

# Jaarverslag 2023

De Raad van Toezicht heeft op 12 juni 2024 goedkeuring aan het College van Bestuur verleend om het Jaarverslag SVOAZ 2023 (met daarin als onderdeel de Jaarrekening 2023) vast te stellen. Hiermee is eveneens decharge verleend aan het College van Bestuur voor het gevoerde beleid.

Het College van Bestuur heeft het Jaarverslag SVOAZ 2023 (met daarin als onderdeel de Jaarrekening 2023) op 12 juni 2024 vastgesteld.

---

*Stichting V.O. Amsterdam-Zuid*

---

**Stichting V.O. Amsterdam-Zuid** | Beethovenplein 2 | 1077 WM AMSTERDAM | [www.SVOAZ.nl](http://www.SVOAZ.nl) | [info@SVOAZ.nl](mailto: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

Jaarverslag 2023 .....	1
0. Inleiding .....	5
1. Organisatie .....	6
1.1 Doelstelling .....	6
1.2 Missie en visie .....	6
1.3 Kernwaarden.....	7
1.4 Juridische structuur .....	7
1.5 College van Bestuur.....	9
1.6 Raad van Toezicht .....	10
1.7 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.....	10
1.8 Medezeggenschapsraad (MR) .....	11
1.9 Belanghebbenden en verbonden partijen .....	11
1.10 Horizontale verantwoording.....	12
2. Verslag College van Bestuur over 2023 .....	13
2.1 Strategisch beleidsplan SVOAZ .....	13
2.2 Financieel beheer.....	16
2.3 AVG .....	17
2.4 Governance .....	17
2.5 Onderwijskwaliteit.....	18
2.6 HRM .....	19
2.7 ICT.....	19
2.8 Facilitair.....	19
3. Maatschappelijke thema's .....	21
3.1 Strategisch Personeelsbeleid .....	21
3.2 Passend Onderwijs .....	30
3.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau .....	33
3.4 Toetsing en examinering .....	33

3.5	Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	35
3.6	Onderwijsinspectie .....	38
4.	Overige thema's.....	39
4.1	Code Goed Bestuur .....	39
4.2	Man-vrouw verhouding College van Bestuur en Raad van Toezicht.....	39
4.3	Klachtafhandeling.....	40
4.4	Rapportage interne en externe vertrouwenspersonen .....	40
4.5	Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken.....	41
4.6	Internationalisering.....	49
4.7	Treasurystatuut .....	49
5	Verslag Raad van Toezicht 2023 .....	51
5.1	Samenstelling 2023 .....	51
5.2	Honorering van de toezichthouder.....	51
5.3	Nevenfuncties .....	52
5.4	Toezichtkader .....	52
5.5	Werkzaamheden RvT in 2023.....	53
5.5	Financieel beleid - algemeen .....	54
5.6	Financieel beleid - auditcommissie .....	55
5.7	Werkgeverstaken.....	56
5.8	Toezicht kwaliteitsbeleid.....	57
5.9	De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.....	57
5.10	Het bezoldigingsbeleid van het CvB.....	58
5.11	Zelfevaluatie.....	58
5.12	Woord van dank .....	58
6.	Risicoparagraaf .....	59
6.1	Leerlingenaantal .....	59
6.2	Beëindiging arbeidsrelaties.....	59
6.3	Instabiliteit in bekostiging .....	60
6.4	Onvolledige indexatie van bekostiging.....	60

6.5	Hoger dan begrote kosten voor ziektevervanging .....	60
6.6	Lerarentekort.....	60
6.7	Huisvesting.....	61
6.8	Aanbestedingtrajecten.....	61
6.9	Imagoschade .....	61
6.10	ICT.....	61
6.11	Onderwijsresultaten.....	62
7.	Financieel verslag.....	63
7.1	Algemeen .....	63
7.2.	Financiële positie op balansdatum .....	64
7.3.	Analyse resultaat .....	68
7.4	Continuïteitsparagraaf .....	71
7.5.	Risicoparagraaf.....	78

definitief

## 0. Inleiding

In dit jaarverslag presenteert Stichting V.O. Amsterdam-Zuid (vanaf hier: **SVOAZ**) de resultaten van 2023. 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. Ook in 2023 is het College van Bestuur (CvB) op elk van de drie scholen dag in dag uit bezig geweest om leerlingen voor te bereiden op een vervolgstap in de maatschappij. Dat was niet altijd even makkelijk, aangezien op twee van de drie scholen het rectoraat voor langere of kortere tijd ad interim werd uitgeoefend. Dat betekende dat de strategische ambities zoals die in het in juni vastgestelde strategische beleidsplan zijn geformuleerd, na de zomervakantie met twee nieuwe rectoren moesten worden opgepakt. Twee nieuwe rectoren die zich niet alleen in hun eigen school moesten inwerken, maar ook in de Stichting als bestuurder. Inmiddels, op het moment van schrijven van deze inleiding, zijn er goede stappen gezet en kijken we weer hoopvol naar de toekomst. Een toekomst waarin we voor al onze leerlingen goed en motiverend onderwijs blijven ontwikkelen. En een toekomst waarin we voor alle medewerkers een aantrekkelijke werkgever willen zijn. We werken kortom in samenwerking aan het creëren van een veilige omgeving waarin medewerkers en leerlingen zich kunnen ontplooiën, hun grenzen kunnen verleggen en zich bovenal thuis voelen.

Dit Jaarverslag bestaat uit drie delen:

- A. het bestuursverslag,
- B. de jaarrekening en
- C. de overige gegevens.

In het bestuursverslag besteedt het CvB aandacht aan de beleidsverantwoording en gaat het CvB in op de doelen die onder andere in het werkplan 2023 zijn gesteld. Verreweg de meeste doelen zijn behaald. Daar is het CvB, zeker gezien de onrustige situatie in een gedeelte van het jaar, met recht trots op. Daarnaast bespreekt het CvB in het bestuursverslag andere relevante ontwikkelingen en thema's. In de jaarrekening verantwoordt het bestuur zich over de financiële resultaten.

Het bestuursverslag start met een organisatorische beschrijving van de Stichting (hoofdstuk 1). Het tweede hoofdstuk is de beleidsverantwoording. Hoofdstuk 2 is het verslag van het College van Bestuur over haar werkzaamheden. Hoofdstuk 3 rapporteert over de (verplichte) maatschappelijke thema's. Hoofdstuk 4 beschrijft de resultaten van de niet-verplichte maatschappelijke thema's. Hoofdstuk 5 is het verslag van de Raad van Toezicht. Hoofdstuk 6 is de risicoparagraaf.

Het College van Bestuur,

Bert Schuller (voorzitter CvB/ rector St. Ignatiusgymnasium)

Hubert Roza (lid CvB/ rector St. Nicolaaslyceum)

Jeroen Oomen (lid CvB/ rector Fons Vitae Lyceum)

# 1. Organisatie

## 1.1 Doelstelling

**SVOAZ** is opgericht op 8 november 1995 en heeft de maatschappelijke opdracht om goed onderwijs te verzorgen en voert deze opdracht uit met publiek gefinancierde middelen. **SVOAZ** 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 2023 een strategisch beleidsplan vastgesteld. Het plan is gebaseerd op ervaringen uit de afgelopen jaren en bevat concrete ambities voor de komende jaren. De ambities uit dit plan worden door het CvB twee keer per jaar 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 daarover 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 voor goed onderwijs:

- 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. We werken daarbij vanuit de volgende kernwaarden:

- **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 te begeleiden naar behoefte, wordt aandacht besteed aan verschillen tussen leerlingen en wordt er op die manier maatwerk geleverd. Elke leerling wordt gekend. Er wordt actief ingezet op sociale betrokkenheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

## 1.4 Juridische structuur

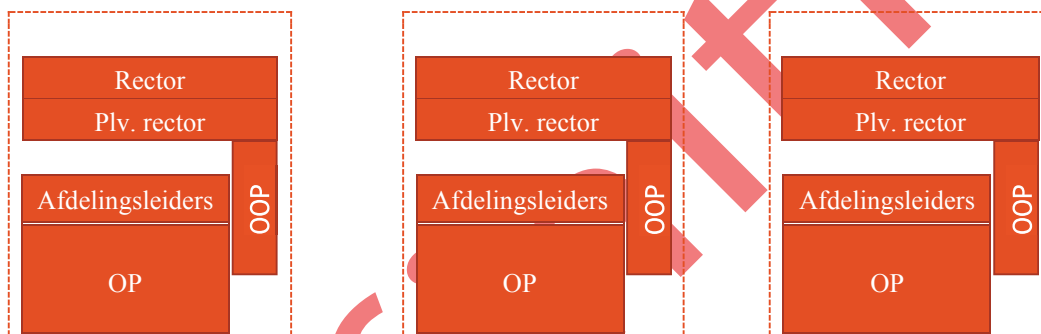
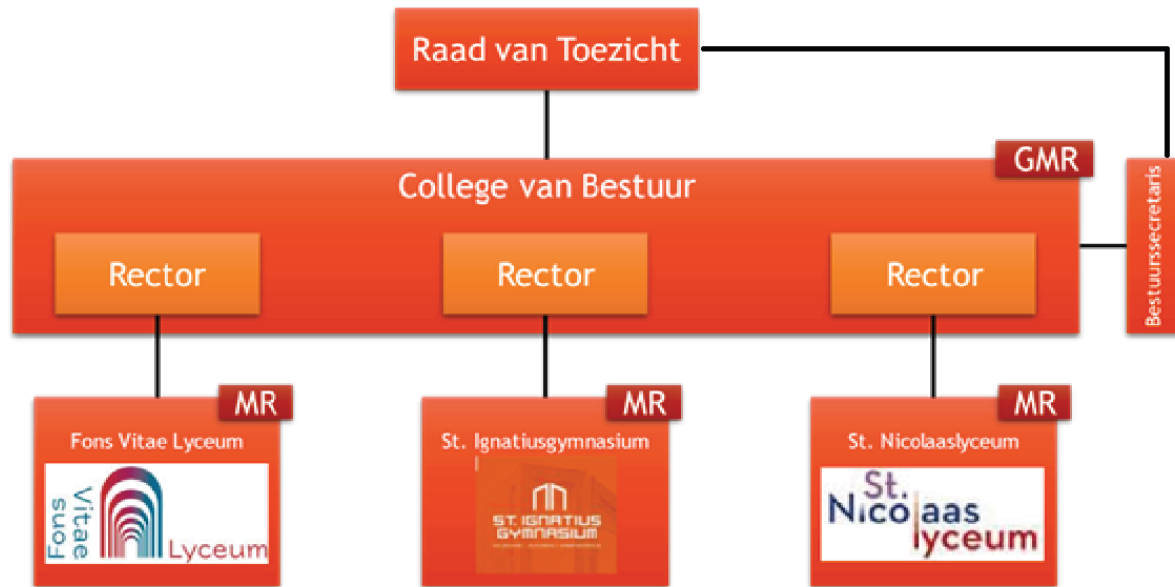
Onder SVOAZ vallen drie scholen voor voortgezet onderwijs. De juridische structuur is een Stichting.

School	Aantal medewerkers <sup>1</sup>	Aantal leerlingen <sup>2</sup>	Scholen op de kaart
St. Ignatiusgymnasium	80	780	<a href="#">Link</a>
St. Nicolaaslyceum	136	1231	<a href="#">Link</a>
Fons Vitae Lyceum	112	1079	<a href="#">Link</a>
Bovenschools	3	-	-

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 samengewerkt. Onderstaand schema verbeeldt de organisatiestructuur (zowel op Stichting- als op schoolniveau).

<sup>1</sup> Peildatum 12-4-2-2024, bron: AFAS.

<sup>2</sup> Peildatum, 1-10-2023. Bron: scholen op de kaart.



In 2023 zijn, ten opzichte van 2022, geen organisatorische wijzigingen doorgevoerd binnen SVOAZ.

definitief



## 1.5 College van Bestuur

Het CvB bestaat uit drie rector-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 en een extern administratiekantoor. Het CvB is verantwoordelijk voor de totale Stichting.

Hieronder een overzicht van de rector-bestuurders op 31 december 2023 (inclusief de bijbehorende portefeuilles en de eventuele nevenfuncties).

Naam	Rector	Portefeuille CvB	Nevenfuncties
<b>Bert Schuller</b>	St. Ignatiusgymnasium	Voorzitter Financiën OSVO VVOB Schaduwrector St. Nicolaaslyceum	Bestuurslid Stichting Het Zelfstandig Gymnasium (onbezoldigd).  Bestuurslid Vereniging NLT (onbezoldigd).  Bestuurslid Stichting Vrienden van het St. Ignatiusgymnasium (onbezoldigd).
<b>Jeroen Oomen</b>	Fons Vitae Lyceum	HRM ICT Facilitair Samenwerkingsverband Schaduwrector St. Ignatiusgymnasium	Geen
<b>Hubert Roza</b>	St. Nicolaaslyceum	Onderwijskwaliteit De Dam VO-Raad Schaduwrector Fons Vitae Lyceum	Geen

de

Hieronder een weergave van de personele mutaties binnen het CvB gedurende het kalenderjaar 2023.

Naam	Periode	Rector
<b>Simone de Kruijk</b>	1/1/2023 tot 1/5/2023 (einde dienstverband).	Fons Vitae Lyceum
<b>Roelof Louwsma</b>	1/5/2023 tot 1/8/2023	Fons Vitae Lyceum (ad interim)
<b>Jeroen van der Zande</b>	1/1/2023 tot 1/8/2023	St. Nicolaaslyceum (ad interim)

## 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 RvT bestond in 2023 uit de volgende leden:

Naam	Functie (op 31/12/2023)	Benoeming	Termijn	Uiterste datum aftreden
M.P. (Petra) Herkströter	Voorzitter Lid werkgeverscommissie	04-10-2016	2e	03-10-2024
K. (Kees) Slump	Lid Auditcommissie	1-04-2022	1e	31-03-2030
W. (Wieke) Geesink	Lid werkgeverscommissie Aanspreekpunt GMR	01-01-2021	1e	31-12-2028
W.A. (Wilmer) Smeenk	Lid Auditcommissie Vicevoorzitter (vanaf 01-04-2022)	01-01-2021	1e	31-12-2028
M.B.M. (Marco) Loos	Op voordracht van de GMR Aanspreekpunt GMR Portefeuille kwaliteitsbeleid	01-01-2021	1e	31-12-2028

Volledigheidshalve wordt hierbij gemeld dat mevrouw Hilde Mertens op 01-03-2024 benoemd is tot 6<sup>e</sup> lid van de RvT.

## 1.7 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Het CvB overlegt met de GMR over aangelegenheden die de Stichting (2 of meer scholen) betreffen. Dit volgens het Medezeggenschapsstatuut en -reglement **SVOAZ 2023**. Het advies- en instemmingsrecht van de GMR wordt daarbij gehanteerd volgens de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Daarnaast kan de GMR het CvB ook gevraagd of ongevraagd met advies bijstaan. De GMR bestond in schooljaar 2023/2024 uit de volgende leden:

Samenstelling schooljaar 2023/2024<sup>3</sup>:

Naam	School	Geleding
Berend Steenhof (secretaris)	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Niels van Zwieten (voorzitter)	Fons Vitae Lyceum	Medewerker
Yaara Hagbi	Fons Vitae Lyceum	Leerling
Kenna Hailemairam	Fons Vitae Lyceum	Leerling
Arjen van Mierlo	Fons Vitae Lyceum	Ouder
Maarten Freeke	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Otto Nijenhuis	St. Ignatiusgymnasium	Medewerker
Griseldis Irmscher	St. Ignatiusgymnasium	Ouder
Dylon Tittel	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Khadija Badouri (vicevoorzitter)	St. Nicolaaslyceum	Medewerker
Livia van 't Hek	St. Nicolaaslyceum	Leerling
Jason Umotuni	St. Nicolaaslyceum	Leerling
Joszi Toth	St. Nicolaaslyceum	Ouder

Het verslag van de GMR over schooljaar 2022/2023 is te raadplegen via de website van [SVOAZ](#).

## 1.8 Medezeggenschapsraad (MR)

De rector-bestuurder overlegt met de MR van de eigen school over aangelegenheden die de school betreffen. Dit volgens het Medezeggenschapsreglement [SVOAZ](#). Het advies- en instemmingsrecht van de MR wordt daarbij gehanteerd volgens 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 CvB regelmatig contact.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog.
Ouders, leerlingen medewerkers via de (g)mr's	De (G)MR levert separaat een jaarverslag op.
Collega-schoolbesturen	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,

3 - ... m 1-8-2023.

	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	<b>SVOAZ</b> 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 <https://svoaz.nl> om te informeren. Op de website zijn de geldende beleidsdocumenten van **SVOAZ** 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. De drie scholen informeren afzonderlijk belanghebbenden via een eigen externe en interne nieuwsbrief.

## 2. Verslag College van Bestuur over 2023

In dit hoofdstuk rapporteert het College van Bestuur (CvB) over de resultaten van 2023. Het verslag van het CvB biedt op hoofdlijnen inzicht in de bereikte resultaten van de individuele scholen en de Stichting als geheel.

### 2.1 Strategisch beleidsplan SVOAZ

Het CvB is verantwoordelijk voor de continuïteit van de Stichting en de aan haar verbonden scholen. Het CvB heeft in 2023 voor de eerste keer een langetermijnstrategie voor de Stichting opgesteld. Bij het opstellen en vaststellen van het strategische beleidsplan zijn alle in aanmerking komende belangen van interne en externe stakeholders betrokken en afgewogen. Het CvB heeft de RvT en de GMR betrokken bij het opstellen en vaststellen van het strategisch beleidsplan. Afgesproken is dat via de reguliere voortgangsrapportages door het CvB verantwoording wordt afgelegd over de uitvoering van het strategisch beleidsplan.

Met bovenstaande voldoet het CvB aan de vereisten terzake uit de Code Goed Bestuur VO (1.2 onder verantwoordelijkheid).

Het strategisch beleidsplan **SVOAZ** is het instrument van het CvB om strategische aandacht aan de koers van de Stichting te besteden. Anders gezegd: de focus en de ambities die het bestuur in het strategisch plan voor een langere periode heeft geformuleerd, zijn het startpunt voor beleidskeuzes op korte en middellange termijn.

