

Jaarverslag 2022

*Goedkeuring RvT 14 juni 2023.
Vaststelling CvB 21 juni 2023;*

Publicatie website SVOAZ 30-6-2023

Stichting V.O. Amsterdam-Zuid

Stichting V.O. Amsterdam-Zuid | Beethovenplein 2 | 1077 WM AMSTERDAM | www.SVOAZ.nl |
info@SVOAZ.nl | 020 644 5151.

Stichting V.O. Amsterdam-Zuid is het bevoegd gezag van het Fons Vitae Lyceum, het St. Ignatiusgymnasium en het St. Nicolaaslyceum.

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	6
1. Organisatie.....	7
1.1 Doelstelling	7
1.2 Missie en visie.....	7
1.3 Kernwaarden	7
1.4 Juridische structuur	8
1.5 College van Bestuur	9
1.6 Raad van Toezicht	10
1.7 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.....	10
1.8 Medezeggenschapsraad (MR)	12
1.9 Belanghebbenden en verbonden partijen	12
1.10 Horizontale verantwoording.....	13
2 Verslag College van Bestuur.....	14
2.1 Samenstelling en wijzigingen binnen CvB	14
2.2 Strategisch beleidsplan SVOAZ	14
2.3 Financieel beheer	14
2.4 AVG.....	15
2.5 Governance.....	15
2.6 Onderwijskwaliteit	16
2.7 HRM.....	16
2.8 ICT.....	17
2.9 Facilitair	17
3. Maatschappelijke thema's.....	18
3.1 Strategisch Personeelsbeleid	18
3.1.1 Project HR: basis op orde.....	18
3.1.2 AFAS als personeelsomgeving.....	18
3.1.3 Gesprekkencyclus	18

3.1.4	Opbouw medewerkersbestand.....	19
3.1.5.	Opbouw personeelsbestand	20
3.1.6	Ziekteverzuim.....	20
3.1.7	Het werkklimaat.....	21
3.1.8	Mobiliteit/ duurzame inzetbaarheid	21
3.1.9	CAO-VO/ Loon.....	22
3.1.10	CAO-VO/ werkdrukmiddelen collectief	22
3.1.11	CAO-VO/ werkdrukmiddelen individueel	22
3.1.12	Formatieplannen.....	23
3.2	Passend Onderwijs.....	24
3.3	Onderwijsinspectie	26
3.4	Toetsing en examinering.....	26
3.5	Nationaal Programma Onderwijs.....	26
3.6	Allocatie van middelen naar schoolniveau.....	29
4.	Overige thema's.....	30
4.1	Code Goed Bestuur	30
4.2	Man-Vrouw verhouding College van Bestuur en Raad van Toezicht.	30
4.3	Klachtafhandeling	30
4.3.1	Rapportage interne en externe vertrouwenspersonen.	31
4.4	Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken.....	31
4.4.1	Toelatingsbeleid.....	32
4.4.2.	Toelating in bovenbouw (zij-instromers)	32
4.4.3	Toelating op een hoger niveau	33
4.4.4	Onderwijsresultaten	33
4.5	Internationalisering.....	36
4.6	Treasurystatuut.....	36
5	Verslag Raad van Toezicht.	37
5.1	Samenstelling.....	37

5.2	Honorering van de toezichthouder.....	37
5.3	Nevenfuncties.....	37
5.4	Toezichtkader.....	38
5.5	Werkzaamheden RvT in 2022.....	38
5.6	Toezicht financieel beleid.....	40
5.7	Werkgeverstaken.....	40
5.8	Toezicht kwaliteitsbeleid.....	41
5.9	De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.....	42
5.10	Het bezoldigingsbeleid van het CvB.....	42
5.11	Zelfevaluatie.....	42
5.12	Woord van dank.....	42
6	Risicoparagraaf.....	43
6.1	Leerlingenaantal.....	43
6.2	Lerarentekort.....	43
6.3	Bekostiging Rijksoverheid.....	43
6.4	Huisvesting.....	44
6.5	Aanbestedingtrajecten.....	44
6.6	Imagoschade.....	44
6.7	ICT.....	44
6.8	Oorlog in Oekraïne.....	44
6.9	Onderwijsresultaten.....	45
6.10	Samenstelling CvB.....	45
6.11	Strategie.....	45
6.12	Financiële positie.....	45
6.13	Financiële verslaglegging en regelgeving.....	45
6.14	Interne risicobeheersingsmaatregelen.....	45
7	Financieel verslag.....	47
7.1	Algemeen.....	47

7.2.	Financiële positie op balansdatum	48
7.2.1.	Activa	48
7.2.2.	Passiva	48
7.3.	Analyse resultaat	50
7.3.1.	Toelichting op de staat van baten en lasten	50
7.3.2.	Rijksbijdragen OC en W.....	50
7.3.3.	Overige overheidsbijdragen.....	51
7.3.4.	Overige baten	51
7.3.5.	Personele lasten	51
7.3.6.	Afschrijvingen	51
7.3.7.	Huisvestingslasten	52
7.3.8.	Overige instellingslasten	52
7.3.9.	Financiële baten en lasten.....	52
7.4	Continuïteitsparagraaf	53
7.4.1.	Meerjarenbegroting 2022-2026	54
7.4.2.	Meerjarenbalans.....	55
7.4.3.	Signaleringswaarde mogelijk boven normatief eigen vermogen	56
7.5.	Risicoparagraaf	56
7.5.1.	Het interne risicobeheersings- en controlesysteem	56

1. Voorwoord

Voor u ligt het Bestuursverslag 2022 van de Stichting Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Zuid. Via dit bestuursverslag verantwoordt het College van Bestuur zich over het gevoerde beleid op het gebied van onderwijs, personeel en financiën en de wijze waarop invulling is gegeven aan de maatschappelijke opdracht in 2022.

Het “echte” resultaat staat niet op papier en blijkt niet uit rapportages of uit cijfers. Het “echte” resultaat is dagelijks zichtbaar en krijgt enkel betekenis op onze drie scholen. Hier gebeuren dagelijks de mooie en bijzondere dingen waardoor al onze leerlingen onder begeleiding van onze medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen en groeien.

Toch beschrijven we de resultaten op de verschillende terreinen in voorliggend jaarverslag, zodat de inzet van de medewerkers voor eenieder zichtbaar wordt. Het CvB constateert dat de werkzaamheden op de drie scholen met grote inzet, deskundigheid en betrokkenheid door onze medewerkers zijn uitgevoerd.

Het kalenderjaar 2022 was een jaar waarin we veel goede stappen op belangrijke beleidsgebieden hebben gezet en ook duidelijke ontwikkellijnen voor 2023 en daarna hebben uitgezet.

Het College van Bestuur,

Bert Schuller (voorzitter CvB/ rector St. Ignatiusgymnasium)

Simone de Kruijk (lid CvB/ rector Fons Vitae Lyceum)

Jeroen van der Zande (lid CvB/ rector St. Nicolaaslyceum a.i.)

1. Organisatie

1.1 Doelstelling

De Stichting Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Zuid (**SVOAZ**) is opgericht op 8 november 1995 en heeft de maatschappelijke opdracht om goed onderwijs te verzorgen en voert deze uit met publiek gefinancierde middelen. De stichting is gezond en stabiel en wordt gevormd door drie scholen: **het ST. IGNATIUSGYMNASIUM**, **het ST. NICOLAASLYCEUM** en **het FONS VITAE LYCEUM**. Deze drie scholen werken intensief met elkaar samen met als doel een zo goed mogelijke leer- en werkomgeving te creëren. Dat gebeurt niet alleen tussen de drie scholen maar ook met de partnerorganisaties in Amsterdam.

Om in de toekomst de beste keuzes te blijven maken is in 2022 een strategisch beleidsplan opgesteld. Het plan is gebaseerd op ervaringen uit de afgelopen jaren en bevat concrete ambities voor de komende jaren. Nieuw in dit strategische plan zijn onze onderwijsambities. Waar de basis van de samenwerking in het verleden vooral lag op het vlak van een solide financiële basis en samenwerking op bedrijfsvoering is nu een onderwijskundige ambitie toegevoegd. De ambities worden door het CvB en de scholen periodiek aangescherpt op basis van opgedane ervaringen en nieuwe ontwikkelingen.

Er is focus aangebracht in de ambities. Primair ligt de focus op de kernopdracht van de drie scholen: het verzorgen van goed onderwijs. De tweede focus is gericht op de medewerkers. Zonder goede en tevreden medewerkers (OP en OOP) kan er geen goed onderwijs worden aangeboden. Het derde speerpunt is gericht op de samenwerking met (bestuurlijke) partners in en rond Amsterdam.

Het strategisch beleidsplan is opgesteld door het CvB op basis van meerdere sessies met de voltallige schoolleidingen. De Raad van Toezicht heeft op 14 maart 2023 haar goedkeuring aan dit strategisch plan verleend. De GMR heeft op 13 april 2023 ingestemd met dit Strategisch beleidsplan. Hiermee voldoet het CvB aan de Code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs 2019 waarin is vastgelegd dat het bestuur in samenspraak met belanghebbenden het strategisch beleid bepaalt en daarvoor verantwoording aflegt.

1.2 Missie en visie

SVOAZ is ervan overtuigd dat als leerlingen hun talenten en kwaliteiten ontwikkelen, zij de uitdagingen van nu en morgen zelfbewust en goed voorbereid tegemoet (kunnen) gaan. De drie scholen scheppen hiervoor belangrijke voorwaarden door het pedagogisch fundament te verdiepen en te versterken:

- Ieder kind wordt gezien. Ieder kind ontdekt bij ons zijn of haar kwaliteiten en krijgt alle ruimte die zelf te ontwikkelen. Wij zorgen voor een leeromgeving waarin de leerling leert regie te voeren en eigenaar is van de eigen ontwikkeling.
- Kennisoverdracht en kritisch leren denken zijn vanzelfsprekende elementen. Maar minstens zo belangrijk is het om de leerling te verleiden en uit te dagen om zelf kennis en vaardigheden te ontdekken en zich eigen te maken. De docent werkt vanuit de ontwikkeling van de leerling en begeleidt de leerling in zijn of haar leerproces.
- Op de drie scholen is iedereen betrokken bij de (beleids)ontwikkeling van die school. Zo is elke collega (mede)verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en zijn of haar eigen rol daarin.

1.3 Kernwaarden

De scholen van de stichting kennen een van oorsprong katholieke traditie van op ontwikkeling gericht onderwijs en aandacht en respect voor elkaar en de wereld om ons heen. Deze houding zit de scholen in de genen. **SVOAZ** gelooft in een leven lang leren. Zo wordt een voedingsbodem gecreëerd voor de aangesloten scholen om de leerlingen voor te bereiden op de maatschappij van nu en morgen.

- **Ontwikkeling**
Onderwijs wordt ingezet als middel om te ontwikkelen, zowel op het gebied van kennis als van vaardigheden. De leerlingen worden opgeleid tot wereldburgers door tijdens lessen of activiteiten rondom burgerschapsvorming aandacht te besteden aan grote thema's die spelen in de wereld. Het initiatief van leerlingen en medewerkers wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Leerlingen worden uitgedaagd om hun talenten breed te ontwikkelen.

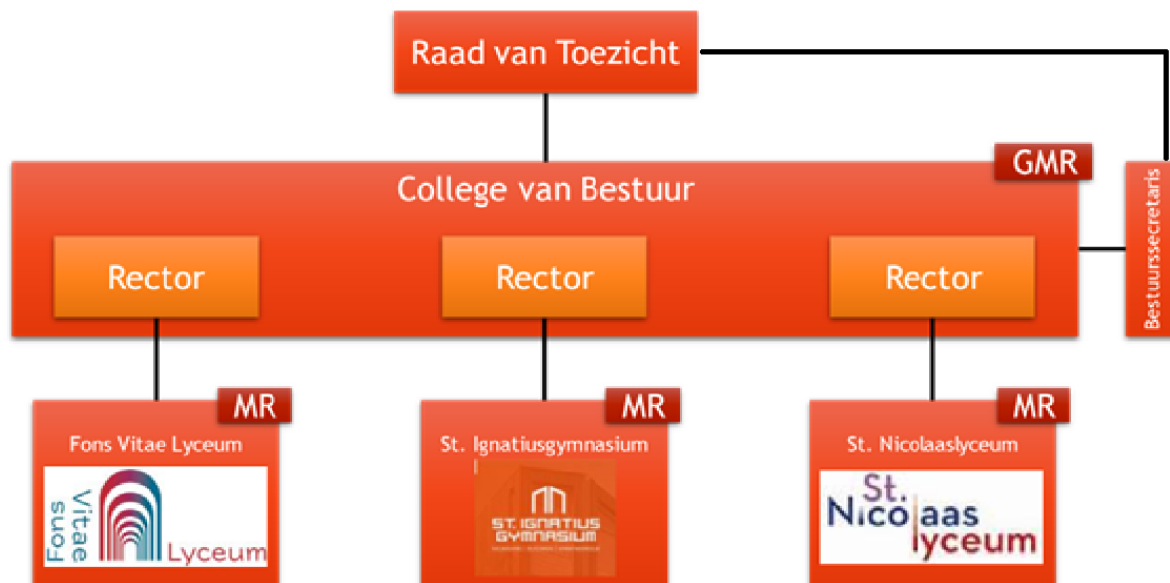
- **Respect**
SVOAZ gelooft in een samenleving waar men elkaar helpt en respecteert, zowel binnen de kleine samenleving van klas of school als binnen de nationale en internationale samenleving. De leerlingen ontwikkelen een goed inlevingsvermogen, zodat het vanzelfsprekend is dat men oog en respect voor elkaar heeft, ongeacht afkomst, religie of seksuele geaardheid. Onder andere tijdens de lessen en activiteiten rondom burgerschapsvorming maken alle leerlingen kennis met de wereldgodsdiensten en ethische onderwerpen.
- **Aandacht**
Door gedifferentieerde lessen aan te bieden, door leerlingen keuzemogelijkheden te bieden, door eigen initiatief te belonen, door leerlingen te ondersteunen en begeleiden naar behoefte, wordt aandacht besteed aan verschillen tussen leerlingen en leveren zo maatwerk. Elke leerling wordt gekend. Er wordt actief ingezet op sociale betrokkenheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

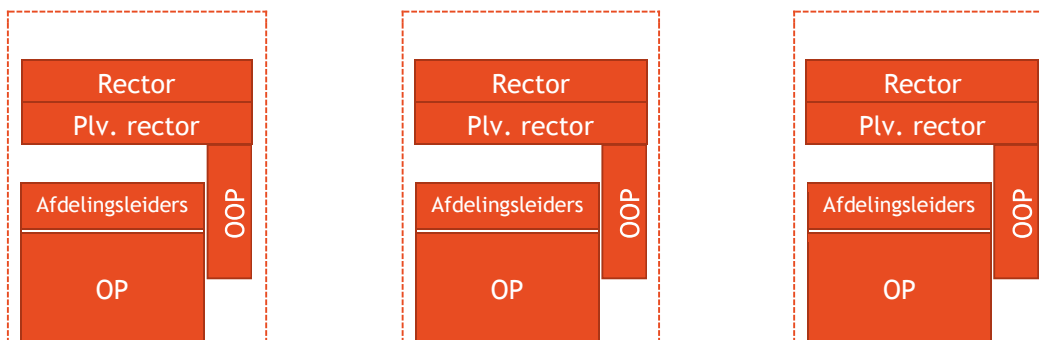
1.4 Juridische structuur

Onder SVOAZ vallen drie scholen voortgezet onderwijs. De juridische structuur is een stichting.

School	Aantal medewerkers	Aantal leerlingen	Scholen op de kaart
St. Ignatiusgymnasium	85	782	Link
St. Nicolaaslyceum	127	1216	Link
Fons Vitae Lyceum	110	1060	Link

Binnen de Stichting zijn de drie scholen zelfstandig georganiseerd. Met name op onderwijskundig gebied voeren zij ieder hun eigen beleid. Op het gebied van kwaliteit, financiën, personeelsbeleid, huisvesting en ICT wordt veel samengewerkt. Onderstaand schema verbeeldt de organisatiestructuur (op Stichting als op Schoolniveau).





In 2022 zijn, ten opzichte van 2021, geen significante organisatorische wijzigingen doorgevoerd binnen **SVOAZ**.

1.5 College van Bestuur

Het college van bestuur (CvB) bestaat uit de drie rectoren- bestuurders. Het CvB is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van **SVOAZ** en belast met de voorbereiding, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het beleid op stichtingsniveau. Het CvB laat zich bijstaan door een bestuurssecretaris, een controller en HR-medewerker a.i. Het CvB is verantwoordelijk voor de totale stichting.

Hieronder vindt u een overzicht van de rector-bestuurders in 2022 en de nevenfuncties.

Naam	Periode	Rector	Portefeuille CvB	Nevenfuncties
Bert Schuller	1/1/2022 tot 1/5/2022	St. Ignatiusgymnasium	Voorzitter HRM Samenwerkingsverband	Geen
	1/5/2022 tot 31/12/2022	St. Ignatiusgymnasium	Voorzitter HRM Samenwerkingsverband Facilitair	Bestuurslid Vereniging NLT (onbezoldigd)
Simone de Kruijk	1/1/2022 tot 1/5/2022	Fons Vitae Lyceum	Financiën Onderwijskwaliteit Opleidingsschool OSVO	Bestuurslid Jeugdtheatergezelschap Bonte Hond (onbezoldigd). Lid Raad van Toezicht de nieuwe bibliotheek Almere (bezoldigd)
	1/5/2022 tot 31/12/2022	Fons Vitae Lyceum	Financiën Onderwijskwaliteit Opleidingsschool OSVO ICT VO-raad	Bestuurslid Jeugdtheatergezelschap Bonte Hond (onbezoldigd). Lid Raad van Toezicht de nieuwe bibliotheek Almere (bezoldigd)
Peter de Zoete	1/1/2022 tot 1/5/2022	St. Nicolaaslyceum	Facilitair ICT VO-Raad	Geen
Jeroen van der Zande	1/8/2022 tot 31/12/2023 (en vervolgens)	St. Nicolaaslyceum (ad interim)	Geen	Geen

	verlengd tot 01/08/2023).			
--	---------------------------	--	--	--

1.6 Raad van Toezicht

De raad van toezicht (RVT) is belast met het toezicht op, en de advisering van het college van bestuur (CvB). Daarnaast verleent de RVT goedkeuring aan het (meerjaren-) strategisch en financieel beleid en stelt de statuten en reglementen vast. Als laatste is de RVT verantwoordelijk voor het benoemen en ontslaan van de leden van het CvB. De RVT bestaat uit vijf leden. Leden van de RVT hebben zitting voor een tijdvak van vier jaren, volgens een op te stellen rooster van aftreden. Een volgens het rooster aftredend lid van de RVT is voor maximaal één periode van vier jaren herbenoembaar. De raad van toezicht bestond in 2022 uit de volgende leden:

Naam	Functie (op 1/12/2022)	Benoeming	Termijn	Uiterste datum aftreden
M.P. (Petra) Herkströter	Voorzitter Lid werkgemerscommissie	04-10-2016	2 ^e	04-10-2024
J.K. (Jan-Karel) Koppen	Vicevoorzitter Lid Auditcommissie	01-04-2014	2 ^e	Tot 01-04-2022
K. (Kees) Slump	Lid Auditcommissie	1-04-2022	1 ^e	01-04-2030
W. (Wieke) Geesink	Lid werkgemerscommissie Aanspreekpunt GMR	01-01-2021	1 ^e	31-12-2028
W.A. (Wilmer) Smeenk	Lid Auditcommissie Vicevoorzitter (vanaf 01-04-2022)	01-01-2021	1 ^e	31-12-2028
M.B.M. (Marco) Loos	Aanspreekpunt GMR Portefeuille kwaliteitsbeleid	01-01-2021	1 ^e	31-12-2028

1.7 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Het CvB overlegt met de GMR over aangelegenheden die de Stichting (2 of meer scholen) betreffen. Dit conform het Medezeggenschapsreglement SVOAZ. Het advies- en instemmingsrecht van de GMR wordt daarbij gehanteerd conform de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Daarnaast kan ook de GMR het CvB gevraagd of ongevraagd met advies bijstaan. De GMR bestond in 2022 uit de volgende leden:

Samenstelling schooljaar 2022/ 2023:

Naam	School	Geleding
Berend Steenhof (voorzitter)	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Niels van Zwieten	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Sara Erol	Fons Vitae Lyceum	Leerling
Tobas van Cranenburgh	Fons Vitae Lyceum	Leerling
Erika Boot	Fons Vitae Lyceum	Ouder
Thor Faber (secretaris)	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Otto Nijenhuis	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Thijs Verhorst	St. Ignatiusgymnasium	Leerling
Eric van der Steen	St. Ignatiusgymnasium	Ouder
Mw. Van Gils	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Khadija Badouri	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Livia van 't Hek	St. Nicolaaslyceum	Leerling
Jason Umotuni	St. Nicolaaslyceum	Leerling

Joszi Toth	St. Nicolaaslyceum	Ouder
------------	--------------------	-------

Samenstelling schooljaar 2021/ 2022:

Naam	School	Geleding
Berend Steenhof (voorzitter)	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Frank Tang	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Juliaan Kramer-Coenen	Fons Vitae Lyceum	Leerling
Erika Boot	Fons Vitae Lyceum	Ouder
Thor Faber (secretaris)	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Otto Nijenhuis	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Megan de Graaf	St. Ignatiusgymnasium	Leerling
Emanuel Drop	St. Ignatiusgymnasium	Leerling
Eric van der Steen	St. Ignatiusgymnasium	Ouder
Mw. Van Gils	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Khadija Badouri	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Livia van 't Hek	St. Nicolaaslyceum	Leerling
Jason Umotuni	St. Nicolaaslyceum	Leerling
Joszi Toth	St. Nicolaaslyceum	Ouder

Via deze [link](#) treft u het Jaarverslag van de GMR over schooljaar 2021/ 2022 aan.

1.8 Medezeggenschapsraad (MR)

De rector-bestuurder overlegt met de MR over aangelegenheden die de school betreffen. Dit conform Medezeggenschapsreglement SVOAZ. Het advies- en instemmingsrecht van de MR wordt daarbij gehanteerd conform de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Daarnaast kan de MR de rector-bestuurder met gevraagd of ongevraagd advies bijstaan.

