgetten gemeenten zijn te beperkt	verouderde huisvesting/uitstel verduurzaming, onvoldoende middelen om gewenste huisvesting (passend bij onderwijsvisie) te realiseren	uitstellen onderhoud, matige veiligheid, omstandigheden zijn niet optimaal (voor kinderen en leerkrachten), slecht voor imago voorfinanciering (regie in eigen hand nemen), druk op staf en bestuur om geld te investeren gaat ten koste van relatie/samenwerking met gemeente hoge voorziening voor meerjaren onderhoud	keukentafel: zelf visie op huisvesting ontwikkelen MJOP/onderhoud - beleidsrijk begroten subsidies goed gebruiken inventaris investeren	H	€ 600.000	opstellen visie m.b.t onderwijshuisvesting, kosten €100.000 stelpost: onderhoud & verduurzaming €500.000



3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

3.1.1 Strategisch Beleidsplan: bedoeling, Pijlers en Thema's

De bedoeling van WSKO, onze "WHY" is als volgt geformuleerd:
 Kinderen groeien in zelfstandigheid en zelfredzaamheid door het ontwikkelen van basiskennis en -vaardigheden en
 Kinderen leren zichzelf kennen en leren openstaan voor de ander om samen te leven in de wereld.

We werken hieraan met inzet van vier pijlers, onze "HOW":

1. Welkom zijn:
 We gaan op een inclusieve manier om met zichtbare en onzichtbare diversiteit. En bij WSKO ben je welkom. Dat voel je en merk je, en dat maken we ook expliciet.
2. Kinderen zien
 We passen ons onderwijs aan op de doelgroep, we zijn bereid tot maatwerk binnen onze mogelijkheden en we nemen kinderen serieus.
3. De wereld ontdekken
 We halen de wereld binnen bij WSKO en met elkaar borgen we dit levend.
4. Levensvragen stellen
 We moedigen het stellen van vragen aan. Niet zodat we antwoord kunnen geven, maar zodat we het gesprek met elkaar kunnen aangaan en tot echte ontmoeting kunnen komen. We benutten vormende gebeurtenissen, "momenten van onderbreking" als deze zich aandienen. En we bouwen ruimte in voor rituelen en vieringen en maken die betekenisvol.

Thema's, onze "WHAT" voor de jaren 2023-2026

Onderwijskwaliteit
Er wordt doelgericht, cyclisch en planmatig gewerkt aan schooleigen doelen en inspectiedoelen, waarbij het op orde krijgen van de basiskennis en basisvaardigheden prioriteit heeft.
Er wordt passend onderwijs gerealiseerd waarmee we voldoen aan de eisen van de zorgplicht, met afstemming op regionaal niveau en binnen WSKO. Er is daarbij helderheid over het aannamebeleid en het dekkend netwerk binnen iedere school, WSKO en het Westland.
De professionele houding, kennis en vaardigheden staan in verbinding met kwaliteitsaspecten binnen de organisatie zodat we daar gericht op kunnen sturen.
We creëren broed- en oefenplaatsen voor onderwijsconcepten en leerlijnen, waarbij we wetenschappelijk onderbouwd te werk gaan.
HRM en personeelsbeleid
Als werkgever tonen we goed werkgeverschap. Dit wordt doelgericht en planmatig vorm gegeven.
Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan een professionele cultuur, waarvan de kern gevormd wordt door cyclisch werken, eigenaarschap en reflectie.
Professionals worden gezien en werken in een gezonde flow. Zo zorgen we er met behulp van personeelsbeleid voor dat we binnen WSKO vitaal en veerkrachtig zijn.

<p>Ons personeelsbeleid is gericht op het stimuleren van het volgen van ontwikkelingen, samen te werken met externe partijen, de bereidheid om te leren en het durven benutten van kansen om keuzes te maken.</p>
<p>Communicatie en PR</p>
<p>We zorgen dat we dezelfde taal spreken, met het kind praten en het kind betrekken bij activiteiten die we organiseren.</p>
<p>De formele documenten die horen bij het PO zijn up to date, volledig en vindbaar in een systeem dat gepast toegankelijk is voor medewerkers, stakeholders, externen, ouders, ...</p>
<p>Er is documentatie die duidelijkheid geeft over de WSKO richtlijnen voor communicatie (mediaprotocol en communicatie handboek). Dit is de basis voor het professioneel communiceren door de scholen, zowel qua inhoud als vorm.</p>
<p>In alle communicatie geven we het gevoel van welkom zijn. Deze communicatie is WSKO-herkenbaar. We vertellen met elkaar het verhaal van WSKO.</p>
<p>Financiën en huisvesting</p>
<p>In het kader van huisvesting en inventaris maken we weloverwogen keuzes die recht doen aan het onderwijsconcept en de pijlers van WSKO.</p>
<p>Er is een beleidsrijke meerjarenbegroting.</p>
<p>Vanuit integraal schoolleiderschap begroten we centraal en decentraal. De kaderstelling sluit aan bij beleid, wet- en regelgeving waarbinnen we gerichte keuzes maken.</p>
<p>Er worden projecten gestart met het oog op een olievlekwerking op termijn. Daarbij wordt er financiering gezocht vanuit interne en externe financieringsbronnen.</p>

3.1.2 Ontwikkelingen

<p>ONDERWIJSKWALITEIT</p>
<p>Er wordt doelgericht, cyclisch en planmatig gewerkt aan schooleigen doelen en inspectiedoelen, waarbij het op orde krijgen van de basiskennis en basisvaardigheden prioriteit heeft.</p>
<p>De professionele houding, kennis en vaardigheden staan in verbinding met kwaliteitsaspecten binnen de organisatie zodat we daar gericht op kunnen sturen.</p>

In 2022 is de vakgroep IB versterkt onder leiding van de interim kwaliteitsmedewerker. Naast de kwaliteitsmedewerker is er een aparte keukentafel gecreëerd die uit vier IB-vakgroepleden bestaat. Deze keukentafel leden hebben vanuit specifieke expertise een eigen rol en zij onderhouden het contact met de overige vakgroepleden in een buddy-systeem. In de tweede helft van 2023 staat formatie begroot voor meerdere expertgroepen die op deze manier georganiseerd worden. In de meerjarenbegroting staat structureel 0,8 fte opgenomen voor medewerker(s) kwaliteit. In de eerste helft van 2023 wordt vastgesteld of de huidige organisatiestructuur daarbij gehandhaafd wordt.

De verwachting is dat in 2023 en 2024 vier scholen externe ondersteuning van de PO-raad of een individuele adviseur / trainer nodig hebben om de basiskwaliteit in orde te krijgen. Daarnaast zijn er kosten verbonden aan het duiden van de opbrengsten van de NPO-gelden en te bepalen welke interventies we moeten borgen. Vervolgens moeten we de eventuele consequenties hiervan opnemen in de meerjarenbegroting.

Er wordt passend onderwijs gerealiseerd waarmee we voldoen aan de eisen van de zorgplicht, met afstemming op regionaal niveau en binnen WSKO. Er is daarbij helderheid over het aannamebeleid en het dekkend netwerk binnen iedere school, WSKO en het Westland.

Onderdeel van de basiskwaliteit op orde is dat scholen een passend aanbod hebben voor de populatie leerlingen in de school. Scholen moeten zicht hebben op hun eigen doelgroep en eventuele verschuivingen hierin. Daarnaast moeten zij goed kunnen handelen vanuit hun eigen schoolondersteuningsprofiel en bekend zijn met wat andere scholen in de eigen kern te bieden hebben. De samenwerking met SPOW is hierin cruciaal. In 2023 investeren we daarom in passend onderwijs in de vorm van advies en netwerkbijeenkomsten tussen directeuren en IB-ers van alle PO-besturen. Deze kosten worden na 2024 gehalveerd, omdat we verwachten dat de organisatie hiervan dan staat. We hebben daarnaast de ambitie om observatieplaatsen te creëren om zo de beste plaats voor een kind sneller en beter te bepalen. Deze kosten worden structureel in de begroting opgenomen.

We creëren broed- en oefenplaatsen voor onderwijsconcepten en leerlijnen, waarbij we wetenschappelijk onderbouwd te werk gaan.

Vanaf 2023 wordt structureel geld vrijgemaakt voor onderzoek en ontwikkeling. Naast het versterken van de professionele cultuur, is dit een manier om de mate waarin binnen teams sprake is van aanvullende kwaliteiten binnen WSKO te vergroten.

We continueren de werkgroep POVO met als doel te komen tot meer afstemming over advisering en schoolkeuze in groep 8. Een soepele overgang vergroot de kans op schoolsucces en welbevinden.

In 2023 en 2024 werken we samen met Mozaïc aan praktijkgestuurd onderzoek over zelfregulatie. Doel is om gericht aandacht te besteden aan de vaardigheden die leerlingen nodig hebben in het voortgezet onderwijs. Voor de deelnemers is het doel naast het vinden van effectieve interventies, om te oefenen met het doen van actiegericht onderzoek.

We streven naar het inzetten van masterstudenten en het aannemen van medewerkers met een academisch werk- en denkniveau om de onderzoekende houding binnen WSKO te versterken. We gaan ervan uit dat dit de komende jaren op enkele scholen zal worden ingezet op grond van ontwikkelfase en ambitie.

Jaarlijkse kosten:

Expertgroepen waaronder onderwijskwaliteit (staf)	20.000
Basiskwaliteit in orde inclusief passend onderwijs	50.000
Onderzoek en ontwikkeling	50.000

HRM EN PERSONEELSBELEID

Als werkgever tonen we goed werkgeverschap. Dit wordt doelgericht en planmatig vorm gegeven.

Professionals worden gezien en werken in een gezonde flow. Zo zorgen we er met behulp van personeelsbeleid voor dat we binnen WSKO vitaal en veerkrachtig zijn.

Lerarentekort:

Het aantal PABO-studenten in 2022 weliswaar toegenomen, maar dit is onvoldoende om het tekort op te lossen. De afgelopen jaren heeft Westland vacatures kunnen vervullen doordat leerkrachten vanuit de grote steden bewust kozen voor Westland. Ook lukte het om vanuit de opleidingsschool voldoende LIO's in dienst te nemen. De laatste jaren zien we dat de grootstedelijke trend van het stijgend lerarentekort langzamerhand Westland binnenkomt. Trends met betrekking tot het lerarentekort staan in de rapportage van Centerdata (verwijzing verversen).

Er is sprake van "verborgen vacatures", dat wil zeggen dat medewerkers regelmatig invallen voor collega's, er vaker onderwijsassistenten moeten worden ingeschakeld, dat andere taken opzijgeschoven worden en dat directeuren regelmatig zelf voor de klas staan. Tijdens de coronacrisis was ook in Westland het vanwege organisatorische redenen naar huis sturen van groepen regelmatig aan de orde ondanks grote inspanningen van teams.

Een dreigend lerarentekort heeft daarnaast effect op de kwaliteit van de teams, doordat er onvoldoende ruimte is voor goede selectie en voor de benodigde begeleiding. Het beleid is om de inzet van interne en externe experts zoals beeldcoaches, mentoren en schoolopleiders te vergroten ook voor het inductietraject van starters. Daarnaast worden middelen vrijgemaakt om te investeren in medewerkers die via de reguliere PABO en via andere routes kunnen worden opgeleid tot startbekwame leerkrachten (MBO-HBO, zij-instromers).

Binnen HRM wordt geïnvesteerd in het groter maken van de hele Westlandse vijver, een betere matching tussen vraag en aanbod en een overkoepelend scholingsaanbod.

Er is actief beleid m.b.t. gezond werken, verzuim en vitaliteit, zo wordt in 2023 de vitality-app geïntroduceerd, is er een scholingsaanbod vanuit het participatiefonds en wordt in 2023 een training gesprekstechnieken georganiseerd. Structureel heeft WSKO een stafmedewerker in dienst als casemanager in de brede zin.

Jaarlijkse kosten:

Stafmedewerker gezond werken, verzuim en vitaliteit	60.000
Bovenschools schoolopleider	50.000
Schoolopleiders	15.000
Beeldcoaches	10.000
Groeikracht incl vacaturesite	40.000
Opleidingen tot startbekwaam	12.000
Inductietraject starters	45.000
Gesprekstechnieken aanbod	2.500

Professionalisering medewerkers

Professionalisering is onderdeel van goed werkgeverschap en draagt bij aan de kwaliteit het onderwijs doordat het de professionele cultuur versterkt.

Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan een professionele cultuur, waarvan de kern gevormd wordt door cyclisch werken, eigenaarschap en reflectie.

Ons personeelsbeleid is gericht op het stimuleren van het volgen van ontwikkelingen, samen te werken met externe partijen, de bereidheid om te leren en het durven benutten van kansen om keuzes te maken.

Binnen de scholen wordt jaarlijks gewerkt met een scholingsplan dat aansluit bij de onderwijsvisie en het jaarplan van de school. Dit betreft voornamelijk teamscholing. Daarnaast is er ruimte voor individuele trajecten. Een deel van deze trajecten wordt via Groeikracht georganiseerd.

Bovenschools wordt deelname aan de leernetwerken van groeikracht gestimuleerd. In 2023 streven we ernaar om met 6 trekkers in deze leernetwerken te werken. Daarnaast wordt de jaarlijkse WSKO-dag inhoudelijk ingevuld met thema's uit het strategisch beleidsplan.