Het CvB heeft onderstaande uitgangspunten gehanteerd bij het opstellen van het strategisch beleidsplan:

1. Van beleidsneutraal naar beleidsrijk: de contouren voor nauwere samenwerking tussen de drie scholen krijgen 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. Dit wordt de komende jaren doorgezet en verder uitgewerkt. Daarnaast vindt het bestuur afstemming en kennisdeling op onderwijsgebied en kwaliteitszorg ook van grote waarde. Daarbij bevordert de Stichting door afstemming, bundeling van krachten en risicospreiding de mogelijkheid voor 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.
2. Het onderwijsveld verkend: In Amsterdam wordt het voortgezet onderwijs, net als in de rest van Nederland, geconfronteerd met lerarentekorten, blijven de examenresultaten iets achter bij het Nederlandse gemiddelde en lopen de basisvaardigheden voor Nederlands en rekenen/wiskunde terug. Daarnaast hebben verschillen in populariteit tussen scholen geleid tot een loting- en matchingsysteem dat niet zonder kritiek is. Verder is er in Amsterdam sprake van kansenongelijkheid, zijn er uitdagingen op gebied van digitalisering en kampen steeds meer leerlingen met multiproblematiek. Op basis van een analyse van landelijke en lokale trends die van invloed kunnen zijn op (het beleid van) **SVOAZ** en de scholen, heeft het CvB bepaald wat, vanuit onze meerwaarde, een passende koers is voor de komende jaren om goed onderwijs te kunnen blijven bieden,

Via het strategisch beleidsplan zijn onderstaande ambities vastgesteld (H6. Strategisch beleidsplan **SVOAZ**).

NR	Ambitie	Toelichting
1.	Wet Nieuwe Scholen.	Het kabinet wil het aanbod van scholen beter laten aansluiten bij de wensen van ouders en leerlingen. Daarom is in 2021 de wet Meer Ruimte voor Nieuwe Scholen ingegaan voor het voortgezet onderwijs. In de nieuwe Stichtingssystematiek is niet langer de richting van de nieuw op te richten school leidend, maar de belangstelling van de ouders en leerlingen en de verwachte kwaliteit van het onderwijs. In de eerste tranche zijn landelijk de meeste aanvragen vanuit Amsterdam gedaan én afgekeurd. Dit vraagt wel aandacht voor de aanvragen uit de tweede tranche. Indien relevant haakt het CvB aan bij deze ontwikkelingen
2.	Bestuurlijke samenwerking	Sinds de afgelopen drie jaar wordt bestuurlijke samenwerking landelijk weer gestimuleerd, de wettelijke belemmering is weggenomen. Een fusie is niet langer nodig voor nauwe samenwerking. Er zijn inmiddels zes vormen van bestuurlijke samenwerking. Dit heeft effect op de omgeving; Amsterdam telt momenteel veel eenpitters, die door geringere slagkracht bepaalde ontwikkelingen niet kunnen doormaken die grote besturen wel kunnen doormaken. Dat zal iets betekenen voor de bestuurlijke dynamiek; vanwege het feit dat samenwerking makkelijker mogelijk wordt zonder dat het leidt tot fusie. Dit leidt tot een actieve rol van de Stichting in het in beeld houden van de onderwijsomgeving van Amsterdam-Zuid.
3.	Binden en vinden van leraren	Het huidige lerarentekort is aanleiding om te kijken naar meer/andere samenwerking. Scholen krijgen te maken met tekorten door problemen op de woningmarkt, grote stedenproblematiek, 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. Grote besturen kunnen meer slagkracht inzetten om medewerkers aan te trekken. Voor eenpitters en kleine besturen als SVOAZ is dat lastiger.
4.	Burgerschap, diversiteit en inclusie.	Het werk op onze scholen voeren we uit in de sterk internationale en multiculturele dynamiek van Amsterdam. Tot 2025 heeft de stad Amsterdam te maken met een groei van het aantal leerlingen. Deze groei neemt na 2025 af. De toegenomen internationalisering heeft ertoe geleid dat de groep Amsterdammers die vanuit het buitenland in de stad zijn komen wonen, steeds diverser geworden is. Deze ontwikkelingen hebben consequenties voor de onderwijsvraag op onze scholen.
5.	Lokale ontwikkelingen van invloed op het beleid van SVOAZ.	OSVO zorgt ervoor dat de Amsterdamse besturen elkaar ontmoeten, informeren en ontwikkelingen delen. De loting en matching is onder de paraplu van OSVO geregeld. Tegelijkertijd is dit een podium waar eigenbelang en collectief belang soms botsen.

		Deelname aan OSVO betekent dat we hier scherp op moeten zijn en ons bewust moeten zijn van onze positie binnen OSVO en de maatschappelijke opdracht waar de OSVO-leden zich aan hebben gecommitteerd
6.	Gemeente Amsterdam.	De gemeente Amsterdam voert en financiert - meer dan wettelijk verplicht – een ambitieuze onderwijsagenda. Wat betekent het voor SVOAZ als Amsterdam zich beperkt tot het verplichte (de VNG-normen)?
7.	Leerlingenaantallen.	Daar waar Amsterdam tot op heden als groeiregio gekenmerkt kan worden, krijgt de stad op korte termijn ook te maken met dalende leerlingenaantallen. De prognose van de gemeente Amsterdam laat zien dat het leerlingenaantal naar verwachting zal groeien met ongeveer 500 leerlingen op het toppunt 2025-2026 naar ongeveer 47.047 leerlingen. Daarna volgt een daling tot ongeveer 43.810 leerlingen in 2036-2037 (-5,8% ten opzichte van het schooljaar 2022-2023). SVOAZ streeft naar een gelijkblijvend leerlingenaantal en daarmee een hoger percentage marktaandeel.
8.	Instromen - doorstromen – afstromen.	Effecten van leerlingenstromen worden gedempt door loting en matching. Het huidige systeem levert daarbij ontevreden ouders op, wat een stimulerend effect kan hebben op het stichten van nieuwe scholen.
9.	De Amsterdamse schoolagenda VO & de staat van het Amsterdamse voortgezet onderwijs.	De Amsterdamse schoolagenda VO van de gezamenlijke schoolbesturen van Amsterdam (OSVO) heeft op een aantal thema's doelen gesteld. Als lid van het OSVO dragen wij bij aan het bereiken van deze doelen.
10.	Kansengelijkheid.	De Stichting levert een bijdrage aan het tegengaan van segregatie en wil daarom ieder kind in Amsterdam gelijke kansen bieden.

In november 2023 en januari 2024 is door het CvB aandacht besteed aan de implementatie en haalbaarheid van bovenstaande ambities waarbij nadrukkelijk aandacht is acties die die ondersteunend zijn aan de verschillende ambities. Ook de wijze van implementeren (c.q. de doorvertaling naar acties vindt plaats in overleg met de RvT, MT's, MR en de GMR).

Artikel 2.88 Wet voortgezet onderwijs 2020 verplicht het CvB 4-jaarlijks de schoolplannen van de scholen vast te stellen. De schoolplannen bevatten in ieder geval een beschrijving van het beleid voor de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de scholen wordt gevoerd. Hiermee voldoet het CvB aan zijn wettelijke verplichting.

School	Datum vaststelling schoolplan door het CvB
St. Ignatiusgymnasium	2022
St. Nicolaaslyceum	2023
Fons Vitae Lyceum	2024 (onder consensus)

## 2.2 Financieel beheer

**SVOAZ** beschikt over reserves om tegenvallers in de nabije toekomst op te kunnen vangen. Op het gebied van het beheersen van de financiën en het verbeteren van de planning en controlcyclus zijn de afgelopen jaren de nodige verbeteringen ingezet. Hieronder schematisch de verschillende financiële producties in 2023 en de bespreking door verschillende interne toezichthouders.

Producties	CvB	RvT	GMR
Q1-2023	√	√ (06-23)	-
Q2-2023	√	√ (09-23)	-
Q3-2023	√	√ (12-23)	-
Q4-2023	√	√ (03-24)	-
Jaarverslag	√	√ (06-23)	√ (09-23)
Financieel beleidsplan	√	√ (06-23)	√ (09-23)
Begroting 2024	√	√ (12-23)	√ (12-23)
Meerjarenbegroting 2024-2028	√	√ (12-23)	√ (12-23)
Werkplan CvB 2024	√	√ (12-23)	√ (12-23)

Uit bovenstaand schema blijkt dat de planning- en controlcyclus uit het *financieel beleidsplan SVOAZ* volgens afspraak is doorlopen. Hierdoor kan ook worden geconcludeerd dat het financieel beheer zoals door de wetgever bedoeld op orde is. Immers, via bovenstaande processen worden (financiële) vraagstukken voor de RvT en GMR tijdig gedeeld en besproken.

Ook heeft de accountant in 2023 controle uitgevoerd op de rechtmatigheid en doelmatigheid van bestedingen en het financieel beheer binnen **SVOAZ**. In 2023 heeft ook de Onderwijsinspectie toezicht uitgeoefend op het controlerapport van de accountant. Uit beide controles zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen die een aanpassing van het financieel beheer noodzakelijk maken.

In 2023 heeft de accountant eveneens een managementletter opgeleverd. De managementletter betreft een rapportage door de accountant van de belangrijke bevindingen (ook die niet rechtstreeks in relatie staan tot de controle van de jaarrekening) met adviezen voor verbeteringen die mogelijk zijn in de interne beheersing (de werking van de risicobeheersings- en controlesystemen) binnen de Stichting. Ook uit deze controle zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen die aanpassing van het financieel beheer noodzakelijk maken. Het uitvoeren van de aanbevelingen van de accountant heeft de aandacht van het CvB. De controller stelt ter zake, zowel voor CvB als voor RvT, voortgangsrapportages op.

Afsluitend zijn in 2023 de volgende verbeteracties ingezet om het financieel beheer binnen de Stichting te optimaliseren.

- Actualiseren Procuratieregeling.
- Actualiseren Treasurystatuut.
- Vaststellen notitie Eigen Vermogen **SVOAZ**.
- Invoering kas en pas (interne betaalpassen zijn rechtstreeks gekoppeld aan financieel beheerssysteem).
- Herijken functie Schatkistbankieren.
- Uitvoeren financiële risicoanalyse.



## 2.3 AVG

Sinds de ingangsdatum van de AVG op 25 mei 2018 is privacy- en informatiebeveiliging binnen SVOAZ op CvB-niveau opgepakt. Het is primair de verantwoordelijkheid van de medewerkers binnen SVOAZ om zorgvuldig om te gaan met de aan hun zorg toevertrouwde persoonsgegevens van medewerkers, leerlingen/studenten en ouders. Dat is immers een basisvoorwaarde om in een vrije en veilige onderwijsomgeving te kunnen werken en studeren. Dit maakt de continue aandacht voor de bescherming van persoonsgegevens op de scholen essentieel.

De fundamentele basis rondom privacybeleid is op orde. Het CvB werkt en handelt in overeenstemming met wet- en regelgeving op het gebied van privacy. Er is een portefeuillehouder ICT binnen het CvB, een bovenscholse ICT-coördinator en een externe functionaris gegevensbescherming (FG). Daarnaast zijn op de scholen ICT-coördinatoren werkzaam die privacy in hun portefeuille hebben.

Het CvB constateert ondanks de bovengenoemde randvoorwaarden dat binnen de drie scholen meer bewustzijn kan zijn op verwerkingen van persoonsgegevens. Mede ingegeven door de constatering dat medewerkers eigen software gebruiken binnen lessen en hierdoor ‘wildgroei’ in het gebruik van (gratis) apps en software ontstaat. Het is wenselijk om controle te houden en te voorkomen dat er een ‘schaduw-ICT’ ontstaat. Hier dienen de scholen en de ICT-coördinatoren scherp op te blijven.

Voor het funderend onderwijs is het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het Funderend Onderwijs (IBP FO) vastgesteld. In 2027 is het CvB verplicht om aan dit normenkader te voldoen en zal hierop toezicht en handhaving plaatsvinden. In 2023 is dit onderwerp benoemd tot speerpunt binnen de portefeuille ICT SVOAZ. Het IBP FO is bedoeld om schoolbestuurders, schoolleiders en IBP’ers te helpen met het versterken van hun informatiebeveiliging en verbeteren van de bescherming van persoonsgegevens.

Er zijn in 2023 geen klachten, signalen en/of geschillen ingediend bij de FG of het CvB die betrekking hebben op toepassing en uitvoering van de AVG.

## 2.4 Governance

Het CvB en allen die werkzaam zijn binnen SVOAZ volgen in hun handelen de ‘Code Goed Bestuur VO 2019’. De Code Goed Bestuur VO is een instrument van en voor het voortgezet onderwijs om - via zelfregulering – vorm te geven aan goed bestuur binnen het VO.

In 2023 heeft het CvB in lijn met de code de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Er is periodiek regulier overleg met de GMR gevoerd.
- De werking van het interne toezicht is stelselmatig op de agenda van de RvT geplaatst.
- De regeling nevenfuncties voor het CvB en de RvT wordt nageleefd.
- Er is door het CvB en de RvT een zelfevaluatie uitgevoerd. De Code Goed Bestuur VO 2019 is leidend geweest voor het programma van de zelfevaluatie CVB.

- De Klokkenluidersregeling **SVOAZ** is geactualiseerd en vastgesteld.
- De integriteitscode **SVOAZ** is geactualiseerd en vastgesteld.

Er zijn in 2023 geen klachten, signalen en/of geschillen ingediend bij het CvB of de RvT die betrekking hebben op toepassing van de Governance.

## 2.5 Onderwijskwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs op de drie scholen is natuurlijk topprioriteit voor het CvB. De rectoren en alle medewerkers op de scholen dragen iedere dag zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling. Het CvB vindt de kwaliteit van het onderwijs in onze scholen goed als er door deskundig personeel zodanig les wordt gegeven dat de leerlingen daardoor de kennis verwerven en de vaardigheden ontwikkelen die passen bij hun niveau en talent. Daarmee wordt de ontwikkeling van iedere leerling geborgd. Goed onderwijs sluit aan op de mogelijkheden, behoeften en talenten van alle leerlingen.

Onderwijskwaliteit is echter geen statisch begrip: het betekent dat de drie scholen moeten blijven voldoen aan de eisen en verwachtingen die aan het onderwijs worden gesteld. Het zijn eisen die de overheid stelt (via wet- en regelgeving), de eigen ambities via het schoolplan en de ambities uit het strategisch plan van het CvB. Minstens zo belangrijk zijn de verwachtingen die ouders, leerlingen, het vervolgonderwijs hebben. Deze verwachtingen veranderen voortdurend. Daarmee verandert ook de invulling van het begrip onderwijskwaliteit.

Het CvB streeft voortdurend naar continue verbetering op de wijze waarop de drie scholen invulling geven aan onderwijskwaliteit. Zoals eerder aangegeven: iedere school heeft een schoolplan opgesteld waarin onderwijskwaliteit centraal staat. Het is de professionele ruimte van de drie scholen om, gelet op de specifieke situatie van en verwachtingen die gesteld worden aan de school, eigen keuzes te maken in profilering van kerndoelen en eindtermen. Het CvB monitort de uitvoering van de drie schoolplannen. In 2023 is besloten om de komende periode een kwaliteitszorgsysteem op bestuursniveau te ontwikkelen (waaronder een kwaliteitskader en kwaliteitskalender). Uitgangspunt van dit te ontwikkelen kwaliteitsbeleid is om op een systematische manier - volgens de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA) – onderwijskwaliteit op de drie scholen te benaderen. Het CvB is immers eindverantwoordelijk voor een goede kwaliteit van het onderwijs op alle drie de scholen. Alle scholen moeten uiteindelijk voldoen aan het kwaliteitskader van de inspectie. Er dient zicht te zijn op de ontwikkeling van de scholen, welke aandacht de scholen nodig hebben en waar zich risico's voordoen.

De Europese aanbesteding voor leermiddelen is volgens planning afgerond.

In 2023 heeft het CvB als onderdeel van de kwaliteitskalender de volgende acties in het kader van de kwaliteitskalender uitgevoerd:

- De Jaarplanning CvB/ RvT/ GMR is volgens afspraak uitgevoerd.
- De P&C-cyclus is volgens afspraak uitgevoerd.
- Er is een examenreglement **SVOAZ** aangeboden en 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 besproken en aangeboden aan de RvT en de GMR.
- De examenresultaten zijn besproken en aangeboden aan de RvT en de GMR.
- Het schoolplan voor het **ST. NICOLAASLYCEUM** is vastgesteld en aangeboden aan de RvT.
- Er is een rapportage Onderwijsresultaten vastgesteld en aangeboden aan de RvT en de GMR.

## 2.6 HRM

In 2023 is het HR-beleid stevig verankerd binnen **SVOAZ** en de drie scholen. Dit door middel van het project 'HR: de basis op orde'. Dit project is afgerond in december 2023.

In 2023 zijn de volgende acties uitgevoerd op het domein HRM:

- De WKR-regeling **SVOAZ** is geactualiseerd en aangeboden aan de GMR;
- Er is uitvoering gegeven aan de afspraken uit de CAO-VO 2023-2024.
- De drie scholen voeren de afspraken uit voor de inzet van de werkdrukmiddelen;
- Er is een verkenning gestart naar de vorm en inhoud dat een vitaliteitsbeleid **SVOAZ** zou kunnen hebben.
- De PNIL is volgens verplichting aangeleverd bij DUO (en goedgekeurd);
- Er is een herijkte regeling carrièreperspectief **SVOAZ** vastgesteld;
- Het CvB heeft een nieuw profiel bovenschoolse beleidsmedewerker personeel & organisatie en het herijkte profiel voor de medewerker personeelszaken en directiesecretaresse vastgesteld. Het functieboek **SVOAZ** is daarmee dienovereenkomstig vastgesteld.

## 2.7 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 bovenschools 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 CvB heeft in 2023 besloten tot een doorontwikkeling van de visie op ICT binnen **SVOAZ** en ook het oppakken en uitvoeren van de verplichtingen voortvloeiend uit het normenkader IBP. Dit wordt eind 2024 opgeleverd.

## 2.8 Facilitair

Voor scholen in het voortgezet onderwijs in Amsterdam geldt het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Amsterdam. Met het IHP is beoogd dat de schoolbesturen gezamenlijk een goede afstemming tussen de vraag en het aanbod regelen waar het gaat om onderwijsvoorzieningen. Inmiddels is het IHP 2024-2027 vastgesteld. Voor

de huisvesting van de scholen binnen de Stichting wijzigt er niets. De huisvestingssubsidies 2023 zijn tijdig aangevraagd en 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. In 2023 is besloten opnieuw een schouw uit te laten voeren voor de drie scholen.

Voor de Europese aanbesteding Schoonmaak is de voorbereidingsfase gestart. Deze aanbesteding wordt in 2024 afgerond.

definitief

### 3. Maatschappelijke thema's

OC&W maakt gebruik van de bevoegdheid om een aantal specifieke thema's aan te merken als maatschappelijke thema's. Deze thema's moeten door het CvB expliciet verantwoord worden in het bestuursverslag. De maatschappelijke thema's voor 2023 zijn:

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

Deze onderwerpen worden hieronder door het CvB verantwoord.