1.9 Belanghebbenden en verbonden partijen

Met onder andere de volgende belanghebbenden en verbonden partijen heeft het College van Bestuur regelmatig contact.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog.
Ouders, leerlingen medewerkers via de (g)mr's, Collega-schoolbesturen	De (G)MR levert separaat een jaarverslag op. Met individuele of groepen collega-besturen is regelmatig contact. Het gaat om het delen van informatie, het maken van (samenwerkings)afspraken en het gezamenlijk optrekken in projecten.
Gemeente Amsterdam	Samenwerking in het kader van onderwijshuisvesting en jeugdzorg.
OSVO	Strategische samenwerking van VO- scholen in Amsterdam in het kader van onderwijsaanbod/ RPO, loting & matching en de collectieve aanpak lerarentekort.
Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs Amsterdam-Diemen	Samenwerking in het kader van passend onderwijs.
De Dam opleidingsschool	Samenwerking in het kader van leerwerkplekken in het voortgezet onderwijs.
Onderwijsinspectie	Houdt toezicht op de kwaliteit op bestuurs- en schoolniveau.
SIVON	SVOAZ is lid van inkoopcoöperatie SIVON. SIVON is een coöperatie van schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs gericht op aanbod van ict-producten en diensten voor scholen.
Belangenorganisatie VO-raad	Strategische belangenbehartiging.
Stichting Vrienden van het Fons Vitae Lyceum	Steunstichting Fons Vitae Lyceum (zetel rector-bestuurder).

Stichting Fons Vitae Lyceum	Steunstichting Fons Vitae Lyceum (zetel rector-bestuurder en plv. rector-bestuurder).
Stichting Vrienden van het St. Ignatiusgymnasium	Steunstichting St. Ignatiusgymnasium (zetel rector-bestuurder).

1.10 Horizontale verantwoording

In de beheersstructuur vindt binnen SVOAZ op verschillende momenten gedurende het jaar horizontale verantwoording en dialoog plaats met belanghebbenden. SVOAZ wil transparant zijn in haar werkwijze en gebruikt daarbij de website om te informeren. De drie scholen informeren via een externe en interne nieuwsbrief. Op de website zijn ook de geldende beleidsdocumenten van de stichting te raadplegen en te downloaden. Ook vindt op verschillende momenten door het jaar heen een open dialoog plaats met alle geledingen waarin ouders en medewerkers betrokken zijn, zoals met de GMR of de MR. Met de gemeente Amsterdam en collega-besturen is voortdurend contact over strategische beleidskeuzes, zorg en huisvesting.

2 Verslag College van Bestuur

In dit hoofdstuk presenteert het CvB de resultaten van 2022. Het verslag geeft naast inzicht in het financiële resultaat van de stichting als geheel en van elk van de aangesloten scholen, ook een beeld van inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding, het gevoerde personeelsbeleid en de relaties met de maatschappelijke omgeving.

2.1 Samenstelling en wijzigingen binnen CvB

Op 21 april 2022 wordt bekend dat de heer de Zoete (rector-bestuurder **ST. NICOLAASLYCEUM**) vertrekt als rector-bestuurder. In de periode april 2022 tot augustus 2022 heeft de heer Hilkens (plv. rector) tijdelijk de functie rector-bestuurder **ST. NICOLAASLYCEUM** ingevuld. Voor de periode augustus 2022 tot augustus 2023 is de heer Van Der Zande door de RvT benoemd tot rector-bestuurder a.i. In de periode december 2022 tot maart 2023 is door de RvT, CvB, GMR/ MR het traject doorlopen om een nieuwe rector-bestuurder voor het **ST. NICOLAASLYCEUM** te werven

Op 20 november 2022 heeft mw. De Kruijk haar ontslag bij de RvT ingediend. Op 14 december 2022 heeft de RvT dit besloten om dit ontslag per 1.5.2023 te verlenen onder dankzegging voor de vele en belangrijke inspanningen die mw. De Kruijk voor het **FONS VITAE LYCEUM** en **SVOAZ** heeft geleverd.

Voor een compleet overzicht wordt verwezen naar §2.5.

2.2 Strategisch beleidsplan SVOAZ

SVOAZ is op 8 november 1995 opgericht door de drie scholen die de rooms-katholieke denominatie deelden en delen. Destijds was de doelstelling voor het samengaan van bedrijfsmatige aard, namelijk risicoafdekking van de drie afzonderlijke VO-scholen. De scholen zouden verder zo autonoom mogelijk blijven. De contouren voor nauwere samenwerking tussen de drie scholen krijgen via het strategisch beleidsplan meer vorm: goed werkgeverschap, zorgvuldig omgaan met mensen en middelen heeft de afgelopen jaren geleid tot afstemming en kennisdeling op het gebied van HRM, financiën, facilitaire zaken en ICT. Inmiddels vindt het CvB afstemming en kennisdeling op onderwijsgebied en kwaliteitszorg ook van grote waarde. Daarbij bevordert de stichting door afstemming, bundeling van krachten en risicospreiding de mogelijkheid van ieder van de drie scholen om onderscheidend van elkaar te zijn en te blijven. Iedere school heeft binnen de context van de gezamenlijke missie en visie een uniek profiel en eigen positionering.

Anno 2022 zijn door het CvB deze doelstellingen in een nieuw strategisch beleidsplan aangescherpt en krijgt de stichting inhoudelijk meer vorm; de transitie van beleidsneutraal naar beleidsrijk is hiermee ingezet. In de eerste helft van 2023 wordt het strategisch beleidsplan besproken door de GMR en de RVT. Het strategisch beleidsplan wordt de komende jaren verder uitgewerkt en verantwoord via het Jaarverslag.

2.3 Financieel beheer

De stichting beschikt over voldoende reserves om tegenvallers in de nabije toekomst op te kunnen vangen. Op het gebied van beheersen van de financiën en het verbeteren van de planning en controlcyclus zijn dit jaar de nodige stappen gezet. Hieronder schematisch de verschillende financiële producties en de wijze van behandeling door de verschillende interne toezichthouders.

Producties	CvB	RvT	GMR
Q1-2022	√	√ (06-22)	-
Q2-2022	√	√ (09-22)	-
Q3-2022	√	√ (12-22)	-
Jaarverslag	√	√ (06-22)	√ (09-22)
Financieel beleidsplan	√	√ (06-22)	√ (09-22)
Begroting 2023	√	√ (12-22)	√ (02-23)
Meerjarenbegroting 2024-2027	√	√ (12-22)	√ (02-23)
Werkplan CvB 2023	√	√ (12-22)	√ (02-23)

Uit bovenstaand schema blijkt dat de afgesproken planning- en controlcyclus conform afspraak is doorlopen.

Daarnaast zijn in 2022 de volgende verbeterlagen gemaakt ten aanzien van de planning- en controlcyclus:

- Er zijn specifieke afspraken gemaakt tussen bestuur, controller en administratiekantoor inzake rollen, en verantwoordelijkheden.
- Aan de hand van een accountingmanual zijn specifieke afspraken gemaakt over codering en verwerking van facturen op de drie scholen.
- Maandelijks ontvangen de rector-bestuurders managementinformatie in de vorm van uitputting van de begroting inclusief de loonkosten en overzicht van de maandelijks verloonde fte formatie. Dit geeft de gelegenheid om per school de maandelijks fouten of omissies te constateren en te corrigeren, hetgeen de betrouwbaarheid van de tussentijdse (Q-)rapportages vergroot.
- Er is een rapportage en begrotingstool (Capisci) aangeschaft die het mogelijk maakt dat de scholen rechtstreeks vanuit de bronsystemen (financiële administratie, personeels-/salarisadministratie) rapportages en forecasts te berekenen en (meerjaren)begrotingen te genereren. Hiermee wordt voorkomen dat extracomptabel (dat wil zeggen buiten de administraties om) basisgegevens bewerkt worden tot rapportages of begrotingen. Hiermee neemt de foutgevoeligheid belangrijk af.
- Er is een jaarplanning P&C-documenten gemaakt van waaruit de detailplanning beginnend bij het administratiekantoor en eindigend bij de betreffende RvT-vergadering wordt ontworpen. Hierdoor wordt planning van werkzaamheden mogelijk en kan haastwerk/onvoorzien werk met de bijbehorende risico's op fouten worden voorkomen.
- De kwaliteitseisen waaraan de P&C-cyclus moet voldoen zijn beschreven en zijn leidend voor de opzet daarvan. P&C-documenten zijn meerjarenbegroting, jaarbegroting, jaarverslag en tussentijdse (Q-)rapportages.
- Over de kwaliteit van de P&C-cyclus rapporteert de controller vervolgens jaarlijks aan de RvT, in de tijd gelijktijdig met het beschikbaar komen van de managementletter van de accountant aan de hand van de interim-controle.
- De P&C-cyclus zelf alsmede de inhoudsopgaven en kwaliteitseisen van de P&C-documenten en hun onderlinge hiërarchie zijn beschreven.
- In 2022 heeft er, naast de concerncontroller, een financial controller gefunctioneerd als schakelpunt tussen enerzijds het administratiekantoor en anderzijds de scholen en concern-controller.

De RvT heeft op voordracht van de Auditcommissie – met een positief advies van het CvB – HorlingsNexia benoemd tot accountant voor **SVOAZ**. Het betreft een benoeming voor de controle van de jaarrekening 2022 t/m 2026.

2.4 AVG

Sinds de ingangsdatum van de AVG op 25 mei 2018 is privacy- en informatiebeveiliging binnen **SVOAZ** op CvB-niveau opgepakt. De basis rondom het beleid is op orde. Er is een portefeuillehouder en een externe functionaris gegevensbescherming (FG). Het CvB hanteert het uitgangspunt dat **SVOAZ** werkt en handelt in overeenstemming met wet- en regelgeving op het gebied van privacy. In 2022 heeft het CvB twee besluiten terzake genomen:

- de beleidsdocumenten AVG uit 2018 dienen te worden herijkt met specifieke aandacht voor borging binnen de drie scholen.
- Daarnaast is door het CvB besloten om het onderwerp Cybersecurity verder te verkennen en zal een analyse nog dit kalenderjaar te worden aangeboden.

Er zijn in 2022 geen klachten en/of geschillen ingediend bij het CvB die betrekking hebben op de AVG.

2.5 Governance

Het CvB en allen die werkzaam zijn binnen **SVOAZ** volgen in het handelen de 'Code goed bestuur VO 2019' In 2022 heeft het CvB zoals voorgeschreven:

- Regulier overleg met de GMR gevoerd;
- De werking van het interne toezicht periodiek op de agenda van de RvT geplaatst;
- De regeling nevenfuncties voor het CvB en de RvT nageleefd;
- Een zelfevaluatie uitgevoerd. Ook de RvT heeft deze uitgevoerd;
- Een geactualiseerde klachtenregeling **SVOAZ** vastgesteld;
- Het medezeggenschapsreglement en -statuut herijkt;

- De coronaprotocolen 2022 per school vastgesteld;
- Het Schoolplan van het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** vastgesteld;
- Een geactualiseerde inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld;
- De Klokkenluidersregeling **SVOAZ** geactualiseerd.

In 2022 zou de integriteitscode, de Code Goed Gedrag en de taak/ werkwijze interne en externe vertrouwenspersonen worden geactualiseerd. Deze worden betrokken bij de afronding van het project ‘HR; de basis op orde’. Het Reglement RvT/ CvB en ook het managementstatuut worden in 2023 geactualiseerd.

2.6 Onderwijskwaliteit

Het CvB is verantwoordelijk voor een goede kwaliteit van het onderwijs op alle drie de scholen. Alle scholen voldoen aan het kwaliteitskader van de inspectie. Er is zicht op de ontwikkeling van de scholen, welke aandacht de scholen nodig hebben en waar zich risico's voordoen. Er is een kwaliteitszorgsysteem op bestuursniveau ontwikkeld (waaronder een kwaliteitskader en kwaliteitskalender). In 2022 heeft iedere school met de kwaliteitskalender de bouwstenen van kwaliteit gemonitord.

Uitgangspunt van het kwaliteitsbeleid is om op een systematische manier - volgens de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA) - onderwijskwaliteit te benaderen. De rector-bestuurders bepalen met interne en externe stakeholders welke resultaten ze hoe en wanneer wil bereiken en voert dit vervolgens uit. Het CvB checkt of de resultaten zijn behaald en indien nodig worden per school verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd of plannen bijgesteld.

In 2022 heeft het CvB als onderdeel van de kwaliteitskalender de volgende acties in het kader van de kwaliteitskalender uitgevoerd:

- De Jaarplanning CvB/ RvT/ GMR is aangeboden en vastgesteld;
- De P&C-cyclus is conform afspraak uitgevoerd;
- De formatieplannen zijn aangeboden en vastgesteld;
- Er is een meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld;
- Er is een examenreglement **SVOAZ** vastgesteld;
- De PTA's zijn aangeboden en vastgesteld;
- Er is een rapportage vervolgonderwijs vastgesteld en aangeboden aan de RvT en de GMR;
- De tevredenheidsonderzoeken ouders/ leerlingen zijn vastgesteld en aangeboden aan de RvT en de GMR;
- De examenresultaten zijn vastgesteld en aangeboden aan de RvT en de GMR;
- Het schoolplan voor het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** is vastgesteld en aangeboden aan de RvT;
- Er is een rapportage Onderwijsresultaten voor de drie scholen vastgesteld en aangeboden aan de RvT en de GMR.

2.7 HRM

In 2022 is het HR-beleid steviger verankerd binnen de Stichting en de drie scholen. Dit door middel van het project ‘HR: de basis op orde’. Het project ‘De basis op orde HRM’ is in 2022, conform planning gestart. Via het Jaarplan 2022 is de ambitie neergelegd om in 2022 en 2023 op HR-gebied de noodzakelijke vooruitgang te boeken: de beleidsmatige basis moet op orde komen. Dit vanuit de ambitie om een vitale en aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor zowel de huidige als de toekomstige medewerkers van onze stichting.

In 2022 is het organisatiebrede HR-beleid geanalyseerd, herijkt of opnieuw beschreven. Dat heeft geleid tot de volgende acties:

- Het arbobeleidsplan **SVOAZ** is geactualiseerd en aangeboden aan de GMR;
- Het carrièreperspectief **SVOAZ** is geactualiseerd en aangeboden aan de GMR;
- De drie scholen zijn in 2022 gestart met het herijken van de functiemixafspraken;
- Er is in 2022 een regeling VOG opgesteld en deze wordt in 2023 aangeboden aan de GMR;
- De WKR-regeling **SVOAZ** is geactualiseerd en aangeboden aan de GMR;
- Er is uitvoering gegeven aan de afspraken uit de CAO-VO 2022-2023.
- De drie scholen zijn gestart met het maken van afspraken voor de inzet van de werkdrukmiddelen;
- Er is een verkenning gestart naar de vorm en inhoud die een vitaliteitsbeleid **SVOAZ** zou kunnen hebben.
- De PNIL is conform verplichting aangeleverd bij DUO (en goedgekeurd);

Daarnaast is in 2022 duidelijk geworden welke ondersteuning het CvB en de drie scholen nodig hebben op het gebied van HRM. Ook is duidelijk geworden welke rol(len) in de HRM-ondersteuning ontbreken en welke

aanpassingen in menskracht, expertise en werkprocessen nodig zijn. Deze inzichten vormen de basis voor een nieuw te ontwikkelen functieprofiel van een senior HR-medewerker en het beschrijven van het profiel voor een reguliere HR-medewerker.

SVOAZ is eigenrisicodragers WGA, WW en ZW en is zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van haar werknemers. In 2022 heeft het CvB verkend op welke wijze deze verantwoordelijkheid optimaal kan worden ingevuld.

Door het College van Bestuur en de werkgeverscommissie RvT zijn in 2022 de gesprekkencyclus en het bijbehorende verslagformulier voor de leden van het CvB geactualiseerd. Ook is de werving- en selectieprocedure voor leden van het CvB en de RvT herijkt. Besloten is om een eenduidige werving- en selectieprocedure op te stellen. Hierin is op eenduidige wijze het proces beschreven dat bij te starten werving- en selectieprocedures dient te worden doorlopen en zijn ook de functies die in ieder geval vertegenwoordigd moeten zijn in het proces vastgelegd.

2.8 ICT

Goed onderwijs op de drie scholen kan niet zonder een optimale ICT-voorziening. De wensen en ontwikkelingen van onze scholen en medewerkers zijn divers en daar probeert het CvB voor wat betreft ICT zo goed mogelijk bij aan te sluiten.

Het CvB biedt een optimale gezamenlijke basisvoorziening (breedband en werkomgeving), een bovenscholse ICT'er en eerstelijns ICT'ers op school. Zo ontstaat een goede balans tussen gezamenlijk georganiseerd ICT-beleid en ondersteuning dicht bij het primaire proces en op de drie scholen. Het strategisch plan ICT **SVOAZ** is in 2022 uitgevoerd. Het CvB heeft in 2022 besloten tot een doorontwikkeling van het strategisch plan. Deze wordt in 2023 opgeleverd.

Als gevolg van het vertrek van de portefeuillehouder ICT en de bovenscholse coördinator ICT is besloten om de afgesproken thema's in het werkplan 2021 (ICT Maturity-plan, digitaal toetsen en digitaal portfolio) aan te houden. Deze worden in 2023 opnieuw bekeken in de doorontwikkeling van het ICT-strategisch beleidsplan.

Het uitvoeren van het project zakelijk bellen via MS-teams is conform planning uitgevoerd en geïmplementeerd op het **ST. NICOLAASLYCEUM**. Het schooljaar 2022/ 2023 wordt een tussenjaar om te bezien of dit project kan worden verbreed naar het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** en **FONS VITAE LYCEUM**.

De cyberaanval op een aantal gemeenten en onderwijsinstellingen in Nederland laat (opnieuw) zien dat ICT en veiligheid de volle aandacht van het CvB verdient omdat criminelen steeds geavanceerder en minder opvallend te werk gaan. Op basis van een eerste analyse is besloten om in 2023 een verkenning cybersecurity op te starten om de beveiliging tegen cyberbedreiging nóg verder aan te scherpen.

2.9 Facilitair

Voor scholen in het voortgezet onderwijs in Amsterdam geldt een huidige regionaal plan onderwijsvoorzieningen. Met het regionaal plan onderwijsvoorzieningen is beoogd dat de schoolbesturen gezamenlijk een goede afstemming tussen de vraag en het aanbod regelen waar het gaat om onderwijsvoorzieningen. Inmiddels is ook een nieuw plan overeengekomen met alle partijen. Voor de huisvesting van de scholen van de Stichting wijzigt er na 1 augustus 2020 niets. De huisvestingssubsidies 2022 zijn verantwoord bij de gemeente Amsterdam.

Bij de huisvesting van onze scholen wordt continu de duurzaamheid in de gaten gehouden en deze wordt waar mogelijk verbeterd. Voor de drie gebouwen geldt dat bij de nieuw- en/of verbouw al zo duurzaam mogelijk is gebouwd, waardoor daar nu nog maar weinig verbeteringen kunnen worden aangebracht. Ook in de toekomst zal de duurzaamheid bij besluiten rondom de huisvesting een grote rol spelen. Dit is een onderdeel van het meerjarenonderhoudsplan dat iedere school heeft opgesteld.

Het College van Bestuur heeft in 2022 het inkoop- en aanbestedingsbeleid geactualiseerd. Daarnaast is in 2022 een aanbestedingskalender voor de komende jaren vastgesteld. Er hebben geen Europese aanbestedingen in 2022 plaatsgevonden.

3. Maatschappelijke thema's

OC&W maakt gebruik van haar bevoegdheid om een aantal specifieke thema's aan te merken als maatschappelijke thema's. Deze thema's worden door het CvB expliciet verantwoord in dit jaarverslag. De maatschappelijke thema's voor 2022 zijn:

- Strategisch personeelsbeleid;
- Passend onderwijs;
- Allocatie van middelen;
- Toetsing en examinering;
- Nationaal Programma Onderwijs;
- Werkdrukmiddelen.

De verantwoording op deze thema's volgt hieronder.

3.1 Strategisch Personeelsbeleid

3.1.1 Project HR: basis op orde

In het strategisch beleidsplan **SVOAZ 2022 - 2026** staat het onderwerp binden en vinden van leraren hoog op de agenda. In 2022 is – onder andere vanuit deze ambitie - het project 'HR – de basis op orde' gestart. Via dit project heeft het CvB gericht vorm en inhoud gegeven aan het stichtingsbrede strategisch HR-beleid. Het CvB stelt op centraal niveau personeelsbeleid vast dat richting geeft voor het uit te voeren personeelsbeleid op de drie scholen. Hierdoor kunnen de drie scholen gericht in gesprek blijven met de medewerkers om het niveau van het personeelsbeleid te behouden en indien nodig verbetering te zoeken als het gaat om het welzijn van onze medewerkers en de werktevredenheid.

Het CvB heeft in 2022, met toestemming van de RvT en de GMR, het project 'HR: de basis op orde' gestart. Het strategisch HR-beleid besteedt aandacht aan verschillende onderdelen, zie onderstaand figuur.