In de eerste helft van 2023 werken de scholen aan het nieuwe schoolplan dat aansluit op het strategisch beleidsplan dat in december 2022 is vastgesteld. Hiervoor is ondersteuning beschikbaar door externen: deze ondersteuning is deels gericht op de ontwikkeling van directeuren vanuit de ambitie te werken met integrale schoolleiders vanuit de doelstelling sterk leiderschap binnen WSKO. In de tweede helft van 2023 komt in het verlengde hiervan een aanbod waar directeuren in subgroepen aan kunnen deelnemen. Het aanbod is verbonden aan een of meerdere staf domeinen en aan de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. We verwachten dat dit aanbod door zal lopen in 2024. Daarna gaan we uit van halvering van het budget, omdat professionalisering deels verschuift naar intern.

Om de leeropbrengsten m.b.t. de basiskennis en basisvaardigheden te verhogen en te borgen op scholen verwachten we 2 expertgroepen in 2023 toe te voegen aan de bestaande groepen. Deze expertgroep zijn vooralsnog structureel.

Kosten

Teamscholing in de scholen	50% professionaliseringsbudget
Trekkers in de leernetwerken 6 x 40 uur	15.000
Ondersteuning schoolplannen	25.000 eenmalig
Professionaliseringstraject directeuren	50.000 verspreid over 2 – 3 jaar
Expertgroepen	25.000

Werving & Selectie

Het is bekend dat de impact van goed leiderschap op de kwaliteit van het onderwijs in de scholen groot is. Vacatures voor het (midden)management worden moeilijker vervuld. Het aantal sollicitanten is gedaald evenals de aansluiting met het profiel. We investeren in scholingsaanbod voor high potentials, maar willen daarnaast ook extern werven. Deze kandidaten kunnen vrijwel alleen bereikt worden via een werving- en selectiebureau.

Intern worden gesprekken over mobiliteit gevoerd vanuit de staf:

Jaarlijkse kosten:

Scholing high potentials	25.000
Werving- en selectietrajecten	12.500
Mobiliteit	5.000

Formatieplannen

Voor de begroting van 2023 zijn formatiegesprekken gevoerd met een nieuwe agenda. Meer dan voorheen stond de vraag centraal “wat is nodig om de gestelde doelen uit het jaarplan te bereiken”? Hierin zijn de volgende elementen zichtbaar geworden:

- Wijzigingen in de organisatiestructuur naar meer gespreid leiderschap leiden op korte termijn tot een hogere formatie.
- Voorsorteren op pensionering en groei van de school door te investeren in nieuwe medewerkers is belangrijk onderdeel van personeelsbeleid.
- Investeren in samenwerking binnen de teams werpt vruchten af.
- Passend onderwijs leidt tot druk op teamleden, zowel in tijd als vaardigheden en remt overige ontwikkelingen.
- Scholen tot 300 leerlingen zijn in hun kwaliteitsontwikkeling kwetsbaar: (langdurig) ziekten, te weinig trekkers naast de directeur, een gebrek aan diversiteit binnen het team, familiecultuur bemoeilijkt professionele samenwerking.

Bovenstaande bevindingen worden meegenomen in de jaarplannen op school- en stichtingniveau. Niet alles leidt structureel tot hogere uitgaven, wel tot gerichte aandacht. Ook wordt zichtbaar dat beleid ontwikkeld moet worden m.b.t. de ondersteuning van scholen tot 300 leerlingen. Tenslotte geeft het bovenstaande aan dat sturen op kengetallen binnen scholen van belang is m.b.t. de verdeling van OOP en OP en lesgebonden en niet lesgebonden taken.

COMMUNICATIE EN PR
We zorgen dat we dezelfde taal spreken, met het kind praten en het kind betrekken bij activiteiten die we organiseren.
De formele documenten die horen bij het PO zijn up to date, volledig en vindbaar in een systeem dat gepast toegankelijk is voor medewerkers, stakeholders, externen, ouders, ...
Er is documentatie die duidelijkheid geeft over de WSKO richtlijnen voor communicatie (mediaprotocol en communicatie handboek). Dit is de basis voor het professioneel communiceren door de scholen, zowel qua inhoud als vorm.
In alle communicatie geven we het gevoel van welkom zijn. Deze communicatie is WSKO-herkenbaar. We vertellen met elkaar het verhaal van WSKO.

BLINK, MS Naaldwijk, Mariaschool 100.000 ongelijkmatig gespreid over 3 jaar
 Documenten op orde (Heutink en ondersteuning Verus) 10.000
 Aandacht voor personeel (vieren)
 Externe communicatie: producten SBP, media- en crisistraining, websites en nieuwsbrief

FINANCIËN EN HUISVESTING
In het kader van huisvesting en inventaris maken we weloverwogen keuzes die recht doen aan het onderwijsconcept en de pijlers van WSKO.
Er is een beleidsrijke meerjarenbegroting.
Vanuit integraal schoolleiderschap begroten we centraal en decentraal. De kaderstelling sluit aan bij beleid, wet- en regelgeving waarbinnen we gerichte keuzes maken.
Er worden projecten gestart met het oog op een olievlekwerking op termijn. Daarbij wordt er financiering gezocht vanuit interne en externe financieringsbronnen.

In het eerste kwartaal van 2023 zullen de schoolbesturen samen met de gemeente de criteria voor de leerlingprognoses vaststellen. Daarbij is de groei per kern door nieuwbouw een belangrijk gegeven. Ook de instroom van Oekraïense kinderen zal invloed gaan uitoefenen op de leerlingaantallen in bepaalde kernen. De verwachting is dat het NT-2 onderwijs dat hiervoor extra nodig is een beperkt beroep zal doen op IB-ers en taalcoördinatoren en leerkrachten. Bovenschools wordt hierin structureel voorzien met 0,4 fte.

WSKO is als een van de schoolbesturen PO mede-initiatiefnemer voor het ambitiedocument dat de basis vormt voor het nieuwe Integraal Huisvestingsplan (IHP). De gebiedsstrategieën die hieruit voortvloeien gaan uit van samenwerking tussen de schoolbesturen met als gezamenlijk doel de onderwijskwaliteit in de brede zin van het woord te verhogen en te borgen. Daarbij heeft WSKO als organisatiebelangen:

- 1) behoud van het marktaandeel,
- 2) per school stabiliteit of groei van het aantal leerlingen,
- 3) maximaal 2 scholen met < 200 leerlingen en
- 4) minimaal 7 scholen met > 300 leerlingen.

Deze organisatiebelangen zijn gebaseerd op het kunnen maken van een solide begroting en op het behouden van structurele financiële ruimte om te investeren in de kwaliteit van onderwijs langs de volgende lijnen:

- Voorkomen lerarentekort door onder andere goed werkgeverschap en “anders organiseren”;
- Interne organisatiestructuur van de school stevig genoeg om de kwaliteit van onderwijs te borgen;
- Investeren in sterkere verbindingen in de keten, o.a. IKC en tienercollege;
- Professionalisering zowel binnen WSKO als met de andere schoolbesturen en ketenpartners in Westland onder andere via de Lokale Educatieve Agenda (LEA)
- Passende aansluiting tussen de voorbereide omgeving en het onderwijs
- Betrokkenheid van ouders en leerlingen m.b.t. profiel en imago van de scholen.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de geprognoseerde leerlingaantallen:

2023: 5.040

2024: 5.001

2025: 5.143

2026: 5.246

2027: 5.341

3.1.3 Lokale Educatieve Agenda

Na vaststelling van de programmalijnen in 2022 moeten de werkgroepen waarin het veld vertegenwoordigd is, concrete plannen gaan uitwerken. Vooral nog is niet of onvoldoende duidelijk tot welke extra uitgaven dit zal leiden voor de schoolbesturen. Uitgangspunt is dat het merendeel van de uitgaven al in de begroting is opgenomen. Dit heeft ook te maken met het feit dat voor laaggeletterdheid de subsidie van de Gelijke Kansenalliantie beschikbaar is, dat passend onderwijs een eigen speerpunt is en dat een aantal overige budgetten niet onder de categorie schoolbesturen valt. WSKO heeft voor deelname aan de werkgroepen vanaf 2023 0,5 fte voorzien in de begroting, dat wil zeggen € 40.000 – 50.000.

3.1.4 IHP

Na vaststelling van het ambitiesdocument volgt het eerste uitvoeringsprogramma. Om de afgesproken werkwijze tot een succes te maken is afgesproken dat we gaan werken met een programmateam waarin zowel schoolbesturen als gemeente vertegenwoordigd zijn. De kosten hiervoor waren er ook in de oude werkwijze, maar werden versnipperd ingezet. Het gaat om een inzet van 0,5 – 1,0 fte.

Om het onderwijsprogramma van de Hofvilla duurzaam goed te blijven neerzetten is het de ambitie om te werken met 24 groepen (3x8). Voor 2023 en 2024 betekent dit dat de “kleine Hofvilla” in gebruik blijft. De kosten voor de jaren daarna worden op dezelfde hoogte geraamd, omdat we vooral nog geen bijdrage van de gemeente verwachten voor deze lokalen.

Daarnaast staat voor de uitbreiding tijdelijke huisvesting Waalcampus begroot in 2023 op € 50.000. Deze uitbreiding is het gevolg van vertraging in het bouwproces en heeft als doel de geleidelijke groei naar het beoogde leerlingaantal van 400 mogelijk te maken.

De realisatie van de nieuwbouw Waalcampus verloopt grotendeels via gemeentelijke financiering. De eigen bijdrage van WSKO in de realisatie bedraagt € 463.000, welke ten laste van het resultaat over boekjaar 2024 zal worden gebracht. De inrichting van de nieuwbouw ad € 396.000 zal vanaf het boekjaar 2024 tot hogere afschrijvingslasten leiden.

Ook het nieuwbouwproject De Nieuwe Weg, te noemen De Expeditie, loopt vertraging op. In 2023 vangt de ontwerpfasen aan van de De Expeditie leidend tot een realisatie vanaf 2024 en een oplevering medio 2025. De realisatie van de nieuwbouw verloopt grotendeels via gemeentelijke financiering. De eigen bijdrage van WSKO in de realisatie bedraagt € 761.000, welke ten laste van het resultaat over boekjaar 2025 zal worden gebracht. De inrichting van de nieuwbouw ad € 339.000 zal vanaf het boekjaar 2025 tot hogere afschrijvingslasten leiden.

WSKO De Regenboog en Waalcampus zijn de groeischolen voor de jaren 2023-2027.

Bij WSKO De Regenboog houden we rekening met negatieve exploitatieresultaten over de periode 2023-2027 van jaarlijks circa € 50.000 wegens de mismatch van de periodebeposting enerzijds en een onvoordelige groepsomvang en gedeeltelijke leegstand anderzijds.

Bij Waalcampus houden we rekening met negatieve exploitatieresultaten over de periode 2023-2027 van in totaal circa € 72.000 wegens het doelbewust gefaseerde groeitempo.

De Expeditie vraagt in 2023 en gedeeltelijk in 2024 om een verdere ontwikkeling van het onderwijsconcept. De kosten hiervoor worden geprognoseerd op € 15.000 in totaal.

3.1.5 Algemene kosten bestuur

In de eerste helft van 2023 wordt onderzoek gedaan naar de interne organisatie. Daarbij gaat het om de vraag welke mate van centralisatie recht doet aan de eisen die worden gesteld aan het bestuur en de scholen in relatie tot onze ontwikkelfase en opbouw. De verantwoordelijkheid van het bestuur is de afgelopen jaren toegenomen. De ontwikkelingen rondom toezicht en verantwoording en de verscherpte aandacht voor kwaliteit van onderwijs op bestuursniveau vanuit de overheid zijn hier voorbeelden van. Daarnaast is er druk vanuit de overheid om steeds meer in regionaal verband samen te werken, bijvoorbeeld als het gaat om opleiden in de praktijk. De verschillen in leerlingenaantallen tussen de scholen zorgen er intern voor dat de behoeftes aan ondersteuning door stafmedewerkers / experts uiteenlopen.

In 2023 verwachten we dat de kosten voor onderzoek € 40.000 bedragen. We gaan daarbij uit van twee onderzoeksgroepen buiten Groeikracht om. De financiering is gebaseerd op co-financiering. Op grond van de inmiddels gemaakte grove benchmark gaan we ervan uit dat we vanaf de tweede helft van 2023 de staf structureel uitbreiden met 1,5 fte. De kosten van de interim kwaliteitsmedewerker zullen gelijktijdig afnemen met 50%.