#### 3.1 Strategisch Personeelsbeleid

Het Ministerie van OCW en de VO-raad hebben in het Sectorakkoord 2014-2017 als gezamenlijke ambitie vastgelegd om toekomstbestendig onderwijs te organiseren. Onderdeel daarvan is de versterking van het strategisch personeelsbeleid gericht op het koppelen van onderwijs- en personeelsontwikkeling. Het streefbeeld is dat het CvB vanuit een oriëntatie op de toekomst en op de externe omgeving werkt aan de afstemming van het personeelsbeleid op onder andere onderwijskundige doelen en daaraan gekoppeld de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van personeel.

##### 3.1.1 Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027 / Onderwijsregio Amsterdam

Via het strategisch beleidsplan SVOAZ staat het onderwerp binden en vinden van leraren hoog op de bestuurlijke agenda van het CvB.

11.	Binden en vinden van leraren	Het huidige lerarentekort is aanleiding om te kijken naar meer/andere samenwerking. Scholen krijgen te maken met tekorten door problemen op de woningmarkt, grote stedenproblematiek, 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. Grote besturen kunnen meer slagkracht inzetten om medewerkers aan te trekken. Voor eenpitters en kleine besturen als SVOAZ is dat lastiger.
-----	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In 2023 is door OSVO, waar SVOAZ lid van is, de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027 vastgesteld. De Amsterdamse schoolbesturen, lerarenopleidingen en de gemeente Amsterdam beschrijven in de lerarenagenda wat er op dit moment wordt gedaan om als gezamenlijke besturen het lerarentekort in Amsterdam aan te pakken.

Het CvB ziet het lerarentekort als de grootste bedreiging van de kwaliteit van het onderwijs op de drie scholen en daarnaast is het een motor van kansenongelijkheid.

In 2023 is de Onderwijsregio Amsterdam gestart. OSVO is lid van de Onderwijsregio. Besloten is om de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027 onderdeel te laten zijn van de agenda van de Onderwijsregio. In de Onderwijsregio werkt het Voortgezet Onderwijs samen met het Primair Onderwijs, Middelbaar Onderwijs en HBO en Universiteiten aan het aantrekkelijk maken van het beroep en het opleiden en begeleiden van (startend) onderwijspersoneel. Het doel van de Onderwijsregio Amsterdam is om het personeelstekort in het onderwijs (meest brede zin) te verminderen en te voorkomen dat scholen en instellingen met elkaar concurreren.

Er zijn binnen de Onderwijsregio Amsterdam coalities gestart. Deze coalities werken vraagstukken uit en bereiden besluiten voor. Hieronder een overzicht van de coalities die gericht zijn op het voortgezet onderwijs (en dus relevant zijn voor SVOAZ). Deze coalities zijn in 2023 gestart maar er zijn nog geen resultaten te benoemen.

Coalitie	Opdracht
Coalitie instroom	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilisering en maatwerk van lerarenopleidingen.</li> <li>• Inzet van onderwijsprofessionals en tegenaan van groenpluk.</li> <li>• Begeleiding van student tot leraar.</li> <li>• Goed inwerktraject voor iedere startende leraar (inductie).</li> </ul>
Coalitie zij-instroom	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 loket voor po en vo (verbreden).</li> <li>• Gezamenlijk opleiden van zij-instromers.</li> <li>• Begeleiding zij-instromer tot leraar.</li> </ul>
Coalitie ontwikkelmogelijkheden ervaren docenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestaande projectgroep 'Leraar Kleurrijk Beroep'.</li> <li>• Thema's: professionalisering en behoud.</li> </ul>
Coalitie omgaan met langdurige tekorten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestaande projectgroep uit noodplan (po) &amp; pilot (in voorbereiding) Kleurrijk organiseren (vo).</li> </ul>
Coalitie communicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieaanpak (o.a. Liever voor de Klas). Bestaande werkgroep van Communicatieprofessionals van gemeente en besturen.</li> </ul>
Coalitie extra voorzieningen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Woningen voor leraren.</li> <li>• Mobiliteit, waaronder parkeerplekken voor onderwijsprofessionals.</li> <li>• Reiskostenvergoeding.</li> <li>• Stagevergoeding laatstejaarsstudenten.</li> </ul>

### 3.1.2 Strategisch Personeelsbeleid SVOAZ

Onder andere vanuit de ambities onder 3.1.1 is het project ‘HR – de basis op orde’ gestart. Via dit project heeft in 2022 – 2023 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 verbetering te zoeken als het gaat om het welzijn van onze medewerkers en de werktevredenheid. Dit project is in december 2023 afgerond.

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

### 3.1.3 AFAS als personeelsomgeving

In 2020 heeft een overgang van het personeelsadministratiesysteem plaatsgevonden (van RAET naar AFAS). 2023 stond in het teken van het blijvend optimaliseren van de HR-processen. Optimale dienstverlening vanuit het administratiekantoor als van de HR-medewerkers op de scholen blijft een continu aandachtspunt voor het CvB.

### 3.1.4 Gesprekkencyclus

In 2023 is de gesprekkencyclus gedigitaliseerd in BOOT. Uitgangspunt bij de inrichting is het beleidskader ‘Het goede gesprek’. De combinatie van BOOT 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. Optimale ondersteuning vanuit de Boot en de DOT blijft een continu aandachtspunt voor het CvB.

### 3.1.5 Opbouw medewerkersbestand

Het aantal medewerkers in 2023 binnen SVOAZ is ten opzichte van 2022 overall stabiel gebleven. Hieronder een overzicht met FTE over 2023 en daadwerkelijk aantal medewerkers over 2023<sup>4</sup>.

Maand	FTE SVOAZ 2023	Aantal mdw. (uniek)
jan23	240	326
feb23	239	331
mrt23	237	329
apr23	237	328
mei23	235	325
jun23	236	327
jul23	235	327
aug23	248	332
sep23	250	330
okt23	251	333
nov23	251	333
dec23	250	335

### 3.1.6 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).

2023	Aantal mannen	Aantal vrouwen
10 < 20	2	0
20 < 30	20	9
30 < 40	44	40
40 < 50	39	45
50 < 60	43	54
60 < 70	19	19

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

	2021	2021	2022	2022	2023	2023
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Stichting	48%	52%	48%	52%	50%	50%

<sup>4</sup> Bron: Afas



### 3.1.7 Mobiliteit/ duurzame inzetbaarheid

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 met pensioen. Dit alles gepaard gaande met een algemene krapte op de arbeidsmarkt. Zie hierover meer in paragraaf 3.1. 1..

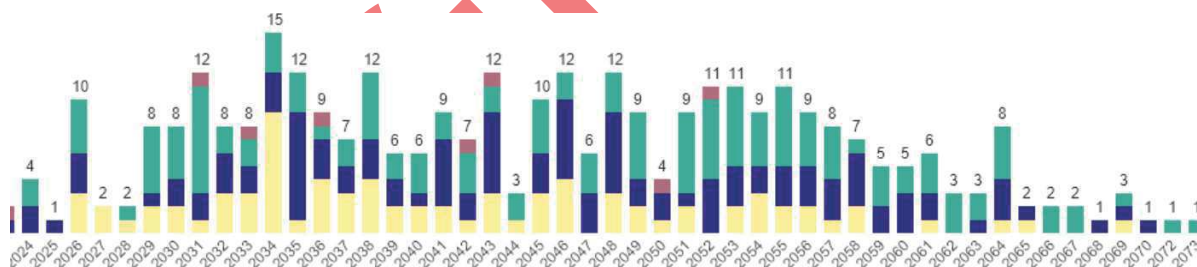
	2021	2021	2022	2022	2023	2023
Onderdeel	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
Stichting	57	49	50	55	67	60

Het OSVO<sup>5</sup> heeft in 2022 onderstaande schema ten aanzien van het lerarentekort gepubliceerd. Het betreft hier het (verwachte) lerarentekort 2022 - 2029 voor het stadsdeel Zuid. Dit overzicht is nog steeds actueel.

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
<b>totaal</b>	<b>-20,1</b>	<b>-24,1</b>	<b>-36,3</b>	<b>-38,7</b>	<b>-41,8</b>	<b>-42,5</b>	<b>-46,4</b>	<b>-46,8</b>

Ook zal de 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:



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. De ambitie was om in 2023 een voorstel aan de GMR voor te leggen welk beleid terzake noodzakelijk is. Echter besloten is dat in veel gevallen maatwerk het meest passend is. Daarom is besloten dit aandachtspunt mee te nemen in de gesprekkencyclus.

<sup>5</sup> [Lerarenvraag VO Amsterdam \(onderwijsconsument.nl\)](https://www.onderwijsconsument.nl/)

### 3.1.7 Ziekteverzuim

In 2023 was het gemiddelde verzuimpercentage voor de Stichting 4,95%. Hiermee wordt geconcludeerd dat de in de afgelopen jaren ingezette daling zich blijft doorzetten. De afgelopen jaren werd een goed beeld op het ziekteverzuim vertoebeld door corona, maar het moge duidelijk zijn dat het CvB streeft naar een verzuimpercentage dat zo laag mogelijk is. Hieronder het overzicht ziekteverzuim<sup>6</sup>

Kostenplaats	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim%	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	242,2572	11,9819	4,95%	1,29%	0,57%	2,32%	0,67%	0,10%
01ET St. Ignatiusgymnasium	60,0353	4,5683	7,61%	1,55%	0,67%	4,08%	1,16%	0,15%
02AN Fons Vitae Lyceum	83,4171	3,3935	4,07%	1,11%	0,51%	1,46%	0,99%	0,00%
14SE St. Nicolaaslyceum	96,7382	4,0139	4,15%	1,29%	0,56%	2,03%	0,10%	0,17%
99BB Bestuur/bovenschools	2,0667	0,0066	0,32%	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Landelijk is het gemiddelde verzuimpercentage 5,25%<sup>7</sup>. Hiermee kan worden geconstateerd dat het verzuimpercentage binnen **SVOAZ** lager ligt dan het landelijk gemiddelde.

### 3.1.8 Het werkklimaat

Een belangrijk onderdeel van het werkklimaat is de medische begeleiding van de medewerkers. Een bedrijfsarts ondersteunt de rectoren met adequate medische begeleiding. Ook heeft **SVOAZ** afspraken voor bedrijfsmaatschappelijk werk (ingekocht bij HCC).

	2022	2022	2023	2023
Onderdeel	Consult	Bedrijfsmaatschappelijk werk	Consult	Bedrijfsmaatschappelijk werk
Stichting	39	10	33	4

**SVOAZ** is eigenrisicodragers voor de WGA, WW en ZW. In dit kader is er met ingang van maart 2023 een samenwerking aangegaan met Synck/Impuls B.V. voor begeleiding bij de verschillende dossiers. Dit heeft inmiddels geresulteerd in een IVA-toekenning voor 2 WGA-dossiers. Dat levert een besparing op voor **SVOAZ**, omdat de IVA-lasten niet worden doorbelast aan de (ex-)werkgever. Hieronder een overzicht van de inzet op de ERD-dossiers<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Peildatum 1-2-2024, bron AFAS.

<sup>7</sup> Bron: CBS.

<sup>8</sup> Peildatum 31-11-2023. Bron: Synck/ Impuls.

Aantal dossiers	Per 01-01-2023	Per 30-11-2023
WGA-dossiers	8	5 (2 naar IVA en 1 afgesloten)
WW-dossiers	4	5 (1 afgesloten, 2 nieuwe dossiers)
ZW-dossiers	1	0 (afgesloten)

### 3.1.9 CAO-VO / Loon

De VO-raad en de onderwijsbonden hebben op 12 september 2023 een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao voor werknemers in het voortgezet onderwijs. Zowel de leden van de VO-raad als achterbannen van de onderwijsbonden hebben ingestemd met dit onderhandelaarsakkoord. Het cao-akkoord is daarmee definitief en is uitgewerkt in definitieve cao-teksten. De nieuwe CAO VO heeft een looptijd van 17 maanden, van 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024.

Hieronder de wijze waarop het CvB de CAO VO 2023 heeft uitgevoerd:

- De afgesproken loonontwikkeling (met terugwerkende kracht) is uitgevoerd in de salarisrun van oktober 2023.
- De maandelijkse toelage voor bedrijfshulpverleners is met ingang van de ingangsdatum van de nieuwe cao met terugwerkende kracht verhoogd naar € 25 bruto.
- De eenmalige vergoeding is uitgevoerd in de salarisrun van november 2023.
- De verhoging van de vergoeding voor reiskosten van € 0,12/km naar € 0,17/km is uitgevoerd per 1 januari 2024.
- De evaluatie en actualisatie van de voorbeeldfuncties van het OOP zijn op 1.2.2024 beschikbaar gesteld. Het functiehandboek **SVOAZ** wordt dienovereenkomstig geactualiseerd.
- De komende periode wordt bezien of het huidige inductieprogramma voldoet aan de criteria zoals opgenomen in de CAO. Als dit niet het geval is wordt een herziening voorbereid.
- Het CvB wacht het voorstel voor de inrichting en de financiering van een stagevergoedingsregeling af. De resultaten worden, bij bekend zijn, door het College van Bestuur verder uitgewerkt.
- Gedurende de looptijd van deze cao verkennen sociale partners de mogelijkheden om tot nieuwe kaders onderwijstijd te komen. De resultaten worden, bij bekend zijn, door het College van Bestuur verder uitgewerkt.
- De sociale partners hebben afgesproken om te onderzoeken in hoeverre de CAO VO kan aansluiten bij de huidige wetgeving Onderwijsarbeidsmarkt en sociale zekerheid. De resultaten worden, bij bekend zijn, door het College van Bestuur verder uitgewerkt.
- De huidige bovenwettelijke uitkeringen (WOVO) biedt zekerheid, maar bevatten ook elementen die het niet stimuleren om terug te keren in het arbeidsproces. Sociale partners spreken daarom af om gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de wenselijke en onwenselijke effecten van de huidige regeling bovenwettelijke uitkeringen. De resultaten worden, bij bekend zijn, door het College van Bestuur verder uitgewerkt.

### 3.1.10 werkdrukmiddelen collectief

In januari 2023 is de regeling aanvullende bekostiging werkdrukverlichting voortgezet onderwijs gepubliceerd. Dat betekent dat iedere school structureel een aanvullende bekostiging werkdrukverlichting ontvangt (op grond van het aantal leerlingen dat als werkelijk schoolgaand stond ingeschreven op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de aanvullende bekostiging betrekking heeft). Voorgaande betekent dat iedere school op grond van de aanvullende bekostiging werkdrukverlichting voortgezet onderwijs 2023 de navolgende bedragen heeft ontvangen:

- **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** €249.367,10 (berekening:  $783 - (1 * 0,5000) * 318,68$ ).
- **FONS VITAE LYCEUM** €338.119,48 (berekening:  $1.062 - (2 * 0,5000) * 318,68$ ).
- **ST. NICOLAASLYCEUM** €389.745,64 (berekening:  $1.224 - (2 * 0,5000) * 318,68$ ).
- Totaal **SVOAZ**: €977.232,22

Voor de verdeling van bovenstaande middelen is uitgegaan van 50% voor collectieve maatregelen en 50% voor individuele maatregelen (de individuele maatregelen zijn beschreven onder paragraaf 3.1.11).

Het schooljaar 2022/2023 (waar dit verslag deels betrekking op heeft) is door de sociale partners benoemd tot een overgangsjaar. Dit vanwege het moment van sluiten van de CAO 2022 (september 2022). Dat betekent dat het schooljaar 2022/2023 moest worden benut om te komen tot specifieke afspraken om te komen tot structurele afspraken inzake structurele en individuele inzet werkdrukmiddelen ingaande schooljaar 2023/2024. Dat betekent dat er in dit jaarverslag nog geen evaluatie zal plaatsvinden van de structurele afspraken. Deze evaluatie vindt plaats in het Bestuursverslag 2024,

Uitgangspunt bij de inzet van de hierboven beschreven collectieve werkdrukmiddelen is dat de medewerkers (binnen hun organisatorische eenheid) werkdrukplannen maken met maatregelen die op hun school de werkdruk doen verminderen. Om tot een vastgesteld collectief werkdrukplan te komen is per school een schoolspecifieke route doorlopen. De Pmr speelt hierbij een belangrijke rol. Zo is met de Pmr de wijze vastgesteld waarop en in welke organisatorische eenheid binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast is met de Pmr vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia zijn verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij zijn meegegeven. Afsluitend is het collectieve werkdrukplan in finale zin met de Pmr besproken en instemming op ontvangen.

Vooraf dient met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (hierna: pmr) de wijze vastgesteld te worden waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de pmr vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven.

Om bovenstaande reden is besloten hieronder een weergave van de inzet per school weer te geven:

St. Nicolaaslyceum	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inzet extra (pedagogische) conciërge (1,0 fte).</li> <li>○ Uitbreiding zorgcoördinator (naar 0,9 fte).</li> <li>○ Vaste inzet tweede verzuimmedewerker (0,6 fte).</li> </ul>
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aanschaf coachingsdashboard voor mentoren.</li> <li>○ Inhuur extra surveillance in toets- en examenweken.</li> <li>○ Structurele inzet duomentoraat in 2H en 3H.</li> <li>○ Structurele inzet PAL.</li> <li>○ Taakuren t.b.v. ondersteuning activiteiten in de afdelingen.</li> </ul>
<p>Fons Vitae Lyceum</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Opstellen ‘aanpak werkdruk Fons Vitae’.</li> <li>○ Diverse aanpassingen gedaan bij de werkomgeving.</li> <li>○ Beter inzicht gegeven in de mogelijkheden en inzet van de IKB-uren.</li> <li>○ Er zijn afspraken gemaakt over de ontwikkeltijd van medewerkers en is extra gekeken naar een goede spreiding van de werkzaamheden, waaronder de lesuren.</li> <li>○ De school heeft ook in 2023 besloten een onderzoek te laten uitvoeren, gericht op werkdruk bij de medewerkers (onderzoek wordt naar verwachting in Q2 van 2024 uitgevoerd en is aanvullend op het werkdrukonderzoek dat binnen de nieuw uitgezette RI&amp;E plaatsvindt). Op deze wijze krijgt de school nog beter zicht en grip op de werkdruk binnen haar team.</li> </ul>
<p>St. Ignatiusgymnasium</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwijspersoneel: ophoging van de opslagfactor.</li> <li>• OOP: uitbreiding van de formatie in specifieke functiegroepen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>0,1 TOA's.</li> <li>0,2 Conciërge.</li> <li>0,2 ICT.</li> </ul> </li> <li>• MT: ondersteuning voor specifieke taken: organisatie PWS, organisatie gemeenschappelijke toetsen, organisatie Capita Selecta, onderhoud website.</li> </ul>

### 3.1.11 Individuele werkdrukmiddelen

Naast bovenstaande 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 in 2022 het individueel keuzebudget van hoofdstuk 7 CAO VO te verhogen naar 90 uur.