	Beleidsgebied	Onderwerpen			
Basis HR (P&O)	Salarisadministratie	Kwaliteit verwerking	Loonaangifte	werkkosten regeling	
	Personeelsadministratie	Kwaliteit personeelsdossiers	(arbeids)overeenkomsten juist en aanwezig		
	CAO & Arbeidsvoorwaarden	Taakbeleid	Uitvoering levensfasebewust personeelsbeleid		
	Arbeidsomstandigheden	School veiligheidsplan	BHV beleid (ontruimingsplan)	R&E en preventiemedewerker	Vetrouwenspersoon
	Sociale zekerheid	VGA premie	Sociaal statuut nodig?		
Functioneel HR (HRM)	Beleidsgebied	Onderwerpen			
	Functie- en salaris	functiebouwwerk of ander beleidstuk	beloningsbeleid	Funcitiemix	
	Functioneren en beoordelen	Gesprekscycclus			
	Verzuimbeleid	Verzuimbegeleiding	Ebeleid en protocol ziek- en herstel melden		
	Vitaliteit	Vitaliteitsbeleid	Regeling duurzame inzetbaarheid		
	Werving en selectie	Vervingsbeleid (vervangingspremie)	Vervingstrategie	Arbeidsmarkt positionering	
	Regelingen en regelementen	Huis- en gedragsreglement (incl. IT zoals social media)	Klachtenregeling	Regeling arbeids(rust) tijden	Protocol stakingen
	Onboarding	Introductiebeleid startende medewerkers	beleid startende leerkrachten		
Medezeggenschap	Faciliteiten (GJMR) vastgelegd				
HR ontwikkeling (HRD)	Beleidsgebied	Onderwerpen			
	Strategisch personeelsbeleid	Personeelsplanning kwantitatief	Personeelsplanning kwalitatief	Omgeving- en arbeidsmarkt analyse	
	Persoonlijke- en loopbaanontwikkeling	Persoonlijk, professionaliseringsplan	Mobiliteitsbeleid		
	Opleiding- en scholing	Opleiding- en scholingsbeleid			
	Talent management	Promotiebeleid			
Team- en organisatieontwikkeling	Collectief professionaliseringsplan				
Overig HR	Beleidsgebied	Onderwerpen			
	Overig	AVG Beleid			
	Aantrekkelijk werkgeverschap	Secundaire arbeidsvoorwaarde			

3.1.2 AFAS als personeelsomgeving

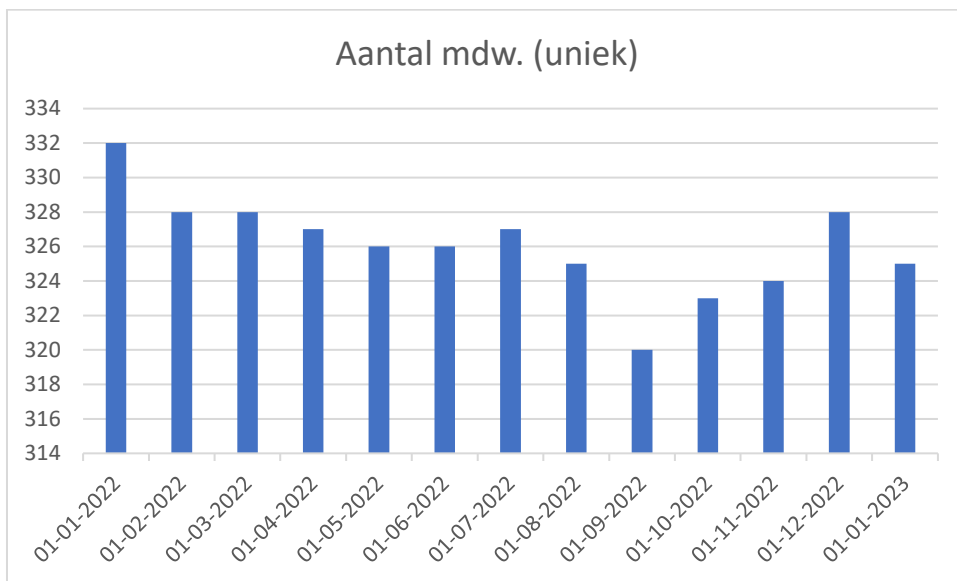
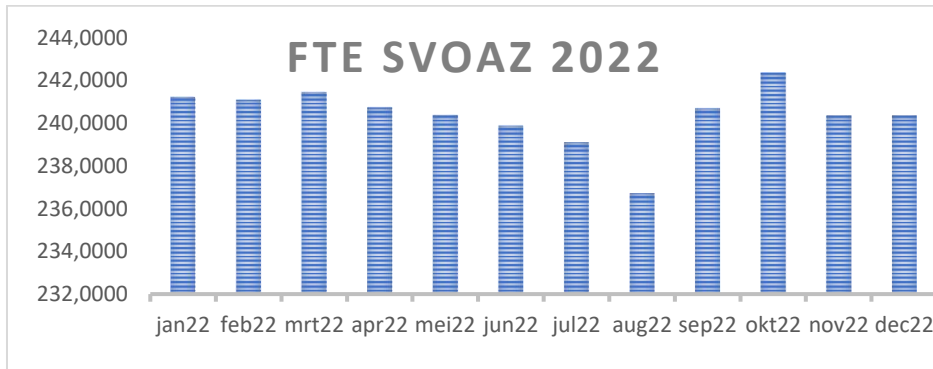
In 2021 heeft een overgang van het personeelsadministratiesysteem plaatsgevonden (van RAET naar AFAS). 2022 stond in het teken van het blijvend optimaliseren van de HR-processen. In samenwerking met het administratiekantoor streven de HR-medewerkers op de scholen bij voortdurende naar optimale dienstverlening voor de medewerkers.

3.1.3 Gesprekkencyclus

In 2022 is de gesprekkencyclus gedigitaliseerd in BOOT. Uitgangspunt bij de inrichting is het beleidskader 'Het goede gesprek'. De combinatie van BOOT (beoordelings- en ontwikkelingstool) en DOT (digitale lesobservatie tool) biedt de mogelijkheid om op de drie scholen pedagogisch en didactisch handelen te monitoren, bewaken en gericht verder te ontwikkelen. Het schooljaar 2022-2023 wordt gebruikt om de tool te implementeren.

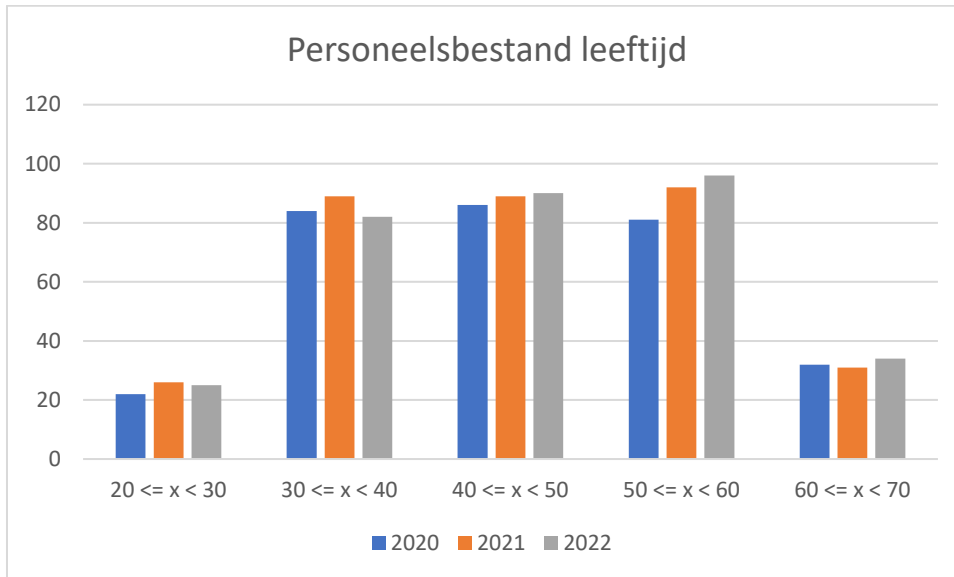
3.1.4 Opbouw medewerkersbestand

Het aantal medewerkers binnen **SVOAZ** is in 2022 overall stabiel gebleven. Hieronder twee grafieken met FTE over 2022 en daadwerkelijk aantal medewerkers over 2022.



3.1.5. Opbouw personeelsbestand

De leeftijdsverdeling binnen **SVOAZ** is vrij gelijkmatig opgebouwd en biedt geen reden tot aanvullend beleid (anders dan het levensfasebewust personeelsbeleid, zie 3.2.2).



De verhouding man-vrouw binnen de stichting en op de drie scholen ontwikkelt zich eveneens gelijkmatig.

Onderdeel	2021	2021	2022	2022
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Stichting	48%	52%	48%	52%
St. Ignatiusgymnasium	51%	49%	53%	47%
St. Nicolaaslyceum	45%	55%	48%	52%
Fons Vitae lyceum	50%	50%	46%	54%

3.1.6 Ziekteverzuim

In 2022 was het gemiddelde verzuimpercentage voor de Stichting 5,14%. Dit is een stevige daling ten opzichte van 2021 (5,96%). Deze daling kan niet zo eenvoudig worden verklaard. De afgelopen jaren werd een goed beeld op het ziekteverzuim vertroebeld door corona, maar het moge duidelijk zijn dat het CvB streeft naar een verzuimpercentage dat zo laag mogelijk is.

Hieronder een weergave van het ziekteverzuim op de drie scholen:

Kostenplaats	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim%	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	240,3716	12,3500	5,14%	1,67%	0,69%	1,92%	0,71%	0,14%
01ET St. Ignatiusgymnasium	58,9513	4,0158	6,81%	1,76%	0,85%	2,83%	1,16%	0,21%
02AN Fons Vitae Lyceum	84,7994	3,3576	3,96%	1,43%	0,58%	1,68%	0,26%	0,00%
14SE St. Nicolaaslyceum	94,9126	4,9855	5,25%	1,85%	0,71%	1,61%	0,86%	0,23%
99BB Bestuur/bovenschools	1,7083	0,0038	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Ten aanzien van de drie scholen wordt geconstateerd dat (ten opzichte van 2021) het:

- **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** gemiddeld een lichte stijging van +0.53% laat zien. Positief is dat het percentage langdurig zieke medewerkers (>1 jaar en >2 jaar) is gedaald met 0.98% en 0.3%.
- **FONS VITAE LYCEUM** gemiddeld een lichte stijging van +0.54% laat zien. Deze stijging zit vooral in het kort verzuim.
- **ST. NICOLAASLYCEUM** een daling van -2.70% in het ziekteverzuim laat zien. Met name het lang verzuim kent een sterke daling van -4,12%.

Landelijk is het gemiddelde verzuimpercentage 5,7% (bron CBS¹). Hiermee kan worden geconstateerd dat het verzuimpercentage binnen **SVOAZ** lager ligt dan het landelijk gemiddelde,

3.1.7 Het werkklimaat

Het werkklimaat is van grote invloed op de mate waarin medewerkers werkplezier ervaren. Op onze scholen kunnen medewerkers meebeslissen over veel zaken. Daarnaast maken we ons sterk voor voldoende mogelijkheden tot groei en ontwikkeling. Samenwerken en betrokkenheid worden gestimuleerd en iedereen kan rekening op uitgesproken waardering.

Een belangrijk onderdeel van het werkklimaat is ook de medische begeleiding van de medewerkers. **SVOAZ** heeft een contract met de arbodienst Human Capital Care voor de inzet van een bedrijfsarts. Deze bedrijfsarts ondersteunt de rectoren met adequate medische begeleiding. Ook heeft **SVOAZ** ondersteuning op het vlak bedrijfsmaatschappelijk werk ingekocht bij Human Capital Care. Daarnaast is in 2022 het besluit genomen om casemanagement voor de ZW/WW/WGA extern in te kopen. Dit krijgt verder vorm en inhoud in 2023.

Hieronder volgt een overzicht van de werkzaamheden van de bedrijfsarts.

- In 2022 heeft de bedrijfsarts 39 keer een (uniek) consult uitgevoerd.
- In 2022 heeft het bedrijfsmaatschappelijk werk 10 keer een (uniek) consult uitgevoerd.

In 2022 is met instemming van de GMR een herzien Arbobeleidsplan **SVOAZ** voor de periode 2022 – 2025 vastgesteld. Het Arbobeleidsplan is het document op grond waarvan **SVOAZ** gezonde en optimale werkomstandigheden voor al onze werknemers realiseert.

3.1.8 Mobiliteit/ duurzame inzetbaarheid

- In 2022 zijn 50 nieuwe medewerkers ingestroomd bij **SVOAZ**. In 2021 waren dit 57 nieuwe medewerkers.
- In 2022 zijn 55 medewerkers uitgestroomd bij **SVOAZ**. In 2021 stroomden 49 medewerkers uit.

Een zorgelijke ontwikkeling is het tekort aan onderwijspersoneel. Ondanks vele landelijke en Amsterdamse initiatieven om het lerarentekort terug te dringen, blijven de prognoses zorgelijk. Enerzijds komen er niet genoeg nieuwe leraren bij en blijft de in- en uitstroom in de lerarenopleidingen gestaag dalen; anderzijds gaan veel oudere leraren gaan met pensioen. Dit alles gepaard gaande met een algemene krapte op de arbeidsmarkt.

Het OSVO heeft onderstaande schema ten aanzien van het lerarentekort gepubliceerd². Het betreft hier het (verwachte) lerarentekort 2022 - 2029 voor het stadsdeel Zuid.

Tabel 25f – Tekorten Zuid (in fte), NE

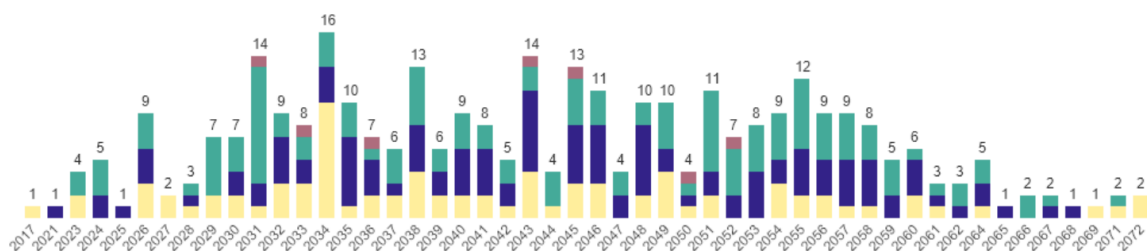
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
vmbo	-4,0	-5,5	-13,8	-13,7	-16,4	-17,1	-18,0	-18,0
havo/vwo/gymnasium	-12,0	-13,1	-15,5	-16,2	-16,6	-16,6	-19,0	-19,1
brede school	-4,1	-5,5	-7,1	-8,8	-8,9	-8,8	-9,4	-9,8
totaal	-20,1	-24,1	-36,3	-38,7	-41,8	-42,5	-46,4	-46,8

SVOAZ werkt op dit dossier binnen OSVO samen aan de Amsterdamse Lerarenagenda en sluit zich aan bij initiatieven om oplossingen te vinden voor het lerarentekort.

Daarnaast zal uitstroom van medewerkers vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de komende jaren een belangrijke rol spelen. Voor de drie scholen ziet deze uitstroom er als volgt uit:

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/80072ned?q=>

² [Lerarenvraag VO Amsterdam \(onderwijsconsument.nl\)](https://www.osvo.nl/onderwijs/lerarentekort)



Het CvB is in 2022 gestart met het formuleren van beleid gericht op medewerkers in verschillende levensfasen. Hiermee wil het CvB op een juiste wijze invulling geven aan het thema duurzame inzetbaarheid. Aangezien dit thema belangrijk wordt gevonden voor alle medewerkers is er bewust geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd. Het CvB heeft de ambitie om in 2023 een voorstel aan de GMR voor te leggen welk beleid terzake noodzakelijk is.

3.1.9 CAO-VO/ Loon

Op 22 juni 2022 sloten de sociale partners een onderhandelaarsakkoord voor een CAO VO 2022-2023. In juli zijn de afspraken voor wat betreft loon verwerkt. De salarissen en salarisschalen zijn per 1 juli 2022 structureel verhoogd met 4,75%. Daarnaast is in juli 2022 een eenmalige bruto-uitkering toegekend van € 500. Het ondersteunend personeel ontving in oktober een jaarlijkse bruto-uitkering van €275

3.1.10 CAO-VO/ werkdrukmiddelen collectief

In 2022 is er voor de gehele sector structureel 300 miljoen euro beschikbaar gesteld voor maatregelen voor werkdrukverlichting. In het najaar van 2022 zijn de drie scholen gestart met het overleg over de uitvoering van de collectieve werkdrukmiddelen Het opstellen van een collectief werkdrukplan door het personeel was op de drie scholen voor schooljaar 2022/2023 niet meer haalbaar. Deze middelen worden via een bestemmingsreserve beschikbaar gesteld voor het boekjaar 2023.

	SVOAZ	St. Ignatiusgymnasium	Fons Vitae Lyceum	St. Nicolaaslyceum
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	494.032	128.136,00	172.243,00	193.653,00

Zoals hierboven geschetst stelt iedere school in het voorjaar van 2023 een bestedingsplan werkdrukmiddelen vast. Dit plan wordt uiteindelijk ter instemming aan de P-MR van de school voorgelegd. Het bestedingsplan is leidend bij de verantwoording over de inzet extra middelen voor aanpak werkdruk in het jaarverslag/ bestuursverslag.

3.1.11 CAO-VO/ werkdrukmiddelen individueel

Naast de collectieve maatregelen tegen werkdruk ontvingen de werknemers binnen SVOAZ meer uren binnen de jaartaak om op individuele basis besluiten te maken die aansluiten bij de specifieke behoeften voor werkdrukverlichting. Dit is gedaan door het individueel keuzebudget van hoofdstuk 7 CAO VO te verhogen naar 90 uur. Ook voor de individuele besteding vroegen de cao-partijen voor schooljaar 2022/ 2023 de bestedingen van het huidige persoonlijk budget voor het komende schooljaar te respecteren. Het CvB heeft de zienswijze van de PGMR gevraagd ten aanzien van de besteding van het individueel deel van de werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2022-2023. Het CvB heeft twee scenario's voorgelegd waarbij het uitgangspunt was: het toekennen van deze extra uren kan niet leiden tot taakreductie voor schooljaar 2022/ 2023. Besloten is deze 40 extra uren naar rato, ongeacht de individuele situatie, in 2022 (7/12) en 2023 (5/12) uit te betalen.

In eerste instantie is geredeneerd vanuit bekostiging schooljaar 2022/ 2023. In november bleek dat de afspraken golden voor het hele jaar 2022. In november 2022 is door de sociale partners een aanvullende afspraak gemaakt over de besteding van de bekostiging die samenvalt met de periode van januari tot en met juli 2022. Dat betekent dat de 40 uur voor werkdrukverlichting in november 2022 is verhoogd met 23 uur (totaal 63 uur).

3.1.12 Formatieplannen

In 2022 is op het **ST. NICOLAASLYCEUM** en het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** het formatieplan 2022 – 2023 vastgesteld. De PMR en de schoolleiding van het **FONS VITAE LYCEUM** hebben in 2022 verschil van inzicht gehad over de vaststelling van het formatieplan 2022 - 2023. De MR van het **FONS VITAE LYCEUM** heeft daarom niet ingestemd met het formatieplan 2022-2023. Om die reden zag de schoolleiding zich genoodzaakt dit geschil aanhangig te maken bij de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS. De Commissie heeft in december 2022 de schoolleiding toestemming gegeven om het besluit tot vaststelling van het formatieplan 2022-2023 te nemen. De punten waarop de pMR geen instemming verleende op het formatieplan werden door de commissie niet erkent als punten om instemming te onthouden op het formatieplan.

Als onderdeel van het formatieplan op de scholen is ook de functiemix continu een punt van aandacht als instrument voor een mooi perspectief van onze medewerkers. Het CvB constateert dat er de afgelopen jaren minimale verschuivingen hebben plaatsgevonden als het gaat om de functiemix op de drie scholen. De drie scholen scoren hoger dan het gemiddelde in de sector HAVO/ VWO en binnen de Randstadregio. Op dit moment worden op de drie scholen nieuwe afspraken gemaakt voor wat betreft de functiemixwaarden binnen de drie scholen. Hieronder een weergave van de functiemixcijfers binnen de drie scholen (bron: database.functiemix.nl).

School	Streef% (2014)	2020%	2021%
Sector Havo/ VWO (landelijk)	LB: 33	LB: 23,2	LB: 24,7
	LC: 38	LC: 30,5	LC: 30,8
	LD: 29	LD: 43,5	LD: 41,9
Randstad	LB: 16	LB: 33	LB: 34,1
	LC: 55	LC: 38	LC: 40,3
	LD: 29	LD: 29	LD: 25,1
Fons Vitae Lyceum	LB: 10	LB: 12,5	LB: 10
	LC: 28	LC: 32,2	LC: 36,9
	LD: 62	LD: 55,2	LD: 53,1
St. Nicolaaslyceum	LB: 10	LB: 9,7	LB: 8,0
	LC: 30	LC: 41,4	LC: 44,1
	LD: 60	LD: 48,8	LD: 47,8
St. Ignatiusgymnasium	LB: 5	LB: 10,4	LB: 10,6
	LC: 30	LC: 33,6	LC: 33,9
	LD: 65	LD: 56,0	LD: 55,5

3.2 Passend Onderwijs

SVOAZ is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 26 schoolbesturen met ruim tachtig scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit zes leden. Deze leden zijn afkomstig uit het bestuur van de samenwerkende scholen en de directeur-bestuurder van het Samenwerkingsverband. Als portefeuillehouder samenwerkingsverband neemt Bert Schuller namens de Stichting deel aan de ledenvergaderingen van het Samenwerkingsverband.

De Stichting ontving in 2022 per school de volgende middelen van het Samenwerkingsverband.

	2021 ³⁴	2022 ⁵⁶
Fons Vitae Lyceum	€115.605 (extra €23.121)	€182.240 (extra €55.790)
St. Ignatiusgymnasium	€83.685 (extra €16.737)	€135.490 (extra €74.970)
St. Nicolaaslyceum	€125.790 (extra €25.158)	€204.680 (extra €84.280)

De ondersteuningsmiddelen worden uitgegeven aan:

- Ondersteuning voor (individuele) leerlingen;
- Investerings in interne zorgstructuur en scholing;
- Interne en externe kwaliteitsverbetering;
- Inzet trajectklassen;
- Bestedingen met betrekking tot extra zorgstructuur.

De tabel op de volgende pagina geeft weer voor welke activiteiten de middelen zijn ingezet⁷.

³ Beschikking 13 januari 2021.

⁴ Beschikking 25 mei 2021.

⁵ Beschikking 14 januari 2022.

⁶ Beschikking 24 november 2022.

⁷ Verantwoording samenwerkingsverband.