In 2023 en 2024 zullen we voor het proces van reorganisatie en borgen van de governance extern advies blijven inschakelen. In de jaren daarna zullen we voor advies een lager bedrag begroten. Wel verwachten we dat nieuwe ontwikkelingen zowel op bestuursniveau als schoolniveau structureel leiden tot het regelmatig inschakelen van externe adviseurs.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

3.2.1 Staat van baten en lasten

	2022	2023*)	2024*)	2025*)	2026*)	2027*)
BATEN						
Rijksbijdragen	33.669.141	33.149.845	31.925.412	33.170.399	34.279.999	35.364.307
Overige overheidsbijdragen en subsidies	179.301	1.025.789	1.031.924	1.078.784	1.110.682	1.142.993
Overige baten	1.268.044	647.813	647.011	660.976	671.929	685.137
TOTAAL BATEN	35.116.486	34.823.447	33.604.347	34.910.159	36.062.610	37.192.437
LASTEN						
Personeelslasten	27.815.878	29.703.338	28.002.740	28.937.926	29.646.816	30.794.002
Afschrijvingen	954.178	982.800	994.699	1.043.402	1.085.584	1.127.348
Huisvestingslasten	3.280.320	2.524.685	2.899.470	3.330.386	2.605.550	2.680.958
Overige lasten	2.794.937	2.404.645	2.375.237	2.485.417	2.579.896	2.674.228
TOTAAL LASTEN	34.845.313	35.615.468	34.272.146	35.797.131	35.917.846	37.276.536
Saldo baten en lasten	271.173	-792.021	-667.799	-886.972	144.764	-84.099
Saldo financiële baten en lasten	-305.126	-42.173	23.071	32.052	48.200	50.459
TOTAAL RESULTAAT	- 33.953	-834.194	-644.728	-854.920	192.964	-33.640
* Prognose						

De Rijksbijdragen 2023 bevatten slechts voor een tijdsevenredig deel de NPO-gelden, terwijl voor 2022 een volledige kalenderjaar wordt meegeteld.

De overige baten zijn in 2022 sterk beïnvloed door incidentele baten uit sponsoring voor groenblauwe schoolpleinen, doorbelasting aan partners en ouderbijdragen.

Deze posten worden niet meebegroott/geprognosticeerd.

De personeelskosten zullen vanaf 2023 stijgen door mutaties in de CAO PO en door de extra inzet van menscapaciteit in verband met NPO

en door diverse professionaliseringstrajecten in het kader van de basis-op-orde krijgen

De huisvestingslasten laten in 2022 een erg hoog kostenniveau zien door (deels) incidentele dotaties aan de voorziening groot onderhoud

door forse prijsstijgingen en door incidentele uitgaven ten behoeve aanvullende huisvesting in verband met groei van het leerlingenaantal.

De overige instellingslasten laten in 2022 een hoger kostenniveau zien "normaal" in verband diverse adviestrajecten en consultancywerkzaamheden.

Daarnaast was er in 2022 een hoog kostenniveau vanwege aanleg van groenblauwe schoolpleinen en continuoosters, welke posten niet worden meebegroott/geprognosticeerd.

Voor alle kostenposten geldt dat er beleidsrijk begroot is om de risico's uit de geactualiseerde risico-analyse te mitigeren.

3.2.2 Balans in meerjarig perspectief

	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
ACTIVA						
VASTE ACTIVA						
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	4.882.775	4.881.632	4.485.632	4.155.632	4.155.632	4.155.632
Financiële vaste activa	1.948.092	2.620.649	2.620.649	2.620.649	2.620.649	2.620.649
TOTAAL VASTE ACTIVA	6.830.867	7.502.281	7.106.281	6.776.281	6.776.281	6.776.281
VLOTTENDE ACTIVA						
Debiteuren	179.469	0	0	0	0	0
Overige vorderingen	1.125.955	1.138.517	1.103.879	1.144.293	1.179.171	1.214.009
Liquide middelen	8.121.461	7.303.898	7.122.591	7.029.591	7.222.555	7.188.915
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	9.426.885	8.442.415	8.226.470	8.173.884	8.401.726	8.402.924
TOTAAL ACTIVA	16.257.752	15.944.696	15.332.751	14.950.165	15.178.007	15.179.205
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	5.582.969	4.791.748	4.603.852	4.554.313	4.688.129	4.736.144
Bestemmingsreserve publiek	1.388.751	1.330.877	1.330.877	1.330.877	1.330.877	1.330.877
Bestemmingsreserve privaat	2.662.250	2.606.464	2.149.632	1.344.251	1.403.399	1.321.744
Bestemmingsreserve vervangingen	207.981	0	0	0	0	0
Reserve koersverschillen	-322.258	-43.590	-43.590	-43.590	-43.590	-43.590
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	9.519.693	8.685.499	8.040.771	7.185.851	7.378.815	7.345.175
VOORZIENINGEN	2.732.833	1.803.183	1.575.944	1.285.046	1.610.556	1.601.571
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.005.226	5.456.014	6.716.036	6.479.268	6.188.636	6.232.459
TOTAAL PASSIVA	16.257.752	15.944.696	15.332.751	14.950.165	15.178.007	15.179.205
* Prognose						

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen
Op 29 juni 2020 is signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen gepubliceerd. De signaleringswaarde zou het antwoord moeten geven op de vraag wat de gezonde omvang van publieke reserves bij onderwijsinstellingen zou moeten zijn.

De resultaten van het "beleidsrijk begroten" leiden natuurlijk tot bepaalde gevolgen voor balansprojecties.

Daarnaast zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de materiële vaste activa zijn zo veel mogelijk bepaald op basis van de "gouden balansregel" aangevuld met mutaties in verband met duurzaamheidsinvesteringen en inrichting bij (ver)nieuwbouwprojecten;
- de financiële vaste activa worden bepaald op basis van een zekere mate van waardevastheid als gevolg van de defensieve beleggingsstrategie;

- de private bestemmingsreserve wordt aangewend voor de eigen bijdrage die van WSKO wordt verlangd door de gemeente bij nieuwbouwprojecten ter dekking van duurzaamheidsinvesteringen.

De vlottende activa en kortlopende schulden muteren mee op basis van ervaringscijfers enerzijds en toename van indicatoren anderzijds.

	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
UITGANGSPUNTEN						
Totaal opbrengsten	34.811.360	34.781.273	33.627.418	34.942.212	36.110.809	37.242.896
Aanschafwaarde gebouwen	807.781	807.781	807.781	807.781	807.781	807.781
Boekwaarde overige materiële vaste activa	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149
UITWERKING						
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	512.941	512.941	512.941	512.941	512.941	512.941
Boekwaarde overige materiële vaste activa	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149	4.313.149
0,05 x totale baten	1.740.568	1.739.064	1.681.371	1.747.111	1.805.540	1.862.145
NORMATIEF EIGEN VERMOGEN	6.566.658	6.565.154	6.507.461	6.573.201	6.631.630	6.688.235
WERKELIJK PUBLIEK EIGEN VERMOGEN	6.971.720	6.122.625	5.934.729	5.885.190	6.019.006	6.067.021
*) <i>prognose</i>						

3.3 FINANCIËLE POSITIE

3.3.1 Kengetallen¹²

Kengetal (stand 31 december)	2022	2023*)	2024*)	2025*)	2026*)	2027*)
Bestuur/management in wtf	16,5100	18,4701	18,4701	18,4701	18,4701	18,4701
Personeel primair proces/docerend personeel in wtf	282,0894	237,7064	229,1087	233,7652	236,1828	242,9979
Ondersteunend personeel/overige medewerkers in wtf	53,4829	38,1493	38,101	38,8524	39,4358	39,9859
Personele bezetting in wtf	352,0823	294,3258	285,6798	291,0877	294,0887	301,4539
Leerlingaantallen	5.040	5.040	5.001	5.143	5246	5341
<i>per 1 februari</i>						
*) <i>Prognose</i>						

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

3.3.2. Toelichting op de financiële positie

De Raad van Toezicht ziet toe op de koers en de besturing van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs. De verantwoordelijkheid voor dit bestuur ligt bij het College van Bestuur. De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het huishoudelijk reglement.

Net als voorgaande jaren is ook in 2022 het jaarlijks te actualiseren meerjarenplan met zorgvuldigheid besproken als gezamenlijke basis voor de jaarlijkse begroting. Het meerjarenplan is opgesteld voor vier jaar en langer en wordt jaarlijks aangepast aan de realiteit van het moment, zodat het langetermijnbeleid steeds vanuit de feitelijke realiteit wordt gecorrigeerd.

De Raad van Toezicht heeft op 16 februari 2023 het geactualiseerde meerjaren financieel beleidsplan (MJFBP) 2023-2027 goedgekeurd.

De Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft vervolgens het meerjaren financieel beleidsplan ter informatie ontvangen.

De in het MJFBP 2023-2027 opgenomen continuïteitsparagraaf is opgenomen in het jaarverslag 2022.

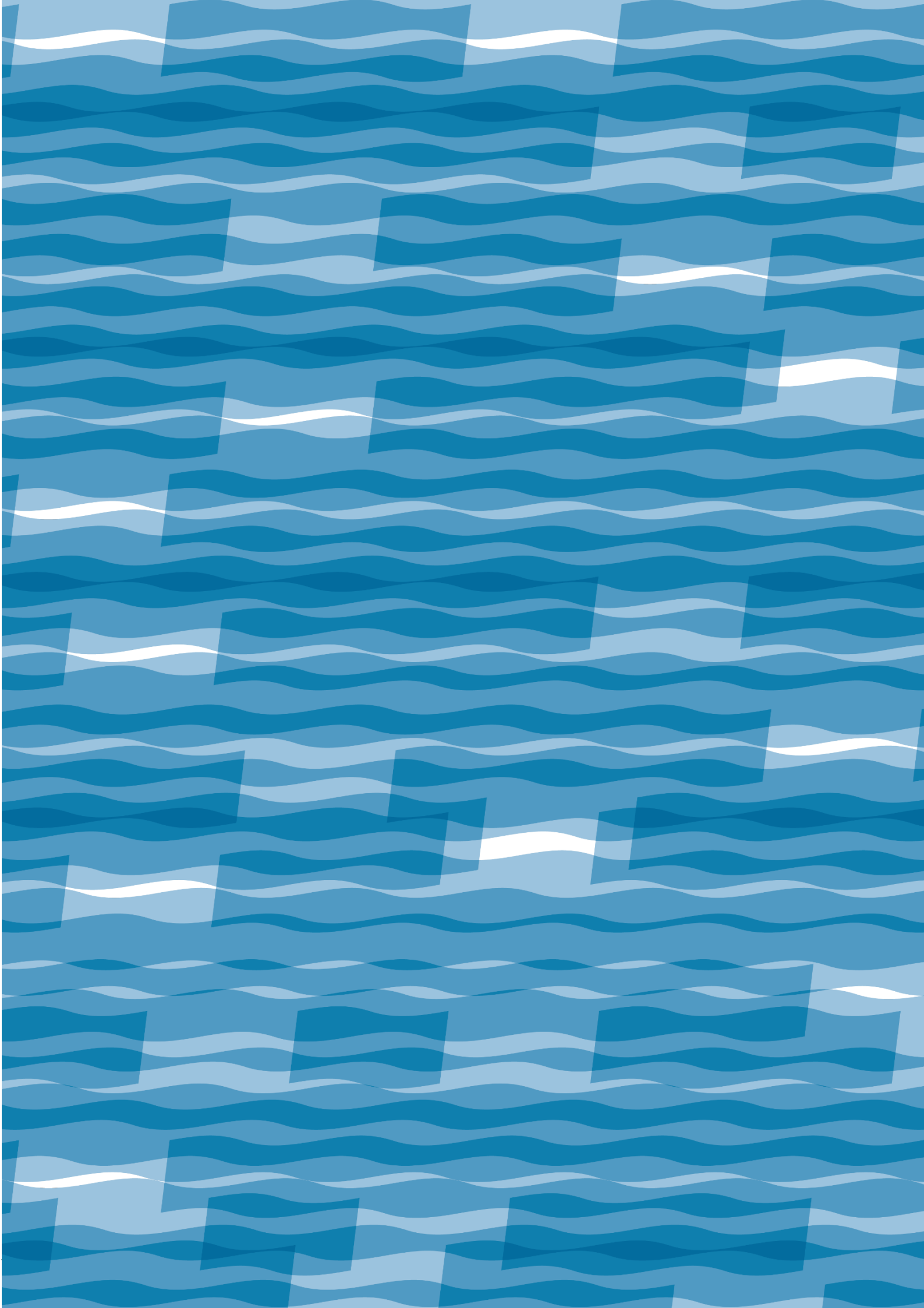
ONDERTEKENING BESTUUR

Poeldijk, 19 juni 2023

College van Bestuur,

W.G.

H. Boevé



Verslag Raad van Toezicht



4.1 SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

De heer C. van Dalen	Voorzitter	Vicevoorzitter Raad van Toezicht van Vitis Welzijn in Westland, interim manager in het voortgezet onderwijs.	Renumeratiecommissie
De heer J.F.A. Beermann		Eigenaar Beermann, Schipper & Partners, Maatschap Onderwijs VOF te Leusden; lid lokaal bestuur D66; lid pastoraatsgroep Lucasparochie West-Veluwe.	Onderwijskwaliteit
De heer P.H. Bols		Notaris bij Westport Notarissen; penningmeester Club voor bedrijven Monster-Poeldijk; bestuurder van VVE Cornelis van der Lijnstraat 56-60 (even).	Juridische zaken + Auditcommissie
De heer R. van Rijn		CFO en Partner bij Landlane Capital; lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie van Stichting V.O. de Vechtstreek; extern lid commissie Gewelddaanwending, politie Noord-Holland.	Financiën + Auditcommissie
De heer L.P.W. van Santen (t/m 13-01-22)		Directeur van een vastgoedonderneming; adviseur van een makelaarsorganisatie; vrijwilliger Zonnebloem	Financiën + Auditcommissie

Sinds 2020 ontvangen de leden van de Raad honorering voor hun inzet voor WSKO. Deze honorering bedraagt per jaar € 1.500 voor een lid en € 2.250 voor de voorzitter.