### 3.1.12 Formatieplannen

In 2023 is op het **ST. NICOLAASLYCEUM** en het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** het formatieplan 2023-2024 vastgesteld. Voor het **FONS VITAE LYCEUM** is in Q1-2024 een formatieplan voor het schooljaar 2023-2024 vastgesteld.

Als onderdeel van het formatieplan op de scholen is ook de functiemix continu een punt van aandacht als instrument voor een mooi perspectief van de medewerkers. Het CvB constateert dat er de afgelopen jaren minimale verschuivingen hebben plaatsgevonden als het gaat om de functiemix op de drie scholen. In 2023 zijn op de drie scholen nieuwe afspraken gemaakt voor wat betreft de functiemixwaarden binnen de drie scholen.

School	2023%
Fons Vitae Lyceum	LB: 19 (streef 20)
	LC: 35 (streef 30)
	LD: 46 (streef 50)
St. Nicolaaslyceum	LB: 19 (streef 10)
	LC: 46 (streef 45)
	LD: 35 (streef 45)
St. Ignatiusgymnasium	LB: 11 (streef 10)
	LC: 36 (streef 40)
	LD: 53 (streef: 50)

## 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 nam Bert Schuller het eerste deel van 2023 namens de Stichting deel aan de ledenvergaderingen van het Samenwerkingsverband. Het tweede deel van 2023 nam Jeroen Oomen deel aan de ledenvergaderingen van het Samenwerkingsverband.

De Stichting ontving in 2023 per school de volgende middelen van het Samenwerkingsverband<sup>9</sup>.

	2021	2022	2023
<b>Fons Vitae Lyceum</b>	€115.605 (extra €23.121)	€182.240 (extra €55.790)	€ 198.594 (extra €23.121)
<b>St. Ignatiusgymnasium</b>	€83.685 (extra €16.737)	€135.490 (extra €74.970)	€ 146.421 (extra €47.593)
<b>St. Nicolaaslyceum</b>	€125.790 (extra €25.158)	€204.680 (extra €84.280)	€ 228.888 (extra €25.158)

De ondersteuningsmiddelen zijn door de 3 scholen op hoofdlijnen uitgegeven aan:

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

Onderstaande tabel geeft weer voor welke activiteiten de middelen specifiek door de scholen zijn ingezet<sup>10</sup>.

	Fons Vitae Lyceum	St. Ignatiusgymnasium	St. Nicolaaslyceum
Dyslexie	x		x
Faalangst	x		x
Zicht op leerlingen	x		
Zij-instromer/ zittenblijvers	x		
Stabiliteit & continuïteit lessen	x		
Ontwikkeling en professionalisering van medewerkers		x	x
Dyscalculie	x	x	
Taalachterstand	x	x	
Emotionele regulatie	x		
Grip op uitval en afstroom	x		
Versterken zorgstructuur	x	x	x

<sup>9</sup> Subsidieverantwoording SWV2023.

<sup>10</sup> Subsidieverantwoording SWV2023.

Uitbreiding Orthopedagoog	x	x	x
Uitbreiding Zorgcoördinator		x	
Mediawijsheid		x	
Inzichtelijk maken achterstanden			x
Inzichtelijk maken uitdagingen			x
Motivatietraining OB/ BB			x
Zicht en ondersteuning spijbelaars	x	x	x
Maatwerk individuele leerlingen	x	x	x
Zicht op leerlingen	x	x	x
Terugkeer naar proces leerlingen.	x		
Verbeteren emotioneel welbevinden en versterken sociale vaardigheden	x	x	
Verzuimcoördinatie	x	x	
Zorgoverleg SVOAZ	x	x	x
Groepsvorming		x	
Ondersteuning dove leerlingen			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 2023 heeft zich één (1) geschil voorgedaan. Op 29 september 2023 heeft een ouder aan de Geschillencommissie Passend Onderwijs een geschil voorgelegd over de beslissing van het **FONS VITAE LYCEUM** om een leerling te verwijderen van de school en om voor haar geen ontwikkelingsperspectief vast te stellen. De Geschillencommissie Passend Onderwijs heeft geconstateerd dat het **FONS VITAE LYCEUM** gedurende het gehele schooljaar passende ondersteuning die viel binnen de basisondersteuning van de school heeft geboden aan de leerling. Er is daarom feitelijk geen sprake van de verwijdering van een leerling met een extra ondersteuningsbehoefte. De leerling moest de school verlaten, omdat er niet werd voldaan aan de bevorderingsnormen naar 2 havo en de docentenvergadering heeft besloten dat de leerling werd bevorderd naar 2 vmbo-t.

#### *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 2023 zijn er geen klachten ontvangen over deze specifieke 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 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 volgens 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.

### 3.4 Toetsing en examinering

De vereisten rond toetsing en examinering zijn opgenomen in Paragraaf 5 Wet voortgezet onderwijs 2020.

Hieronder is de wijze beschreven waarop bovenschools en de scholen invulling geven aan de wettelijke vereisten rond toetsing en examinering.

Vereiste	SVOAZ	SNL	IG	FVL
Examensecretaris	x	x	x	x
Examencommissie		x	x	x
Commissie van Beroep	x			
Centraal examenreglement	x			
Jaarlijks voorstel PTA	x	x	x	x
Toekennen faciliteiten leerlingen handicap en ziekte.	x	x	x	x
Wettelijke sancties onregelmatigheden	x	x	x	x
Verantwoording examencommissie		Niet	Niet	x
Verantwoording commissie van beroep Examens.	x			

Aantal gemelde onregelmatigheden <sup>11</sup> .		1	6	0
--------------------------------------------------	--	---	---	---

Alle scholen hebben een Examensecretaris, zoals de wet vereist. Op de drie scholen is deze ook lid van de Examencommissie. De Examensecretaris heeft hierdoor in de praktijk vaak een dubbelfunctie; hij of zij is belast met de uitvoering van de examens én met de kwaliteitsbewaking van het proces. In 2024 wordt deze dubbelfunctie geëvalueerd.

Alle drie de scholen werken met een examencommissie die voldoet aan de wettelijke eisen (onafhankelijk en ingesteld door de rector-bestuurder). Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie blijkt dat het in de praktijk moeilijk is voor examencommissies om de wettelijke positie volwaardig in te nemen. In 2024 wordt gekeken naar de taakbeschrijvingen, rollen en beschikbare tijd om de taken uit te voeren. Ander belangrijk aandachtspunt is (en blijft) de deskundigheid van de leden van de drie examencommissies op het gebied van wet- en regelgeving betreffende examinering in het VO en de kwaliteit van toetsing en examinering. Ook hier is in 2023 aandacht aan besteed en blijft dit een aandachtspunt voor komend schooljaar.

Onvoldoende duidelijk is of de scholen in alle gevallen voldoen aan de meldingsplicht bij het toekennen van strafmaatregelen, bij onregelmatigheden, het spreiden van het examen of het toekennen van andere faciliteiten. Hiervoor zal extra aandacht worden gevraagd bij de Examensecretarissen. Ook in 2023 hebben de examencommissies / rectoren-bestuurders besluiten moeten nemen als onregelmatigheden werden geconstateerd bij leerlingen tijdens een school- of centraal examen. Dergelijke maatregelen kunnen alleen maatregelen zijn die volgens het Uitvoeringsbesluit WVO 2020 zijn voorgeschreven.

Zowel het CvB als de drie scholen hebben voor 1 oktober 2023 het examenreglement, huishoudelijk reglement als het PTA vastgesteld en aangeboden aan de Onderwijsinspectie. Het toekennen van faciliteiten zoals tijdsverlenging aan leerlingen met een handicap of ernstige ziekte, voldoet op de drie scholen aan de wettelijke verplichtingen. In bijna alle gevallen wordt een dergelijk verzoek daadwerkelijk toegekend. Er zijn geen geschillen in 2023 terzake ontstaan.

In onderstaande tabel staan de definitieve slaagpercentages schooljaar 2022-2023 van de drie scholen (naast de resultaten van de voorgaande jaren).

<sup>11</sup> Bron: InternetSchoolDossier, Onderwijsinspectie.

### Wat is het slaagpercentage per onderwijssoort 2022-2023?

	Slaagpercentage 2022-2023	Landelijk gemiddelde	Perctiel	Aantal deelnemers	Aantal deelnemers				
					18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
<b>havo</b>	88,1%	84,3 %	71	168	83%	97%	89%	93%	88%
Fons Vitae Lyceum	02AN-000  84,4%	84,3 %	45	90	75%	94%	81%	87%	84%
St. Nicolaaslyceum	14SE-000  92,3%	84,3 %	87	78	92%	99%	96%	99%	92%
<b>vwo</b>	91,7%	88,6 %	69	314	87%	99%	90%	94%	92%
St Ignatiusgymnasium	01ET-000  94,2%	88,6 %	78	120	91%	98%	90%	93%	94%
Fons Vitae Lyceum	02AN-000  88,5%	88,6 %	47	104	84%	99%	85%	90%	88%
St. Nicolaaslyceum	14SE-000  92,2%	88,6 %	67	90	87%	99%	96%	99%	92%

**Legenda percentielscore**

- Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen)
- Percentielscore tussen 25 en 75
- Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen)
- Percentielscore (nog) niet bepaald

Bovenstaande resultaten verdienen enige duiding: door omstandigheden ten gevolge van de coronapandemie in 2020 besloten om de centrale eindexamens te schrappen, in 2021 en 2022 is besloten om aanvullende maatregelen te nemen voor het centrale eindexamen (wegstrepen eindresultaat van één, spreiding over drie tijdvakken, extra herkansing centraal examenvak).

Eventuele klachten worden in de eerste plaats op schoolniveau afgehandeld. Komt men er hier niet uit, dan is uiteindelijk beroep bij de Commissie van Beroep mogelijk. Er is in 2023 één (1) beroep ingediend bij de Commissie van Beroep. Dit beroep is niet gegrond verklaard.

### 3.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

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 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 Nationaal Programma Onderwijs.

Op de scholen is echter te zien dat de problemen bij sommige groepen leerlingen en studenten hardnekkig zijn. Dit zien we onder meer bij leerlingen die op cruciale momenten in hun schoolloopbaan geconfronteerd zijn met de pandemie, zoals leerlingen die tijdens de pandemie de overgang hebben gemaakt naar het vo. Ook kampt, mede door de pandemie, landelijk een deel van de leerlingen nog met mentale problemen. In het vo zijn deze problemen de afgelopen periode bovendien nog verder toegenomen. Dit laat zien dat blijvende inzet op welzijn nodig blijft.

Vooraf dient iedere school met de medezeggenschapsraad de wijze vast te stellen waarop de NPO-middelen over de school worden verdeeld.

Om bovenstaande reden is besloten hieronder een weergave van de inzet per school weer te geven:

School	Inzet NPO-middelen
St. Nicolaaslyceum	<p>De school heeft in 2023 diverse interventies ingezet op 3 deelgebieden: cognitieve interventies (242.000 euro), welbevinden (30.000) en executieve vaardigheden (15.000). Het bijlesnetwerk (150.000) en de CE-trainingen (35.000) waren de grootste uitgaven. Aan de inhuur van externen is ongeveer 35% van de gelden besteed. Alle geplande acties zijn uitgevoerd. De exacte resultaten per interventie zijn moeilijk te meten. Qua leerlingopbrengsten scoren havo en vwo erg hoog op onderbouwrendement en CE-gemiddelde. Het bovenbouwrendement Havo behoeft aandacht; de school zal in 24/25 een substantieel deel van het restbudget inzetten om deze achterstanden gericht weg te werken.</p>
Fons Vitae Lyceum	<p>Het Fons Vitae Lyceum heeft haar NPO-middelen in 2023 op de volgende onderdelen ingezet.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lees/taalbevordering</li> <li>2. Herijken rekenbeleid en opname in vakwerkplannen</li> <li>3. Burgerschap</li> <li>4. Extra mentortijd in leerjaren 2 en 3</li> <li>5. Projectweken</li> <li>6. Examentrainingen</li> <li>7. Extra begeleiding/ondersteuning voor achterstanden leerlingen</li> </ol> <p>40% van de ingezette middelen zijn voor de inhuur van derden geweest die met name onder punt 6 en 7 vallen.</p> <p>De school heeft getracht om ook het effect van de interventies die we gepleegd hebben te meten door naar resultaten te kijken en vragen aan leerlingen en</p>

	<p>ouders te stellen. Zowel de leerlingen als de ouders geven aan de effecten te merken van het ondersteuningsaanbod en de hulp bij studievaardigheden. In de resultaten zien wij een positief beeld dat naar het niveau gaat van voor de coronatijd. De middelen hebben bijgedragen aan het herijken van taal en rekenbeleid en het opnemen van basisvaardigheden in de diverse vakwerkplannen.</p>
<p>St. Ignatiusgymnasium</p>	<p>Het St. Ignatiusgymnasium heeft haar NPO-middelen in 2023 op de volgende onderdelen ingezet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijke examentraining; CE-training apr/mei.</li> <li>• Huiswerkbegeleiding-aanvullende bijdrage (50 leerlingen).</li> <li>• Klassenuitjes: 20 euro per leerling.</li> <li>• Examendiner klas 6.</li> <li>• Bijdrage reis klas 1.</li> <li>• Bijdrage reis klas 5.</li> <li>• Bijdrage aan buitenschoolse activiteiten (toneel, Debatclub, Sinterklaas, Schoolkrant etc. in het kader van verbinding.</li> <li>• Groepsdynamicatrainingen in klas 2.</li> <li>• Training Metacognitie voor leerlingen.</li> <li>• Studiecoaching klas 3.</li> <li>• Faalangstraining.</li> <li>• Begeleiding Koor.</li> <li>• Werkgroep Formatief Handelen (6*80 uur).</li> <li>• Training Hoogbegaafdheid.</li> <li>• Plenda training ouders (8x 225).</li> <li>• Secties vragen om wensen op het gebied van scholing/vergoeding van tijd ihkv ontwikkelwerkzaamheden/aanschaf van materiaal.</li> </ul>

Het CvB vindt het positief dat de drie scholen inmiddels ook actief zijn gestart met het nadenken over het borgen van de activiteiten uit het NPO. Er zijn met name veel middelen ingezet om leerlingen extra te begeleiden. De 3 scholen hebben de ambities om bijvoorbeeld de intensivering van de begeleiding, ook na het NPO, door te

zetten. De middelen uit het NPO zijn tijdelijk: het schooljaar 2024 / 2025 is het laatste schooljaar dat de middelen kunnen worden ingezet.

### 3.6 Onderwijsinspectie

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

Ook is door de onderwijsinspectie in 2023 onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs uitgevoerd. Hieronder een overzicht van de kwaliteitsonderzoeken van en contacten met de inspectie.

ST. NICOLAASLYCEUM	Thema-onderzoek kwaliteit van de schoolexamens.
SVOAZ	Periodiek bestuursgesprek met de Onderwijsinspectie op 3 juli 2023.

Naar aanleiding van het hierboven genoemde periodiek bestuursgesprek heeft de Onderwijsinspectie in december 2023 besloten om op 1 maart 2024 een onderzoek uit te voeren naar mogelijke tekortkomingen in de onderwijskwaliteit op **FONS VITAE LYCEUM**, afdeling havo.

definitief

## 4. Overige thema's

Naast de verantwoording in de vorm van het bestuursverslag en het verslag over de maatschappelijke thema's dient het CvB zich ook over andere thema's te verantwoorden via het jaarverslag over 2023. Deze thema's zijn hieronder weergegeven.

### 4.1 Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur 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, volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs
- De statuten
- Het bestuursreglement
- De samenstelling en ook 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 uitgevoerd:

- Zowel de RvT als het CvB hebben een zelfevaluatie in 2023 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 van SVOAZ.

### 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<sup>12</sup>.

	Man	Vrouw
CvB	3	0
RvT	3	2
GMR	8	5

<sup>12</sup> Peildatum 31-12-2023.

## 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 2023 geen klachten aan de klachtencommissie SVOAZ voorgelegd.

SVOAZ had in 2023 een interne onafhankelijke klachtencommissie. In 2017 is voor het laatst inhoudelijk een klacht in behandeling genomen. Gelet op het feit dat de klachtencommissie beperkt bijeen komt heeft het CvB in 2023 geconstateerd dat er onvoldoende zicht op de kwaliteit van het functioneren van de interne klachtencommissie. Besloten is om aansluiting te zoeken bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs van de Stichting Onderwijsgeschillen. Het is van belang dat de kwaliteit van de externe klachtafhandeling voor ouders, leerlingen en personeelsleden is gegarandeerd. Dat is een belangrijke impuls voor de kwaliteitsverbetering op de scholen.

Geschillen over passend onderwijs, medezeggenschap en meldingen in verband met de klokkenluidersregeling moeten ook voorgelegd worden aan de daartoe bevoegde commissies van Stichting Onderwijsgeschillen. In 2023 is één geschil aan de Geschillencommissie passend onderwijs voorgelegd, die ook onder de Stichting Onderwijsgeschillen valt (zie paragraaf 3.2).

## 4.4 Rapportage interne en externe vertrouwenspersonen

Iedereen die op welke wijze dan ook ongewenste omgangsvormen ervaart, wordt door het CvB ondersteund om dit ongewenst gedrag te laten stoppen. 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 en ten behoeve van de jaarlijkse rapportage aan de rectoren-bestuurders.



De externe vertrouwenspersoon (HCC) heeft in 2023 <sup>13</sup> één melding ontvangen.

Er zijn over de drie scholen verschillende contacten<sup>14</sup> 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.

Handeling	Aantal
Pesten	1
Ongewenste intimiteiten (verbaal)	2
Ongewenste toenadering / aanraking	3
Schoolorganisatie (communicatie/ begeleiding/ maatregelen)	1
Ongewenst gedrag via sociale media en mobiele telefoon	3
Pedagogisch onrechtvaardige behandeling	1
Waarneming van mogelijke verwaarlozing	1

Klager	Aantal
Leerling	8
Medewerker	6
Ouder	5

## 4.5 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

De kwaliteit van het onderwijs binnen SVOAZ heeft toprioriteit. 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. Daarnaast dat de scholen voldoen aan de eisen en verwachtingen die aan het onderwijs op de scholen gesteld worden door de Onderwijsinspectie (via het kwaliteitskader). Ten derde verhoudt SVOAZ zich natuurlijk ten opzichte van de verwachtingen die ouders, leerlingen en de gemeente Amsterdam neerleggen bij het onderwijs.

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

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 verschillende voortgangsrapportages richting RvT en GMR

<sup>13</sup> Jaarverslag rapportage externe vertrouwenspersoon.

<sup>14</sup> Jaarverslag rapportage interne vertrouwenspersonen.

verslag te doen. In de volgende paragrafen doet het CvB verslag over de verschillende onderdelen binnen het domein onderwijs.