	Fons Vitae Lyceum	St. Ignatiusgymnasium	St. Nicolaaslyceum
Dyslexie	x		x
Faalangst	x		x
Zicht op leerlingen	X	x	
Zij-instromer/ zittenblijvers	x		
Stabiliteit & continuïteit leerlingen	x	x	
Ontwikkeling en professionalisering van medewerkers	x	x	x
Dyscalculie	x	x	x
Taalachterstand	x	x	
Emotionele regulatie	x		
Hoogbegaafdheid	x		
Grip op uitval en afstroom	x	x	
Versterken zorgstructuur	x	x	
Uitbreiding Orthopedagoog	x		x
Uitbreiding Zorgcoördinator		x	x
Mediawijsheid		x	
Scholing vertrouwenspersonen en decanen		x	
Inzet Zorg coördinator		x	x
Ondersteuning zorgleerlingen	x	x	x
Inzet trajectklassen			x
Inzichtelijk maken achterstanden			x
Inzichtelijk maken uitdagingen			x
Remedial Teaching			x
Motivatietraining OB/ BB			x
Training waarderend perspectief medewerkers		x	
Zicht en ondersteuning spijbelaars		x	

Informatie

Ouders en leerlingen ontvangen informatie over de mogelijkheden van de ondersteuning via de schoolgidsen van de drie individuele scholen.

Geschillen passend onderwijs

In 2022 hebben zich geen geschillen voorgedaan.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) & passend onderwijs

De invoering van de AVG heeft gevolgen op de gegevensuitwisseling met (zorg)partners in en om de scholen en met het Samenwerkingsverband. In 2022 zijn er geen klachten ontvangen over deze gegevensuitwisseling.

Inspectierapport Samenwerkingsverband VO Amsterdam - Diemen

De Onderwijsinspectie heeft het Samenwerkingsverband op 28 mei 2019 voor het laatst onderzocht (gevolgd door een herstelonderzoek in 2021). De kwaliteit van de kwaliteitszorg is op 18 mei 2021 opnieuw beoordeeld, en ook de kwaliteit van het didactisch handelen beoordeeld. Het bestuur heeft zich voldoende verbeterd. Zowel de kwaliteitszorg als het didactisch handelen zijn van voldoende kwaliteit. Het onderzoeksrapport en het verslag van het herstelonderzoek zijn [hier](#) te vinden op de website van de Onderwijsinspectie.

3.3 Onderwijsinspectie

Op basis van het onderwijsresultatenmodel 2022 van de Onderwijsinspectie ([LINK](#)) scoren de drie scholen voldoende.

Ook is door de onderwijsinspectie in 2022 bij verschillende scholen onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs uitgevoerd. Hieronder een overzicht van de kwaliteitsonderzoeken van en contacten met de inspectie.

St. Nicolaaslyceum	Verdiepend onderzoek basisvaardigheden op 28 juni 2022.
Fons vitae Lyceum	Contact Onderwijsinspectie. Aanleveren van stand van zaken m.b.t. de verbeteringen van de resultaten op de havo. Aangeleverde bewijsstukken en de huidige opbrengstenkaart gaven de inspectie voldoende vertrouwen om komend jaar geen onderzoek te doen op school. Ook in 2023 zal het FONS VITAE LYCEUM worden gevraagd de stand van zaken aan te leveren bij de inspectie.
CvB	Periodiek bestuursgesprek met de Onderwijsinspectie op 20 april 2022.
CvB	Verkennd gesprek met de Onderwijsinspectie op 25 augustus 2022.

In bovengenoemde gevallen heeft de Onderwijsinspectie geen reden gezien om een aanwijzing op te leggen of een vervolgonderzoek op te starten.

3.4 Toetsing en examinering

Door continu veranderende omstandigheden ten gevolge van de coronapandemie werd ook in 2022 op landelijk niveau het besluit genomen om aanvullende maatregelen te nemen voor het centrale eindexamen 2021/2022. In 2022 mochten eindexamenkandidaten wederom het eindresultaat van één vak (niet zijnde een kernvak) wegstrepen als dat nodig was om te slagen voor het diploma. Daarnaast mochten leerlingen hun examens in 2022 spreiden over twee volledige tijdvakken (en werd er een derde tijdvak ingevoerd). Ook bestond de mogelijkheid om een extra centraal examenvak te herkansen.

In onderstaande tabel staan de definitieve slaagpercentages van onze drie scholen (naast de resultaten van de voorgaande jaren)⁸.

School/ type	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
Fons Vitae Lyceum – Havo	87%	81%	94%	75%	91%
Fons Vitae Lyceum – VWO	90%	85%	99%	84%	97%
St. Nicolaaslyceum – Havo	99%	96%	99%	92%	89%
St. Nicolaaslyceum – VWO	99%	96%	99%	87%	84%
St. Ignatiusgymnasium	93%	90%	98%	91%	94%

Iedere school heeft een examenreglement, met een overkoepelend stichtingsdeel en een schooleigen PTA. Per school is een Examensecretaris belast met de organisatie van het eindexamen. Eventuele klachten worden in de eerste plaats op schoolniveau afgehandeld. Komt men er hier niet uit, dan is beroep bij de Commissie van Beroep mogelijk. **Er is in 2021 geen beroep ingediend bij de Commissie van Beroep.**

Sinds 2021 is de afstemming tussen de Examensecretarissen geïntensiveerd. Dit vooral om kennis en ervaring met elkaar te delen. De Examensecretarissen en de bestuurssecretaris actualiseren jaarlijks het examenreglement. Hiermee nemen de drie scholen een gezamenlijk verantwoordelijkheid om te zorgen dat het examenreglement van SVOAZ voldoet aan de wettelijke eisen die het examenbesluit voortgezet onderwijs eraan stelt. Dit heeft geresulteerd in een geactualiseerd examenreglement voor het schooljaar 2022-2023.

3.5 Nationaal Programma Onderwijs

In het kader van het NPO ontvangt SVOAZ extra middelen om de achterstanden terug te dringen die door leerlingen zijn opgelopen gedurende de coronacrisis. De coronapandemie heeft grote gevolgen voor het funderend onderwijs en in het bijzonder voor de leerlingen. Ondanks dat scholen hard gewerkt hebben om via

⁸ www.wensters.nl

afstands- en hybride onderwijs voldoende aandacht te geven aan de ontwikkeling van leerlingen is in 2020 en 2021 bij veel leerlingen een vertraging ontstaan ten opzichte van andere schooljaren. Om deze uitdagingen voor leerlingen en voor het onderwijs het hoofd te bieden is een omvangrijk meerjarenprogramma gestart: het NPO. Dit plan ondersteunt het herstel van de coronagerelateerde vertragingen in het onderwijs, met aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs en het welbevinden van leerlingen.

De drie scholen hebben aan de hand van een probleem- en behoefteanalyse ('schoolscan') een npo-plan met maatregelen opgesteld voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023. Per school is in kaart gebracht welke interventies worden ingezet ten aanzien van deze achterstanden.

Hieronder de ontvangen bedragen per school⁹:

Voer hier uw BRIN-nummer in		01ET	
Bestuursnummer	40776		
Naam school	St. Ignatiusgymnasium		
Sector	vo		
	Aantal	Bedrag schooljaar '21-'22	Totaal bedrag schooljaar '21-'22
(1) Bedrag per leerling - bao/ vo-avo	797	€ 701,16	€ 558.824,52
(2) Bedrag per leerling - sbao/ vo-vbopro	0	€ 1.051,74	€ 0,00
(3) Bedrag per leerling - (v)so	0	€ 1.402,31	€ 0,00
(4) Achterstanden	0	€ 1.038,63	€ 0,00
Totaal			€ 558.824,52

Voer hier uw BRIN-nummer in		02an	
Bestuursnummer	40776		
Naam school	Fons Vitae Lyceum		
Sector	vo		
	Aantal	Bedrag schooljaar '21-'22	Totaal bedrag schooljaar '21-'22
(1) Bedrag per leerling - bao/ vo-avo	1100	€ 701,16	€ 771.276,00
(2) Bedrag per leerling - sbao/ vo-vbopro	0	€ 1.051,74	€ 0,00
(3) Bedrag per leerling - (v)so	0	€ 1.402,31	€ 0,00
(4) Achterstanden	0	€ 1.038,63	€ 0,00
Totaal			€ 771.276,00

Voer hier uw BRIN-nummer in		14se	
Bestuursnummer	40776		
Naam school	St. Nicolaaslyceum		
Sector	vo		
	Aantal	Bedrag schooljaar '21-'22	Totaal bedrag schooljaar '21-'22
(1) Bedrag per leerling - bao/ vo-avo	1198	€ 701,16	€ 839.989,68
(2) Bedrag per leerling - sbao/ vo-vbopro	0	€ 1.051,74	€ 0,00
(3) Bedrag per leerling - (v)so	0	€ 1.402,31	€ 0,00
(4) Achterstanden	0	€ 1.038,63	€ 0,00
Totaal			€ 839.989,68

Alle scholen hebben instemming gevraagd van de mr met betrekking tot de inzet van de NPO-middelen. Deze is ook ontvangen.

Menukaart	St. Ignatiusgymnasium	Fons Vitae Lyceum	St. Nicolaaslyceum
A	- Bijspijkerlessen - Inhoudelijke (school)examentraining SE training januari en CE training apr/mei (klas 6)	- Extra handen in de klas: inzet van studenten (PAL) - Incidenteel extra vaklessen voor klassen of bepaalde groepen leerlingen - Begeleidings- en ondersteuningsuren (opslagfactor) - Extra Begeleidings- en ondersteuningsuren (intern en extern) - Tutorleren	- Het bijlesnetwerk. - De examentrainingen. - Extra lessen voor bepaalde vakken. - Inzet van de Persoonlijk Assistent van de Leraar (PAL). - Afnemen van de citotoetsen in leerjaar 1/2 en daaraan gekoppeld extra lessen taal en rekenen.

⁹ www.nponderwijs.nl – rekentool

		<ul style="list-style-type: none"> - Taalbeleid: vakgericht taalonderwijs, leesbevordering - Bijspijkermomenten - Informatiekunde - Bijspijkerlessen 	<ul style="list-style-type: none"> - Afname van NIO toetsen in leerjaar 1. - De zomerschool
B	<ul style="list-style-type: none"> - Huiswerkbegeleiding (eigen bijdrage van ouders helft) (klas 2 t/m 5) 		
C	<ul style="list-style-type: none"> - Verbindende activiteiten voor alle leerjaren - Schoolfeest 	<ul style="list-style-type: none"> - Sociale activiteit i.v.m. cohesie in de klassen - Dialogotafels 	<ul style="list-style-type: none"> - Mindfulness- en sociale vaardigheidstrainingen. - Extra begeleiding van de verschillende leerjaren. - Activiteiten die het welbevinden of de groepsvorming bevorderen.
D	<ul style="list-style-type: none"> - Studiecoaching klas 1 t/m 4 - Aandachtstraining 	<ul style="list-style-type: none"> - TIP en TOP training 	<ul style="list-style-type: none"> - Uitbreiding van de trajectvoorziening. - Scholingstraject voor alle docenten.
E	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal clustergroepen klas 5 naar 6 overeind houden - Extra klas onderbouw - Zorgbeleiding; uitbreiding ortho en BPO - 0,5 fte Klassieke Talen ondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> - Zicht op leerlingen vergroten vanuit versterking mentoraat. - Klas 2 en 3 extra mentor uur. Brugklas in periode 3 een extra mentoruur - Extra aandacht voor leerlingen door aanpassing zorgstructuur - Extra uren voor docenten die lesgeven aan de 2hv klas 	<ul style="list-style-type: none"> - Extra facilitering voor de mentoren en afdelingsleiders. - Aandacht voor verzuimaanpak.
F	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep PLG formatief handelen - Evt. 2 jaar reserveren. - Projectleider binnen school - Mentortaak waarderen/verhogen - Deskundigheidsbevordering medewerkers op het gebied van binding (Participatiepraktijk) - Ouderavonden - Afname en analyse NPO-vragenlijst (SET) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling alternatieve lesweek - Het lesrooster begint om 09:00, de lesdag begint om 8:30. - Handhaven 55 minuten rooster + 5 minuten per les voor de startband. - Opslagfactor op 60 minuten - Toetsweken in alle leerjaren - Zwaartepunt roostervrije dagen concentreren voor de Kerstvakantie. - Studiezaal permanent bemensen, op de daluren met 1 persoon en op de piekuren met 2 personen (inhuur). - Uren inzet coördinatie en organisatie NPO (1/2 dag pw) - Aanschaf & implementatie Plenda 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Huur extra laptops - Rentcompany (PAL's etc.) - Extra boeken mengklassen 2hv - Meting via E-loo (SET) - Coachings dashboard mentoren - Interne kennisoverdracht en inhuur externe scholing 	
--	--	---	--

Voor het uitvoeren van een deel van de interventies is gebruikt gemaakt van personeel niet in loondienst (PNIL). Dit betreft 34% van de inzet van middelen over de interventies in 2022.

Er kan worden geconstateerd dat de interventies, zoals hierboven beschreven, zeker ten goede komen aan het welbevinden van de leerlingen op de scholen. Met name op het gebied van groepsvorming en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Dit blijkt uit de schoolscan die in 2022 is afgenomen. Het is desondanks lastig om specifiek te duiden welke bijdrage de hierboven beschreven interventies daadwerkelijk hebben op het leerproces en welzijn van individuele leerlingen.

Als het gaat om de uitvoering van de NPO-plannen ~~geven scholen~~ is het streven om de plannen uit te voeren zoals bedacht, maar dat hierin wel uitdagingen schuilen. Dat heeft enerzijds met ervaringen gaandeweg het schooljaar (belangstelling) en beschikbaarheid personeel (werkdruk). Niet alle interventies worden daarom volgens opzet en planning uitgevoerd.

3.6 Allocatie van middelen naar schoolniveau

In het financieel beleidsplan SVOAZ zijn de kaders en beleidsuitgangspunten voor allocatie van baten en lasten opgenomen. De allocatie van rijksbaten gebeurt door het bevoegd gezag dat deze middelen ontvangt. Het CvB deelt deze middelen rechtstreeks toe aan de afzonderlijke scholen conform de DUO beschikkingen/berekeningen.

Ter dekking van de kosten van noodzakelijke bovenschoolse bedrijfsvoering betalen de scholen mee naar rato van het aantal leerlingen. Daarvoor is een aparte kostenplaats 'Stichting SVOAZ' ingericht waardoor de begrote en gerealiseerde kosten van bovenschools bestuur, beleid en administratie zichtbaar en beheersbaar zijn.

Scholen vragen voor specifieke doeleinden subsidies aan, deze worden uiteraard volledig gealloceerd naar de scholen, de uitgaven als gevolg van deze subsidies vinden immers ook volledig plaats op de betreffende school.

4. Overige thema's

Naast de maatschappelijke thema's dient het CvB zich ook over andere thema's te verantwoorden. Deze thema's zijn hieronder weergegeven.

4.1 Code Goed Bestuur

In de code Goed onderwijsbestuur VO van de VO-raad zijn basisprincipes vastgelegd voor de professionaliteit van bestuurders en toezichthouders in het voortgezet onderwijs. Het CvB en de RvT handelen overeenkomstig deze code. **SVOAZ** is lid van VO-raad. De Code verplicht het CvB om over de naleving van deze branchecode te rapporteren.

In lijn met de Code Goed Bestuur zijn de navolgende documenten verplicht op de website van **SVOAZ** gepubliceerd:

- Het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs
- De statuten
- Het bestuursreglement
- De samenstelling alsmede nevenfuncties (bezoldigd als onbezoldigd) en vergoeding van het CvB en RvT.
- Het rooster van af- en aantreden van de toezichthouder cf. de maximale termijn van acht jaar.
- De klachtenregeling
- De klokkenluidersregeling
- De integriteitscode

In lijn met de Code Goed Bestuur zijn de navolgende verplichtingen gewaarborgd:

- Zowel de RvT als het CvB hebben een zelfevaluatie in 2022 uitgevoerd.
- De leden van het CvB zijn geen intern toezichthouder bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO.
- De leden van het CvB zijn niet in de afgelopen vier jaar lid geweest van de RvT **SVOAZ**.

In paragraaf 2.6 is verslag gedaan van de activiteiten die in 2022 zijn uitgevoerd.

4.2 Man-Vrouw verhouding College van Bestuur en Raad van Toezicht.

Op 1 januari 2022 is de Wet voor meer evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van het bedrijfsleven ("Diversiteitswet") in werking getreden. Deze wet is niet van toepassing op het Voortgezet onderwijs. Maar desondanks wordt wel aanbevolen om in het Jaarverslag verantwoording af te leggen over de verhouding Man – Vrouw:

	Man	Vrouw
CvB	2	1
RvT	3	2
GMR	8	5

4.3 Klachtafhandeling

SVOAZ heeft een klachtenregeling opgesteld. Het CvB heeft de verplichting om over het aantal klachten en de afhandeling te rapporteren via het bestuursverslag.

De Klachtenregeling is in 2021 geactualiseerd met als doel voor iedereen die met een klacht te maken krijgt meer inzichtelijk te maken welk type klacht waar ingediend kan worden. Ouders, leerlingen, personeelsleden en verder iedereen die deel uitmaakt van **SVOAZ** en de aangesloten scholen kunnen een beroep doen op de klachtenregeling.

In de schoolgidsen van de scholen staat beschreven waar de regeling gevonden kan worden, wie op school- en op bestuursniveau optreden als contactpersoon, wie de klachtenfunctionaris van **SVOAZ** is, wie de interne en externe vertrouwenspersonen zijn en hoe deze functionarissen te bereiken zijn.

Er zijn in 2022 geen klachten aan de klachtencommissie **SVOAZ voorgelegd. Er is geen aanleiding om de Klachtenregeling te actualiseren.**

Klachten over het passend onderwijs, meldingen inzake toepassen medezeggenschap en meldingen inzake de klokkenluidersregeling dienen te worden voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie. In 2022 is enkel het geschil formatieplan **FONS VITAE LYCEUM** aan de geschillencommissie voorgelegd.

4.3.1 Rapportage interne en externe vertrouwenspersonen.

Iedereen die op welke wijze dan ook ongewenste omgangsvormen ervaart en dit ongewenst gedrag wil stoppen wordt hierin door het CvB ondersteund. In eerste instantie kan degene die het probleem ervaart zelf proberen om een oplossing te realiseren (de informele route). Bijvoorbeeld door te spreken met degene van wie last wordt ervaren. Soms beseft iemand namelijk niet dat zijn/haar gedrag niet gewenst is. Soms kan het al helpen het er samen over te hebben. Er is ook altijd de mogelijkheid om het bespreekbaar te maken met een leidinggevende. Lukt dit niet of is dit niet prettig, dan kan een derde (bijvoorbeeld een collega/trouwenspersoon) worden gevraagd om in het gesprek te stappen. Het kan gebeuren dat het probleem niet is op te lossen via het hierboven beschreven informele traject. Dan ligt het voor de hand dat de route via de interne of externe vertrouwenspersonen wordt gevolgd. De interne en externe vertrouwenspersonen registreren meldingen ten behoeve van de eigen roluitoefening, mede ten behoeve van de jaarlijkse rapportage aan de rectoren-bestuurders.

De externe vertrouwenspersoon (HCC) heeft in 2022 ¹⁰geen meldingen ontvangen.

Er zijn over de drie scholen verschillende contacten¹¹ geweest met de interne vertrouwenspersonen. Deze contacten hebben niet geleid tot een klacht bij de Klachtencommissie **SVOAZ** of een van de commissies bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

Pesten	6
Ongewenste intimiteiten (verbaal)	6
Ongewenste intimiteiten (non-verbaal)	1
LHBT-discriminatie	3
Racisme	2
Schoolorganisatie (communicatie/ begeleiding/ maatregelen).	10
Overig	1

4.4 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken.

De kwaliteit van het onderwijs binnen **SVOAZ** heeft topprioriteit. In het strategisch plan **SVOAZ** is onderwijskwaliteit als volgt verwoord:

De vraag ‘Wat is Goed Onderwijs?’ wordt door SVOAZ beantwoordt door te verwijzen naar de drie doeldomeinen zoals die door Gert Biesta zijn geïdentificeerd. Dat betekent dat SVOAZ streeft naar onderwijs dat resultaten behaalt op het gebied van de kwalificatie, de socialisatie en de subjectivering. SVOAZ neemt deze uitgangspunten op in de schoolplannen en de scholen laten zich door deze uitgangspunten leiden bij de ontwikkeling van het onderwijs. In de praktijk streven we een optimale balans van deze drie domeinen na. Dit zorgt voor één gemeenschappelijke (onderwijs)taal op de drie scholen, met nadrukkelijk behoud van de eigenheid van de scholen: ieder een eigen identiteit, in verschillende gebouwen en met verschillende leerlingen.

Onderwijskwaliteit is geen statisch begrip. Voor **SVOAZ** betekent dit dat Onderwijskwaliteit ten eerste wordt ingevuld op de drie scholen via de schoolplannen. Dat de scholen daarnaast voldoen aan de eisen en verwachtingen die aan het onderwijs op de scholen worden gesteld door de Onderwijsinspectie (via het kwaliteitskader). Ten derde natuurlijk de verwachtingen die ouders, leerlingen en de gemeente Amsterdam neerleggen bij het onderwijs.

Het CvB en de drie scholen hanteren een kwaliteitskalender volgen zo een jaarlijkse cyclus van activiteiten die in brede zin de kwaliteit borgen.

¹⁰ Jaarverslag rapportage externe vertrouwenspersoon.

¹¹ Jaarverslag rapportage interne vertrouwenspersonen.

Het CvB verantwoordt zich een aantal keer per jaar op formele wijze over de onderwijskwaliteit. Dit doet het bestuur door elk jaar in het jaarverslag en in de voortgangsrapportages RvT en GMR verslag te doen. Op dit moment wordt gerapporteerd op de onderdelen vervolgonderwijs, tevredenheidsonderzoeken, examenresultaten.

In paragraaf 2.7 is verslag gedaan van de activiteiten die in 2022 zijn uitgevoerd.

4.4.1 Toelatingsbeleid

De scholen van de stichting hebben een open toelatingsbeleid. Iedere leerling met een geschikt advies van de basisschool kan zich inschrijven. Inschrijven gebeurt via de zogenaamde kernprocedure. Deze procedure is afgesproken met de Amsterdamse scholen die zijn aangesloten bij het OSVO. Deze procedure zorgt ervoor dat alle leerlingen een plek krijgen op een VO-school in Amsterdam, ook als de school van hun voorkeur geen ruimte meer heeft.