4.2 HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

De RvT heeft in 2022 zes keer vergaderd met het College van Bestuur. Voorts woonden vertegenwoordigers van de RvT een vergadering bij van de GMR. Daarnaast is er op individueel niveau regelmatig overleg gevoerd met de voorzitter van het CvB en zijn er gesprekken gevoerd met de accountant over de jaarrekening. Er hebben geen schoolbezoeken plaatsgevonden. Dat zal weer in 2023 conform planning worden opgepakt. Dan zal de RvT weer voltallig zijn.

4.2.1 Toezichtkader

De RvT heeft het Toezichtkader, zoals dat in 2010 is vastgesteld, gevolgd. In dit Toezichtkader heeft de Raad de volgende aandachtspunten voor het toezicht opgenomen:

- Het financieel beleid: controle op doelmatige besteding van de beschikbare middelen, adequate, transparante en tijdig beschikbare financiële informatie, inzicht in kosten van beheer en bestuur;
- Het strategisch beleid: het monitoren en sturen op doelen voor de lange termijn;
- Professionele cultuur: verheldering van taken en verantwoordelijkheden, rolnemings- en rolvastheid.

De Raad heeft dit toezichtkader toegesneden op feitelijk waarneembare succesfactoren. Deze succesfactoren zijn verdeeld in de volgende onderwerpen:

1. Marktaandeel
2. Klanttevredenheid
3. Onderwijsopbrengsten
4. Financiële conditie
5. Personeel & medezeggenschap

De stand van zaken op deze onderwerpen wordt periodiek gedeeld via de rapportage *Succesmonitor*. Deze rapportage bevat de gezamenlijke kerninformatie voor College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Naast deze informatie vergaart de RvT ook informatie via andere kanalen. Dat gebeurt o.a. door middel van het jaarlijkse bezoek aan de WSKO-scholen, de tenminste tweemaal per jaar gevoerde overleggen met de GMR en andere bronnen.

Vanuit dit toezichtkader heeft de RvT voor 2022 het volgende vastgesteld:

- Het marktaandeel van de WSKO stabiliseert in 2022.
- De onderwijsopbrengsten blijven van groot belang voor de leerlingen en hun ouders. De scholen voldoen inmiddels aan de interne kwaliteitsnormen en die welke door de rijksoverheid gesteld zijn. Het CvB heeft goed zicht op deze scholen en werkt met hen aan het wegwerken van door de Inspectie geconstateerde tekortkomingen. De RvT voert een constante dialoog met de bestuurder over onderwijskwaliteit, met inachtneming van ieders verantwoordelijkheid.
- De Raad bespreekt de aanpak van de bestuurder om te komen tot een versterkte kwaliteitscultuur binnen de stichting. De gezamenlijke scholing van de Raad en het Bestuur over de *governance* wordt door de bestuurder in lijn gebracht met de *governance* binnen de scholen. Daarmee ontwikkelt ook de kwaliteitscultuur zich. Dat proces verloopt conform plan en naar wens.
- De Raad constateert dat het bestuur van de WSKO een gedegen financieel beleid voert met behoud van een gezonde en duurzame financiële positie.
- Uiteraard had de coronacrisis veel impact op het personeelsbestand. De RvT heeft geconstateerd dat bij WSKO goed is omgegaan met uitval van leerkrachten en dat er sprake was van een goed en flexibel opvangsysteem.
- De medezeggenschap ontwikkelt zich naar wens. Bij de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zijn alle vacatures vervuld. Er is een vaste afspraak om tweemaal per jaar vanuit de RvT de GMR vergadering bij te wonen. Ook is de GMR volgens reglement direct betrokken bij de werving van nieuwe leden van de RvT.

Naar aanleiding van zelfevaluatie en ontwikkelingen in de aansturing heeft de Raad zijn toezichtkader en toetsingskader in 2021 herijkt. Naar verwachting zal dit proces in 2023 worden afgerond.

4.2.2 Gespreksonderwerpen van de RvT

Kalenderjaarbegroting 2023

De Raad van Toezicht heeft in februari de kalenderjaarbegroting 2022 goedgekeurd. Bij WSKO is het tot nu toe gebruikelijk om schooljaarbegrotingen op te maken in plaats van aparte kalenderjaarbegrotingen. In 2021 heeft de RvT met de bestuurder de mogelijkheid besproken om vanaf 2023 de overstap te maken naar een kalenderjaarbegroting in plaats van een schooljaarbegroting.

Jaarrekening 2021

De Raad van Toezicht heeft de jaarrekening 2021 op 20 juni 2022 goedgekeurd.

Werving en selectie nieuw lid van der Raad van Toezicht

Vanwege het einde van de termijnen van een van leden van de Raad van Toezicht werd er in 2021 een nieuwe procedure voor de werving van nieuwe leden van de Raad vastgesteld. Vervolgens is een BenoemingsAdviesCommissie (BAC) gevormd, met daarin twee vertegenwoordigers van de Raad van Toezicht en vertegenwoordigers van de GMR. De procedure leidde in november 2022 tot de benoeming door de Raad van Toezicht van de een nieuw lid, de heer N. van de Meer. Wegens verplichtingen bij een nabij gelegen Pobestuur, zal hij na het afronden van die opdracht formeel aantreden. Dat is voorzien in april 2023.

Meerjaren Financieel Beleid

De Raad van Toezicht heeft in april 2022 het Meerjaren Financieel Beleidsplan goedgekeurd. Vooruitlopend op de goedkeuring werd controle uitgevoerd over de juistheid van de gevoerde procedure.

Ook hierbij werd aandacht besteed aan de controle op doelmatigheid van de te besteden middelen. Net als voorgaande jaren is ook in 2022 het jaarlijks te actualiseren meerjarenplan met zorgvuldigheid besproken als gezamenlijke basis voor de jaarlijkse begroting. Het meerjarenplan is opgesteld voor vijf jaar en langer en wordt jaarlijks aangepast aan de realiteit van het moment, zodat het langetermijnbeleid steeds vanuit de feitelijke realiteit wordt gecorrigeerd.

Overige financiële zaken

De Auditcommissie, bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht, onderhoudt regelmatig contact met het College van Bestuur en de interne controller en de externe accountant. Periodiek wordt de Raad van Toezicht geïnformeerd over de financiële ontwikkelingen aan de hand van een *Balanced Score Card* ofwel de Succesmonitor, die door het servicebureau wordt samengesteld en besproken met het College van Bestuur en waaruit voldoende blijkt omtrent de doelmatige besteding van de beschikbare middelen. Inmiddels wordt deze informatie gedeeld met de lokale directeuren en de leden van de GMR. Dit bevordert de betrokkenheid en past binnen het beleid om te komen tot meer eigenaarschap bij de directeuren. Het bestuur leidt doeltreffend het proces om te komen tot een verantwoorde governance binnen WSKO. Daarin zijn de processen en verantwoordelijkheden beter uitgelijnd. Dat bevordert de ontwikkeling van de organisatie en geeft het bestuur de tools om goed in control te zijn. Directeuren kennen beter hun verantwoordelijkheden en de Raad van Toezicht is hiermee beter in staat het toezicht ontwikkelgericht vorm te geven.

De Auditcommissie bespreekt ook de managementletter, opgesteld door de extern accountant, alsmede het jaarverslag. Ten aanzien van 2022 zijn geen onverwachte bestedingen of financiële risico's te melden. Mee- en tegenvallers hielden elkaar in evenwicht. De Raad ziet erop toe dat verbeteringsadviezen van de externe accountant worden opgevolgd. In 2022 is de risicoanalyse vernieuwd. Het traject is succesvol afgesloten.

WSKO beschikt over voldoende reserves om tegenvallers op te vangen. Deze gelden zijn primair bedoeld voor onderwijsdoeleinden, uitvoering van het koersplan en opvangen van gecalculerde risico's.

De RvT heeft zich eerder uitgesproken over het bevorderen van zinvolle concrete bestedingen van een deel van reserves (op basis van specifieke projectplannen van de scholen). Hieruit zijn tot nu toe nog geen voorstellen ontstaan.

In 2022 zijn volgende aspecten vermeldenswaardig:

- constante aandacht voor groot onderhoud en voorzieningen daartoe, ook in relatie tot het Integraal Huisvestingsplan voor het Westland, dat in 2022 vastgesteld is.
- aandacht voor de governance en het meer integraal werken door staf en directeuren.
- constante aandacht voor de doelmatigheid van de besteding van de beschikbare middelen door middel van de maandelijkse overzichten en de toelichting daarop. Deze overzichten maken deel uit van de Succesmonitor.

4.2.3 Functioneren College van Bestuur

De voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht voeren voortgangsgesprekken met de bestuursvoorzitter van het College van Bestuur op basis van de hiervoor genoemde succesfactoren van de WSKO. De beoordeling geschiedt aan de hand van de feitelijke prestaties in relatie tot de succesfactoren. Vanaf 2021 is vanuit de RvT een remuneratiecommissie samengesteld, die in juli 2022 een remuneratiegesprek voerde met het College van Bestuur.

Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden van het College van Bestuur heeft de accountant vastgesteld dat deze voldoen aan de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren in verband met de invoering van de Wet Normering Topinkomens WNT.

4.2.4 Functioneren RvT

De Raad is blijvend in gesprek over zijn werkwijze en de aanpak van de toezichhoudende verantwoordelijkheid en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de leden van het CvB. In dit kader vinden regelmatig bijeenkomsten plaats, al dan niet met een externe begeleider. De bijeenkomsten hebben mede geleid tot het intensiveren van het volgen van opleidingen. Scholing van leden van de Raad van Toezicht staat meerdere keren per jaar op de vergaderingen van de Raad. Ook in 2022 hebben de RvT-leden een aantal cursussen gevolgd, o.a. op het gebied van toezicht houden op kwaliteit en informatievoorziening voor goed toezichthouden (VTOI). Onder leiding van een externe is gewerkt aan een herzien toezichtkader, dat afgestemd is op de recente ontwikkelingen binnen WSKO. Dat kader is inmiddels vastgesteld.

4.3 TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN

4.3.1 Huisvesting

In het overleg tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur is huisvesting en het Integraal Huisvestingsplan voor de scholen in het Westland een regelmatig terugkerend onderwerp geweest. De Raad van Toezicht denkt mee over de verkenning van bovenbestuurlijke samenwerking in de gemeente Westland op dit gebied. Deze richt zich als eerste op de samenwerking en beoogd samenvoegen van de ondersteunende bureaus.

4.3.2 Remuneratiecommissie

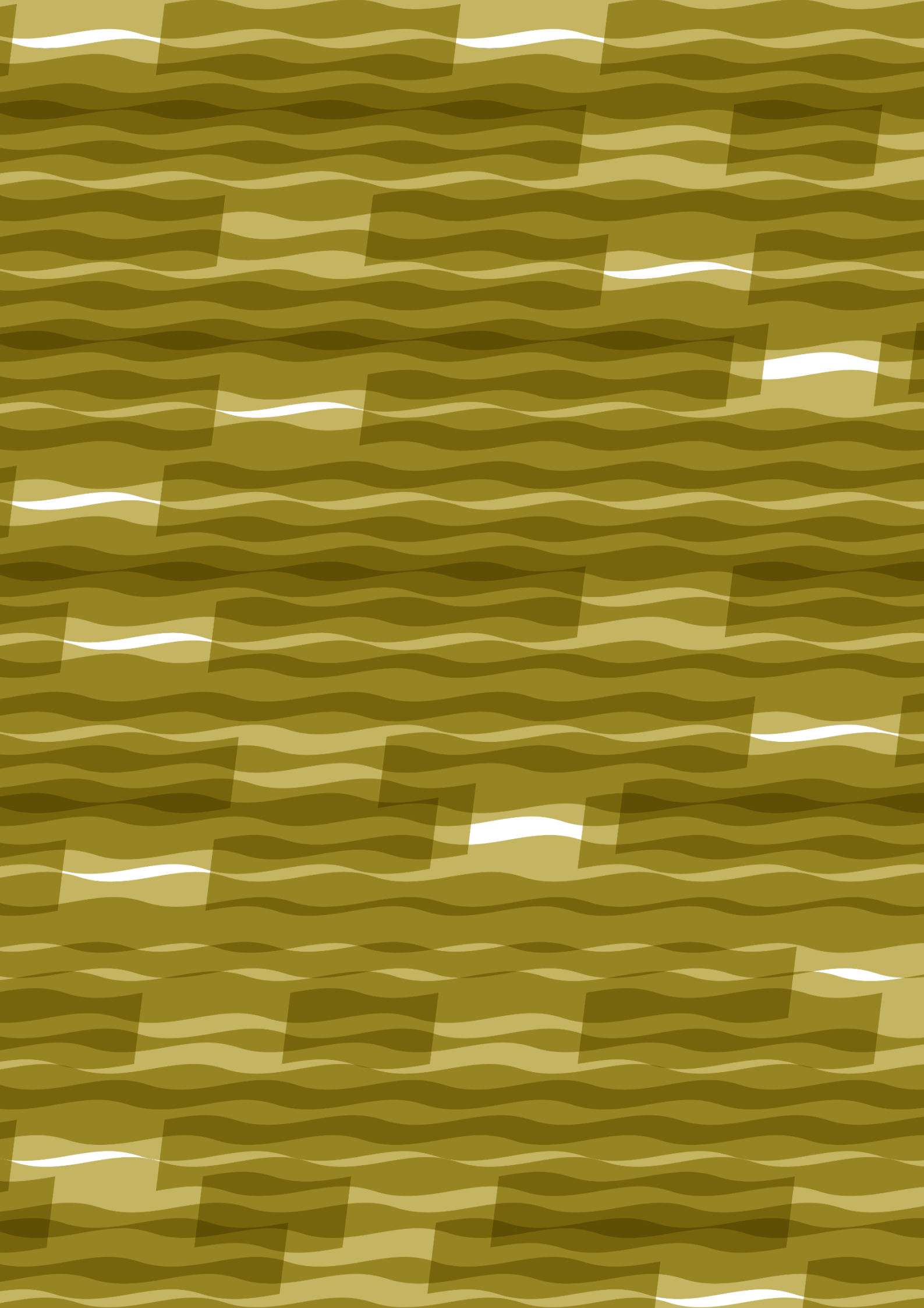
De remuneratieregeling uit 2021 zal worden geactualiseerd n.a.v. de nieuwe CAO voor bestuurders. Dit zal in 2023 verder worden uitgewerkt. Daarnaast was in 2022 een passende beloning van het Collega van Bestuur een punt van aandacht.