#### 4.5.1 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 2023 meer aanmeldingen (top 3) dan plaatsen. Niet iedere leerling kon daarom geplaatst worden op de school van eerste keuze. Is er sprake van stabiliteit qua instroom van leerlingen op onze drie scholen. Hieronder een overzicht met aantal aanmeldingen en de beschikbare plaatsen.<sup>15</sup>

	2023	2023
	<b>Percentage aanmeldingen (1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> keus t.o.v. 3x capaciteit).</b>	<b>Beschikbare plekken</b>
<b>Fons Vitae Lyceum HAVO / VWO.</b>	191%	168
<b>St. Ignatiusgymnasium.</b>	95%	140
<b>St. Nicolaaslyceum, Havo/ VWO (w.o. TTO).</b>	245%	224

#### 4.5.2. Toelating in onder- en 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 2023 in de bovenbouw de volgende aantallen leerlingen kunnen plaatsen:

<sup>15</sup> Bron OSVO resultaat loting en matching 2023.

School	Instream
St. Ignatiusgymnasium	0
St. Nicolaaslyceum	16
Fons Vitae Lyceum	78

#### 4.5.3 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:

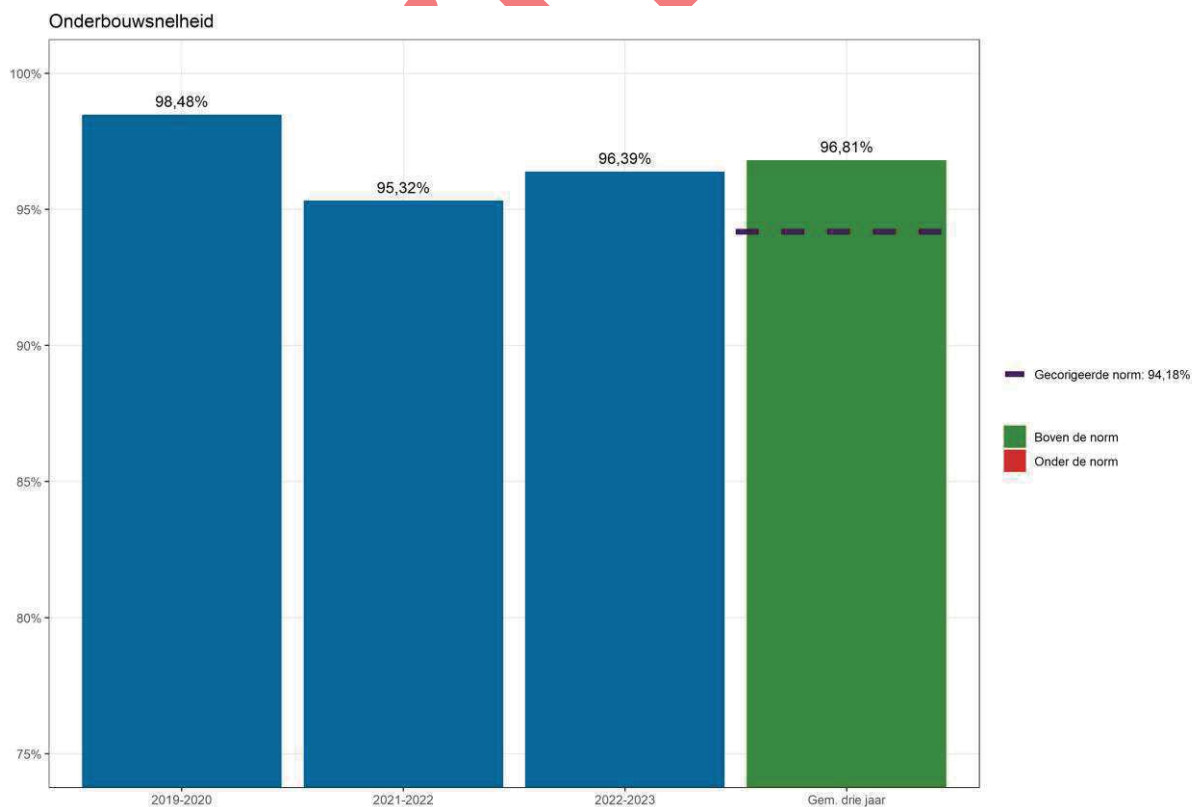
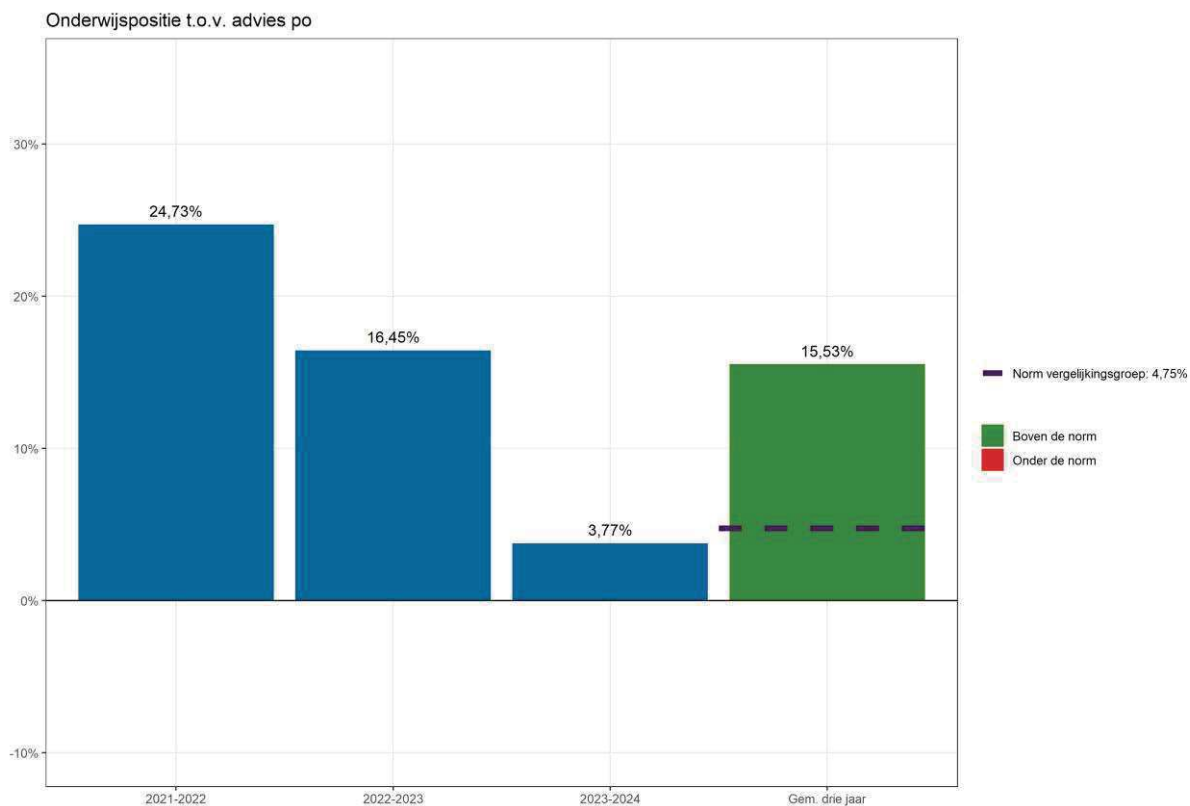
School	Aantal
Fons Vitae-Lyceum (Havo -> VWO)	13
Fons Vitae-Lyceum (VMBO -> Havo)	13
St. Nicolaaslyceum (Havo -> VWO)	11
St. Nicolaaslyceum (VMBO -> Havo)	1

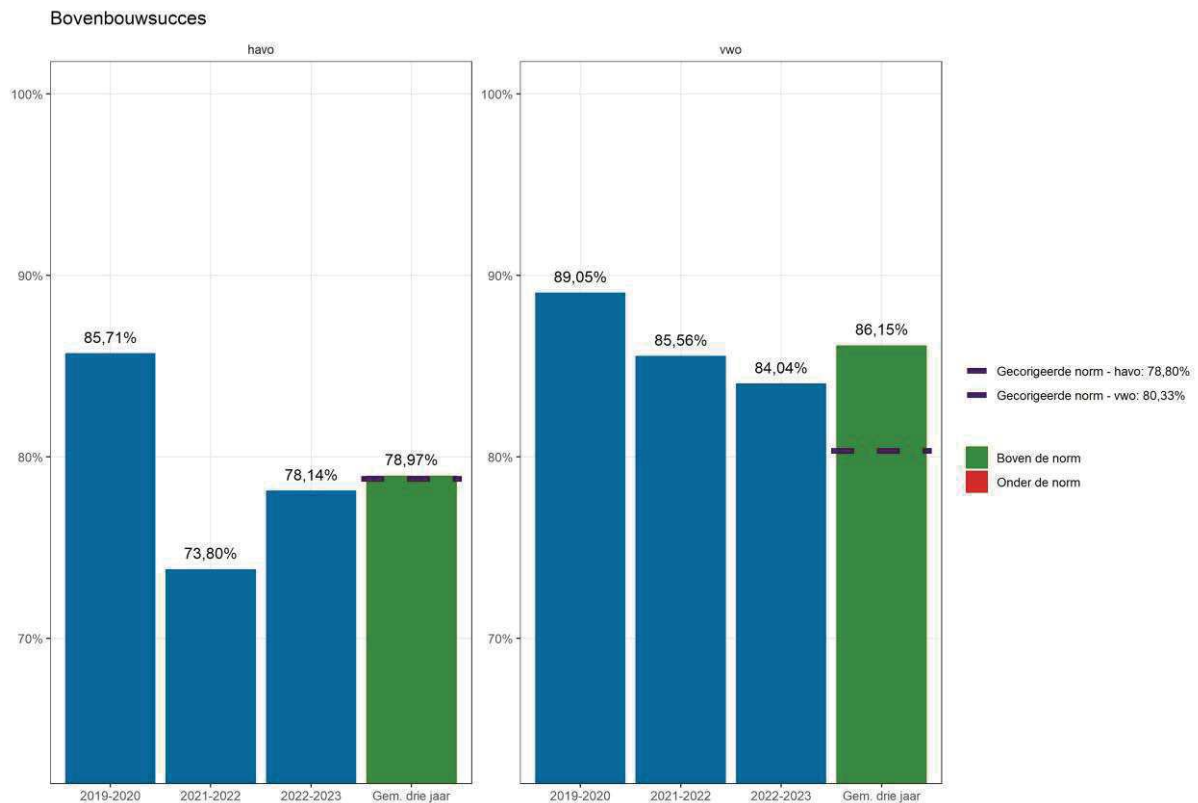
#### 4.5.4 Onderwijsresultaten

Op 1 maart 2024 heeft de Onderwijsinspectie de Onderwijsresultatenoverzichten VO 2024 gepubliceerd. De Onderwijsinspectie heeft de Onderwijsresultatenoverzichten VO vernieuwd. Hieronder zijn integraal de onderwijsresultaten 2024 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).

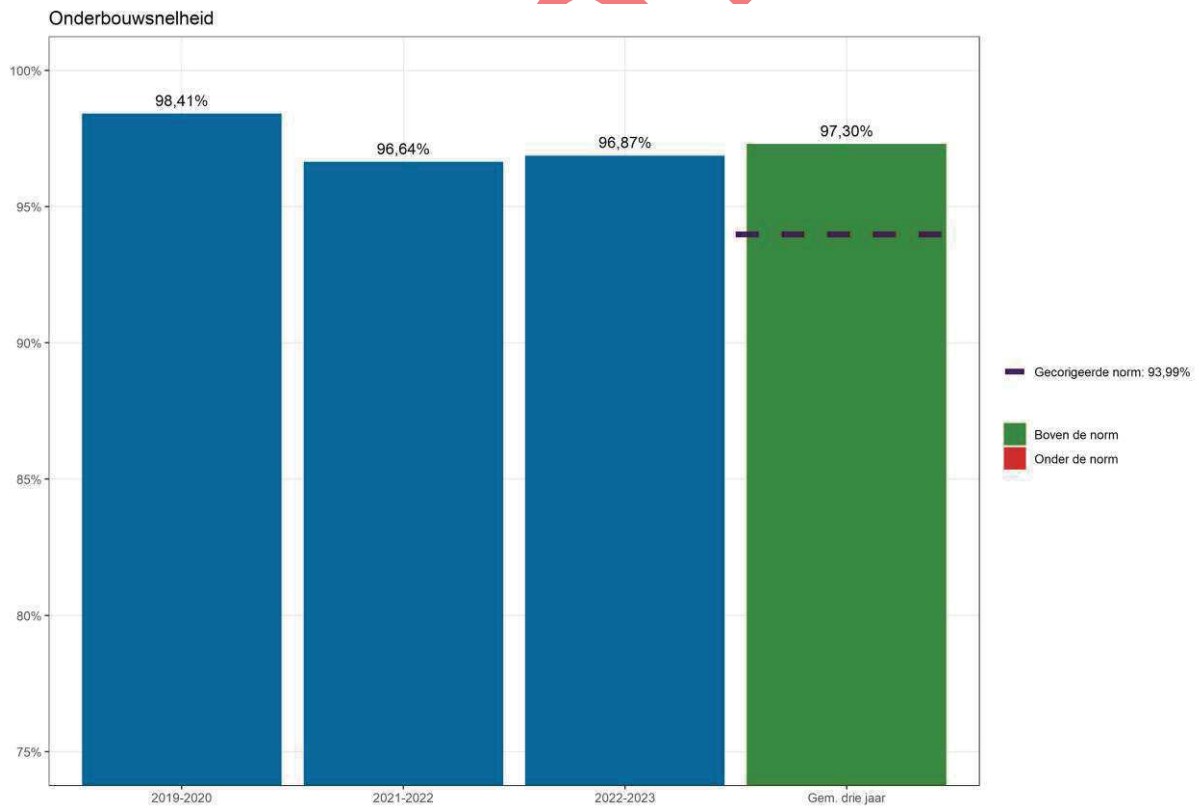
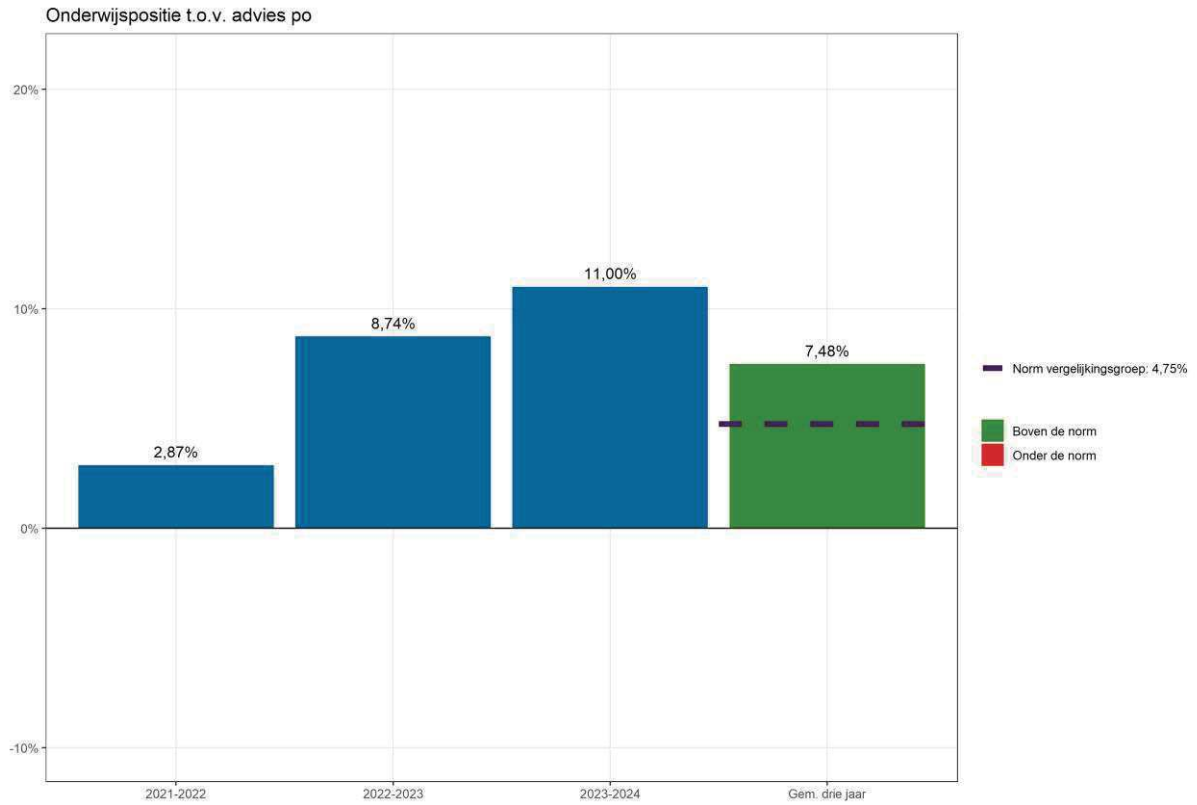
### 4.5.4.1 Fons Vitae Lyceum

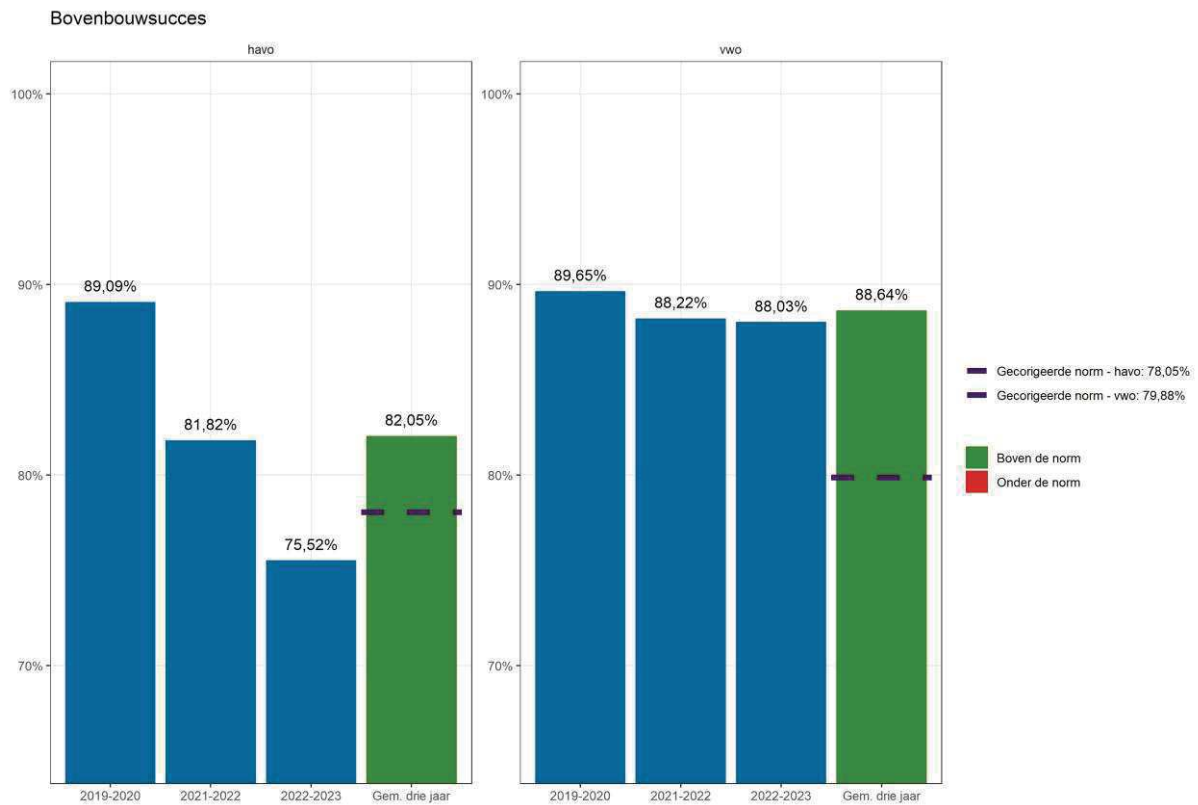




De inspectie heeft op 1 maart 2024 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op het **FONS VITAE LYCEUM** afdeling havo. De aanleiding voor dit onderzoek was dat in september 2023 de Onderwijsinspectie risico's constateerde in de onderwijsresultaten in de vorm van een hoog aantal zittenblijvers en afstromers in leerjaar 4 van de havo. Uit dit onderzoek blijkt dat er een goed pedagogisch klimaat aanwezig is. Hierdoor voelen leerlingen zich veilig. Er is op de school sprake van een professionele cultuur waarin leraren het onderwijs evalueren en bijstellen. Er is voor docenten en vaksecties veel professionele ruimte, waardoor sprake is van een lerende cultuur. Bij de bespreking van de kwaliteitskaarten is door het CvB geconstateerd dat de interventies op de indicator Bovenbouwsucces inmiddels effect sorteren maar dat deze interventies pas na schooljaar 2024-2025 daadwerkelijk in de indicator zichtbaar zal zijn. Op de overige indicatoren scoort het Fonds Vitae Lyceum boven de norm.