De drie scholen van **SVOAZ** hadden ook in 2022 meer aanmeldingen dan plaatsen. Niet iedere leerling kon daarom geplaatst worden op de school van eerste keuze. De leerlingenaantallen zijn per 1 oktober 2022 afgenomen met slechts 17 leerlingen. Daarmee is er sprake van stabiliteit qua instroom van leerlingen op onze drie scholen.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Fons Vitae Lyceum	1.062	1.071	1.098	1.057	1.055	1.032	1.022	1.017
St. Ignatiusgymnasium	784	804	796	821	822	817	805	784
St. Nicolaaslyceum	1.222	1.205	1.198	1.215	1.205	1.207	1.187	1.205
Totaal	3.063	3.080	3.092	3.093	3.082	3.056	3.014	3.006

4.4.2. Toelating in bovenbouw (zij-instromers)

Leerlingen van een andere school kunnen – als er ruimte is - na hun eerste jaar worden toegelaten op één van onze scholen. Hiervoor wordt een wachtlijst gehanteerd. Voor deze toelating gelden de volgende voorrangsregels:

- Leerlingen van een andere school binnen de Stichting;
- Leerlingen die verhuizen naar Amsterdam;
- Leerlingen die de school in de kernprocedure op 1 hadden, maar zijn uitgeloot;
- Broers of zussen van een leerling van de school;
- Overige leerlingen.

Op deze manier hebben de drie scholen in 2022 in de bovenbouw de volgende aantallen leerlingen kunnen plaatsen:

School	Aantal
St. Ignatiusgymnasium	3
St. Nicolaaslyceum	15
Fons Vitae Lyceum	29

4.4.3 Toelating op een hoger niveau

De Amsterdamse Onderwijsagenda stelt zich ten doel de opstroom van leerlingen te bevorderen. Dit betreft ook leerlingen die na het behalen van het diploma een tweede diploma willen behalen (stapelaars). Binnen onze Stichting is daarom in 2022 drempelloze doorstroom gerealiseerd voor leerlingen die de overstap willen maken van de havo naar het vwo. Op deze manier zijn in 2022 de volgende aantallen leerlingen overgestapt:

School	Aantal
Fons Vitae Lyceum (Havo -> VWO)	9
Fons Vitae Lyceum (VMBO -> Havo)	0
St. Nicolaaslyceum (Havo -> VWO)	15
St. Nicolaaslyceum (VMBO -> Havo)	0

4.4.4 Onderwijsresultaten

Hieronder zijn de rapportages van de Onderwijsinspectie over schooljaar 2021/2022 opgenomen. Als gevolg van de coronacrisis past de Inspectie van het Onderwijs de werkwijze rond de beoordeling van de onderwijsresultaten aan. De coronacrisis beïnvloedt deze resultaten, en dit ligt voor een deel buiten de invloedssfeer van besturen en scholen. Scholen worden daarom in het schooljaar 2021/2022 (gelijk aan vorige schooljaren) niet beoordeeld op de resultaten en er vindt geen publicatie plaats van de onderwijsresultatenoverzichten op de website van de Onderwijsinspectie.

Op 1 maart 2023 heeft de Onderwijsinspectie de Onderwijsresultatenoverzichten VO 2023 gepubliceerd. De Onderwijsinspectie heeft de Onderwijsresultatenoverzichten VO vernieuwd. De inhoud is hetzelfde gebleven, het format is aangepast ten opzichte van de presentatie vorig jaar.

Hieronder zijn integraal de onderwijsresultaten gerubriceerd per school. Er wordt gerapporteerd over drie indicatoren:

- R1: positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (Onderwijspositie t.o.v. advies po).
- R2: percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (Onderbouwsnelheid).
- R3: percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (Bovenbouwsucces).

4.4.4.1 Fons Vitae lyceum

Onderwijsresultaten 2023: 02AN|00

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkingsgroep	havo/vwo
2019-2020	16,76%
2021-2022	24,73%
2022-2023	16,45%
Gem. drie jaar	19,59%
Norm	4,75%
Resultaat	boven de norm

Onderwijspositie t.o.v. advies po	Som op- en afstroom	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2019-2020	29,00	173	16,76%	
2021-2022	46,50	188	24,73%	
2022-2023	25,00	152	16,45%	
Som drie jaar	100,50	513		19,59%

De onderwijs positie t.o.v. het PO advies is nog steeds hoog en ver boven de norm. Wel is een daling zichtbaar t.o.v. het schooljaar 21-22. De zeer hoge score van 21-22 had te maken met het de nadrukkelijke wens vanuit het ministerie van OCW om zo kansrijk mogelijke te plaatsen i.v.m. de pandemie. Het **FONS VITAE LYCEUM** is bezig met een beweging naar strakker determineren zodat meer leerlingen in de bovenbouw terecht komen op de plek die op dat moment het best passend is voor succes in de bovenbouw. Dat betekent dat er juist minder kansrijk geplaatst wordt. Dit blijft een opgave en een complex vraagstuk. Veel leerlingen voldoen aan de norm, tegelijkertijd wordt geconstateerd dat veel leerlingen die in de bespreekzone vallen nog steeds kansrijk worden geplaatst. Ook is er aandacht voor het niveau van de toetsen: in het bijzonder de vraag sluiten deze voldoende aan op het daadwerkelijke niveau dat gevraagd wordt. Kortom de hoge score op deze positie draagt nog steeds bij aan het te lage rendement in de bovenbouw.

Onderwijsresultaten 2023: 02AN|00

Onderbouwsnelheid	
2018-2019	98,16%
2019-2020	98,48%
2021-2022	95,32%
Gem. drie jaar	97,41%
Norm (na correctie)	94,25%
Resultaat	boven de norm

Onderbouwsnelheid	Aantal bevorderde leerlingen	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2018-2019	374	381	98,16%	
2019-2020	389	395	98,48%	
2021-2022	326	342	95,32%	
Som drie jaar	1089	1118		97,41%

Het driejaarlijks gemiddelde van de onderbouw snelheid is in aansluiting op R1 ook hoog. Wel ziet het CvB in het schooljaar 2021-2022 een daling richting de norm. Er zijn meer leerlingen dan gebruikelijk in klas 2 blijven zitten. Door de ontstane achterstanden tijdens de pandemie is voor meer leerlingen de keuze gemaakt om ze het jaar over te laten doen.

Onderwijsresultaten 2023: 02AN|00

Bovenbouwsucces	havo	vwo
2018-2019	63,29%	81,94%
2019-2020	85,71%	89,05%
2021-2022	73,53%	85,56%
Gem. drie jaar	74,16%	85,48%
Norm (na correctie)	78,69%	80,28%
Resultaat	onder de norm	boven de norm

	Bovenbouwsucces	Aantal succesvolle leerlingen	Totaal aantal leerlingen BB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
havo	2018-2019	150	237	63,29%	
havo	2019-2020	204	238	85,71%	
havo	2021-2022	200	272	73,53%	
havo	Som drie jaar	554	747		74,16%
vwo	2018-2019	354	432	81,94%	
vwo	2019-2020	374	420	89,05%	
vwo	2021-2022	385	450	85,56%	
vwo	Som drie jaar	1113	1302		85,48%

Doordat het schooljaar 20-21 niet meetelt blijft het slechte resultaat van 18-19 drukken op driejaarlijkse gemiddelde. De havo staat daardoor nog steeds op onvoldoende. De resultaten laten echter wel een opwaartse trend zien. Naar verwachting zet deze trend zich de komende jaren door.

4.4.4.2 St. Nicolaaslyceum

Onderwijsresultaten 2023: 14SE|00

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkingsgroep	havo/vwo
2019-2020	3,48%
2021-2022	2,87%
2022-2023	8,74%
Gem. drie jaar	5,07%
Norm	4,75%
Resultaat	boven de norm

Onderwijspositie t.o.v. advies po	Som op- en afstroom	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2019-2020	6,50	187	3,48%	
2021-2022	6,00	209	2,87%	
2022-2023	18,00	206	8,74%	
Som drie jaar	30,50	602		5,07%

Geen bijzonderheden.

Onderwijsresultaten 2023: 14SE|00

Onderbouwsnelheid	
2018-2019	98,18%
2019-2020	98,41%
2021-2022	96,64%
Gem. drie jaar	97,74%
Norm (na correctie)	93,97%
Resultaat	boven de norm

Onderbouwsnelheid	Aantal bevorderde leerlingen	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2018-2019	431	439	98,18%	
2019-2020	434	441	98,41%	
2021-2022	432	447	96,64%	
Som drie jaar	1297	1327		97,74%

Geen bijzonderheden.

Onderwijsresultaten 2023: 14SE|00

Bovenbouwsucces	havo	vwo
2018-2019	80,82%	84,06%
2019-2020	89,09%	89,65%
2021-2022	81,82%	88,22%
Gem. drie jaar	83,97%	87,23%
Norm (na correctie)	77,83%	79,83%
Resultaat	boven de norm	boven de norm

	Bovenbouwsucces	Aantal succesvolle leerlingen	Totaal aantal leerlingen BB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
havo	2018-2019	198	245	80,82%	
havo	2019-2020	245	275	89,09%	
havo	2021-2022	243	297	81,82%	
havo	Som drie jaar	686	817		83,97%
vwo	2018-2019	427	508	84,06%	
vwo	2019-2020	433	483	89,65%	
vwo	2021-2022	397	450	88,22%	
vwo	Som drie jaar	1257	1441		87,23%

Geen bijzonderheden.

4.4.4.3 St. Ignatiusgymnasium

Onderwijsresultaten 2023: 01ET|00

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkgroep	vwo
2019-2020	-1,64%
2021-2022	0,00%
2022-2023	-0,75%
Gem. drie jaar	-0,79%
Norm	1,35%
Resultaat	onder de norm

Onderwijspositie t.o.v. advies po	Som op- en afstroom	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2019-2020	-2,00	122	-1,64%	
2021-2022	0,00	127	0,00%	
2022-2023	-1,00	133	-0,75%	
Som drie jaar	-3,00	382		-0,79%

Toelichting: Gymnasium in A'dam kent alleen maar instroom met mono-vwo advies, en daarmee alleen afstroom dus altijd negatief. Landelijk is instroom wel mogelijk met gemengd advies.

Onderwijsresultaten 2023: 01ET|00

Onderbouwsnelheid	
2018-2019	96,13%
2019-2020	98,29%
2021-2022	92,91%
Gem. drie jaar	95,76%
Norm (na correctie)	94,55%
Resultaat	boven de norm

Onderbouwsnelheid	Aantal bevorderde leerlingen	Totaal aantal leerlingen OB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
2018-2019	273	284	96,13%	
2019-2020	287	292	98,29%	
2021-2022	275	296	92,91%	
Som drie jaar	835	872		95,76%

Geen bijzonderheden.

Onderwijsresultaten 2023: 01ET|00

Bovenbouwsucces	vwo
2018-2019	92,16%
2019-2020	97,91%
2021-2022	91,31%
Gem. drie jaar	93,84%
Norm (na correctie)	80,83%
Resultaat	boven de norm

	Bovenbouwsucces	Aantal succesvolle leerlingen	Totaal aantal leerlingen BB	Jaarscore	Gewogen gemiddelde
vwo	2018-2019	494	536	92,16%	
vwo	2019-2020	516	527	97,91%	
vwo	2021-2022	452	495	91,31%	
vwo	Som drie jaar	1462	1558		93,84%

Geen bijzonderheden.

4.5 Internationalisering

De wereld van het onderwijs is continu in beweging. Het CvB vindt het daarom belangrijk dat de medewerkers de mogelijkheid krijgen hierin mee te denken en de didactische ontwikkeling en het vakinhoudelijke onderzoek mede vorm te geven, nu en in de toekomst. In 2022 zijn de buitenlandse reizen en uitwisselingen op de drie scholen weer opgestart. Leerlingen bleven ook actief deelnemen aan de programma's van Cambridge, Goethe en Delphi en het TTO en International Stream programma op het **ST. NICOLAASLYCEUM**.

4.6 Treasurystatuut

SVOAZ heeft een treasurystatuut. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders de Stichting haar investerings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. **SVOAZ** heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, volgens de Regeling Beleggen lenen en derivaten OCW 2016. De tijdelijk overtollige middelen zijn risicomijdend weggezet op spaarrekeningen. **SVOAZ** heeft geen derivatenovereenkomsten of leningen uitstaan.

5 Verslag Raad van Toezicht.

De RvT heeft tot taak het houden van toezicht op het beleid van het CvB en op de algemene gang van zaken op de drie scholen. Het interne toezicht betreft in deze de strategie, de doelen en het beleid binnen SVOAZ. De RvT is daarnaast ook werkgever van de leden van het CvB. De RvT is verplicht om verslag te doen van de wijze waarop in 2022 invulling is gegeven aan de wijze van toezicht houden.

5.1 Samenstelling

De RvT bestond in 2022 uit de volgende leden:

Naam	Functie (op 1/12/2022)	Benoeming	Termijn	Rooster van aftreden
M.P. (Petra) Herkströter	<ul style="list-style-type: none">VoorzitterLid werkgeverscommissie	2016	2 ^e	2024 (04.10)
<i>J.K. (Jan-Karel) Koppen</i>	<ul style="list-style-type: none"><i>Vicevoorzitter</i><i>Lid Auditcommissie</i>	<i>2014</i>	<i>2^e</i>	<i>Tot 01.04.2022</i>
K. (Kees) Slump	<ul style="list-style-type: none">Lid Auditcommissie	2022	1 ^e	2030 (31.03)
W. (Wieke) Geesink	<ul style="list-style-type: none">Lid werkgeverscommissieAanspreekpunt GMR	2021	1 ^e	2028 (31.12)
W.A. (Wilmer) Smeenk	<ul style="list-style-type: none">Lid AuditcommissieVicevoorzitter (vanaf 01-04-2022)	2021	1 ^e	2028 (31.12)
M.B.M. (Marco) Loos	<ul style="list-style-type: none">Aanspreekpunt GMRPortefeuille kwaliteitsbeleid	2021	1 ^e	2028 (31.12)

5.2 Honorering van de toezichthouder

De jaarlijkse vergoeding voor leden van de RvT bedraagt €4.000,-- (bruto) voor haar leden en €5.000,-- (bruto) voor de voorzitter. Deze bedragen zijn per januari 2019 vastgesteld. De RvT heeft zich hierbij laten leiden door de *Handreiking honorering toezichthouders 2017*, zoals opgesteld door de VTOI. Het CvB ziet af van de koppeling met de WNT-norm voor SVOAZ en handelt met de vastgestelde vergoeding in de geest van de Stichting.

5.3 Nevenfuncties.

In haar toezicht hanteert de RvT, evenals het CvB, de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019. 2022 kende voor geen van de leden van de RvT een situatie met een (potentieel) Tegenstrijdig belang. In 2021 heeft de RvT een regeling nevenfuncties vastgesteld. Besloten is dat leden van de RvT en CvB schriftelijke toestemming van de RvT dienen te krijgen om een nevenfunctie uit te oefenen gedurende de duur van de benoeming bij de stichting.

Naam	Hoofd- en nevenfuncties 2022
M.P. (Petra) Herkströter	1. Ondernemer
J.K. (Jan-Karel) Koppen	-
K. (Kees) Slump	1. Associate Partner bij EY binnen het onderdeel Strategy and Transactions, specialisatie M&A.
W. (Wieke) Geesink	1. Penningmeester bestuur Soroptimisten Amsterdam Zuid/Amstelveen (onbezoldigd). 2. Ondernemer.
W.A. (Wilmer) Smeenk	1. Financieel directeur (bezoldigd) 2. Penningmeester VTW Amsterdam (tot 1/7/2022).

	3. Member of the Commission for Economic Affairs, Ordo Fratrum Minorum, Rome (onbezoldigd).
M.B.M. (Marco) Loos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hoogleraar Privaatrecht, in het bijzonder Europees Consumentenrecht, Universiteit van Amsterdam (bezoldigd). 2. Bestuurslid International Association for Consumer Law (onbezoldigd). 3. Lid RvT Consumentenbond (bezoldigd). 4. Raadsheer - plaatsvervanger Gerechtshof 's-Hertogenbosch (bezoldigd). 5. Lid RvT Stichting toetsing verzekeraars (bezoldigd). 6. Lid Raad van Advies Huurcommissie (bezoldigd). 7. Lid adviesraad Journal of European Consumer and Market Law (onbezoldigd). 8. Lid van de Commissie voor Consumenten aangelegenheden van de Sociaaleconomische Raad (bezoldigd).

5.4 Toezichtkader.

De Stichting kent een reglement voor de RvT. Dit reglement is door de RvT in juli 2019 gewijzigd en verder in lijn gebracht met de Code Goed Bestuur. In dit reglement zijn onder meer de verantwoordelijkheden van de RvT in diens toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol nader uitgewerkt. Dit reglement is gepubliceerd op de website van de Stichting. In 2021 is door de RvT een toezichtvisie- en kader vastgesteld. De toezichtvisie- en toezichtkader is een beschrijving van het samenspel tussen CvB en RvT over de manier waarop de RvT zijn taken uitvoert.

De RvT oefent als intern toezichthoudend orgaan de volgende taken uit:

- Het toezicht op de algemene gang van zaken binnen de Stichting en de onder de Stichting vallende scholen.
- Goedkeuring verlenen aan de begroting, meerjarenbegroting en de jaarrekeningen.
- Het werkgeverschap van het CvB.
- Bewaken van een zorgvuldige, efficiënte en effectieve bedrijfsvoering met aandacht voor de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen, de bedrijfseconomische gezondheid en de risicobeheersing.
- Het adviseren van het CvB.
- Het afleggen van verantwoording aan stakeholders.

5.5 Werkzaamheden RvT in 2022.

De RvT heeft in 2022 zesmaal vergaderd met het CvB (5x formeel, 1x informeel). Hieronder een overzicht van de besproken onderwerpen (per vergadering):

16-2-2022	<ul style="list-style-type: none"> • NPO - belangrijkste inzichten en conclusies uit de schoolscan. • Kwartaalrapportage 4, 2021. • Benoeming accountant. • Benoeming nieuw lid RvT (per 1/4/2022). • Zelfevaluatie 2021 CVB.
13-4-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Meerjarenbegroting 2023 t/m 2026. • Advies Auditcommissie op de begroting 2022. • Bestuursverslag 2021 SVOAZ. • Advies CvB 'planning- en controlcyclus'. • Zelfevaluatie RvT (afroning). • Besteding NPO-middelen.

29-6-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarrekening 2021/ accountantsverslag 2021. • Kwartaalrapportage 1, 2022. • Herijkt toezichtkader-, visie en informatieprotocol 2022. • Vaststellen procedure werving en selectie leden lid RvT en CvB. • Vaststellen herijkte gesprekkencyclus CvB. • Portefeuilleverdeling CvB. • Besluit van toepassing verklaren bestuurderscao op de leden van het CvB. • Besteding NPO-middelen. • Proces herijking strategisch beleidsdocument,
28-9-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Herijkt toezichtkader-, visie en informatieprotocol. • Voortgangsrapportage april 2022 – augustus 2022. • Financiële rapportage Q2. • Schoolplan St. Ignatiusgymnasium 2022 -2026. • Verkenning nieuw scholeninitiatief SVOAZ/ Spinoza.
14-12-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptbegroting 2022 en meerjarenbegroting 2023 t/m 2026 & Jaarplan 2021 SVOAZ. • Financiële rapportage Q3. • Voortgangsrapportage september 2022 – november 2022. • Vaststellen profielschets Rector-Bestuurder St. Nicolaaslyceum. • Ontslagbesluit S. de Kruijk. • Strategisch beleidsdocument SVOAZ 2023 – 2027. • Portefeuilleverdeling CvB.

Onderlinge vergaderingen

Voorafgaand aan iedere vergadering met het CvB heeft de RvT een voorvergadering gehouden om zich voor te bereiden op de gezamenlijke vergadering. Daarnaast zijn er naast de regulieren onderlinge vergadering ook extra onderlinge vergaderingen gepland om (a) de benoemingen van leden CvB of RvT voor te bereiden en (b) de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht voor te bereiden.

Visie op toezichthouden

De RvT heeft in juni en september 2022 zijn toezichtvisie en toezichtkader geëvalueerd. Dat heeft geleid tot onder andere onderstaande aandachtspunten.

- Strategie: afronden proces strategieformulering.
- Onderwijs: verkrijgen van inzicht in onderwijskwaliteitsbeleid op stichting niveau.
- Finance: een gezonde financiële huishouding, inclusief adequate en tijdige verslaglegging.
- Werkgeverschap: monitoren strategisch HR-beleid – project SHRM (werkgeverschap, werkdruk, ziekteverzuim).
- Aanstellen rector-bestuurder St. Nicolaaslyceum.
- Teamontwikkeling RvT; vergroten (onderlinge) betrokkenheid.

Werven nieuwe leden van de RvT

In de februarivergadering van 2022 is de heer Kees Slump benoemd tot nieuw lid van de RvT (per 1 april 2022). Dit omdat de heer de heer Jan Karel Koppen op 1 april 2022 statutair is afgetreden.

Schoolbezoeken

In 2022 heeft in verband met beperkingen vanwege Corona één schoolbezoek plaatsgevonden (aan het **ST. NICOLAASLYCEUM**).

5.6 Toezicht financieel beleid

Het toezicht op het financiële beleid richt zich in algemene zin op het bewaken van een zorgvuldige, efficiënte en effectieve bedrijfsvoering met aandacht voor de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van middelen, de bedrijfseconomische gezondheid en de risicobeheersing. Dit gebeurt via de reguliere planning- en controlcyclus (voortgangsrapportages, begroting en het jaarverslag en -rekening).

De RvT maakt jaarlijks, via haar toezichtskader, aanvullende keuzes (zgn. speerpunten) die de RvT in een schooljaar specifiek aan de orde wenst te zien komen. Ook voor het financiële domein. In de afgelopen twee jaar lag de focus op de kwaliteit van de planning- en controlcyclus (dat uiteindelijk dienend dient te zijn aan het permanent aandacht houden voor de toets op rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid).

De RvT benadert het financieel toezicht dan ook als een continu proces, waarbij de RvT steeds gebruik maakt van alle beschikbare informatie en signalen vanuit het CvB. Dit toezicht is daarmee ook een dynamisch proces geworden. Naast het beoordelen is het monitoren van de ontvangen adviezen van de accountant en doorwerking van besluiten CvB met een majeur financieel karakter ook onderdeel van het toezichtproces.