4.4 ONDERTEKENING

Poeldijk, 19 juni 2023

W.G.

Raad van Toezicht
C. van Dalen
Voorzitter



5. Jaarrekening

5.1 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva 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.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

5.1.1 Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

5.1.2 Vergelijking met vorig jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

5.2 ACTIVA & PASSIVA

5.2.1 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

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

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de gebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd.

De toevoeging aan de voorziening is gelijk aan de in de materiële instandhoudingsbekostiging opgenomen gelden voor buitenonderhoud, vermeerderd met noodzakelijk geachte aanvullende dotaties op basis van aangegane renovatieverplichtingen.

Onderstaand worden de afschrijvingspercentages per categorie weergegeven:

Categorie	Afschrijvingstermijn in maanden	Afschrijvingspercentage per jaar
Gebouwen, verbouwingen, terreinen en installaties	0 - 360	0,00% - 10,00%
Inventaris & apparatuur	48 - 240	5,00% - 25,00%
Leermiddelen	96	12,50%
Overig	60 - 360	3,33% - 20,00%

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

5.2.2 Financiële vaste activa

Overige effecten

De onder financiële vaste activa opgenomen overige effecten omvatten obligaties die niet tot de vervaldag zullen worden aangehouden. Deze obligaties worden gewaardeerd tegen reële waarde. Voor het verschil tussen de aankoopwaarde en de reële waarde van de obligaties wordt een reserve niet-gerealiseerde koersresultaten gevormd.

5.2.3 Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering.

5.2.4 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

5.2.5. Eigen vermogen

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

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid die door het bestuur is aangebracht.

5.2.6 Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in 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 gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven, die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

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

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten.

De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor verwachte lasten gedurende het dienstverband van de werknemers. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans en bij het contant maken wordt de disconteringsvoet van 1,29% (2021: 0,00%).

Met een overlijdensrisico is geen rekening gehouden gezien de geringe invloed op de voorziening.

Voorziening langdurig zieken

WSKO verzekerde voorheen het risico voor de dekking van bestaande verplichtingen tot loondoorbetaling bij langdurig ziekteverzuim.

Vanaf de rapportage over het boekjaar 2021 moet er conform RJ 271.205 een voorziening worden opgenomen voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoeding en/of transitievergoeding) aan zieke personeelsleden, De berekening van de voorziening – indien de inschatting van HR is dat de betreffende medewerker niet meer zal herstellen – voor een langdurig zieke medewerker bestaat uit:

- 1) resterende maanden 1^e jaar langdurig ziek: 100%;
- 2) plus 12 maanden 2^e jaar langdurig ziek: 70%;
- 3) plus berekende verschuldigde transitievergoeding,
- 4) minus ontvangen verzekeringsgelden.

Voorziening groot onderhoud

Vanaf 2015 is de verplichting voor buitenonderhoud van de bedrijfsgebouwen bij het schoolbestuur komen te liggen (de zogenaamde doordecentralisatie van het buitenonderhoud). De gelden voor groot onderhoud zijn per de ingangsdatum overgegaan van de gemeente naar het schoolbestuur.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. WSKO maakt gebruik van de tijdelijke uitzonderingsregeling vanuit de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO).

De toevoeging aan de voorziening is gelijk aan de in de materiële instandhoudingsbesteding opgenomen gelden voor buitenonderhoud, vermeerderd met noodzakelijk geachte aanvullende dotaties op basis van aangegane renovatieverplichtingen.

De onttrekking aan de voorziening vindt plaats op basis van ontvangen facturen voor buitenonderhoud, waarvan de opdrachtverlening zo veel als mogelijk aansluit op de meerjaren-onderhoudsplannen (MOP's).

De gevormde onderhoudsvoorziening heeft als doelstelling alle bedrijfsgebouwen te voorzien van kwalitatief onderhoud.

5.2.7 Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Leasing

Bij de Stichting kunnen er leasecontracten bestaan, waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn niet bij de Stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

5.3 BATEN EN LASTEN

Bekostigingsgrondslag

Het aantal leerlingen op teldatum 1 februari (2021: 1 oktober) vormt de grondslag voor de bekostiging. Eventueel kan door middel van een groeitelling aanvullende bekostiging worden toegekend als het aantal leerlingen van een school volgens daartoe vastgestelde normen is toegenomen.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Op basis van de brief van 1 december 2017 van de minister voor Basis- en Voorgezet Onderwijs en Media zijn de bedragen die het Samenwerkingsverband als gelden passend onderwijs heeft doorbetaald aan de aangesloten schoolbesturen als volgt verwerkt:

Gelden die OCW namens de Samenwerkingsverbanden aan de scholen overmaakt zijn verantwoord onder categorie 3.1.1 'Ontvangen Rijksbijdragen';

De overige generieke overdrachten (bedrag per leerling) en speciale overdrachten (arrangementen) worden onder categorie 3.1.3.3 'Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden' verwerkt;

Ontvangen gelden van Auris, Visio en Bartiméus voor kinderen met een visuele beperking dienen verantwoord te worden als overige bate.

Overheidssubsidies

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

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Per school worden de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/zijn bepaald.

Afschrijving op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het archief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

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

Personeelsbeloningen

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

De Stichting heeft de toegezegde-pensioenregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen verwerkt, als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

De beleidsdekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,9% (2021: 102,8%).

5.3.1 Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en -lasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

5.4 TOELICHTING KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

5.5 BALANS PER 31 DECEMBER 2022

Vergelijkende cijfers per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

ACTIVA	31 DECEMBER 2022		31 DECEMBER 2021	
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen	569.626		742.941	
Inventaris en apparatuur	3.608.697		3.161.414	
Leermiddelen	252.874		345.444	
Overige materiële vaste activa	451.578		529.624	
		4.882.775		4.779.423
Financiële vaste activa				
Overige effecten	1.948.092		2.656.074	
Deposito	0		440.000	
		1.948.092		3.096.074
TOTAAL VASTE ACTIVA		6.830.867		7.875.497
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen				
Debiteuren	179.469		193.137	
Ministerie van OCW	-16.200		1.308.589	
Overige overheden	-20.668		235.331	
Overige vorderingen	15.811		32.416	
Overlopende activa	474.454		610.417	
Effecten	672.558		229.802	
		1.305.424		2.609.692
Liquide middelen		8.121.461		5.322.991
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		9.426.885		7.932.683
TOTAAL ACTIVA			16.257.752	15.808.180
PASSIVA	31 DECEMBER 2022		31 DECEMBER 2021	
Eigen vermogen				
Algemene reserve	5.582.969		5.414.045	
Bestemmingsreserves (publiek)	1.388.751		1.122.896	
Bestemmingsreserves (privaat)	2.662.250		2.852.314	
Bestemmingsreserve (vervangingen)	207.981		207.981	
Reserve koersresultaten	-322.258		-43.590	
		9.519.693		9.553.646
Voorzieningen				
Personeelsvoorzieningen	582.477		640.295	
Overige voorzieningen	2.150.356		1.612.434	
		2.732.833		2.252.729
Kortlopende schulden				
Crediteuren	201.985		321.690	
Belastingen en premie sociale verzekeringen	1.172.411		883.909	
Schulden terzake van pensioenen	321.218		306.159	
Schulden terzake van ERD ziektewet	101.441		72.829	
Overige kortlopende schulden	125.848		48.305	
Overlopende passiva	2.082.323		2.368.913	
		4.005.226		4.001.805
TOTAAL PASSIVA			16.257.752	15.808.180

5.6 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

Vergelijkende cijfers 2021.

	2022	BEGROTING 2022	2021
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	33.669.141	30.551.811	30.844.659
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	179.301	75.875	286.903
Overige baten	1.268.044	749.577	1.447.482
	35.116.486	31.377.263	32.579.044
LASTEN			
Personeelslasten	27.815.878	26.663.265	24.322.698
Afschrijvingslasten	954.178	971.435	901.839
Huisvestingslasten	3.280.320	2.125.846	3.373.079
Overige instellingslasten	2.794.937	2.005.422	2.874.810
	34.845.313	31.765.968	31.472.426
SALDO BATEN EN LASTEN	271.173	-388.705	1.106.618
Financiële baten en lasten	-305.126	49.750	-21.913
RESULTAAT	-33.953	-338.955	1.084.705

5.7 KASSTROOMOVERZICHT 2022

Vergelijkende cijfers 2021.

	2022		2021	
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN				
Saldo baten en lasten		271.173		1.106.618
Aanpassingen voor:				
* Afschrijvingen	951.240		901.839	
* Mutaties voorzieningen	480.104		851.564	
		1.431.344		1.753.403
Veranderingen in vlottende middelen:				
* Vorderingen	1.304.268		336.825	
* Kortlopende schulden	3.421		259.836	
		1.307.689		596.661
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
* Ontvangen interest	34.036		37.160	
* Betaalde interest	-60.494		-428	
* Overige opbrengsten financiële vaste activa	-278.668		-58.645	
* Opbrengsten bijzondere baten	0		0	
		-305.126		-21.913
TOTAAL KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		2.705.080		3.434.769
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN				
Investeringen in materiële vaste activa		-1.057.530		-953.403
Desinvesteringen in materiële vaste activa		2.938		0
Mutatie in financiële vaste activa		1.147.982		58.644
TOTAAL KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		93.390		-894.759
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN				
Mutatie langlopende schulden		0		0
TOTAAL KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		0		0
MUTATIE LIQUIDE MIDDELEN		2.798.470		2.540.010
<i>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</i>				
	2022		2021	
Stand liquide middelen per 1-1	5.322.991		2.782.981	
Mutatie boekjaar liquide middelen	2.798.470		2.540.010	
Stand liquide middelen per 31-12		8.121.461		5.322.991

5.8 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

5.8.1 Vaste activa

MATERIËLE VASTE ACTIVA	GEBOUWEN & TERREINEN	INVENTARIS & APPARATUUR	LEER-MIDDELEN	OVERIG	TOTAAL
Aanschafwaarde	1.189.224	5.638.749	801.179	922.327	8.551.479
Cumulatieve afschrijvingen	-446.283	-2.477.335	-455.735	-392.703	-3.772.056
BOEKWAARDE PER 31 DECEMBER 2021	742.941	3.161.414	345.444	529.624	4.779.423
Investerings	8.086	1.006.967	25.216	17.261	1.057.530
Afschrijvingen	-181.401	-557.392	-117.462	-94.985	-951.240
Desinvesteringen	-89.171	-467.266	-163.404	-68.106	-787.947
Afgeschreven op desinvesteringen	89.171	464.974	163.080	67.784	785.009
MUTATIE TIJDENS BOEKJAAR	-173.315	447.283	-92.570	-78.046	103.352
Aanschafwaarde	1.108.139	6.178.450	662.991	871.482	8.821.062
Cumulatieve afschrijvingen	-538.513	-2.569.753	-410.117	-419.904	-3.938.287
BOEKWAARDE 31 DECEMBER 2022	569.626	3.608.697	252.874	451.578	4.882.775

FINANCIËLE VASTE ACTIVA	BOEKWAARDE 31-12-2021	INVESTERINGEN 2022	DESINVESTERINGEN 2022	WAARDE MUTATIES 2022	BOEKWAARDE 31-12-2022
Obligaties	2.656.074	274.253	703.509	-278.726	1.948.092
TOTAAL OBLIGATIES	2.656.074	274.253	703.509	-278.726	1.948.092

Per 31 december 2022 bedraagt de nominale waarde van de obligaties € 2.139.614 (2021: € 2.509.614). De aankoopwaarde van de obligaties bedraagt € 2.235.757 en een marktwaarde van € 1.948.092.