### 4.5.4.2 St. Nicolaaslyceum

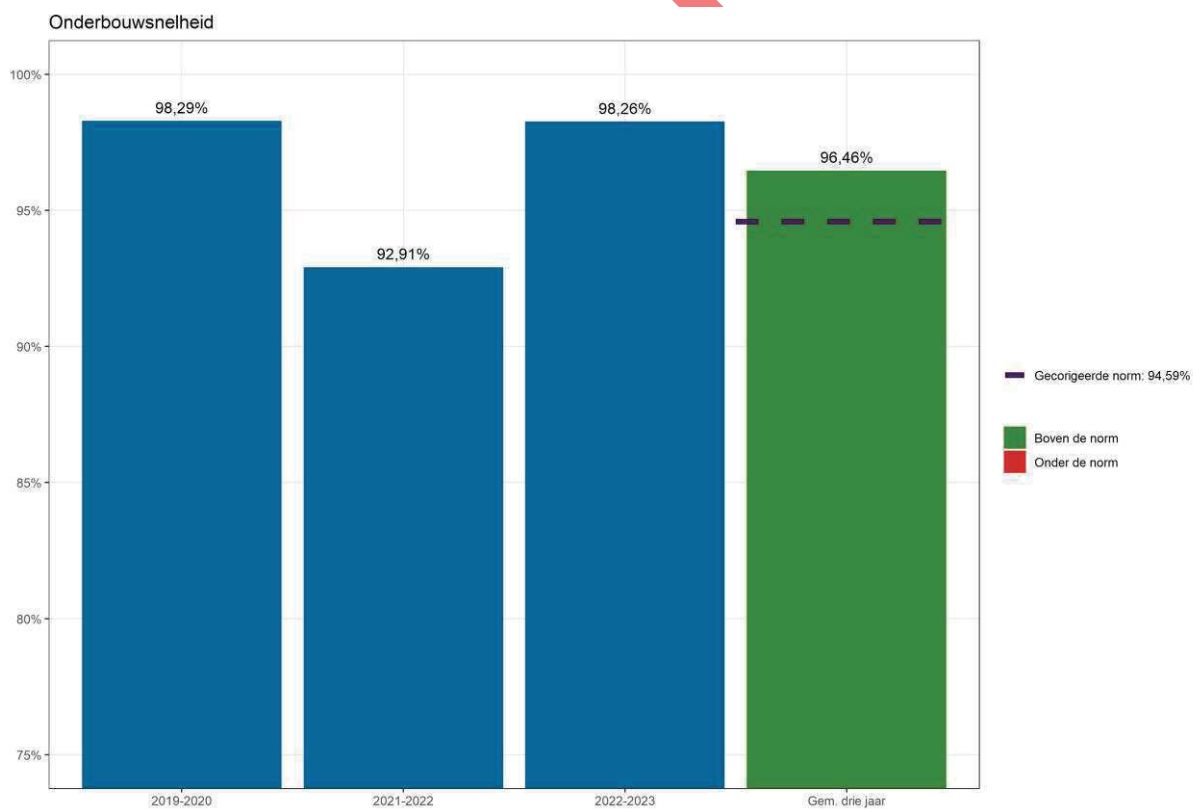
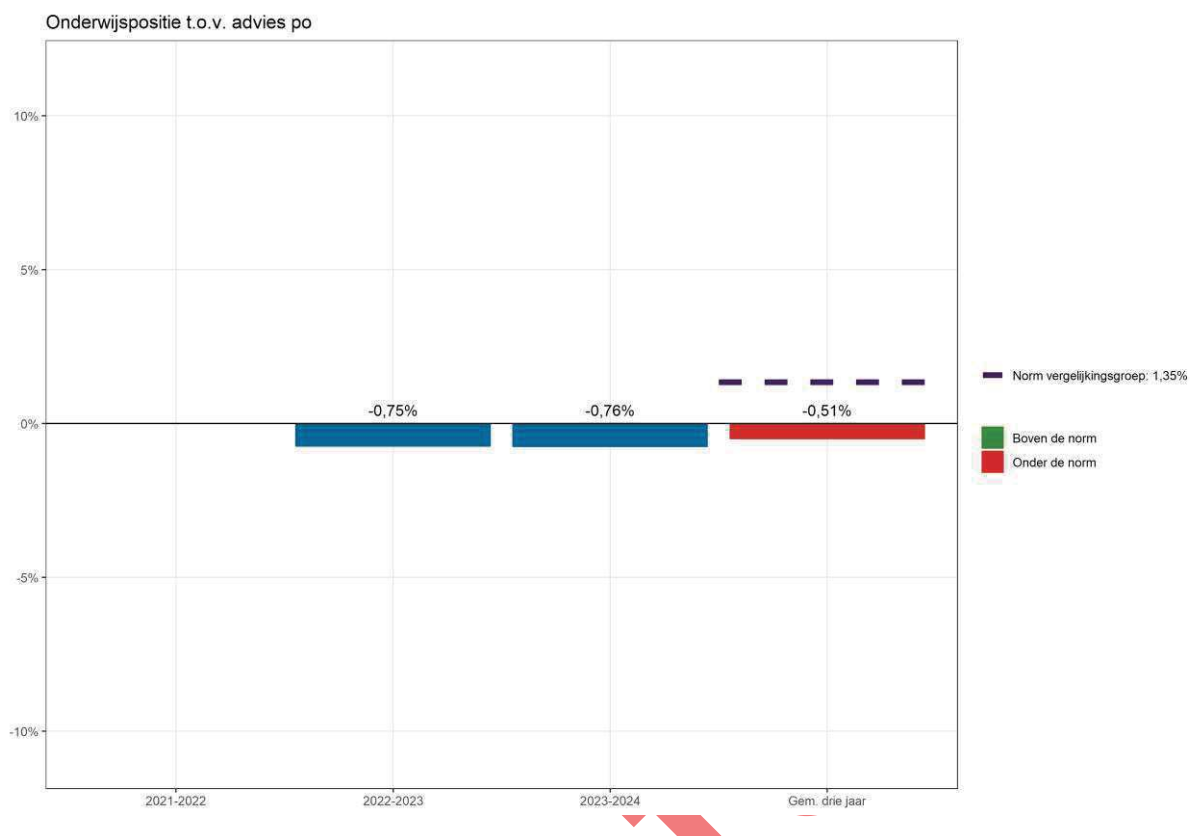




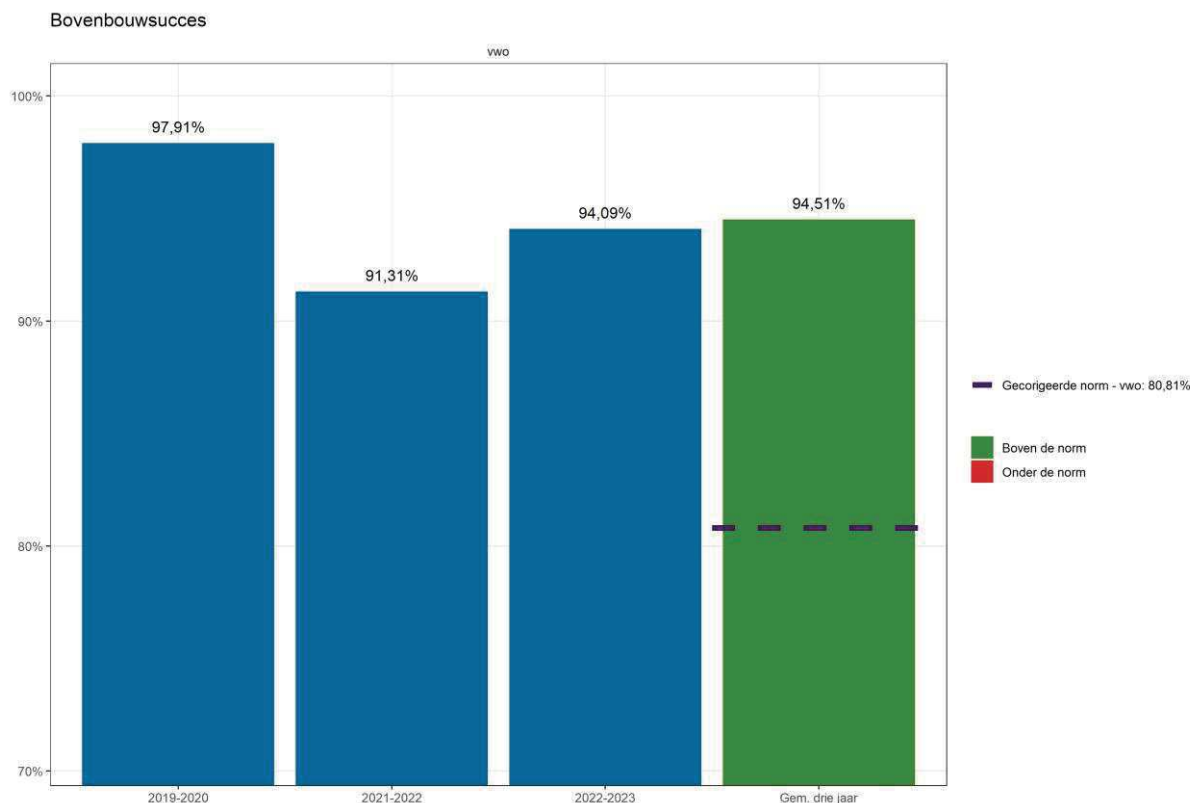
Het driejaarsgemiddelde van de indicator bovenbouwsucces scoort nog onder de norm. Echter de score op deze indicator een dalende lijn zien. Het CvB heeft besloten dat ten aanzien van deze indicator een interventie dient plaats te vinden. Het **ST. NICOLAASLYCEUM** is gestart met de analyse. De scores op de overige indicatoren liggen boven de norm.

definitief

### 4.5.4.3 St. Ignatiusgymnasium







In de Kernprocedure is in Amsterdam afgesproken dat alleen leerlingen met een enkelvoudig vwo-advies aangemeld mogen worden op een gymnasium. Landelijk is instroom wel mogelijk met gemengd advies. Het gevolg daarvan is dat op Amsterdamse gymnasia de onderwijspositie nooit positief kan worden, hooguit nul. Maar ook als gevolg van de kernprocedure is dat niet reëel. Immers: ook leerlingen die eigenlijk liever niet op een gymnasium wilde komen kunnen worden gematcht als zij ‘uit nood’ een gymnasium in hun top 12 hebben opgenomen. Dat betekent dat er altijd uitstroom zal zijn, en daarmee zal R1 altijd negatief uitvallen. Het Ignatiusgymnasium constateert dat het verbetertraject beperken uitstroom zijn effect begint te tonen. De scores op de overige indicatoren liggen boven de norm.

## 4.6 Internationalisering

In 2023 zijn de buitenlandse reizen en uitwisselingen op de drie scholen weer gecontinueerd. Leerlingen bleven ook actief deelnemen aan de programma’s van Cambridge, Goethe en Delphi en het TTO en International Stream programma op de drie scholen. Daarnaast besteden de drie scholen aandacht aan wereldburgerschap. Onderwijs in burgerschap is al sinds 2006 verplicht en sinds 2021 is de opdracht aan scholen om burgerschap te verwerken in het curriculum aangescherpt. Met wereldburgerschap gaan de drie scholen een stapje verder en kijken, met onder andere internationalisering en meertaligheid als middel, met leerlingen over de grens heen.

## 4.7 Treasurystatuut

SVOAZ heeft een treasurystatuut. In dit statuut worden in de meest brede zin het beleid en de kaders geformuleerd ten aanzien van de wijze waarop SVOAZ omgaat met de financiële middelen zoals die ter beschikking zijn gesteld voor het realiseren van de statutair vastgelegde doelstellingen. Het uitgangspunt is

daarmee dat de toegekende publieke middelen worden besteed aan het uitvoeren van onderwijstaken. **SVOAZ** heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, volgens de Regeling Beleggen lenen en derivaten OCW 2016. De tijdelijk overtollige middelen zijn risicomijdend weggezet via het Schatkistbankieren. **SVOAZ** heeft geen derivatenovereenkomsten of leningen uitstaan.

definitief

## 5 Verslag Raad van Toezicht 2023

De Raad van Toezicht (Raad) houdt toezicht op het College van Bestuur (het College) en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie, fungeert als klankbord en geeft advies. De taken en bevoegdheden van de Raad zoals vastgelegd in de statuten, stemmen overeen met de bepalingen van de Code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs. De Raad vervult ook de werkgeversrol voor het College. De Raad heeft niet alleen een toezichthoudende rol ‘op afstand’, maar is ook sparringpartner voor het bestuur ‘maar ook dichtbij’. De Raad heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden volgens de statuten. In het bijzonder heeft de Raad een rol in 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 van en binnen de Stichting.

### 5.1 Samenstelling 2023

De RvT bestond in 2023 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"> <li>Voorzitter</li> <li>Lid werkgeverscommissie</li> </ul>	2016	2 <sup>e</sup>	2024 (03.10)
K. (Kees) Slump	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid Auditcommissie</li> </ul>	2022	1 <sup>e</sup>	2030 (31.03)
W. (Wieke) Geesink	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid werkgeverscommissie</li> <li>Aanspreekpunt GMR</li> </ul>	2021	1 <sup>e</sup>	2028 (31.12)
W.A. (Wilmer) Smeenk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid Auditcommissie</li> <li>Vicevoorzitter (vanaf 01-04-2022)</li> </ul>	2021	1 <sup>e</sup>	2028 (31.12)
M.B.M. (Marco) Loos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aanspreekpunt GMR</li> <li>Portefeuille kwaliteitsbeleid</li> </ul>	2021	1 <sup>e</sup>	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.

## 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 2023
M.P. (Petra) Herkströter	1. Ondernemer
K. (Kees) Slump	1. Tot 1 mei associate Partner bij EY binnen het onderdeel Strategy and Transactions, specialisatie M&A 2. Vanaf 1 mei ondernemer bij OSCF Strategic M&A Advisory
W. (Wieke) Geesink	1. Penningmeester bestuur Soroptimisten Amsterdam Zuid/Amstelveen (onbezoldigd) 2. Ondernemer
W.A. (Wilmer) Smeenk	1. Financieel directeur (bezoldigd) 2. Financieel adviseur – Van Gog Kwekerijen / Wittenberg Gemüse (bezoldigd) 3. Member of the Council for Economic Affairs, Ordo Fratrum Minorum, Rome (onbezoldigd)
M.B.M. (Marco) Loos	1. Hoogleraar Privaatrecht, in het bijzonder Europees Consumentenrecht, Universiteit van Amsterdam (bezoldigd) 2. Bestuurslid International Association for Consumer Law (onbezoldigd) 3. Lid Raad van Toezicht Consumentenbond (bezoldigd) 4. Raadsheer - plaatsvervanger Gerechtshof 's-Hertogenbosch (bezoldigd) 5. Lid Raad van Toezicht Stichting toetsing verzekeraars (bezoldigd) 6. Lid adviesraad Journal of European Consumer and Market Law (onbezoldigd) 7. 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. Ieder jaar wordt het toezichtvisie- en kader herijkt.

## 5.5 Werkzaamheden RvT in 2023

De RvT heeft in 2023 zesmaal vergaderd met het CvB (5x formeel, 1x informeel). Hieronder een overzicht van de besproken onderwerpen (per vergadering):

15 maart 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisch beleidsplan <b>SVOAZ</b>.</li> <li>• Managementletter <b>SVOAZ</b>.</li> <li>• Zelfevaluatie RvT en CvB.</li> <li>• Klokkenluidersregeling <b>SVOAZ 2023</b>.</li> <li>• Vergaderplanning schooljaar 2023/ 2024.</li> </ul>
14 juni 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarstukken 2022 <b>SVOAZ</b>.</li> <li>• Financieel beleidsplan 2023.</li> </ul>
12 juli 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herijkt toezichtkader-, visie en informatieprotocol.</li> </ul>
27 september 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruimte voor investeringen <b>SVOAZ 2023</b>.</li> <li>• Portefeuilleverdeling CvB <b>SVOAZ 2023</b>.</li> </ul>
13 december 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisch beleidsplan (inclusief bestedingsdoeleinden eigen vermogen).</li> <li>• (Meerjaren)begroting 2024 &amp; werkplan CvB 2024.</li> <li>• Gewijzigd financieel Beleidsplan <b>SVOAZ 2023</b>.</li> <li>• Risicoanalyse <b>SVOAZ 2023</b>.</li> <li>• CvB proces Kwaliteitsbeleid <b>SVOAZ</b>.</li> </ul>

### *Onderlinge vergaderingen*

Voorafgaand aan iedere vergadering met het CvB organiseert de RvT een voorvergadering om zich voor te bereiden op de vergadering met het CvB.