Het financiële beleid van de Stichting wordt (voor)besproken binnen de auditcommissie, bestaande uit twee leden van de RvT: de heer Wilmer Smeenk en de heer Kees Slump.

In principe vergadert de commissie minimaal 2 keer met het CvB en controller (één keer over de jaarcijfers en één keer over de begroting). In 2022 heeft de auditcommissie ook vergaderd over het financiële beleidsplan en over de diverse kwartaalrapportages. Bij de overleggen zijn in principe het College en de controller aanwezig.

De auditcommissie is in 2022 driemaal bijeengeeweest.

Datum	Onderwerpen
24-3-2022	<ul style="list-style-type: none">• Meerjarenbegroting 2023 – 2026.• Begroting 2022.• Verbeterplan P&C-cyclus.
24-5-2022	<ul style="list-style-type: none">• Jaarrekening en accountantsrapport/ Reactie CvB.• Q1 – financiën.• Voortgang verbeterplan P&C-cyclus.• Financieel beleidsplan – eerste herijkte versie.
30-11-2022	<ul style="list-style-type: none">• Begroting 2023/ Meerjarenbegroting 2023 – 2026.• Q3-2022.• Rapportage werking PC-cyclus SVOAZ• Memo stand van zaken tienpuntenplan verbetering planning & controlcyclus 2022.

5.7 Werkgeverstaken.

De werkgeverscommissie voert namens de Raad van Toezicht en met input van betrokkenen binnen en buiten de organisatie de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de leden van het CvB. De basis daarvoor wordt gevormd door het strategisch document, het jaarplan en de bestuurscontracten. Ook voert de werkgeverscommissie de regie op de werving van nieuwe bestuursleden. De werkgeverscommissie is in 2022 viermaal bijeengeeweest.

Datum	Onderwerpen
24-3-2022	<ul style="list-style-type: none">• Gesprekkencyclus.• Bestuurderscao.• werving en selectieprocedure leden CvB/RvT.
12-5-2022	<ul style="list-style-type: none">• Gesprekkencyclus.• Bestuurderscao.• werving en selectieprocedure leden CvB/RvT.• Tijdelijke waarneming rector-bestuurder St. Nicolaaslyceum.
15-9-2022	<ul style="list-style-type: none">• Gesprekkencyclus CvB/verslagformulier.• Bestuurderscao.

	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure werving en selectie nieuwe rector-bestuurder St. Nicolaas.
7-12-022	<ul style="list-style-type: none"> • Project SHRM. • Bestuurderscao. • Evaluatie-instrumenten gesprekkencyclus CvB. • Procedure werving en selectie nieuwe rector-bestuurder St. Nicolaas. • Procedure werving-selectie rector Fons Vitae Lyceum.

Het opstellen van selectiecriteria en de benoemingsprocedures voor leden van het CvB.

Op 15 december 2022 is de profielschets voor de vacature Rector-Bestuurder **ST. NICOLAASLYCEUM** door de RvT vastgesteld.

Het periodiek beoordelen van het functioneren van de leden van het CvB en hierover verslag uitbrengen aan de RvT.

Eén van de doelen van de gesprekkencyclus is het stimuleren en indien nodig het verbeteren van het functioneren van de rector-bestuurder. De gesprekkencyclus rector-bestuurder van de SVOAZ vindt in principe elk jaar plaats en bestaat uit minimaal twee gesprekken: één doelstellingengesprek en één beoordelingsgesprek. Een startende rector-bestuurder heeft naast bovengenoemde twee gesprekken minimaal een voortgangsgesprek. Hieronder de doorlopen procedure per lid voor het CvB in het kalenderjaar 2022.

Lid CvB	Doelstellingengesprek	Voortgangsgesprek	Beoordelingsgesprek
<i>Bert Schuller</i>		n.v.t.	
<i>Simone de Kruijk</i>		n.v.t.	
<i>Peter de Zoete</i>			n.v.t.

Het doelstellingengesprek is een dialoog tussen de rector-bestuurder en de werkgeverscommissie. Het gesprek heeft een coachend karakter. Zwaartepunt van het gesprek ligt bij het hoe en wat (functie- en taakvervulling, gedrag en kennis): doet de rector-bestuurder de goede dingen en doet hij/zij deze op de juiste manier? In het doelstellingengesprek zijn tussen de RvT en de rector-bestuurder afspraken gemaakt welke inzet komend jaar geleverd moet worden. Ook zijn afspraken gemaakt over gewenste ontwikkeling van de rector-bestuurder en de ondersteuning die de rector-bestuurder hierbij wenst/krijgt vanuit de organisatie. Opbrengst van het doelstellingengesprek is een vastgesteld persoonlijk plan waarin ontwikkelpunten worden vastgesteld waarin zowel de rector-bestuurder als de Raad van Toezicht zich kunnen vinden.

Het beoordelingsgesprek is het gesprek waarin het functioneren van de rector-bestuurder wordt geëvalueerd aan de hand van de afspraken uit het persoonlijk werkplan (zie hierboven). Daarnaast wordt door de werkgeverscommissie een waardering over deze evaluatie uitgesproken en worden vervolgsafspraken gemaakt (arbeidsvoorwaardelijk in het kader van de bestuurderscao/ persoonlijke ontwikkeling) ten behoeve van het nieuwe schooljaar. Het beoordelingsgesprek wordt voorafgegaan door een 360° vragenlijst: deze is voor iedere rector-bestuurder naar minimaal 10/ maximaal 20 medewerkers (waaronder de leden CvB) verzonden. Ook vindt er een gesprek plaats tussen de werkgeverscommissie en 5 personeelsleden (3 OP/ 2 OOP). Het beoordelingsgesprek heeft tot doel om zicht te krijgen op de realisatie van de afspraken uit het persoonlijk plan. Opbrengst van het beoordelingsgesprek is een beoordeling waarin zowel de rector-bestuurder als de Raad van Toezicht zich kunnen vinden.

5.8 Toezicht kwaliteitsbeleid

De heer Loos is in 2022 aangewezen als portefeuillehouder Kwaliteitsbeleid binnen de RvT. De heer Loos adviseert de RvT en het CvB gevraagd en ongevraagd over zaken die het kwaliteitsbeleid betreffen. In 2022 heeft de heer Loos, op verzoek van de RvT en het CvB, gesprekken gevoerd over de wijze (vorm en inhoud) waarop het kwaliteitsbeleid op de drie scholen wordt ingevuld. Deze gesprekken zijn gevoerd met rector/ plaatsvervangend rector (3), managementteams (3) en de examensecretarissen. Aan de hand van deze gesprekken

zal de RvT aandachtspunten ontwikkelen voor de wijze waarop de RvT toezicht kan uitvoeren op het kwaliteitsbeleid door het CvB.

5.9 De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Sinds 1 januari 2017 is het, op grond van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen, verplicht om tweemaal per jaar overleg tussen de RvT en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad te hebben. Dit overleg heeft in 2022 eenmaal plaatsgevonden met een afvaardiging van de RvT (11 april 2022) en eenmaal met de volledige RvT (16 november 2022). Binnen de RvT is altijd één van de leden benoemd op voordracht van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. In 2022 was dat de heer Marco Loos.

5.10 Het bezoldigingsbeleid van het CvB

Bij de invoering van de Wet Normering Topinkomens (2013) is het initiatief genomen om een bestuurderscao VO af te sluiten. Deze CAO is de afgelopen jaren afgesloten door de intern toezichthouders (de RvT) verenigd in de Vereniging van Toezichthouders (VTOI, werkgeversvereniging). De RvT SVOAZ is lid van de VTOI. De RvT is op grond van het lidmaatschap verplicht om de bestuurderscao aan het CvB aan te bieden. Op 29 juni 2022 heeft de RvT besluit genomen om de bestuurderscao van toepassing te verklaren op het CvB. Op 15 december 2022 heeft de RvT de (hernieuwde) CAO bestuurders funderend onderwijs van toepassing verklaard op het CvB.

5.11 Zelfevaluatie

Ieder jaar evalueert de RvT zijn functioneren. De RvT heeft in januari 2023 een zelfevaluatie over 2022 uitgevoerd. In juni 2023 stelt de RvT het verslag van deze zelfevaluatie over 2022 vast. In april 2022 is de evaluatie over 2021 besproken. In deze sessie is geconcludeerd dat de RvT een goede ontwikkeling heeft ingezet, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van een toezichtskader, -visie en informatieprotocol. Daarnaast is nadrukkelijk gesproken over het ontwikkelen van een gezamenlijk kader waarbinnen de RvT met het CvB van gedachten kan wisselen over de prioriteiten binnen de Stichting. Via het strategisch beleidsplan is dit kader ontwikkeld.

5.12 Woord van dank

Namens de RvT wil ik het CvB, docenten, medewerkers en leden van de GMR bedanken voor de open sfeer en de kritische houding waarbij we steeds met behoud van een prettige communicatie hebben samengewerkt. Ook wil ik iedereen bedanken die de afgelopen periode tijd heeft gestoken in de werving en selectie van leden van het CvB en de RvT. Dit zijn intensieve trajecten, waarin ik de bijdrage van alle betrokkenen zeer heb gewaardeerd.

Mw. M.P. Herkströter
Voorzitter RvT

6 Risicoparagraaf

SVOAZ heeft een gezonde financiële basis, uitgaande van de intern gehanteerde signaleringswaarden. Hierdoor is SVOAZ mede daardoor prima in staat om invulling te geven aan haar strategische doelstellingen. SVOAZ wordt geconfronteerd met verschillende aandachtspunten waarvoor antwoorden gevonden zullen moeten worden. De belangrijkste daarvan worden hieronder weergegeven.

6.1 Leerlingenaantal

Een belangrijk onderdeel van strategisch inzicht en sturingsmogelijkheden betreft het aantal leerlingen voor de komende jaren stabiel blijft. Onderstaande tabel¹² geeft een ontwikkeling door jaren heen.

Ontwikkeling leerlingaantallen						
	1 okt 2021	1 okt 2022	1 okt 2023	1 okt 2024	1 okt 2025	1 okt 2026
St. Nicolaaslyceum	1.206	1.222	1.215	1.215	1.215	1.215
Fons Vitae Lyceum	1.075	1.062	1.065	1.065	1.065	1.065
St. Ignatiusgymnasium	799	784	798	799	801	791
Totaal	3.080	3.068	3.078	3.079	3.081	3.071
Totaal VAVO corr.	3.077	3.063	3.076	3.077	3.079	3.069

Tot 2025 heeft de stad Amsterdam te maken met een groei van het aantal leerlingen. Deze groei neemt na 2025 af. SVOAZ streeft naar een gelijkblijvend leerlingenaantal en daarmee een hoger percentage marktaandeel.

6.2 Lerarentekort

Een ander belangrijk aandachtspunt betreft de ontwikkeling van het lerarentekort op onze scholen. Onderstaande tabel geeft een ontwikkeling door de jaren heen.

Tabel inzake de ontwikkeling formatie door jaren heen per school							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
St. Nicolaaslyceum	94,7	94,9	96,9	95,3	94,0	93,5	93,0
Fons Vitae Lyceum	80,4	84,7	85,0	82,5	81,5	81,4	81,4
St. Ignatiusgymnasium	59,0	58,9	60,5	58,3	58,1	58,0	57,8
Stichting	1,6	1,9	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6
Totaal	235,7	240,4	244,1	237,7	235,2	234,5	233,8

Het huidige lerarentekort is een aanleiding om te kijken naar meer/andere samenwerking binnen OSVO en met de gemeente Amsterdam. Ook onze scholen krijgen te maken met tekorten door problemen op de woningmarkt, grote stedenproblematiek (leerlingpopulatie), een afname van studenten vanuit de lerarenopleidingen (ook om de vergrijzing op te vangen), het ervaren van een hoge werkdruk en/of met de bereikbaarheid.

6.3 Bekostiging Rijksoverheid

De zekerheid over de mate van bekostiging is voor SVOAZ van belang om goede onderwijskwaliteit te kunnen leveren en een betrouwbare werkgever te kunnen zijn. De incidentele overschotten of tekorten die op onverwachte momenten doorgelegd worden naar SVOAZ dragen niet bij aan die kwaliteit en betrouwbaarheid en hebben invloed op de financiële positie van de scholen. SVOAZ werkt met meerjarenbegrotingen om een zo goed mogelijke inschatting te maken van baten en lasten op de lange termijn van de scholen. Via verschillende rapportages wordt de uitvoering gemonitord en waar nodig (eveneens voor de lange termijn) bijgestuurd. In het

¹² Meerjarenbegroting SVOAZ 2023 – 2027.

financieel beleidsplan SVOAZ wordt expliciet aangegeven welke uitgangspunten SVOAZ hanteert voor deugdelijk financieel beleid.

6.4 Huisvesting

De financiering van de huisvesting van de drie scholen (nieuwbouw, renovatie, eigenaarsonderhoud) is een aangelegenheid dat gekenmerkt wordt door grote (eenmalige) investeringen en risico's, de benodigde expertise en verschillen tussen de scholen. De komende periode wordt - vanwege aangepaste regelgeving – de nodige voorbereidingen getroffen om op basis van het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) de voorziening voor het instandhoudingsonderhoud aan te passen.

De drie scholen van SVOAZ hebben elk een eigen gebouw. De drie gebouwen staan in Amsterdam Zuid niet ver van elkaar. Het **FONS VITAE LYCEUM** is gehuisvest aan de Reijnier Vinkeleskade, een boomrijke gracht midden in het mooie stadsdeel Oud-Zuid. Het gebouw bestaat uit een klassiek (en recent compleet gerenoveerd) kloosterpand uit 1924 en twee moderne bijgebouwen. In recente jaren is het compleet gerenoveerd, vanwege een grote brand die de school trof in 2017. Het **ST. NICOLAASLYCEUM** is gevestigd in een gebouw aan het Beethovenplein. De architectuur is niet alleen erg mooi maar de inrichting en faciliteiten laten ook duidelijk zien wat we in het onderwijs belangrijk vinden. Door veel glas is het gebouw transparant en voelt het in elke hoek veilig. Het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** is gevestigd aan de Jan van Eijckstraat dat zo'n 10 jaar geleden is gerenoveerd in de karakteristieke Berlage-woonwijk. Het gebouw, een gemeentelijk monument uit de jaren 50, is een decennium geleden gerenoveerd en uitgebreid.

De gemeente Amsterdam is (financieel) verantwoordelijk voor nieuwbouw, vervanging en uitbreiding van de huisvesting. Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor het onderhoud van de schoolgebouwen. Voor het meerjarig onderhoud is er per school een meerjarenonderhoudsplan opgesteld. Op basis van deze plannen is er een voorziening voor groot onderhoud getroffen. Eens per drie jaar worden de plannen op basis van deskundig advies bijgesteld.

6.5 Aanbestedingstrajecten

SVOAZ doet elk jaar een aantal aanbestedingen waarvan de financiële waarde vaak omvangrijk is. De komende jaren staan aanbestedingen voor de deur in het kader leermiddelen, schoonmaakdiensten, multifunctionals en het administratiekantoor. De regelgeving voor aanbestedingen is vastgelegd in specifieke wetgeving. Het niet voldoen aan deze wet- en regelgeving kan leiden tot extra kosten. Gezien de omvang van sommige aanbestedingstrajecten kiest SVOAZ ervoor om zich in alle gevallen te laten ondersteunen door inhoudelijke en juridische experts.

6.6 Imagoschade

Incidenten binnen scholen kunnen leiden tot imagoschade met grote consequenties. Negatieve publiciteit in lokale of landelijke of social media kunnen rechtstreeks effect hebben op aanmeldingscijfers en op de werving en behoud van medewerkers. Het is vooral aan de rector-bestuurder om vroegtijdig te signaleren waar mogelijke imagoschade kan ontstaan. Het preventief in gesprek gaan, dan wel trachten een mogelijk incident te voorkomen, staat centraal. De rector-bestuurder is verplicht vroegtijdig in contact te treden met het CvB (en vervolgens de RvT) om de risico's en effecten van imagoschade te beperken.

6.7 ICT

Met de invoering van de AVG zijn er strikte voorwaarden gesteld aan de beveiliging van persoonsgegevens. Ook voor SVOAZ geldt dat er persoonsgegevens worden verwerkt van leerlingen en medewerkers. Risico's in deze zijn dan dat deze gegevens beschikbaar komen voor partijen die daar volgens de AVG geen recht op hebben. Vanaf 2021 geldt dat risicobeperking is versterkt door het werken in de Cloud en gebruik te maken van externe servervoorzieningen van Microsoft. SVOAZ stelt in 2023 nader beleid vast om de thema's cybersecurity en informatieveiligheid een nadere uitwerking te geven.

6.8 Oorlog in Oekraïne

De materiele gevolgen (o.a. deels hogere energielasten) als gevolg van de oorlog in Oekraïne waren voor 2022 goed beheersbaar door vastgelegde contractprijzen. Op langere termijn heeft deze crisis zeker materiele impact op onze organisatie. SVOAZ volgt de ontwikkelingen nauwgezet en past, indien nodig en gewenst, het inkoopbeleid waar nodig hier op aan. De komende periode zal ook SVOAZ worden geconfronteerd met hogere energielasten (als gevolg van het aflopen bestaande contracten).

6.9 Onderwijsresultaten

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de onderwijsresultaten van de drie scholen aan de hand van een Onderwijsresultatenmodel. Voor opbrengstjaar 2022 gaat dat over de resultaten van de drie voorgaande schooljaren (2019-2020, 2021-2022 en 2022-2023). In paragraaf 3.4 en 4.4.4 is uitgebreid verslag gedaan van de onderwijsresultaten van de drie scholen. In 2022 signaleert de Onderwijsinspectie dat alleen de HAVO-afdeling onder de norm scoort.

6.10 Samenstelling CvB

In de afgelopen schooljaren is de samenstelling van het CvB ieder schooljaar veranderd. Ook in het schooljaar 2023-2024 starten er twee nieuwe rector-bestuurders. Dat betekent dat het CvB en de RvT meer dan gemiddeld aandacht zullen hebben voor het onboardingtraject van deze twee nieuwe leden.

6.11 Strategie

Om in de toekomst de beste keuzes te blijven maken is door het CvB een strategisch beleidsplan opgesteld. Dit is het eerste strategisch beleidsplan in een dergelijke vorm. Het plan is gebaseerd op ervaringen uit de afgelopen jaren en bevat concrete ambities voor de komende jaren.

De ambities worden door het CvB en de scholen periodiek aangescherpt op basis van opgedane ervaringen en nieuwe ontwikkelingen. Er is focus aangebracht in de ambities. Primair ligt de focus op de kernopdracht van de drie scholen: het verzorgen van goed onderwijs. De tweede focus is gericht op de medewerkers. Zonder goede en tevreden medewerkers (OP en OOP) kan er geen goed onderwijs worden aangeboden. Het derde speerpunt is gericht op de samenwerking met (bestuurlijke) partners in en rond Amsterdam.

Het strategisch beleidsplan is opgesteld door het CvB op basis van meerdere sessies met de voltallige schoolleidingen. De Raad van Toezicht heeft op 14 maart 2023 haar goedkeuring aan dit strategisch plan verleend. Het CvB is op dit moment in afwachting van een reactie van de GMR op dit beleidsplan.

6.12 Financiële positie

De financiële positie van de Stichting is goed en de verwachting is dat deze goed blijft.

6.13 Financiële verslaglegging en regelgeving

Op bovenstaande risico's wordt door de rectoren, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht continu gestuurd. Eens per kwartaal bespreekt het College van Bestuur met de Raad van Toezicht een kwartaalrapportage. Daarnaast wordt ook regelmatig overleg gevoerd met de (G)MR, over uiteenlopende onderwerpen.

6.14 Interne risicobeheersingsmaatregelen

Het CvB heeft besloten om in Q4-2023 een financieel risicoprofiel ~~voor~~ te laten opstellen. Onder begeleiding van een externe partij zal een herijkt financieel risicoprofiel voor SVOAZ worden opgesteld. Vanuit dit herijkt risicoprofiel ontstaat hernieuwd zicht op de financiële risico's die op SVOAZ van toepassing zullen zijn, maar ook zicht op de maatregelen die nodig zijn om de risico's te beheersen.

Daarnaast zijn er ook specifieke interne beheersmaatregelen binnen de verschillende domeinen (waaraan wij de risico's gekoppeld hebben) die periodiek worden uitgevoerd om afgesproken processen en procedures op een juiste wijze te kunnen uitvoeren. Hieronder hebben wij per domein de belangrijkste interne beheersingsmaatregelen opgenomen:

- Ten aanzien van financiën: er zijn interne controleprocedures afgesproken over het aangaan en goedkeuren van verplichtingen. Daarnaast bespreekt en analyseert de controller maandelijks de voortgang ten aanzien van de begroting (op schoolniveau). Periodiek wordt een stichtingsbreed financiële rapportage opgesteld, geanalyseerd en aangeboden aan de Raad van Toezicht. Onze financiële gegevens zijn beschermd, aan de hand van de beveiligingsmaatregelen, tegen ongeoorloofde toegang. Het CvB (en de drie scholen) werken aan de hand van een begrotingsbrief en een jaarplanning planning en controlcyclus.