In portefeuille zijn ultimo 2022 tevens opgenomen een zevental obligaties met met een lossingsdata in 2023, hetgeen betekent dat deze obligaties worden verantwoord onder de vlottende activa. De nominale waarde van de obligaties bedraagt € 670.000. De aankoopwaarde van de obligaties bedraagt € 703.509.

In het verloopoverzicht is de overgang van de obligaties van financieel vast actief naar vlottende activa verwerkt onder de desinvesteringen.

De aankoopwaarde van de te lossen obligaties tezamen (vaste activa en vlottende activa) bedraagt € 2.973.918.

	BOEKWAARDE 31-12-2021	INVESTE- RINGEN 2022	DESINVESTE- RINGEN 2022	WAARDE MU- TATIES 2022	BOEKWAAR- DE 31-12-2022
Verloop deposito	440.000	0	440.000	0	0
TOTAAL VERLOOP DEPOSITO	440.000	0	440.000	0	0

In de loop van het boekjaar 2012 is bij de Coöperatieve Rabobank Westland U.A. een deposito geopend onder de volgende voorwaarden:

- Einddatum: 15 juni 2022;
- Rente: 3,9%

WSKO heeft de intentie het vrijgefallen bedrag van het deposito langjarig te (her)beleggen, maar de daadwerkelijke investering van het bedrag heeft in 2022 niet plaatsgevonden in afwachting van de goedkeuring en vaststelling van het geactualiseerde treasury statuut.

De goedkeuring en vaststelling heeft in januari 2023 plaatsgevonden.

5.8.2 Vlottende activa

VORDERINGEN	2022		2021	
Debiteuren				
Openstaande vorderingen	179.469		193.137	
Af: voorziening voor oninbare vorderingen	0		0	
TOTAAL DEBITEUREN		179.469		193.137
Ministerie van OCW				
Betaalritme bekostiging 1)	-16.200		1.308.589	
TOTAAL OCW		-16.200		1.308.589
Overige overheden				
Gemeente Westland & Midden Delfland	-20.668		235.331	
TOTAAL OVERIGE OVERHEDEN		-20.668		235.331
Overige vorderingen				
Transitievergoedingen	0		1.755	
Borgen en waarborgsommen	15.811		30.661	
TOTAAL OVERIGE VORDERINGEN		15.811		32.416
Overlopende activa				
Vooruitbetaalde kosten c.q. nog te ontvangen posten	454.010		576.833	
Rente	20.444		33.584	
TOTAAL OVERLOPENDE ACTIVA		474.454		610.417
Effecten				
Obligaties 2)	672.558		229.802	
TOTAAL EFFECTEN		672.558		229.802
Liquide middelen 3)				
Tegoeden op bankrekeningen	8.121.461		5.322.991	
Totaal liquide middelen		8.121.461		5.322.991

1: In 2022 heeft de vereenvoudiging van de bekostigingssystematiek plaatsgevonden – waarbij onder andere de berekening en de uitbetaling van de Rijksbekostiging op kalenderjaarbasis plaatsvindt in

plaats van op schooljaarbasis – waardoor het zogenaamde betaalritmeverschil vervalt dan wel niet langer bestaat;

²: In portefeuille zijn ultimo 2022 een zevental obligaties met lossingsdata in 2023, hetgeen betekent dat deze obligaties worden verantwoord onder de vlottende activa.

De nominale waarde van de obligaties bedraagt € 670.000. De aankoopwaarde van de obligaties bedroeg € 703.509.

³: De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

Van de tegoeden op bankrekeningen maakt een bedrag van € 2.315.428 (2021: € 1.898.405) onderdeel uit van het belegd vermogen.

5.8.3 Eigen vermogen

	STAND PER 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
ALGEMENE RESERVE	5.414.045	168.924	0	5.582.969

Het eigen vermogen dient als buffer voor het opvangen van tegenvallers in de exploitatie en vervult tevens een rol in de financiering van de activiteiten. Binnen het eigen vermogen heeft een segmentatie plaatsgevonden in verschillende delen van het eigen vermogen op basis van bestedingsverplichting en/of aanwendingsmogelijkheden.

De algemene reserve staat ter vrije beschikking van WSKO, welke uit overschotten van publieke middelen is opgebouwd.

	STAND PER 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
BESTEMMINGSRESER-VES (PUBLIEK)	1.122.896	265.855	0	1.388.751

Activiteiten die door landelijke, provinciale of lokale overheden worden bekostigd, worden aangemerkt als publieke activiteiten.

In de loop van 2013 en 2014 zijn extra middelen ontvangen in het kader van het regeerakkoord en het Nationaal Onderwijs Akkoord (NOA). Het betreft extra of aanvullende bekostiging op basis van de Regeling Bijzonder en Aanvullende Bekostiging PO en VO 2013 en de nieuwe bekostiging ter stimulering van de werkgelegenheid voor jonge leerkrachten (Regeling Bijzondere en Aanvullende Bekostiging Jonge Leerkrachten).

Deze niet-begrote aanvullende bekostiging ad resp. € 869.479 en € 249.876 dienen op basis van RJ 660.301 ten gunste te worden gebracht van het exploitatieresultaat. Via de resultaatbestemming worden uitgaven onttrokken aan de bestemmingsreserve.

De uitgaven zullen worden gedaan op basis van projecten – ICT, vervangen van nog niet volledig afgeschreven lesmethoden- of bestaan uit extra inzet conciërges in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en inzet extra ‘handen in de klas’.

In 2022 zijn € 0 (2021: € 0) aan uitgaven gedaan op basis van goedgekeurde projectaanvragen, die voldeden aan de intentie van de stimuleringsregeling.

Teneinde het dreigende lerarentekort te kunnen bestrijden is in de loop van 2020 een traject opgestart om zij-instromers en MBO-PABO-studenten langdurig aan WSKO te binden, met als doel binnen een korte periode tot volwaardig leerkracht uit te groeien. Gedurende een projectperiode van drie jaar probeert WSKO 6 zij-instromers en 12 MBO-PABO-studenten aan zich te binden. Na aftrek van subsidies zullen de totale projectkosten circa € 200.000 bedragen. Deze projectkosten zullen gedurende een periode van drie jaar in delen na aftrek van ontvangen subsidies ten laste worden gebracht van de bestemmingsreserve.

Per 31 december 2022 bedraagt het saldo van niet bestede middelen € 224.360.

Daarnaast is in 2015 het saldo van de liquidatie-uitkering FSPOW ad € 165.446 toegevoegd aan de bestemmingsreserve 'Passend onderwijs en toekomstige ontwikkelingen'. Ten laste van de bestemmingsreserve 'Passend onderwijs' zal een deel van de leerkrachten geschoold worden in het Handelingsgericht Integraal Arrangeren (HIA), omdat naar het oordeel van de Inspectie voor het Onderwijs dit een manier is om de basiskwaliteit van het onderwijs te versterken. De bestemmingsreserve 'Passend onderwijs' wordt ook gevormd ten behoeve van het financieren van projecten in het kader van het innovatieprogramma, dat onderdeel vormt van het koersplan. Onderdeel van het innovatieprogramma is bijvoorbeeld de bevordering van de mobiliteit van personeel. Een ander voorbeeld is de toenemende krimp binnen een bepaald gebied of school. De kosten die samenhangen met bovengenoemde zaken worden via de resultaatbestemming ten laste gebracht van de bestemmingsreserve 'Passend onderwijs en toekomstige ontwikkelingen'. In 2022 zijn € 0 (2021: € 0) aan uitgaven gedaan op basis van goedgekeurde projectaanvragen, die voldeden aan de intentie van de stimuleringsregeling.

Per 31 december 2022 bedraagt het saldo van niet bestede middelen € 165.446.

Op basis van de aard van de toekenning moet de normatieve rijksbijdrage uit hoofde van de bekostigingsregeling NPO in het verslagjaar 2021 5/12 van de beschikking 2021/2022 als baten worden verwerkt en in het verslagjaar 2022 7/12 van de beschikking voor 2021/2022. De baten worden gepresenteerd onder de rijksbijdragen in de staat van baten en lasten. Voor de onderbouwing van de hoogte van de aan het verslagjaar toegerekende lasten en als er voor gekozen is om een bestemmingsreserve NPO in te richten, is het nodig om vanuit de administratie een onderbouwing te kunnen geven van de bestedingen in het verslagjaar. Echter, een deel van de besteding van de middelen zal pas op een later tijdstip (2022 of 2023) plaatsvinden, bijvoorbeeld doordat per 1 augustus 2021 niet voldoende personeel kan worden gevonden. Een deel van de middelen in 2021 en/of 2022 blijft daardoor per balansdatum onbesteed. Voor deze (nog) niet bestede middelen op balansdatum vormt WSKO een bestemmingsreserve NPO op te nemen.

Per 31 december 2022 bedraagt het saldo van niet bestede middelen € 998.945.

	STAND PER 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
BESTEMMINGSRESERVES (PRIVAAT)	2.852.314	-190.064	0	2.662.250

Activiteiten die door niet-landelijke, -provinciale of -lokale overheden worden bekostigd, worden aangemerkt als private activiteiten.

Exploitatieresultaten uit hoofde van private activiteiten worden toegevoegd of onttrokken aan de bestemmingsreserve (privaat). De bestemmingsreserve (privaat) dient als buffer voor het opvangen van tegenvallers in de exploitatie van private activiteiten en vervult tevens een rol in de financiering van de private activiteiten.

De bestemmingsreserve (privaat) is grotendeels opgebouwd uit beleggingsresultaten en bestaat voor een klein deel uit overige resultaten, zoals nog niet-bestede ouderbijdragen, sponsoring, etc.. Zolang het financieringsverbod met publieke middelen van investeringen in gebouwen nog van kracht is, zal WSKO de zogenaamde eigen bijdrage in investeringen in schoolgebouwen bovenop de gemeentelijke bijdrage ten laste van de private bestemmingsreserve brengen. Er bestaat nog geen specifiek bestedingsdoel.

	Stand per 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
BESTEMMINGSRESER- VES(VERVANGINGEN)	207.981	0	0	207.981

Per 1 augustus 2015 is WSKO eigenrisicodragers voor vervangingen geworden en is per die datum niet langer verzekerd voor de loonkosten voor vervangingen bij het Vervangingsfonds.

Vanaf de uittredingsdatum worden de uitgespaarde premieafdrachten/verzekeringspremies aangewend voor de kosten voor vervangingen.

Het saldo aan het einde van het boekjaar wordt onttrokken en toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

Er zijn gedurende het boekjaar 2022 geen onttrekkingen geweest vanwege het ontbreken van vervangingscapaciteit door het lerarentekort en/of de gevolgen van de COVID-19-pandemie.

Voor de komende jaren verwacht WSKO een beroep te zullen gaan doen op de bestemmingsreserve om de vervangingsproblematiek bij kortdurend verzuim adequaat op te kunnen lossen.

	STAND PER 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
RESERVE KOERSRESULTATEN	-43.590	-278.668	0	-322.258

Voor het verschil tussen de aankoopwaarde en de reële waarde van de obligaties wordt een reserve niet-gerealiseerde koersresultaten gevormd.

	STAND PER 31-12-2021	RESULTAAT 2022	OVERIGE MUTATIES	STAND PER 31-12-2022
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	9.553.646	-33.953	0	9.519.693

Bestemming van het resultaat

De statuten van WSKO bevatten geen richtlijnen omtrent de bestemming van het resultaat.

Het exploitatieresultaat over het jaar 2022 bedraagt € 15.826 negatief.

Het bestuur stelt voor om het exploitatieresultaat te bestemmen aan de reserves.

Vooruitlopend op de vaststelling door het bestuur is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

	2022	
Algemene reserve (publiek)		168.924
<u>Reserve koersresultaten</u>		
(Niet-) gerealiseerde koersresultaten	-278.668	
<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
Algemene reserve publiek	265.855	
<u>Bestemmingsreserve (privaat)</u>		
Algemene reserve privaat	-190.064	
<u>Bestemmingsreserve (vervangingen)</u>		
Algemene reserve vervangingen	0	
		-202.877
TOTAAL RESULTAAT		-33.953

5.8.4 Voorzieningen

PERSONEELSVORZIENINGEN	STAND PER 31-12-2021	DOTATIE	VRIJ- VAL	ONTTREK- KING	STAND PER 31-12-2022	KORTLOPENDE DEEL <1 JAAR	LANGLOPENDE >1 JR. < 5 JR.	LANGLOPENDE DEEL > 5 JAAR
Jubilea	374.785	-8.656	0	31.021	335.108	40.000	160.000	138.108
Langdurig zieken	265.510	137.414	0	155.555	247.369	178.784	68.585	0
TOTAAL PERSONEELSVORZIENINGEN	640.295	128.758	0	186.576	582.477	218.784	228.585	138.108

Met ingang van het boekjaar 2021 volgt WSKO het rekenmodel van de PORaad voor de bepaling van de adequate voorziening jubilea. Aanleiding voor het in gebruik nemen van het model van de PORaad was het feit dat de door WSKO voorheen gevolgde rekenmethodiek tot een hoog niveau van de voorziening leidde.