### *Visie op toezichthouden.*

De RvT heeft in juli en september 2023 zijn toezichtvisie en toezichtkader geëvalueerd.

### *Schoolbezoeken*

In 2023 hebben er twee schoolbezoeken plaatsgevonden: het **ST. NICOLAASLYCEUM** en het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM** zijn bezocht.

## 5.5 Financieel beleid - algemeen

Op grond van artikel 3.3 lid 2c ziet de RvT toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de Stichting verkregen op grond van de Wet Voortgezet Onderwijs 2020. Artikel 3.3 lid 2e Wet Voortgezet Onderwijs 2020 verplicht de RvT hierover jaarlijks verantwoording af te leggen in haar Jaarverslag.

Om op het gebied van financiën toezicht te kunnen houden zijn via het Financieel Beleidsplan afspraken gemaakt over de beleidslijnen die onder het financieel beleid van de Stichting liggen,

De RvT heeft een goedkeurende rol bij verschillende documenten voortkomend uit de planning en controlcyclus. Dit zijn ook de momenten waarop het toezicht op de doelmatige besteding van middelen binnen de RvT vorm en inhoud krijgt. Het gaat om de volgende documenten:

Document	RvT
De Jaarstukken	Artikel 15, derde lid, van de Statuten bepaalt dat de RvT vooraf goedkeuring dient te geven op deze verantwoording
Het financieel beleidsplan	De jaarlijkse evaluatie wordt in ieder geval ter informatie aangeboden aan de RvT.
	Wijzigingen van het financieel beleidsplan worden ter goedkeuring aangeboden aan de RvT.
Meerjarenbegroting Voor beide gremia geldt dat de begroting op niveau 3 Capsici wordt aangeboden.	Artikel 9, derde lid, onder c, van de Statuten bepaalt dat de RvT vooraf goedkeuring dient te geven op deze meerjaren-begroting.
Kwartaalrapportages	Ter informatie

Hieronder schematisch de verschillende financiële producties in 2023 waaronder de goedkeuring van de (meerjaren)begroting 2024 op 15 december 2023.

Producties	RvT
Q1-2023	√ (06-23)
Q2-2023	√ (09-23)
Q3-2023	√ (12-23)
Q4-2023	√ (03-24)
Jaarverslag	√ (06-23)
Financieel beleidsplan	√ (06-23)
Begroting 2024	√ (12-23)
Meerjarenbegroting 2024-2028	√ (12-23)
Werkplan CvB 2024	√ (12-23)

Uit voorgaand schema blijkt dat de planning- en controlcyclus uit het *financieel beleidsplan SVOAZ* volgens afspraak is doorlopen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat:

- er toezicht is gehouden op de doelmatigheid van besteding van middelen door middel van de financiële en inhoudelijke kwartaalrapportages.
- er toezicht is gehouden op de rechtmatigheid van bestedingen, onder andere via de jaarstukken, de controle van de accountant en de financiële en inhoudelijke kwartaalrapportages.
- er toezicht is gehouden op de verwerving van middelen, onder andere via de (meerjaren)begroting en de financiële en inhoudelijke kwartaalrapportages.

Afsluitend zijn in 2023 in samenspraak met het CvB de volgende verbeteracties ingezet om het financieel beheer binnen de Stichting te optimaliseren.

- Actualiseren Procuratieregeling.
- Actualiseren Treasurystatuut.
- Vaststellen notitie Eigen Vermogen **SVOAZ**.
- Invoering kas en pas (interne betaalpassen zijn rechtstreeks gekoppeld aan financieel beheerssysteem).
- Herijken functie Schatkistbankieren.
- Uitvoeren financiële risicoanalyse.

## 5.6 Financieel beleid - auditcommissie

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

In principe vergadert de commissie minimaal 4 keer met het CvB en de controller. In 2023 heeft de 4 keer vergaderd. Bij de overleggen zijn in principe het College en de controller aanwezig.

Datum	Onderwerpen
8 februari 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementletter 2022.</li> </ul>
17 mei 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarverslag 2022.</li> <li>• Financieel beleidsplan 2023.</li> <li>• Schatkistbankieren.</li> </ul>
20 september 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruimte voor investering <b>SVOAZ</b> 2023.</li> <li>• Treasurystatuut <b>SVOAZ</b> 2023.</li> <li>• Procuratieregeling <b>SVOAZ</b> 2023.</li> <li>• Advies GMR op financieel beleidsplan 2023.</li> </ul>
30 november 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Meerjaren)begroting 2024.</li> <li>• Risicoanalyse 2023.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wijziging financieel beleidsplan over kaders afbouw eigen vermogen.</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5.7 Werkgeverstaken

De werkgeverscommissie voert namens de Raad 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 leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De werkgeverscommissie is in 2023 driemaal bijeengewees. In principe vergadert de commissie met het CvB.

Datum	Onderwerpen
24 mei 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werving en selectie leden CvB.</li> <li>Inwerkprogramma leden CvB.</li> <li>Lerarenagenda Amsterdam.</li> <li>Project HR de basis op orde.</li> </ul>
20 september 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesprekkencyclus CvB – vaststellen gespreksformulier 2023/ 2024.</li> <li>Gesprekkencyclus CvB – vaststellen data 2023/ 2024.</li> <li>Project HR de basis op orde.</li> </ul>

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

Er zijn in 2023 twee werving- en selectieprocedures nieuwe leden CvB doorlopen (zie hieronder). Deze zijn voorbereid en afgerond door de werkgeverscommissie.

<b>Jeroen Oomen</b>	1/8/2023 tot 31/12/2023	Fons Vitae Lyceum
<b>Hubert Roza</b>	1/8/2023 tot 31/12/2023	St. Nicolaaslyceum

*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 zittend 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 2023.



Lid CvB	Beoordelingsgesprek (22/23)	Doelstellingengesprek (23/24)
<i>Bert Schuller</i>		
<i>Hubert Roza</i>	Niet van toepassing.	
<i>Jeroen Oomen</i>	Niet van toepassing.	

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 vervolgspraken 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

Eind 2023 is een onderwijskwaliteitscommissie ingesteld met als lid de heer Loos. Deze commissie adviseert de RvT en het CvB gevraagd en ongevraagd over zaken die het kwaliteitsbeleid betreffen. In principe vergadert de commissie met het CvB.

## 5.9 De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Sinds 1 januari 2017 is de RvT, op grond van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen, verplicht om tweemaal per jaar overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad te hebben. Dit overleg heeft in 2023 eenmaal plaatsgevonden met een afvaardiging van de RvT (19 april 2023) en eenmaal met de volledige RvT (15 november 2023). Binnen de RvT is altijd één van de leden benoemd op voordracht van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. In 2023 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 heeft besluit genomen om de bestuurderscao van toepassing te verklaren op het CvB.

## 5.11 Zelfevaluatie

Ieder jaar evalueert de RvT zijn functioneren. De RvT heeft in januari 2023 een zelfevaluatie uitgevoerd. In juni 2023 heeft de RvT het verslag van deze zelfevaluatie vastgesteld.

## 5.12 Woord van dank

Namens de RvT wil ik het CvB, de MT's van de scholen, de 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. In oktober 2024 neem ik na 8 jaar afscheid van de Raad van Toezicht van SVOAZ. Het was mij een eer en een genoegen een bijdrage aan de stichting te mogen leveren en ik heb er alle vertrouwen in de stichting in goede handen achter te laten. Dank voor het vertrouwen dat ik heb gekregen, ik wens de stichting en alle medewerkers alle goeds en succes voor de toekomst.

*Mw. M.P. Herkströter*

*Voorzitter RvT*

definitief

## 6. Risicoparagraaf

SVOAZ heeft een gezonde financiële basis, uitgaande van de intern gehanteerde signaleringswaarden. Hierdoor is SVOAZ prima in staat om invulling te geven aan haar doelstellingen uit (onder andere) de strategische agenda. In 2023 heeft SVOAZ, door middel van een extern uitgevoerde risicoscan, zicht verkregen op de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen en de werking van de beheersmaatregelen. Als resultante van de risico-inventarisatie zijn de hieronder opgenomen financiële risico's door het CvB als meest belangrijk gedefinieerd.

### 6.1 Leerlingenaantal

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare leerlingfluctuatie, die zowel een daling of juist een stijging van leerlingaantallen kan zijn. De leerlingendaling leidt tot een lagere Rijksbekostiging, waarbij een situatie van gedwongen formatiebeperking ontstaat en lagere dekking voor bestaande materiële lasten. Omdat aanpassingen in de kosten tijd vergen zal een situatie van kostenremanentie optreden: de baten dalen in een harder tempo dan de lasten en er is tijd nodig om baten en lasten weer in evenwicht te brengen.

Bij een plotselinge leerlingenstijging ontstaat daarentegen een tijdelijk financieringsprobleem, omdat pas een jaar later (personele lumpsum) geld wordt ontvangen voor het gestegen leerlingenaantal, terwijl wel al een schooljaar lessen moeten worden verzorgd voor het gestegen leerlingenaantal (voorfinanciering).

Het CvB werkt met een meerjaren leerlingprognose op schoolniveau die jaarlijks wordt geactualiseerd, waardoor leerlingfluctuatie als gevolg van toe- of afname van de basisgeneratie tijdig inzichtelijk wordt.

Het CvB is en blijft in gesprek met collega-besturen en samenwerkingsverbanden over afspraken voor regulering van leerlingstromen. Impliciet gebeurt dit door de loting en matchingsprocedure in Amsterdam. De scholen van SVOAZ zitten vol. Dit heeft een duidelijke mitigerende werking op het onderhavige risico.

### 6.2 Beëindiging arbeidsrelaties

Er kunnen situaties ontstaan waarbij het CvB besluit dat ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen, de arbeidsovereenkomst tussen medewerker en school niet meer voortgezet kan worden en dus beëindigd moet worden. De mate waarin er sprake is van een geschil tussen werknemer of werkgever bepaalt de omvang van de kosten die door de werkgever gemaakt moeten worden om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Soms moet de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst beëindigd worden en soms dient ontbinding via de rechter plaats te vinden. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt kan leiden tot aanvullende kosten.

Het CvB heeft het Goede Gesprek geïntroduceerd om geschillen zo vroeg en open mogelijk te kunnen signaleren. Belangrijk aandachtspunt is dat de dossiers van de medewerkers 'op orde' dienen te zijn. Om bij dit type (complexe) trajecten het CvB goed te kunnen adviseren en ondersteunen is een bovenschools HR-medewerker aangesteld. Daarnaast wordt ook altijd juridisch advies van Verus ingewonnen.

## 6.3 Instabiliteit in bekostiging

Een ander belangrijk aandachtspunt betreft de mogelijke instabiliteit van bekostiging door de Rijksoverheid. Kostenremanentie, als gevolg van instabiliteit in bekostiging, ontstaat als gevolg van door het ministerie van OCW doorgevoerde veranderingen in de systematiek van bekostiging en/of daarbij gehanteerde parameters. Mogelijke oorzaken van de risicogebeurtenissen zijn: bezuinigingen van de overheid (niet tijdig aangekondigd) en aangepaste regelgeving van het ministerie van OCW (zoals bijvoorbeeld passend onderwijs). Ten aanzien van het onverwachte bezuinigingen en aangepaste regelgeving constateert het CvB dat zij hier weinig tot geen invloed op heeft (de voor de hand liggende route is de route via de VO-raad).

In het risico op instabiliteit in de bekostiging vormen doelsubsidies een apart te onderscheiden groep. Doelsubsidies kennen, in tegenstelling tot de reguliere lumpsum (personeel en materieel) een tijdelijk karakter, wat leidt tot een financieel risico wanneer sprake is van: financiering van de loonlasten van personeelsleden met baten uit doelsubsidies waarbij de personeelslasten niet één op één verminderd kunnen worden in geval van niet tijdig aangekondigde reductie of wegvallen van de doelsubsidie. Ook als er sprake is van financiering van de reguliere exploitatie met doelsubsidies, dus wanneer er sprake is van financiering van bestaande activiteiten met de (tijdelijk) extra middelen. In geval van niet tijdig aangekondigde reductie of wegvallen van de financiering ontstaat vermogensbeslag omdat tijd nodig is om baten en lasten in evenwicht te krijgen. Het CvB heeft in het financieel beleidsplan **SVOAZ** terzake financiële richtlijnen opgesteld op welke wijze de scholen dienen om te gaan met incidentele financiering.

## 6.4 Onvolledige indexatie van bekostiging

Een gevolg van de onvolledigheid van indexatie van bekostiging is dat de bekostiging niet of onvoldoende meegroeit met ontwikkeling van werkgeverskosten en Cao-afspraken. Lasten die voortvloeien uit nieuwe regelgeving worden dan wellicht niet volledig gecompenseerd. Het CvB kan hier in de preventieve sfeer weinig invloed op uitoefenen. Schade in de vorm van kostenremanentie kan echter niet geheel worden voorkomen.

## 6.5 Hoger dan begrote kosten voor ziektevervang

**SVOAZ** is eigen risicodragers voor de kosten van ziektevervang. Het risico bestaat dat de kosten van ziektevervang in enig jaar hoger uitvallen dan begroot, waarbij het meerdere dus voor eigen rekening komt, leidend tot het noodzakelijkerwijs aanspreken van het eigen vermogen. Het ziekteverzuim is goed in beeld, er wordt een actief verzuimbeleid gevoerd en is er een vastgesteld vervangingsbeleid. Het CvB voert periodiek een RI&E (Risico-inventarisatie en Evaluatie) uit (meest recent in 2024).

## 6.6 Lerarentekort

Het lerarentekort is voor het voortgezet onderwijs een landelijk probleem. De omvang van het verwachte tekort verschilt per regio. De aanpak van het lerarentekort vraagt inzet van alle betrokkenen. Zo zijn de opleidingen verantwoordelijk voor het goed en flexibel opleiden, besturen en scholen voor goed personeelsbeleid. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zorgt voor randvoorwaarden zoals financiële maatregelen. Ook gemeenten, bedrijfsleven en andere partners zetten zich in om het lerarentekort aan te pakken. Ook het CvB

verwacht de aankomende jaren geconfronteerd te kunnen (blijven) worden met het lerarentekort. Bij onveranderd beleid zijn er financieel risico's die onderverdeeld kunnen worden in de volgende deelrisico's:

- Dure inhuur van uitzendorganisaties;
- Duurder dan begrote aanstellingen van medewerkers, omdat gegeven de arbeidsmarkt medewerkers een stevigere onderhandelingspositie hebben;
- Extra kosten voor startende docenten, omdat deze meer begeleiding nodig hebben.

## 6.7 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. Afgelopen periode zijn vanwege aangepaste regelgeving – de nodige voorbereidingen getroffen om op basis van het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) de voorziening voor het instandhoudingsonderhoud aan te passen.

## 6.8 Aanbestedingstrajecten

SVOAZ heeft periodiek aanbestedingen waarvan de financiële waarde omvangrijk is. De komende jaren staan aanbestedingen voor de deur in het kader van de 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 aanbestedingstrajecten kiest SVOAZ ervoor om zich te laten ondersteunen door inhoudelijke en juridische experts.

## 6.9 Imagoschade

Incidenten binnen scholen kunnen leiden tot imagoschade met grote consequenties. Negatieve publiciteit in lokale of landelijke pers of op social media kunnen rechtstreeks effect hebben op aanmeldingscijfers en op werving en het behoud van medewerkers. Het is 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 dan 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. In 2023 hebben zich geen calamiteiten op dit domein voorgedaan.

## 6.10 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 2024 nader beleid vast om de thema's cybersecurity en informatieveiligheid vorm en inhoud te geven.

## 6.11 Onderwijsresultaten

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de onderwijsresultaten van de drie scholen aan de hand van een Onderwijsresultatenmodel. Voor opbrengstjaar 2023 gaat dat over de resultaten van de drie voorgaande schooljaren (2021-2022m 2022-2023 en 2023-2024). In paragraaf 3.4 en 4.4.4 is uitgebreid verslag gedaan van de onderwijsresultaten van de drie scholen. De komende jaren zal op alle niveaus hard gewerkt aan een optimaliseren van het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitscultuur binnen **SVOAZ** (en daarmee de drie scholen).

definitief

## 7. Financieel verslag

### 7.1 Algemeen

Het nieuwe Cao-akkoord en de NPO-middelen hebben grote invloed gehad op de financiën in 2023. Door de salarisbijstelling per 1 juli 2023 van 10% en de eenmalige uitkering zijn de personeelskosten fors gestegen. Deze loonkostenstijging is voor 2023 nagenoeg volledig gecompenseerd door de bijgestelde bekostiging. Of de bekostiging voor 2024 voldoende wordt geïndexeerd, blijft nog de vraag.

Ook in het jaar 2023 zijn er inkomsten ontvangen en uitgaven gedaan in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het afgelopen jaar hebben de drie scholen hiervoor in totaal 1,5 miljoen euro ontvangen. De NPO-gelden mogen in meerdere jaren uitgegeven worden doch dienen deze uiterlijk in 2025 te zijn besteed. De scholen hebben daarvoor plannen en begrotingen opgesteld. Elders in dit bestuursverslag wordt verantwoording afgelegd over hetgeen in 2023 is besteed. Niet alle in 2023 ontvangen NPO-middelen konden worden besteed. De niet bestede NPO-middelen zijn toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. In 2023 is er 766.314 euro minder aan NPO uitgegeven dan ontvangen. Dit heeft geleid tot een dotatie aan de bestemmingsreserve voor NPO-middelen. Ultimo 2023 bedraagt deze voorziening 1.909.424 euro.

Het afgelopen jaar heeft ook de stijgende rente op de tegoeden bij het Schatkistbankieren een positief effect gehad op het resultaat. Ten tijde van het maken van de begroting was nog uitgegaan van een rentepercentage van 0% terwijl in de loop van het eerste kwartaal van 2023 de rente al snel richting de 3% is opgelopen. Ook een lagere pensioenpremie dan waarmee in de begroting was gerekend heeft voor een meevaller gezorgd.

Door met name de hierboven genoemde ontwikkelingen is het jaar 2023 afgesloten met een positief resultaat van 1,5 miljoen euro.

De Stichting is financieel gezond. In 2023 heeft SVOAZ het financieel beleidsplan 2023 – 2027 vastgesteld met kengetallen onder meer op het gebied van solvabiliteit, liquiditeit en weerstandsvermogen. In het najaar van 2023 is een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd waarvan de resultaten in 2024 zullen worden verwerkt in het financieel beleidsplan.