- Ten aanzien van HRM: er zijn maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat de P&O-processen binnen SVOAZ effectief, efficiënt en in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving worden uitgevoerd. De personeelsadministratie wordt uitgevoerd door het administratiekantoor ONS. Hiermee is gegarandeerd dat beleid en procedures met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (zoals salarissen, secundaire arbeidsvoorwaarden) eenduidig binnen de Stichting worden uitgevoerd. Er is via AFAS een veilige omgeving gecreëerd voor het beheren van personeelsgegevens, inclusief contracten, salarisadministratie, verlofregistratie en personeelsdossiers. Dit is ondersteunend voor een adequaat en nauwkeuring beheer van de personeelsdossiers. Het verzuimbeleid is eenduidig geformuleerd. Langdurig verzuim is bij een externe partner (bedrijfsarts en adviseur Sociale Zekerheid). Hierdoor wordt op een gestructureerde wijze langdurig verzuim geanalyseerd. Op deze wijze kunnen op individueel, indien sprake van langdurig verzuim, gerichte interventies worden ingezet. Er wordt een HR-kalender opgesteld zodat het CvB (en de drie scholen) op hetzelfde moment – op een gelijke wijze - aan de HR-producten werken.
- Ten aanzien van Onderwijskwaliteit: het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs is van cruciaal belang voor onderwijsinstellingen. Het CvB heeft een onderwijskwaliteitskalender vastgesteld waarbij onderwijskwaliteitsprocessen zijn gewaarborgd (zoals de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken). Dit om stichtingsbreed op hetzelfde moment de onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en eventuele maatregelen te kunnen nemen.
- Ten aanzien van bedrijfsvoering: er zijn maatregelen getroffen om contracten en overeenkomsten op een centrale plek te bewaren en te beheren. Op deze wijze zijn voor de meest betrokken medewerkers contracten en overeenkomsten te benaderen. Er is daarnaast een centraal inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld op basis waarvan medewerkers kennisnemen van de uitgangspunten over inkoop en aanbesteding. Informatiebeveiliging: Er is een bovenschools ICT'er aangesteld die zich onder andere bezighoudt met ICT-beleid en beveiligingsmaatregelen.

7. Financieel verslag

7.1 Algemeen

Ook in het jaar 2022 zijn de effecten van de coronacrisis in financieel opzicht groot. Met name de ontvangst van gelden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft grote impact. In 2022 hebben de scholen hiervoor in totaal ca. 1,1 miljoen euro ontvangen. De NPO-gelden mogen in meerdere jaren uitgegeven worden. De scholen hebben daarvoor plannen en begrotingen opgesteld. Elders in dit bestuursverslag wordt verantwoording afgelegd over hetgeen in 2022 is besteed. In 2021 kon slechts een deel van de in 2021 ontvangen NPO-gelden kon ook daadwerkelijk besteed worden. Voor de NPO middelen die nog niet uitgegeven waren is eind 2021 een bestemmingsreserve gevormd van 1.265.851 euro. In 2022 is er 123.741 euro meer aan NPO uitgegeven dan ontvangen. Dit heeft geleid tot een onttrekking uit de bestemmingsreserve voor NPO middelen. Ultimo 2022 bedraagt het saldo van nog te besteden NPO middelen 1,1 miljoen euro en dit zal de komende jaren besteed worden.

Daarnaast heeft het onderwijsakkoord dat is verwerkt in de bekostiging SPBV (strategisch personeelsbeleid en verzuim) geleid tot een ophoging van 117,88 euro naar 525,68 euro per leerling. Het effect van deze verhoging bedraagt in 2022 1.249K euro. Deze extra middelen dienen te worden ingezet voor werkdrukverlaging. De helft dient individueel te worden besteed en de andere helft dient te worden ingezet voor collectieve maatregelen. Omdat het akkoord gesloten was gedurende het schooljaar 2022/2023 is besloten om het individuele deel aan de medewerkers uit te keren en voor het collectieve deel een bestemmingsreserve te vormen. De bestemmingsreserve voor collectieve werkdrukmiddelen bedraagt ultimo 2022 494.032 euro. Met name als gevolg van het nog niet kunnen besteden van de werkdrukmiddelen is het jaar 2022 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van 1,2 miljoen euro.

In de jaarrekening 2022 is fouterstel toegepast met betrekking tot de verantwoording van de huurkosten van schoolboeken. De huurkosten werden per schooljaar vooraf gefactureerd en verantwoord in het resultaat van dat boekjaar. De verantwoorde huurkosten in het resultaat over 2021 bestonden daardoor uit kosten over schooljaar 2021/2022. De vooruitbetaalde kosten en het eigen vermogen werden hierdoor te laag opgenomen in de balans. Onze inschatting was dat het eigen vermogen ultimo 2021 663.000 euro te laag was. De vorderingen en het eigen vermogen zijn in de onderhavige jaarrekening in zowel 2022 als de vergelijkende cijfers correct opgenomen. De ratio's en vergelijkende cijfers over 2021 in dit hoofdstuk zijn aangepast.

De stichting is financieel gezond. In 2021 heeft SVOAZ het financieel beleidsplan 2022 – 2026 vastgesteld met kengetallen onder meer op het gebied van solvabiliteit, liquiditeit en weerstandsvermogen.

Ultimo 2022 bedroeg de solvabiliteit II (dat is dat deel van het balanstotaal dat door het eigen vermogen plus de voorzieningen wordt gevormd) 80%. SVOAZ houdt op grond van het eigen financieel beleid een ondergrens van 70% aan. De liquiditeit bedroeg 4,72 tegenover een door SVOAZ gehanteerde ondergrens van 1,5. Het weerstandsvermogen komt op 19,1% uit, dit is boven de door SVOAZ gehanteerde ondergrens van 10%.

Daarnaast moet rekening gehouden worden met de signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen van de Onderwijsinspectie. Op basis van de gegevens over 2022 komt de berekening van de Onderwijsinspectie uit op een verhouding van normatief publiek eigen vermogen van 2,20. Een getal boven de 1,00 duidt mogelijk op bovenmatig eigen vermogen. Het normatief publiek eigen vermogen van SVOAZ bedraagt 3.896.863 euro per 31 december 2022. Het werkelijk publiek eigen vermogen is 4.686.366 euro hoger. Wanneer gekeken wordt naar de meerjarenbegroting (zie de continuïteitsparagraaf), dan blijven alle financiële kengetallen ongeveer gelijk. Dit betekent dat de verwachting is dat de financiële situatie bij gelijkblijvend beleid financieel gezond zal zijn. In 2023 staat een risicoanalyse gepland. Op basis van de uitkomsten van deze analyse krijgen we inzicht welk deel het eigen vermogen de organisatie nodig heeft om eventuele risico's het hoofd te bieden en welk deel van het vermogen we kunnen investeren. Bij het opstellen van de nieuwe meerjarenbegroting zal dit inzicht in risico's er waarschijnlijk zijn en kan SVOAZ een meerjarenbeleid presenteren die past bij de financiële positie.

7.2. Financiële positie op balansdatum

Hieronder treft u de balans aan per 31 december 2022. Een balans vormt een momentopname van bezit, schuld en eigen vermogen van een organisatie. Het overzicht betreft de financiële situatie op 31 december 2022 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. In onderstaande tabel zijn zowel de oorspronkelijke als de gecorrigeerde balans van 2021 (incl. fouterstel) opgenomen. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	2022	2021	2021	Passiva	2022	2021	2021
	gecorrigeerd				gecorrigeerd		
Materiële vaste activa	2.614.205	2.668.160	2.668.160	Eigen vermogen	8.708.701	7.488.174	6.825.174
Financiële vaste activa	9.270	17.507	17.507	Voorzieningen	5.728.926	5.174.527	5.174.527
Vorderingen	1.223.210	1.051.672	388.672	Langlopende schulden	394.747	480.877	480.877
Liquide middelen	14.270.918	12.723.189	12.723.189	Kortlopende schulden	3.285.229	3.316.950	3.316.950
	18.117.603	16.460.528	15.797.528		18.117.603	16.460.528	15.797.528

7.2.1. Activa

7.2.1.1. Materiële vaste activa

De waarde van deze bezittingen is in 2022 afgenomen. In 2020 was er nog sprake van een grote investering als gevolg van de vernieuwbouw van **FONS VITAE LYCEUM**, van dergelijke majeure investeringen is sindsdien geen sprake meer geweest. Per saldo overtroffen de afschrijvingen de investeringen.

7.2.1.2. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen waarborgsommen voor het gebruik van laptops, tablets e.d. door leerlingen. Dit zijn waarborgsommen die teruggestort worden bij het retour brengen van de apparatuur bij de leverancier.

7.2.1.3. Vorderingen

De omvang van de vorderingen is ten opzichte van 2021 iets toegenomen. Voor het juist toekennen van de periode voor de kosten van huurboeken heeft, zoals eerder vermeld, een correctie in de beginbalans van 663.000 euro plaatsgevonden. Daarnaast is ook voor andere kosten kritischer gekeken naar het boeken van facturen over de juiste periode. Dit heeft ertoe geleid dat er meer kosten die vooruitbetaald zijn onder vorderingen zijn verantwoord.

7.2.1.4. Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is aanmerkelijk toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door de in 2022 ontvangen extra rijksbijdrage als gevolg van het CAO akkoord. SVOAZ maakt gebruik van Schatkistbankieren. Over dit saldo zijn eind 2022 renteopbrengsten ontvangen na een lange tijd van een rente van 0%. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

7.2.2. Passiva

7.2.2.1. Eigen vermogen

Het positieve resultaat van 2022 uitkomende op 1.220.527 euro is als volgt verwerkt:

- 494.032 euro ten gunste van de nieuwe bestemmingsreserve collectieve werkdrukmiddelen
- 123.741 euro ten laste gebracht van een nieuw bestemmingsreserve publiek-NPO
- 17.092 euro ten laste van bestemmingsreserve stichting vrienden van **FONS VITAE LYCEUM**
- 119.479 euro ten laste van de bestemmingsreserve convenantsgelden, zie ook hieronder
- 986.807 euro ten gunste van de algemene reserve publiek

7.2.2.2. Bestemmingsfonds NPO (publiek)

In 2022 is 1.048.575 euro van het Rijk ontvangen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In 2021 was ter hoogte van het saldo van nog niet bestede NPO middelen een bestemmingsreserve gevormd van 1.26.851 euro. In 2022 is er iets meer uitgegeven in het kader van NPO dan ontvangen. Het saldo 123.742 euro is ten laste van de bestemmingsreserve geboekt. Het saldo 1.142.110 euro zal de komende jaren besteed worden.

7.2.2.3. Bestemmingsreserve convenantsgelden (publiek)

Voor de eind 2019 van het rijk ontvangen 477.120 euro aan convenantsgelden is in 2019 een bestemmingsreserve gevormd. De bestedingen vinden per school plaats in de jaren daarna. Ultimo 2021 bedroeg deze reserve 375.168 euro. In 2022 is een bedrag van 119.479 euro uitgegeven, de bestemmingsreserve bedraagt ultimo 2022 255.688 euro.

7.2.2.4. Algemene reserve (privaat)

Deze is in het verleden ontstaan en wordt ingezet om extra buitenschoolse activiteiten voor alle leerlingen van het **FONS VITAE LYCEUM** mogelijk (te blijven) maken. In 2022 zijn er geen bedragen toegevoegd of onttrokken aan de reserve. Deze bedraagt per 31 december 2022 onveranderd 109.564 euro.

7.2.2.5. Voorzieningen

De stichting beschikt over vijf voorzieningen, waarvan één materiële voor Groot onderhoud en vier verplichte personele voorzieningen. Te weten: de jubileumvoorziening, de voorziening duurzame inzetbaarheid, de voorziening langdurig zieken/WGA en een voorziening personeel overig voor WW-verplichtingen.

7.2.2.5.1 Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening is bedoeld ter dekking van toekomstige gratificaties bij ambtsjubilea. In 2022 is meer gedoteerd dan onttrokken, als gevolg waarvan de voorziening is toegenomen ten opzichte van 2021.

7.2.2.5.2 Duurzame inzetbaarheid

In het kader van cao-bepalingen over levensfasebewust personeelsbeleid hebben werknemers recht op een budget van klokuren om in te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Die uren konden ze tot aan de CAO 2022/2023 onder meer sparen en in een latere periode weer opnemen. Deze voorziening is nodig om de kosten te dekken bij het opnemen van die gespaarde uren. De mutaties bestaan uit onttrekkingen (opgenomen uren) en dotaties als gevolg van gespaarde uren. De voorziening is in 2022 met 59.589 euro toegenomen tot 1.229.865 euro. In de nieuwe CAO kunnen de uren voor duurzame inzetbaarheid niet meer gespaard worden. Deze voorziening zal daarom in de komende jaren alleen nog maar afnemen door het opnemen van gespaarde uren.

7.2.2.5.3 Overige personele voorzieningen (WW)

De voorziening Personeel Algemeen is bedoeld ter dekking van WW- uitkeringen. WW-uitkeringen worden voor 25% bij de (laatste) voormalige werkgever verhaald, de overige 75% worden over alle VO-scholen omgeslagen en via het UWV verhaald. Per saldo is in 2022 aan deze algemene voorziening meer onttrokken dan gedoteerd.

7.2.2.5.4 Langdurig zieken inclusief WGA

Deze voorziening wordt gevormd voor de kosten verband houdende met langdurig zieken. Het gaat daarbij zowel om langdurig zieken in dienst als om eventuele uitkeringskosten van langdurig ziek voormalig personeel die arbeidsongeschikt uit dienst zijn gegaan. Deze verplichting geldt tot maximaal 12 jaar na de eerste ziektedag van de werknemer. In 2020 is de dotatie aan deze voorziening sterk verhoogd en op peil gebracht. Jaarlijks beoordeeld te worden of er medewerkers naar verwachting in een WGA-uitkering instromen en of er wellicht oud-medewerkers zijn die uitgestroomd zijn. Op basis hiervan wordt berekend wat eventueel aan de voorziening moet worden gedoteerd en of er sprake kan zijn van vrijval vanuit de voorziening. Ultimo 2022 heeft dit geleid tot een beperkte dotatie.

7.2.2.10. Groot Onderhoud

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egalisatie van de kosten van periodiek planmatig onderhoud. Voor **FONS VITAE LYCEUM** is bij de oplevering van de nieuwbouw een nieuw meerjaren onderhoudsplan (MJOP) opgesteld. In 2021 is voor ieder van de twee andere scholen een nieuw MJOP opgesteld. Tot 2021 werd gewerkt met een voorziening groot onderhoud waarin de uitgaven voor de verschillende elementen van groot onderhoud, op basis van de MJOP, bij elkaar op worden geteld en vervolgens worden gemiddeld over het aantal jaren die de MJOP bestrijkt. Feitelijk betekent dit dat het groot onderhoud van de ene onderhoudscomponent mede wordt gefinancierd door de opgebouwde voorziening van een ander onderhoudscomponent. Het gevolg hiervan is dat de voorziening relatief beperkt kan blijven. Deze werkwijze is, tot op heden, geaccepteerd gebruik en wordt door het overgrote deel van de VO-instellingen toegepast. Al enige tijd is er een discussie of deze interpretatie juist is. De verwachting is dat lopende het jaar 2023 duidelijkheid ontstaat. Tot die tijd houdt de

stichting vast aan de overgangsregeling. In 2021 was vooruitlopend op nieuwe wetgeving de dotatie verhoogd. In 2022 is dit in overleg met de accountant weer teruggedraaid en sluit de voorziening aan bij de verschillende meerjarenonderhoudsplannen. De dotatie van de voorziening in 2022 (670.000 euro) is daarom verlaagd ten opzichte van 2021 (750.000 euro).

7.2.2.6. Langlopende schulden

De langlopende schulden betreffen ontvangen investeringssubsidies voor nieuwbouw van het **ST. NICOLAASLYCEUM** en het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM**. In 2022 is 86.130 euro vrijgevallen.

7.2.2.7. Kortlopende schulden

Deze post is ten opzichte van 2021 met 31.721 euro afgenomen. De belangrijkste onderdelen van deze post zijn de vooruit ontvangen ouderbijdragen, ontvangen en nog te besteden specifieke subsidies, nog te betalen crediteuren, gereserveerde vakantie-uitkering en de in januari 2023 te betalen loonheffing en premies.

7.3. Analyse resultaat

De exploitatie van baten en lasten van SVOAZ over boekjaar 2022 sluit met een positief resultaat van ca. 1,2 miljoen euro, terwijl negatief resultaat van ca. 265.000 euro was begroot. Een belangrijke reden voor het hogere resultaat is de verhoogde rijksbijdrage (1.249K euro) als gevolg van de werkdruk verlagende maatregelen in het nieuwe CAO akkoord. De helft van extra middelen is besteed door het uitbetalen van de extra persoonlijk budget uren aan het personeel omdat op het moment van het akkoord het schooljaar al was gestart. Voor de andere helft ten behoeve van de collectieve maatregelen is een bestemmingsreserve gevormd.

Onderstaande tabel toont de realisatie van de exploitatie 2022 jaar versus realisatie voorgaand jaar, en ook de realisatie 2022 vergeleken met de begroting.

	realisatie 2022	begroot 2022	verschil	realisatie 2021	verschil
Rijksbijdragen	29.618.956	28.509.014	1.109.942	29.049.878	569.078
Overige overheidsbijdr.	191.454	292.977	-101.523	649.209	-457.755
Overige baten	2.028.999	1.092.714	936.285	1.067.180	961.819
Totaal baten	31.839.409	29.894.705	1.944.704	30.766.267	1.073.142
Personeelslasten	24.119.465	22.818.558	1.300.907	23.326.475	792.990
Afschrijvingen	441.832	472.399	-30.567	498.313	-56.481
Huisvestingslasten	1.847.399	2.114.693	-267.294	1.963.095	-115.696
Overige lasten	4.243.391	4.739.010	-495.619	3.520.051	723.340
Totaal lasten	30.652.087	30.144.660	507.427	29.307.934	1.344.153
Financieel resultaat	33.205	-15.000	48.205	-43.228	76.433
Totaal resultaat	1.220.527	-264.955	1.485.482	1.415.105	-194.578

De inkomsten van de stichting kwamen voor 93,0% (2021 94,4%) van de rijksoverheid. De personele lasten bedragen in 2022 79% van de lasten en 76% van de baten, terwijl die in 2021 respectievelijk 80% en 76% waren.

7.3.1. Toelichting op de staat van baten en lasten

De belangrijkste afwijkingen lichten we hieronder toe.

7.3.2. Rijksbijdragen OC en W

In 2021 werden de NPO middelen voor het schooljaar 21/22 toegekend als toevoeging aan de kalenderjaarbekostiging Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim (SPBV). Zo is het in 2022 ook begroot (2.520 K euro). Het ministerie van OCW heeft echter besloten de tweede tranche bijzondere bekostiging (schooljaar 22/23) apart toe te kennen: 5/12 deel in november 2022 en 7/12e deel in februari 2023. De afwijking op de begrote NPO middelen in 2022 bedraagt derhalve 7/12e, 1.470 K euro.

Het onderwijsakkoord is verwerkt in de bekostiging SPBV (strategisch personeelsbeleid en verzuim) hetgeen leidt tot een ophoging van 117,88 euro naar 525,68 euro per leerling. Het effect van deze verhoging bedraagt 1.249 K euro. De ophoging van deze bekostiging houdt direct verband met cao afspraken: het verminderen van de werkdruk en professionalisering. Omdat er onvoldoende tijd is om de ontvangen middelen in 2022 te besteden

aan de gestelde doelen is er in een overgangsregeling afgesproken dat de uren in 2022 mogen worden uitbetaald. Daarnaast is de indexering 2023 toegepast op de rijksbekostiging, met terugwerkende kracht vanaf januari 2022 (+ 3,43%). Dit resulteert dit in een positieve afwijking op de begroting van 830 K euro (basisbekostiging en overgangsregeling).

7.3.3. Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn lager dan begroot. Het gaat met name om gemeentelijke subsidies. In de begroting 2022 was er nog vanuit gegaan dat de erfpachtkosten voor het **FONS VITAE LYCEUM** nog betaald en bij de gemeente gedeclareerd zouden worden. In werkelijkheid is al eerder de erfpacht afgekocht. Per saldo is dit effect budgetneutraal. In 2021 waren de overige overheidsbijdragen aanzienlijk hoger door de ontvangen subsidie Extra Handen in de Klas.

7.3.4. Overige baten

De overige baten nemen fors toe ten opzichte van de begroting. Dit komt met name door de hogere ouderbijdragen voor reizen en bijzondere activiteiten. Bij het opstellen van de begroting was er in verband met de heersende Corona maatregelen niet vanuit gegaan dat deze activiteiten in 2022 fors zouden toenemen. Doordat ook de kosten voor deze activiteiten niet waren niet begroot is het een budgetneutraal effect.

7.3.5. Personele lasten

	realisatie 2022	begroot 2022	verschil	realisatie 2021	verschil
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	21.903.718	20.997.547	906.171	21.278.690	625.028
Dotaties personele voorzieningen	662.093	289.000	373.093	463.543	198.550
Personeel niet in loondienst	979.463	1.178.760	-199.297	1.087.696	-108.233
BGZ	77.715	70.584	7.131	75.091	2.624
Scholing	215.367	123.800	91.567	162.790	52.577
Werving en selectie	26.765	14.000	12.765	48.780	-22.015
Vrijwilligers	121.774	11.000	110.774	10.289	111.485
Representatiekosten	55.844	20.000	35.844	45.977	9.867
Overige	134.299	168.867	-34.568	247.197	-112.898
Uitkeringen	-57.573	-55.000	-2.573	-93.578	36.005
Totaal	24.119.465	22.818.558	1.300.907	23.326.475	792.990

De lonen en salarissen komen hoger uit als gevolg van CAO-effecten en doorstroming binnen de salarisschalen. Daarnaast is er beperkte formatie (intern en extern) ingezet ten behoeve van de NPO. De uitgaven hiervoor bedroegen 787.979 euro. Ook de uitbetaling van de individuele persoonlijk budget uren in 2022 hebben geleid tot een stijging van de loonkosten. De additionele dotaties aan de voorzieningen Duurzame inzetbaarheid en Langdurig zieken zijn verantwoordelijk voor de hogere dotatie dan begroot aan de voorzieningen.

7.3.6. Afschrijvingen

	realisatie 2022	begroot 2022	verschil	realisatie 2021	verschil
Gebouwen en terreinen	71.537	100.107	-28.570	69.719	1.818
Inventaris en apparatuur	353.306	364.244	-10.938	419.725	-66.419
Overige materiële vaste activa	7.097	8.048	-951	8.869	-1.772
Totaal	431.940	472.399	-40.459	498.313	-66.373

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. In 2022 (en ook in 2021) is er relatief weinig geïnvesteerd in vaste activa.