De relatief kleine vrijval in het boekjaar 2022 wordt veroorzaakt door een drietal oorzaken:

- toename aantal medewerkers met een vast dienstverband;
- lichte verhoging van de disconteringsvoet;
- relatief grote stijging bruto salarissen als gevolg van CAO PO en CAO bestuurders.

	STAND PER 31-12-2021	DOTATIE	VRIJVAL	ONTTREK- KING	STAND PER 31-12-2022	KORTLOPENDE DEEL <1 JAAR	LANGLOPENDE >1 JR. < 5 JR.	LANGLOPENDE DEEL > 5 JAAR
Overige voorzieningen								
Groot onderhoud	1.612.434	1.377.175	0	839.253	2.150.356	1.000.000	1.150.356	0
TOTAAL OVERIGE VOORZIENINGEN	1.612.434	1.377.175	0	839.253	2.150.356	1.000.000	1.150.356	0

De als onderdeel van de materiële instandhoudingsbekostiging ontvangen bijdrage voor groot (buiten)onderhoud is als dotatie toegevoegd aan de voorziening.

De meerjarenonderhoudsprognoses zijn geactualiseerd per december 2022 en hebben als onderlegger gefungeerd voor de aanvullende dotatie.

De dotatie over het boekjaar 2022 is relatief hoog door een tweetal oorzaken:

- prijsverhogingen;
- toenemende ouderdom van de schoolgebouwen door uitstel van nieuwbouw, hetgeen over een langere tijd onderhoud noodzakelijk maakt.

De aanvullende dotatie aan de voorziening groot onderhoud bedroeg circa € 580.000 naar aanleiding van de actualisatie MOP's en de aanvullende dotatie ad € 268.000 was noodzakelijk om een negatieve saldi van de voorziening bij een drietal scholen aan te vullen tot nihil.tw

De onttrekkingen over 2022 zijn lager dan de prognose, omdat de intentie was aanwezig om in het boekjaar 2022 de in de boekjaren 2020 en 2021 opgelopen achterstanden als gevolg van de COVID-19-pandemie in te lopen.

Dat is slechts ten dele gelukt door een groot tekort aan menskracht en materialen bij onderhoudspartijen.

	STAND PER 31-12-2021	DOTATIE	VRIJVAL	ONTTREK- KING	STAND PER 31-12-2022	KORTLOPENDE DEEL <1 JAAR	LANGLOPENDE >1 JR. < 5 JR.	LANGLOPENDE DEEL > 5 JAAR
TOTAAL VOORZIENINGEN	2.252.729	1.505.933	0	1.025.829	2.732.833	1.218.784	1.378.941	135.108

5.8.5 Kortlopende schulden

	2022		2021
Belastingen en premies sociale verzekeringen			
Loonheffing	1.168.882		881.851
Omzetbelasting	6.534		338
Premies sociale verzekeringen	-3.005		1.720
TOTAAL BELASTINGEN EN PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN		1.172.411	883.909
Schulden terzake van pensioenen			
Pensioenpremies OP/NP	281.023		266.813
Premies FPU	40.195		39.346
TOTAAL SCHULDEN TERZAKE VAN PENSIOENEN		321.218	306.159
Overige kortlopende schulden			
Rekeningen courant	100.978		14.750
Netto salarissen	3.021		11.706
Spaarverlof en levensloop	21.849		21.849
TOTAAL OVERIGE KORTLOPENDE SCHULDEN		125.848	48.305
Overlopende passiva			
Vooruitontvangen subsidies geormerkt	8.000		23.074
Vooruitontvangen subsidies ministerie van OCW	195.308		313.851
Vakantiegeld	923.951		801.959
Overige overlopende passiva	955.064		1.230.029
TOTAAL OVERLOPENDE PASSIVA		2.082.323	2.368.913

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

2020					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	2020/2/1090654	8/28/2020			ja
Lerarenbeurs	2020/2/1091083	8/28/2020			ja
Lerarenbeurs	2020/2/1090883	8/28/2020			ja
Internationalisering					
Funderend onderwijs	IFO20061	6/24/2020			ja
Inhaal- & ondersteunings-programma	IOP-20671-PO	7/2/2020			ja
Inhaal- & ondersteunings- programma	IOP2-20671-PO	10/16/2020			ja
Zij-instroom	2020/2/1731992	11/30/2020			ja
2021					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	2021/2/17150504	20/08/2021			ja
Lerarenbeurs	2021/2/17129221	20/08/2021			ja
Lerarenbeurs	2020/2/1090883	8/28/2020			ja
Inhaal- & ondersteuningsprogramma	IOP4-20671-PO	9/6/2021			ja
Inhaal- & ondersteunings- programma	IOP5-20671-PO	12/7/2021			ja
TOTAAL					
2022					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	2022/2/19401902	22/08/2022			neen
Lerarenbeurs	2022/2/19401902	22/08/2022			neen
Lerarenbeurs	2022/2/19401902	22/08/2022			neen
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1379	31/10/2022			neen
Impuls en Innovatie bewegingsonderwijs	IIB2101215	13/11/2021			neen
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO22005	28/7/2022			neen

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig boekjaar	Totale subsidia-	Saldo per	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele	Subsidiabele	Te verrekenen kosten in verslagjaar
					bele kosten t/m vorig schooljaar	1 januari verslagjaar		kosten in verslagjaar	kosten in verslagjaar	
			0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL			0	0	0	0	0	0	0	0

MODEL G2B – subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig boekjaar	Totale subsidia-	Saldo per	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele	Subsidiabele	Saldo verslagjaar
					bele kosten t/m vorig schooljaar	1 januari verslagjaar		kosten in verslagjaar	kosten in verslagjaar	
			0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL			0	0	0	0	0	0	0	0

5.9 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

5.9.1 Baten

	2022	BEGROTING 2022	2021
Rijksbijdragen			
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	26.916.379		23.283.863
Personeels- en arbeidsmarktbeleid	5.666.854		4.538.538
Totaal Rijksbijdrage OCW		32.583.233	27.822.401
Geoormerkte subsidies	169.141		937.132
Niet-geoormerkte subsidies	0		1.307.746
Totaal overige subsidies OCW		169.141	2.244.878
Ontv. Doorbetaling Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden		916.767	777.380
TOTAAL (RIJKS)BIJDRAGEN		33.669.141	30.844.659

Ontvangen bijdragen vanuit het Samenwerkingsverband worden vanaf 1 augustus 2014 verantwoord onder de Rijksbijdragen. In de begrotingen worden de baten echter verantwoord onder Overige Overheidsbijdragen en Subsidies.

Onder de normatieve rijksbijdrage OCW is in 2022 is de tijdsevenredige opbrengst verantwoord in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ad € 3.010.177 (2021: € 1.413.371)

Onder de geoormerkte subsidies zijn in 2021 de tijdsevenredige opbrengsten verantwoord in het kader van de Subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma (€ 591.709) en de Subsidie Extra Hulp in de Klas (€ 345,423).

Onder de geormerkte subsidies zijn in 2022 onder andere de tijdsevenredige opbrengsten verantwoord in het kader van de Subsidie Verbetering basisvaardigheden (€ 30.286) en de Subsidie Doorstroom PO-VO (€ 8.844).

	2022	BEGROTING 2022	2021
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	179.301	75.875	286.903
TOTAAL OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES	179.301	75.875	286.903

Op basis van de brief van 1 december 2017 van de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media zijn de bedragen die het Samenwerkingsverband als gelden passend onderwijs heeft doorbetaald aan de aangesloten schoolbesturen als volgt verwerkt:

- Gelden die OCW namens de Samenwerkingsverbanden aan de scholen overmaakt zijn verantwoord onder categorie 3.1.1. 'Ontvangen Rijksbijdragen';
- De overige generieke overdrachten (bedrag per leerling) en speciale overdrachten (arrangementen) worden onder categorie 3.1.3.3. 'Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden' verwerkt.

OVERIGE BATEN	2022	BEGROTING 2022	2021
Verhuur	320.222		246.555
Detachering personeel	74.123		35.281
Sponsoringen en schenkingen	0		278.051
Ouderbijdragen	378.055		381.119
Overige	495.644		506.476
TOTAAL OVERIGE BATEN	1.268.044	749.577	1.447.482

5.9.2 Lasten

LASTEN	2022	BEGROTING 2022	2021
Personeelslasten			
Brutolonen en salarissen	19.495.092		17.023.301
Sociale lasten	3.067.507		3.519.803
Pensioenpremies	2.923.603		2.761.312
Totaal lonen en salarissen	25.486.202		23.304.416
Dotaties personele voorzieningen	128.758		126.448
Overig	2.588.793		1.529.778
Totaal overige personele lasten	2.717.551		1.656.226
Af: uitkeringen (-/-)	-387.875		-637.944

TOTAAL PERSENEELSLASTEN		27.815.878		26.663.265		24.322.698
------------------------------------	--	-------------------	--	-------------------	--	-------------------

Gemiddeld aantal werknemers

- Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 340,34 werknemers in dienst, op basis van een volledig dienstverband (2021: 328,60).
- Hiervan zijn er 0 (2021: 0) werkzaam in het buitenland.
- Het gemiddeld aantal werknemers bedroeg in 2022: 510 (2021: 512).

De personeelslasten laten een overschrijding zien van € 1.152.613 ten opzichte van de begroting. De belangrijkste overschrijdingen worden veroorzaakt door de volgende posten:

- Aanvullende dotatie aan de voorziening jubilea en langdurige zieken ad circa € 129.000;
- Vernieuwing van de CAO PO en CAO bestuurders van de CAO met een structurele loonsverhoging, een extra verhoging inzake gelijktrekken salarishuizen PO en VO, aanvullende arbeidsmarkttoelagen en structurele verhoging eindejaarsuitkering ad circa € 2.220.000;
- Overige verschillen: lagere besteding € 1.191.387, onder andere door minder inleenkosten in kader van NPO en onderbesteding scholingsbudgetten.

AFSCHRIJVINGSLASTEN	2022	BEGROTING 2022	2021
Gebouwen en terreinen	181.401		126.091
Inventaris en apparatuur	557.392		542.043
Leermiddelen	117.462		135.495
Overige materiële vaste activa	94.985		98.210
Boekverlies bij buiten gebruikstelling	2.938		0
TOTAAL AFSCHRIJVINGSLASTEN	954.178	971.435	901.839

HUISVESTINGSLASTEN	2022	BEGROTING 2022	2021
Huur	74.740		39.632
Dotatie onderhoudsvoorziening	1.377.175		1.025.524
Onderhoudskosten	399.007		427.650
Energie en water	494.651		464.105
Schoonmaakkosten	685.392		636.379
Heffingen	52.398		45.207
Overige huisvestingslasten	196.957		734.582
Totaal huisvestingslasten	3.280.320	2.125.846	3.373.079

De huisvestingslasten laten een overschrijding zien van € 1.154.474 ten opzichte van de begroting. De belangrijkste overschrijdingen worden veroorzaakt door de volgende posten:

- Aanvullende dotatie aan de voorziening groot onderhoud ad circa € 580.000 naar aanleiding van de actualisatie MOP's en de aanvullende dotatie ad € 268.000 om een negatieve saldi van de voorziening bij een drietal scholen aan te vullen tot nihil;
- De onderhoudskosten en de kosten voor energie & water laten overschrijdingen zien van resp. circa € 80.000 en € 30.000 vanwege prijsstijgingen;
- De schoonmaakkosten laten een overschrijding zien van circa € 102.000 door een drietal oorzaken:
 - forse CAO-verhoging in schoonmaakbranche-CAO;
 - forse tariefstijging vuilafvoer;
 - meer inzet schoonmaakbedrijf tijdens continuïteitsroosters.
- Overige verschillen: € 94.474, onder andere door ontvangen afrekeningen servicekosten 'brede scholen' en ingebruikname aanvullende ruimte dislocatie WSKO De Regenboog.

De huisvestingslasten laten een afname zien van € 92.759 ten opzichte van voorgaand jaar.

De belangrijkste overschrijdingen worden voornamelijk veroorzaakt door de volgende posten:

- Hogere dotatie groot onderhoud in 2022 ad € 271.392 door prijsstijgingen na actualisatie van de MOP's en overige aanvullende dotaties;;
- Lagere incidentele uitgaven in 2022 ad circa € 371.000 voor verbouwingen aan schoolgebouwen in verband groeiend aantal leerlingen en groenblauwe speelpleinen inclusief Cruyffcourts;
- Overige verschillen: € 6.849.

OVERIGE INSTELLINGSLASTEN	2022	BEGROTING 2022	2021
Administratie en beheer	441.356		436.623
Telefoon- en portokosten	30.616		18.529
Kantoorartikelen	16.471		23.819
Totaal administratie- en beheerslasten	488.443		478.971
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.411.526		1.380.549
Wervingskosten	36.568		10.358
Bestuurskosten	236.196		330.595
Huishoudelijke kosten	59.133		47.772
Medezeggenschapsraad	19.848		12.296
Verzekeringen	47.633		34.823
Reproductiekosten	133.954		78.911
Schades	13.227		25.608
Kosten van festiviteiten en activiteiten	87.658		66.141
Overige	260.751		408.786
Totaal overige kosten	894.968		1.015.290
TOTAAL OVERIGE INSTELLINGSLASTEN	2.794.937	2.005.422	2.874.810

De overige instellingslasten laten een overschrijding zien van € 789.515 ten opzichte van de begroting.

De belangrijkste overschrijdingen worden veroorzaakt door de volgende posten:

- Afrekening meer-/minderkopieën over zowel 2021 als 2022 voor circa € 76.000;
- De licentiekosten, abonnementsgelden en kosten voor lesmaterialen loeten een explosieve groei zien in 2022, waardoor een overschrijding is ontstaan van € 496.000;

- Overige verschillen: € 217.515, onder andere door kosten voor activiteiten, festiviteiten, schades en wervingskosten..

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laten van het resultaat gebracht:

	2022	BEGROTING 2022	2021
Controle jaarrekening	54.450	45.000	49.439
Andere controlewerkzaamheden	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Fiscale advisering	0	0	0
	54.450	45.000	49.439

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants, zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) in het kader van de controle van de jaarrekening. De bedragen zijn inclusief BTW. De totale kosten in 2022 die door DRV zijn geoffreerd en deels gedeclareerd bedragen € 54.450 (2021: € 49.439).

Er zijn geen aanvullende kosten gedeclareerd in verband met eventuele extra niet-begrote overlegmomenten tussen de accountant en de Raad van Toezicht en of door de uitvoering van extra controlewerkzaamheden.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	2022	Begroting 2022	2021
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	34.036		37.160
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-278.668		-58.645
Rentelasten en soortgelijke kosten	-60.494		-428
TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-305.126	49.750	-21.913

5.10 VERBONDEN PARTIJEN

NAAM	JURIDISCHE VORM	STATUTAIRE ZETEL	CODE ACTIVITEITEN*	VERKLARING ART. 2:403 BW JA/NEE	CONSOLIDATIE JA/NEE
WNT	Stichting	Naaldwijk	4	Nee	Nee
SPO Westland	Stichting	Naaldwijk	4	Nee	Nee
PPO Delflanden	Stichting	Delft	4	Nee	Nee

* Code activiteiten:

1 = contractonderwijs

2 = contractonderzoek

3 = onroerende zaken

4 = overig

NAAM	OMSCHRIJVING DOELSTELLING	SAMENSTELLING BESTUUR EN DIRECTIE
WNT	Het bieden van natuur en techniek onderwijs aan een kind	Voorzitter: H. Boevé
SPO Westland	Het bieden van passend onderwijs aan een kind	Lid raad van aangeslotenen: H. Boevé
PPO Delflanden	Het bieden van passend onderwijs aan een kind	Lid algemeen bestuur: H. Boevé

5.11 WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is op 1 januari 2013 in werking getreden. Doel van deze wet is het voorkomen van ongewenst hoge beloningen in de publieke sector. Voor het primair onderwijs is in een ministeriële regeling een verlaagd maximum voor de bezoldiging vastgesteld. De maximale bezoldiging bedraagt in 2022 circa € 215.000 (2021: circa € 209.000). Dit is inclusief eindejaarsuitkering,, de vakantie-uitkering, eventueel toegekende onkostenvergoedingen en de pensioenbijdrage.

Overigens staat de cao voor bestuurders PO in 2022 slechts een maximumbezoldiging van circa € 168.000 (2021: circa € 163.000) toe. Het maximum van de cao blijft hiermee onder de vastgestelde norm.

Tevens geldt (voor alle onderwijssectoren) een maximale vergoeding bij ontslag van € 75.000.

De wet geeft echter aan dat: "Aan de rechtspersoon of instelling komt aan de hand van het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat werd aangeboden op 1 oktober in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) het uit de tabel volgende aantal punten toe".

Op 1 januari 2013 is de 'Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)' in werking getreden. In deze wet is in artikel 2.1 opgenomen dat niemand meer dan het bezoldigingsmaximum mag verdienen. De Memorie van Toelichting zegt hierover: "Hoewel het bezoldigingsmaximum naar rato wordt verlaagd bij functievervulling in deeltijd, wordt het bezoldigingsmaximum niet verhoogd bij een dienstverband met een langere arbeidsduur dan een voltijds dienstverband. De daadwerkelijk overeengekomen bezoldiging is derhalve maatgevend voor de toets aan het bezoldigingsmaximum".

Op basis van de Beleidsregels WNT kan de bezoldiging feitelijk niet meer bedragen dan de maximale bezoldiging, ook niet als feitelijk meer wordt gewerkt dan de totale werktijd van een fulltime functionaris (deeltijdfactor nooit hoger dan 1,0).

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor WSKO op basis van (t-2) is € 168.000 op basis van de klassenindeling.

Een klassenindeling betekent dat op basis van enkele vragen die in de regeling zijn voorgeschreven, complexiteitspunten aan de instelling worden toegekend. Het totaal van de van toepassing zijnde complexiteitspunten leidt tot een indeling in een klasse en daarmee tot een bezoldigingsmaximum voor de topfunctionarissen binnen de instelling.

	2020	Complexiteitspunten
Totale baten	29.464.7627	6
Aantal leerlingen	4.616	3
Gewogen onderwijssoorten	1	1
TOTAAL AANTAL PUNTEN		10

Voor WSKO geldt de klassenindeling (t-2) D (10 punten) op basis van de volgende aspecten:

- T-2 totale baten > € 25mln.: 6 punten;
- T-2 leerlingenaantal: <10.000: 3 punten;
- T-2 gewogen aantal onderwijssoorten: 1 punt.

5.8.1 Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2022	
Bedragen x € 1	H.Boevé
Functiegegevens	College van bestuur
Aanvang en einde functievervulling 2022	01-01-2022 t/m 31-12-2022
Omvang dienstverband	1,0000
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.861
Beloningen betaalbaar op termijn	21.512
<i>Subtotaal</i>	<i>150.373</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	0
Bezoldiging	150.373
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.
Gegevens 2021	
bedragen x € 1	H.Boevé

Functiegegevens	College van bestuur
Aanvang en einde functievervulling 2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021
Omvang dienstverband	1,0000
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.952
Beloningen betaalbaar op termijn	20.931
<i>Subtotaal</i>	<i>135.883</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	163.000
Bezoldiging	135.883

Gegevens 2022					
Bedragen x € 1	C. van Dalen	J.F.A. Beermann	A.A. de Gier	P.H. Bols	R. van Rijn
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2022	01-01-2022 t/m 31-12-2022	01-01-2022 t/m 31-12-2022	01-01-2022 t/m 30-6-2022	01-01-2022 t/m 31-12-2022	01-01-2022 t/m 31-12-2022
Bezoldiging					
Bezoldiging	2.983	1.980	1.556	2.593	2.607
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	8.400	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	0	0	0	0	0
Bezoldiging	2.983	1.980	1.556	2.593	2.607
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering					
wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2021						
Bedragen x € 1	C. van Dalen	J.F.A. Beermann	A.A. de Gier	P.H. Bols	R. van Rijn	LPW van Santen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021	15-12-2021 t/m 31-12-2021	01-01-2021 t/m 31-12-2021
Bezoldiging						
Bezoldiging	2.992	1.995	2.600	2.600	0	2.600
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300	16.300	759	16.300

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking zijn niet van toepassing.

Overige rapporteringen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 (2021: 0) een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

5.12 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Huurverplichtingen

De Gemeente Westland en WSKO hebben met betrekking tot de locatie Brede School Westhof een eigendoms-, beheer- en exploitatieovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd. De uit de overeenkomst voortvloeiende huurverplichting is als volgt:

* Servicebureau 200 m² gehuurd om niet;

* Servicebureau 141 m² gehuurd voor circa € 110,- m² (prijspeil 2011).

De jaarlast bedraagt circa € 17.800.

Ten behoeve van de huisvesting van twee kleutergroepen zijn voor de locatie Bernadette te Naaldwijk twee lokalen in medegebruik op een andere locatie tegen een medegebruikvergoeding van circa € 13.000 per jaar.

Ten behoeve van de huisvesting van extra groepen zijn voor de locatie De Hofvilla te Wateringen lokalen in onderhuur betrokken op een andere locatie tegen een vergoeding van € 18.000 per jaar

Per 1 januari 2023 is na een Europese aanbestedingsprocedure een huurcontract afgesloten met Canon Nederland BV met een looptijd van 60 maanden, derhalve tot en met 31 december 2027, met betrekking tot kopieer-, dupliceer- en printapparatuur voor diverse scholen en/of locaties.

De jaarlijkse vaste kosten bedragen circa € 60.000.

Leasecontract

Er is een leasecontract afgesloten op basis van operational lease:

Leasemaatschappij	Ingangsdatum	Einddatum	Duur	Bedrag per maand (incl. BTW en excl. Brandstof)
Mobility Car Lease BV	01-07-2021	31-07-2024	36 maanden	€ 220,-

Levering schoonmaakonderhoudsdiensten

Op 12 december 2018 is na een Europese aanbesteding een overeenkomst afgesloten met Van Holstein Schoonmaakdiensten BV voor de periode 25 februari 2019 tot en met 24 februari 2022 met een stilzwijgende verlenging tot en met 24 februari 2023.

De maandlasten zullen circa € 50.000 bedragen inclusief BTW per maand (prijspeil december 2022).

Levering elektriciteit

Met DVEP Energie BV is een leveringsovereenkomst elektriciteit afgesloten voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2025 op basis van de voorwaarden van het collectief van belangenorganisaties voor het onderwijs, die zich verenigd hebben om gezamenlijk energie in te kopen.

De maandlasten bedragen circa € 20.000 per maand (prijspeil december 2022).

Levering aardgas

Met DVEP Energie BV is een leveringsovereenkomst aardgas afgesloten voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2025 op basis van de voorwaarden van het collectief van belangenorganisaties voor het onderwijs, die zich verenigd hebben om gezamenlijk energie in te kopen.

De maandlasten bedragen circa € 19.500 per maand (prijspeil december 2022).

Personeels- en salarisadministratie

WSKO heeft met Salure BV een overeenkomst van dienstverlening afgesloten inzake personeels- en salarisadministratie.

Op 18 februari 2019 is na een onderhandse aanbesteding een overeenkomst afgesloten met Salure BV voor de periode 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021, met een stilzwijgende verlenging tot en met 31 maart 2024.

De maandlasten zullen circa € 8.000 bedragen inclusief BTW per maand (prijspeil december 2022).

Detacheringsovereenkomsten

Er is een aantal detacheringsovereenkomsten afgesloten op basis waarvan WSKO als uitlenende organisatie fungeert. Ten behoeve van de detacheringen zijn weliswaar raamovereenkomsten afgesloten, echter de detachering vindt plaats op basis van bestede tijd. Een jaarbedrag is niet zinvol om te vermelden.

5.13 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

In het kalenderjaar 2022 zijn twee nieuwbouwprojecten onderhanden geweest:

- voorbereiding nieuwbouw Waalcampus te 's-Gravenzande;
- schetsontwerp TiernerCollege te Poeldijk in combinatie met Lucas Onderwijs/ISW en Simba Kinderopvang.

Voor nieuwbouwproject Waalcampus is het slaan van de eerste paal in maart 2023 geweest en streven we naar een oplevering in oktober 2024.

Voor zover voorzienbaar blijven de stichtingskosten binnen de budgetten.

Voor nieuwbouwproject TiernerCollege zijn de eerste verkenningen qua ontwerp geweest, is het schetsontwerp gereed en verkeren we thans in de fase van het Voorlopig Ontwerp.

De oplevering staat voor 2026 in de planning, maar die stip op de horizon is tamelijk "zacht".

Het is nog te vroeg om risico's ten aanzien van budgetten en realisatie te kunnen kwantificeren.

Ondanks onzekerheden is er geen enkele twijfel over de continuïteitsveronderstelling.

5.14 ONDERTEKENING

Poeldijk, 19 juni 2023

College van Bestuur:

Raad van Toezicht:

W.G.

H. Boevé

C. van Dalen

H. Beermann

P. Bols

R. van Rijn

Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs
Statutair adres: De Ruijtbaan 83, Poeldijk
Statutaire vestigingsplaats: Poeldijk

Overige gegevens



6.1 Statutaire regeling inzake bestemming resultaat

De statuten van WSKO bevatten geen richtlijnen omtrent de bestemming van het resultaat.

6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Moore DRV
Stationspark 28
4462 DZ Goes
Postbus 117
4460 AC Goes
T +31 113 200900
E goes@moore-drv.nl
www.moore-drv.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: De raad van toezicht en het college van bestuur van Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs, gevestigd te Poeldijk, gemeente Westland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs te Poeldijk, gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

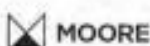
- (1) de balans per 31 december 2022;
- (2) de staat van baten en lasten over 2022; en
- (3) de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (VIO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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



An independent firm
associated with Moore
Global Network Limited

Op more diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing die zijn
gepubliceerd op onze website www.moore-drv.nl en goedgekeurd bij de Kvk
Sukkelat onder nummer 2492873



Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- verslag van de raad van toezicht;
- de overige gegevens.

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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.



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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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



redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de 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.

Goes, 20 juni 2023

Moore DRV

w.g. drs. J.J. Driessen RA