7.3.7. Huisvestingslasten

	realisatie 2022	begroot 2022	verschil	realisatie 2021	verschil
Huur	100.681	73.750	26.931	98.347	2.334
Onderhoud (klein onderhoud)	304.456	357.500	-53.044	244.430	60.026
Energie en water	224.114	304.000	-79.886	296.236	-72.122
Schoonmaakkosten	464.479	467.500	-3.021	449.671	14.808
Heffingen & overige huisv.lasten	83.669	161.943	-78.274	124.411	-40.742
Dotatie voorziening onderhoud	670.000	750.000	-80.000	750.000	-80.000
Totaal	1.847.399	2.114.693	-267.294	1.963.095	-115.696

De uitgaven voor huur en medegebruik zijn in lijn met de uitgaven in 2021. De lagere dotatie onderhoudsvoorziening is in par. 3.2 toegelicht. Aan dagelijks onderhoud, waaronder de onderhoudscontracten, is minder uitgegeven dan verwacht. De energielasten daarentegen vallen lager uit. Het lijkt erop dat de energiebesparende acties binnen de scholen zoals het omlaag zetten van de verwarming in de scholen hun effect hebben gehad. Ten aanzien van de post heffingen geldt dat zowel de baten en lasten vanaf 2021 via de balans lopen en niet meer via de exploitatierekening. In 2021 waren er verhuiskosten die ervoor zorgen dat de overige huisvestingslasten in 2021 wat hoger waren dan het afgelopen jaar.

7.3.8. Overige instellingslasten

	realisatie 2022	begroot 2022	verschil	realisatie 2021	verschil
Administratie en beheer	620.811	645.490	-24.679	514.349	106.462
Inventaris en apparatuur	431.090	543.102	-112.012	593.176	-162.086
Leer- en hulpmiddelen	1.504.959	1.339.950	165.009	1.494.977	9.982
Overige lasten	1.686.531	2.210.468	-523.937	917.549	768.982
Totaal	4.243.391	4.739.010	-495.619	3.520.051	723.340

De administratie- en beheerslasten zijn gestegen ten opzichte van 2021 door meer inzet van deskundigheidsbevordering onder andere ten laste van de NPO middelen. De kosten voor inventaris en apparatuur zijn lager met name doordat in 2022 kosten voor ICT abonnementen en licenties voor een schooljaar niet volledig zijn meegenomen in de kosten. Het deel dat valt in het volgende boekjaar (7/12 deel) is niet meegenomen maar als vordering opgenomen. De overige lasten zijn in 2022 hoger door extra reizen en bijzondere activiteiten. Deze activiteiten waren in 2021 lager door de toen heersende Corona maatregelen.

7.3.9. Financiële baten en lasten

In het vierde kwartaal van 2022 is de rente op het spaarsaldo bij Schatkistbankieren na lange tijd boven de 0% gekomen. Hier was in de begroting niet vanuit gegaan. De rentebaten bedroegen 44.323 euro. Het saldo financiële baten en lasten is hierdoor 48.205 euro positiever dan begroot.

7.4 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de stichting. We geven inzicht in de continuïteit van de stichting aan de hand van de meerjaren leerling- en formatieprognose, de goedgekeurde meerjarenbegroting 2023 tot en met 2027 en de daaruit volgende meerjarenbalans.

Meerjaren leerling- en formatieprognose

	1-10-2021 2022	1-10-2022 2023	1-10-2023 2024	1-10-2024 2025	1-10-2025 2026	1-10-2026 2027
St. Nicolaaslyceum	1.206	1.222	1.215	1.215	1.215	1.215
Fons Vitae Lyceum	1.075	1.062	1.065	1.065	1.065	1.065
St. Ignatiusgymnasium	799	784	798	799	801	791
VAVO correctie	-4	-6	-3	-3	-3	-3
Totaal	3.076	3.062	3.075	3.076	3.078	3.068

Tot 2025 heeft de stad Amsterdam te maken met een groei van het aantal leerlingen. Deze groei neemt na 2025 af. SVOAZ streeft naar een gelijkblijvend leerlingenaantal en daarmee een hoger percentage marktaandeel.

Voor 2023 en volgende jaren wordt uitgegaan van de volgende personele bezetting in fte per 31 december van ieder jaar:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	5,6	5,6	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
OP	185,2	180,7	184,8	178,1	175,8	174,8	174,3
OOP	45,0	54,1	53,3	53,6	53,4	53,7	53,5
Totaal	235,7	240,4	244,1	237,7	235,2	234,5	233,8

Het totaal aantal leerlingen fluctueert tussen de 3.062 en 3078. De omvang van de personeelsformatie neemt in 2024 iets af in verband met het vervallen van tijdelijke formatie in het kader van het NPO. Door het stabiele aantal leerlingen de komende jaren zal ook de formatie, uitgezonderd van personeel ingezet op NPO middelen, op hetzelfde niveau blijven.

7.4.1. Meerjarenbegroting 2022-2026

x € 1.000		R 2021	R 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Rijksbijdragen	€	29.050	€ 29.619	€ 29.884	€ 28.475	€ 28.258	€ 28.312	€ 28.224
Overige overheidsbijdragen	€	649	€ 191	€ 165	€ 175	€ 175	€ 175	€ 175
<i>subtotaal overige baten</i>	€	<i>1.067</i>	<i>€ 2.029</i>	<i>€ 1.581</i>	<i>€ 1.549</i>	<i>€ 1.548</i>	<i>€ 1.547</i>	<i>€ 1.547</i>
Totale baten	€	30.766	€ 31.839	€ 31.629	€ 30.199	€ 29.982	€ 30.034	€ 29.946
LASTEN								
Personeelslasten	€	23.326	€ 24.119	€ 25.128	€ 23.875	€ 23.915	€ 24.000	€ 24.050
Afschrijvingen	€	498	€ 442	€ 408	€ 403	€ 447	€ 465	€ 411
Huisvestingslasten	€	1.963	€ 1.847	€ 2.026	€ 2.066	€ 2.066	€ 2.066	€ 2.066
Overige lasten	€	3.520	€ 4.243	€ 4.202	€ 3.809	€ 3.676	€ 3.646	€ 3.625
Totale lasten	€	29.308	€ 30.652	€ 31.763	€ 30.154	€ 30.104	€ 30.178	€ 30.153
Fin. Baten en lasten	€	-43	€ 33	€ -9	€ -9	€ -9	€ -9	€ -9
Resultaat	€	1.415	€ 1.221	€ -143	€ 37	€ -130	€ -152	€ -215

In bovenstaand overzicht wordt de ontwikkeling van de exploitatie over de periode 2021 tot en met 2027 weergegeven. Ingaande 2022 is de vereenvoudiging van de bekostiging in het voortgezet onderwijs ingevoerd. Voor SVOAZ heeft dat een positief effect op de rijksbijdrage (positief herverdeeffect) voor alle drie de scholen. Het herverdeeffect wordt door OCW over vijf jaar uitgesmeerd. Voor SVOAZ betekent dat dat in 2022 maar 20% van het positieve herverdeeffect wordt toegekend en 80% dus niet, zodat een korting op de basisbekostiging van 80% van het herverdeeffect plaatsvindt. Voor 2023 is dat respectievelijk 40% en 60%, voor 2024 respectievelijk 60% en 40%, voor 2025 80% en 20% en in 2026 ontvangen de scholen het volledige positieve herverdeeffect. Dit is verwerkt in de rijksbijdragen over de jaren heen. Met bovenstaande is rekening gehouden in de rijksbijdrage over de jaren heen. Voorts is bij de rijksbijdrage in 2023 rekening gehouden met de voor 2022-2023 te verwachten NPO-gelden.

In de personeelslasten is rekening gehouden met de afbouw van de tijdelijke formatie die was gecreëerd ten laste van de NPO-gelden. Voorts zijn we er bij alle onderwijsgevenden die de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken vanuit gegaan dat zij dan ook daadwerkelijk de dienst verlaten en dat de aldus ontstane vacature wordt ingevuld door een LC'er trede 8. Dit is een genormeerde aanname.

De dotatie aan de voorziening is gebaseerd op de meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) van de scholen. Voor het bepalen van de hoogte van de dotatie is in de meerjarenbegroting uitgegaan van de huidige systematiek. Dat wil zeggen dat er nog gebruik gemaakt wordt van de zogenaamde overgangsregeling. Al een aantal jaren wordt een wijziging van de richtlijnen voor de berekening van de onderhoudsvoorzieningen voorzien. Zoals het er nu naar uitziet, wordt dat doorgeschoven naar 2023. Zie paragraaf 3.2.2.10. voor verdere uitleg. In afwachting van de wijze waarop dan gerekend moet worden, is de dotatie in totaal 670.000 euro per jaar. In 2023 verwachten we dat er zicht ontstaat hoe de nieuwe regelgeving er op dit punt uitziet, waarna wij tot een herberekening van de dotatie en de effecten op de investeringsbegroting komen. Voor de financiële baten en lasten is ervan uitgegaan dat de rente op de spaartegoeden nihil is en zijn alleen de kosten van het betalingsverkeer begroot.

7.4.2. Meerjarenbalans

x € 1.000		R 2021	R 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Activa								
Materiële vaste activa	€	2.668	€ 2.614	€ 2.682	€ 2.564	€ 2.474	€ 2.011	€ 1.792
Financiële vaste activa	€	18	€ 9	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vorderingen	€	1.052	€ 1.223	€ 1.248	€ 1.273	€ 1.298	€ 1.324	€ 1.351
Liquide middelen	€	12.723	€ 14.271	€ 14.609	€ 15.117	€ 15.670	€ 15.707	€ 15.176
Totaal	€	16.461	€ 18.118	€ 18.539	€ 18.953	€ 19.442	€ 19.042	€ 18.318
Passiva								
Algemene reserve	€	5.705	€ 6.691	€ 6.656	€ 8.494	€ 8.364	€ 8.211	€ 7.996
Bestem reserve conv.geld	€	375	€ 256	€ 128				
Bestem reserve NPO	€	1.266	€ 1.142	€ 1.426	€ -			
Bestem reserve privaat	€	143	€ 125	€ 109	€ 109	€ 109	€ 109	€ 109
Bestem reserve werkdruk			€ 494	€ 247				
Eigen vermogen totaal	€	7.488	€ 8.709	€ 8.566	€ 8.603	€ 8.473	€ 8.320	€ 8.105
Voorzieningen	€	5.175	€ 5.729	€ 6.307	€ 6.698	€ 7.328	€ 7.091	€ 6.586
Langlopende schulden	€	481	€ 395	€ 315	€ 235	€ 155	€ 75	€ -
Kortlopende schulden	€	3.317	€ 3.285	€ 3.351	€ 3.418	€ 3.486	€ 3.556	€ 3.627
Totaal	€	16.461	€ 18.118	€ 18.539	€ 18.953	€ 19.442	€ 19.042	€ 18.318

Toelichting

De hier gepresenteerde balans is niet opgenomen in de vastgestelde MJB. De hier gepresenteerde balans is wel een uitvloeisel van de vastgestelde exploitatieresultaten in de MJB en de onderliggende investeringsbegroting. De belangrijkste aannames voor de andere balansposten zijn in de onderstaande toelichting verwerkt.

Sinds 2019 staat de investering in nieuwbouw **FONS VITAE LYCEUM** op de balans. Daarnaast is de investeringsbegroting de komende jaren leidend voor de geplande afschrijvingen. Er staan de komende jaren geen grote huisvestingsprojecten gepland. Hierdoor neemt de omvang van de materiële activa af. Met betrekking tot de vorderingen verwachten we geen grote afwijkingen de komende jaren. Zoals uit de meerjarenbegroting blijkt, wordt over de gehele periode van de meerjarenbegroting meer uitgegeven dan wordt ontvangen. De daling van het eigen vermogen weerspiegelt dit. Deels betreft dit inzet van in eerdere jaren ontvangen NPO-gelden. Dit is terug te zien bij de afname van de bestemmingsreserve NPO. Bij de voorzieningen is rekening gehouden met het saldo van dotaties en te verwachten onttrekkingen. Met name het verloop van de groot onderhoudsvoorziening de komende jaren heeft invloed op de hoogte van de post voorzieningen. Bij de verwachting van de hoogte van de voorziening voor groot onderhoud is de nieuwe uitleg van de RJ hierover nog niet verwerkt. Het aantrekken van nieuwe langlopende schulden staat niet op de planning waardoor deze afneemt gedurende de komende jaren. En tot slot verwachten we geen grote fluctuaties in de kortlopende schulden de komende jaren.

Onderstaande tabel maakt zichtbaar wat het effect is op de kengetallen de komende jaren:

x € 1.000		R 2021	R 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Solvabiliteit I		45,5%	48,1%	46,2%	45,4%	43,6%	43,7%	44,2%
Solvabiliteit II		76,9%	79,7%	80,2%	80,7%	81,3%	80,9%	80,2%
Liquiditeit		4,15	4,72	4,73	4,80	4,87	4,79	4,56
Rentabiliteit		4,6%	3,8%	-0,5%	0,1%	-0,4%	-0,5%	-0,7%
Weerstandsvermogen x MvA		15,7%	19,1%	18,6%	20,0%	20,0%	21,0%	21,1%

Toelichting

- De lichte daling van de solvabiliteit (I) de komende jaren reflecteert de afname van het eigen vermogen, zowel absoluut als in relatie tot het balanstotaal.

- Voor de solvabiliteit II houdt de Inspectie een ondergrens aan van 30%. De stichting heeft een streefwaarde van 70% als ondergrens geformuleerd, deze grens wordt ruimschoots gehaald.
- De liquiditeit blijft de komende jaren boven de eigen streefwaarde van 1,5 (signaleringswaarde Inspectie: 0,75).
- De ontwikkeling van de rentabiliteit weerspiegelt de negatieve resultaten in van de meerjarenbegroting.
- Het weerstandsvermogen blijft de komende jaren boven de ondergrens van 10%.
- De huisvestingskosten blijven de komende jaren gelijk. Dit in combinatie met dalende totale kosten de komende jaren zorgt ervoor dat de huisvestingsratio de komende jaren stijgt.

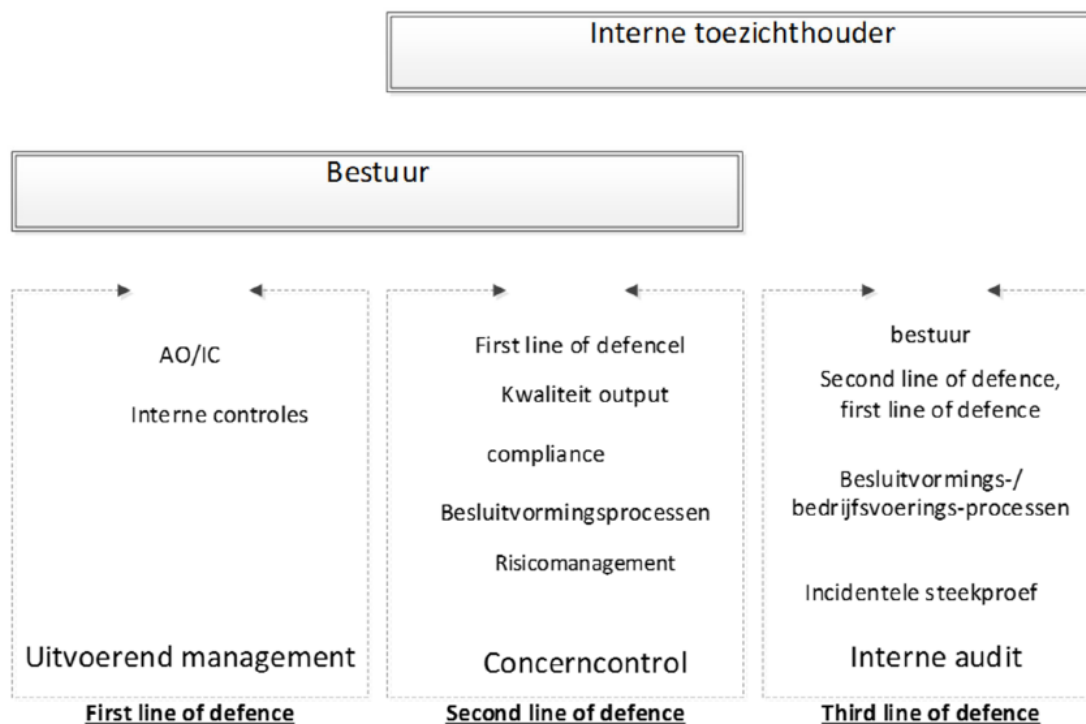
7.4.3. Signaleringswaarde mogelijk boven normatief eigen vermogen

Op basis van de gegevens in de jaarrekening is het verschil bepaald tussen het werkelijk aanwezige publiek eigen vermogen en het normatieve. Volgens de berekeningswijze van de Onderwijsinspectie komt de verhouding werkelijk versus normatief publiek eigen vermogen idealiter uit op 1. Dit verhoudingsgetal bedraagt voor SVOAZ op balansdatum 2,20 (2021 na fouterstel 1,90). Het normatief publiek eigen vermogen van SVOAZ bedraagt 3.790.485 euro per 31 december 2022. Het werkelijk eigen publiek vermogen is 4.585.596 euro hoger. De komende jaren neemt het eigen vermogen iets af door de verwachte negatieve resultaten.

7.5. Risicoparagraaf

7.5.1. Het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het realiseren van de (strategische) doelstellingen van de organisatie bedreigen. Deze gebeurtenissen zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. Om te voorkomen dat deze risico's zich voordoen, of kans of impact daarvan te matigen, besteden CvB en RvT nadrukkelijk aandacht aan het managen van de risico's door middelen van beheersmaatregelen. Dit risicomanagement verloopt langs drie lijnen, te weten AO/IB, planning & control en risicoanalyse. Deze beschrijven we hieronder. Daarnaast wordt gewerkt volgens de zogeheten three lines of defence, waarbij functiescheiding, realiseren van vier-ogen-principe en in de organisatie ingebedde checks and balances zijn gewaarborgd. In schema ziet dit er als volgt uit:



In de eerste kolom acteren de rectoren, afdelingsmanagers en staf, waaronder het administratiekantoor. De AO/IB is daarin leidend. In de tweede kolom acteert de concern-controller. Planning & control is daarbij leidend. In de derde kolom acteert het bestuur. Zowel het CvB als de RvT hebben als extra instrumentarium de interne audit. Alle drie de kolommen hebben als extra instrument het risicomanagement.

AO/IB

De eerste lijn in risicobeheersing betreft een degelijke administratieve organisatie en intern beheer. Deze zijn beschreven in het handboek Administratieve Organisatie van de stichting SVOAZ. Er zijn standaardprocedures vastgelegd onder meer voor bestellen en betalen, voor het aanstellen van tijdelijk en vast personeel en voor het aangaan van verplichtingen van rectoren, CvB en RvT binnen en boven op de begroting. Dit procuratieschema is november 2020 herzien en vastgelegd. De lijnen tussen de drie rectoren die samen het CvB vormen en de (extern) controller zijn kort. De overleggen met de auditcommissie namens de RvT gaan over de kaders van het financieel beleid, de begroting en verantwoording. Voortgangsinformatie vindt gestructureerd plaats via integrale kwartaalrapportages. Mede door een actieve opstelling van de interne toezichthouder en de uitbesteding van de financiële- en salarisadministratie wordt er voldoende functiescheiding gerealiseerd. Het vier-ogen principe geldt ten aanzien van zowel begroten, bestellen, bewaren en betalen. In 2022 is gestart met de ontwikkeling van een accountingmanual om eenduidigheid in coderen en daarmee boeken en registreren te waarborgen. Daarnaast is in 2022 een dashboard (Capisci van Databas) aangeschaft waardoor tussentijdse bestuurlijke en managementinformatie beter toegankelijk wordt en het opstellen van begrotingen en meerjarenperspectieven wordt vergemakkelijkt en kwalitatief beter wordt.

Planning en Control

De tweede lijn van risicobeheersing betreft het werken volgens een vaste planning- & controlcyclus. SVOAZ werkt volgens dit cyclisch proces van plannen, programmeren, budgetteren, evalueren en bijstellen. De financiële organisatie van de stichting SVOAZ is gebaseerd op een door portefeuillehouder financiën in het CvB en controller aangestuurde planning- en controlcyclus. Een kaderbrief bevat de hoofdlijnen van het financiële beleid; de bespreking met belanghebbenden (CvB, auditcommissie, financiële commissie GMR en RvT) vormt het startpunt voor het begrotingsproces.

De stichting werkt aan een beleidsrijke(re) meerjarenbegroting per school. Jaarlijks wordt in het MJB een meerjaren investeringsplan samengesteld vanuit de investeringsbehoefte van de scholen. Het strategisch plan SVOAZ en het schoolplan van de scholen zijn kaderstellend voor het meerjaren investeringsplan. Overwegingen voor het plegen van investeringen zijn uitwerking geven aan (de ambities van) het schoolplan en het kwalitatief

op orde dan wel actueel houden van de materiële vaste activa. Ook het investeringsplan wordt opgebouwd vanuit de investeringsbehoefte van de scholen. Met vier integrale kwartaalrapportages per jaar heeft het CvB de beschikking over informatie om bij te sturen. De auditcommissie fungeert als critical friend en bewaakt de kwaliteit van de begroting en verantwoording namens de RvT. In 2022 is de planning & controlcyclus verder geoptimaliseerd.

SVOAZ kent een compacte bovenschoolse organisatie met de bestuurssecretaris als spil. De financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie zijn extern belegd (bij ONS onderwijsbureau). Ook de (deeltijd) controller wordt extern ingehuurd, waarbij gekozen is voor een concern-business-controller. De controller is regisseur van de planning & controlcyclus en draagt als eerste zorg voor de kwaliteit en tijdigheid van de planning & control-documenten en bijbehorende informatievoorziening. De controller geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het CvB en aan de RvT. De interne financiële functie beperkt zich tot een financieel administratief medewerker en een financieel verantwoordelijke (con)rector. Het complete CvB en de controller bespreken de begroting en kwartaalrapportages voorafgaand aan de vergadering van de RvT met de financiële auditcommissie bestaande uit twee leden van de RvT. Vanaf het tweede kwartaal wordt de kwartaalrapportage voorzien van een gefundeerde voorspelling -forecast- van het verwachte financiële exploitatieresultaat per 31 december van het boekjaar. Deze aanpak is dynamisch, transparant en bevordert het bestuurlijk gesprek over financiële maatregelen gedurende het jaar. (Financiële) risico's worden periodiek in beeld gebracht en bij de kwartaalrapportages opnieuw bezien en besproken.