Ultimo 2023 bedroeg de solvabiliteit II (dat is dat deel van het balanstotaal dat door het eigen vermogen plus de voorzieningen wordt gevormd) 84%. SVOAZ houdt op grond van het eigen financieel beleid een ondergrens van 70% aan. De liquiditeit bedroeg 5,9 tegenover een door SVOAZ gehanteerde ondergrens van 1,5. Het weerstandsvermogen komt op 23,7% 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 2023 komt de berekening van de Onderwijsinspectie uit op een verhouding van normatief publiek eigen vermogen van 2,6. Een getal boven de 1,0 duidt mogelijk op bovenmatig eigen vermogen. Het normatief publiek eigen vermogen van SVOAZ bedraagt 3.873.532 euro per

31 december 2023. Het werkelijk publiek eigen vermogen is 6.234.996 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 is het bestuur gestart met het maken van plannen om extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. De verwachting is dat door het uitvoeren van deze plannen het bovenmatig publiek eigen vermogen fors zal afnemen. Naar verwachting zullen de plannen (deels) in 2024 financieel vertaald zijn. Deze plannen zullen dan in een volgende meerjarenbegroting worden opgenomen.

## 7.2. Financiële positie op balansdatum

Hieronder is opgenomen de balans per 31 december 2023. Een balans vormt een momentopname van bezit, schuld en eigen vermogen van een organisatie. Het overzicht betreft de financiële situatie op 31 december 2023 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

<b>Activa</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Passiva</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Materiële vaste activa	2.484.922	2.614.205	Eigen vermogen	10.229.247	8.708.701
Financiële vaste activa	7.457	9.270	Voorzieningen	6.323.230	5.728.926
Vorderingen	1.430.110	1.223.210	Langlopende schulden	311.134	394.747
Liquide middelen	<u>15.860.039</u>	<u>14.270.918</u>	Kortlopende schulden	<u>2.918.917</u>	<u>3.285.229</u>
	<b>19.782.528</b>	<b>18.117.603</b>		<b>19.782.528</b>	<b>18.117.603</b>

### 7.2.1. Activa

#### 7.2.1.1. Materiële vaste activa

De waarde van deze bezittingen is in 2023 toegenomen. Er is het afgelopen jaar met name in ICT geïnvesteerd. Per saldo zijn de investeringen hoger dan de afschrijvingen.

#### 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 2022 toegenomen. De stijging wordt met name veroorzaakt door de nog te ontvangen rente van het vierde kwartaal en een stijging van het bedrag aan vooruit ontvangen facturen.



#### 7.2.1.4. Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is toegenomen. Dit wordt met name veroorzaakt door het positieve resultaat van 2023. **SVOAZ** maakt gebruik van Schatkistbankieren. De rente is sinds het vierde kwartaal van 2022 gestaag gestegen 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 1.520.546 euro is als volgt verwerkt:

- 766.314 euro ten gunste van de bestemmingsreserve NPO-middelen
- 25.907 euro ten laste van de bestemmingsreserve convenantsgelden, zie ook hieronder
- 54.030 euro ten laste van de bestemmingsreserve collectieve werkdrukmiddelen
- 4.753 euro ten laste van bestemmingsreserve Stichting vrienden van Fons Vitae Lyceum
- 838.922 euro ten gunste van de algemene reserve publiek

#### 7.2.2.2 Bestemmingsfonds NPO (publiek)

In 2023 is 1.468.005 euro van het Rijk ontvangen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Hiervan is 701.691 euro in 2023 uitgegeven. Het nog niet bestede deel is toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Het saldo van de bestemmingsreserve bedraagt 1.908.424 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 2022 bedroeg deze reserve 255.688 euro. In 2023 is een bedrag van 25.907 euro uitgegeven, de bestemmingsreserve bedraagt ultimo 2023 229.781 euro.

#### 7.2.2.4. Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen (publiek)

Voor de eind 2022 van het rijk ontvangen 494.032 euro aan middelen om collectieve werkdrukverlagende maatregelen te treffen is in 2022 een bestemmingsreserve gevormd. De bestedingen vinden per school plaats in de jaren daarna. In 2023 is een bedrag van 54.030 euro uitgegeven, de bestemmingsreserve bedraagt ultimo 2023 440.002 euro.

#### 7.2.2.5. 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 2023 zijn er geen bedragen toegevoegd of onttrokken aan de reserve. Deze bedraagt per 31 december 2023 onveranderd 109.564 euro.

#### 7.2.2.6. 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.

#### 7.2.2.7. Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening is bedoeld ter dekking van toekomstige gratificaties bij ambtsjubilea. In 2023 is meer gedoteerd dan onttrokken, als gevolg waarvan de voorziening is toegenomen ten opzichte van 2022.

#### 7.2.2.8. 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 2023 met 84.406 euro toegenomen tot 1.314.271 euro. In de nieuwe CAO kunnen de uren voor duurzame inzetbaarheid niet meer gespaard worden. Met de GMR zijn afspraken gemaakt om onder voorwaarden toch sparen mogelijk te maken. Het is daarom nog lastig in te schatten hoe de hoogte van de voorziening zich de komende jaren gaat ontwikkelen.

#### 7.2.2.9. 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 2023 aan deze algemene voorziening meer onttrokken dan gedoteerd.

#### 7.2.2.10. 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 dat arbeidsongeschikt uit dienst is 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 moet beoordeeld 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 dat er sprake kan zijn van vrijval vanuit de voorziening. Ultimo 2023 heeft dit geleid tot een beperkte dotatie.

#### 7.2.2.11. Groot Onderhoud

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egalisatie van de kosten van periodiek planmatig onderhoud.

Voor het **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. Er wordt 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. Per 1 januari 2024 is deze methode niet meer toegestaan. In 2024 zullen nieuwe MJOP's worden opgesteld van de gebouwen van de drie scholen. Op basis van deze nieuwe MJOP's zal de voorziening groot onderhoud worden opgesteld op basis van de zogenaamde componenten methode.

#### 7.2.2.12. Langlopende schulden

De langlopende schulden betreffen ontvangen investeringssubsidies voor nieuwbouw van het **ST. NICOLAASLYCEUM** en het **ST. IGNATIUSGYMNASIUM**. In 2022 is 83.613 euro vrijgevallen.

#### 7.2.2.13. Kortlopende schulden

Deze post is ten opzichte van 2021 met 366.312 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 2024 te betalen loonheffing en premies.

definitief

## 7.3. Analyse resultaat

De exploitatie van baten en lasten van SVOAZ over boekjaar 2022 sluit met een positief resultaat van 1,6 miljoen euro, terwijl negatief resultaat van 0,1 miljoen euro was begroot. De belangrijkste redenen voor het positieve resultaat zijn de niet volledig uitgeven NPO-middelen, de lagere pensioenpremie en de hogere rentebaten.

Onderstaande tabel toont de realisatie van de exploitatie 2023 jaar versus realisatie voorgaand jaar, en ook de realisatie 2023 vergeleken met de begroting.

In €	realisatie 2023	begroot 2023	verschil	realisatie 2022	verschil
Rijksbijdragen	31.150.091	29.883.811	1.266.280	29.618.956	1.531.135
Overige overheidsbijdr.	100.292	164.714	-64.422	191.454	-91.162
Overige baten	1.455.496	1.580.520	-125.024	2.028.999	-573.503
<b>Totaal baten</b>	<b>32.705.879</b>	<b>31.629.045</b>	<b>1.076.834</b>	<b>31.839.409</b>	<b>866.470</b>
Personeelslasten	25.194.738	25.127.758	66.980	24.119.465	1.075.273
Afschrijvingen	389.919	407.856	-17.937	441.832	-51.913
Huisvestingslasten	1.957.201	2.025.584	-68.383	1.847.399	109.802
Overige lasten	4.128.063	4.202.135	-74.072	4.243.391	-115.328
<b>Totaal lasten</b>	<b>31.669.921</b>	<b>31.763.333</b>	<b>-93.412</b>	<b>30.652.087</b>	<b>1.017.834</b>
Financieel resultaat	484.588	-8.500	493.088	33.205	451.383
<b>Totaal resultaat</b>	<b>1.520.546</b>	<b>-142.788</b>	<b>1.663.334</b>	<b>1.220.527</b>	<b>300.019</b>

OB&J

De inkomsten van de Stichting kwamen voor 95% (2022 93%) van de rijksoverheid. De personele lasten bedragen in 2023 80% van de lasten en 77% van de baten, terwijl die in 2022 respectievelijk 79% 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&W

De definitieve vaststelling van de indexering van de basisbekostiging is hoger dan verwacht. Met deze stijging wordt grotendeels de loonkostenstijging van de nieuwe CAO voor 2023 gecompenseerd. Daarnaast zijn er ten opzichte van vorig jaar meer NPO-middelen ontvangen.

### 7.3.3. Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn lager dan begroot. Het gaat met name om gemeentelijke subsidies. In 2023 is minder gebruik gemaakt van externe sportfaciliteiten die kunnen worden gedeclareerd bij de Gemeente

Amsterdam. Met ingang van 2023 is de subsidieregeling van de Gemeente Amsterdam voor teambeurssubsidies afgeschaft. In 2022 werden er nog wel teambeurs-subsidies ontvangen.

### 7.3.4. Overige baten

De overige baten zijn ten opzichte van de begroting iets lager. Dit komt met name door lagere ouderbijdragen voor reizen en bijzondere activiteiten omdat er minder reizen zijn geweest dan gepland. Ook zijn er minder reizen geweest ten opzichte van 2022. Ook de bijbehorende kosten voor reizen en bijzondere activiteiten zijn lager dan begroot.

### 7.3.5. Personele lasten

€	realisatie 2023	begroot 2023	verschil	realisatie 2022	verschil
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	23.004.474	22.771.225	233.249	21.903.718	625.028
Dotaties personele voorzieningen	704.953	289.000	415.953	662.093	198.550
Personeel niet in loondienst	945.159	1.260.833	-315.674	979.463	-108.233
BGZ	89.174	83.750	5.424	77.715	2.624
Scholing	272.133	145.000	127.133	215.367	77.097
Werving en selectie	34.220	38.000	-3.780	26.765	-22.015
Vrijwilligers	107.508	14.000	93.508	121.774	111.485
Representatiekosten	85.289	30.000	55.289	55.844	9.867
Overige	105.246	510.950	-405.704	134.299	-112.898
Uitkeringen	-153.418	-15.000	-138.418	-57.573	36.005
<b>Totaal</b>	<b>25.194.738</b>	<b>25.127.758</b>	<b>66.980</b>	<b>24.119.465</b>	<b>817.510</b>

De lonen en salarissen komen hoger uit als gevolg van CAO-effecten. De stijging wordt iets gedempt door de lagere pensioenlasten werkgever dan begroot. De grote overschrijding van de post ‘dotatie personele voorzieningen’ wordt veroorzaakt doordat de in juni uitbetaalde persoonlijk budget uren ten onrechte ten laste van de voorziening zijn geboekt. Deze uren maakte geen onderdeel uit van de voorziening per ultimo 2022 omdat de daarbij horende werkdrukmiddelen in 2023 zijn ontvangen.

### 7.3.6. Afschrijvingen

€	realisatie 2023	begroot 2023	verschil	realisatie 2022	verschil
Gebouwen en terreinen	75.543	82.186	-6.643	71.537	4.006
Inventaris en apparatuur	308.527	324.897	-16.370	353.306	-44.779
Overige materiële vaste activa	5.849	773	5.076	7.097	-1.248

Boekwinst / verlies verkoop activa			0	9.892	-9.892
<b>Totaal</b>	<b>389.919</b>	<b>407.856</b>	<b>-17.937</b>	<b>441.832</b>	<b>-51.913</b>

De afschrijvingslasten zijn iets lager dan begroot. In 2023 (en ook in 2022) is er relatief weinig geïnvesteerd in vaste activa.

### 7.3.7. Huisvestingslasten

€	realisatie 2023	begroot 2023	verschil	realisatie 2022	verschil
Huur	30.465	59.000	-28.535	100.681	2.334
Onderhoud (klein onderhoud)	367.482	330.000	37.482	304.456	60.026
Energie en water	317.698	312.500	5.198	224.114	-72.122
Schoonmaakkosten	489.220	469.452	19.768	464.479	14.808
Heffingen & overige huisv.lasten	82.283	104.632	-22.349	83.669	-40.742
Dotatie voorziening onderhoud	670.053	750.000	-79.947	670.000	-80.000
<b>Totaal</b>	<b>1.957.201</b>	<b>2.025.584</b>	<b>-68.383</b>	<b>1.847.399</b>	<b>-115.696</b>

De uitgaven voor huur en medegebruik zijn lager dan de uitgaven in 2022. Er is veel minder gebruik gemaakt van de huur van externe accommodaties voor sport.

De dotatie onderhoudsvoorziening is in lijn gebracht met de MJOP's. Aan dagelijks onderhoud, waaronder de onderhoudscontracten, is meer uitgegeven dan verwacht. De energielasten zijn volgens begroting en zoals verwacht fors hoger dan in 2022.

### 7.3.8. Overige instellingslasten

€	realisatie 2023	begroot 2023	verschil	realisatie 2022	verschil
Administratie en beheer	842.907	548.579	-24.679	620.811	106.462
Inventaris en apparatuur	549.927	589.500	-65.319	431.090	-115.393
Leer- en hulpmiddelen	1.451.847	1.321.649	-300.107	1.504.959	-455.134
Overige lasten	1.283.382	1.742.407	-523.937	1.686.531	768.982
<b>Totaal</b>	<b>4.128.063</b>	<b>4.202.135</b>	<b>-914.042</b>	<b>4.243.391</b>	<b>304.917</b>

De administratie- en beheerslasten zijn gestegen ten opzichte van 2022 door meer inzet van deskundigheidsbevordering voor de inhuur van rector-bestuurders en afdelingsleiders. De overige lasten zijn in

2023 lager door minder reizen en bijzondere activiteiten. In 2022 was er een inhaaleffect van de reizen en bijzondere activiteiten door het opheffen van de Corona maatregelen.

### 7.3.9. Financiële baten en lasten

Vanaf het vierde kwartaal van 2022 is de rente op het spaarsaldo bij Schatkistbankieren na lange tijd boven de 0% gekomen. Dit was na het opstellen van de begroting, waardoor in de begroting nog van 0 % rente is uitgegaan. De rentebaten in 2023 bedroegen 448.441 euro. Het saldo financiële baten en lasten is hierdoor 484.588 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 meerjarenleerling- en formatieprognose, de goedgekeurde meerjarenbegroting 2024 tot en met 2028 inclusief de meerjarenbalans en de liquiditeitsprognose.

### Meerjarenleerling- en formatieprognose

Het totaal aantal leerlingen fluctueert tussen de 3.063 en 3.096. Het CvB werkt met een meerjaren leerlingprognose op schoolniveau die jaarlijks wordt geactualiseerd, waardoor leerlingfluctuaties als gevolg van toe- of afname van de basisgeneratie tijdig inzichtelijk wordt. In Amsterdam wordt voor het toewijzen van leerlingen de loting en matchingsprocedure gebruikt. De scholen van SVOAZ zitten momenteel vol en de verwachting is dat dit voorlopig ook zo blijft. Als gevolg hiervan blijft de bezetting gefinancierd door structurele middelen constant. De omvang van de personeelsformatie neemt vanaf 2025 wel iets af in verband met het vervallen van tijdelijke formatie in het kader van het NPO.

<b>Ontwikkeling leerlingaantallen</b>							
	1 okt 2021	1 okt 2022	1 okt 2023	1 okt 2024	1 okt 2025	1 okt 2026	1 okt 2027
St.							
Ignatiusgymnasium	799	784	783	795	805	800	800
Fons Vitae Lyceum	1.075	1.062	1.079	1.065	1.065	1.065	1.065
St. Nicolaaslyceum	1.206	1.222	1.234	1.234	1.234	1.234	1.234
<b>Totaal</b>	<b>3.080</b>	<b>3.068</b>	<b>3.096</b>	<b>3.094</b>	<b>3.104</b>	<b>3.099</b>	<b>3.099</b>
<b>Totaal incl. VAVO</b>							
<b>corr.</b>	<b>3.077</b>	<b>3.063</b>	<b>3.093</b>	<b>3.091</b>	<b>3.101</b>	<b>3.096</b>	<b>3.096</b>

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

	IR 2022	IR 2023	BB 2024	B 2025	IB 2026	IB 2027	B 2028
FTE inzet directie	55,6	64,9	6,0	6,0	6,0	66,0	6,0
FTE inzet OP	180,7	184,0	183,3	179,9	179,1	178,9	178,8
FTE inzet OOP	54,1	53,1	57,6	55,8	55,5	55,5	55,3
<b>FTE inzet totaal</b>	<b>240,4</b>	<b>242,1</b>	<b>246,9</b>	<b>241,7</b>	<b>240,6</b>	<b>240,3</b>	<b>240,2</b>
<b>Totaal</b>	<b>240,4</b>	<b>242,1</b>	<b>246,9</b>	<b>241,7</b>	<b>240,6</b>	<b>240,3</b>	<b>240,2</b>

08J

definitief



## 7.4.1. Meerjarenbegroting 2024-2028

x € 1.000	R 2022	R 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2028
Rijksbijdragen	29.619	31.150	30.472	30.291	30.424	30.376	30.376
Overige overheidsbijdragen	191	100	203	161	117	117	117
<i>subtotaal overige baten</i>	<i>2.029</i>	<i>1.455</i>	<i>1.536</i>	<i>1.547</i>	<i>1.546</i>	<i>1.546</i>	<i>1.546</i>
<b>Totale baten</b>	<b>31.839</b>	<b>32.705</b>	<b>32.211</b>	<b>31.999</b>	<b>32.087</b>	<b>32.039</b>	<b>32.039</b>
<b>LASTEN</b>							
Personeelslasten	24.119	25.195	26.057	25.738	25.575	25.700	25.869
Afschrijvingen	442	390	401	450	474	428	413
Huisvestingslasten	1.847	1.957	2.361	2.303	2.303	2.278	2.278
Overige lasten	4.243	4.128	4.820	4.397	3.745	3.744	3.744
<b>Totale lasten</b>	<b>30.652</b>	<b>31.669</b>	<b>33.639</b>	<b>32.887</b>	<b>32.098</b>	<b>32.150</b>	<b>32.304</b>
Fin. Baten en lasten	33	485	272	132	132	132	132
<b>Resultaat</b>	<b>1.221</b>	<b>1.521</b>	<b>1.157</b>	<b>757</b>	<b>121</b>	<b>21</b>	<b>133</b>

In bovenstaand overzicht wordt de ontwikkeling van de exploitatie over de periode 2022 tot en met 2028 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 2024 rekening gehouden dat er geen NPO-gelden meer worden ontvangen. Met ingang van de 2024 is de wijze van toekenning van de leerplussmiddelen waarmee leerlingen met een risico voor onbenut leerpotentieel extra kunnen worden ondersteund, aangepast. Zowel het FONS VITAE LYCEUM als het ST. NICOLAASLYCEUM ontvangen deze middelen. Vanaf 2024 hebben beide scholen door de gewijzigde toekenning geen recht meer op deze middelen (thans onderwijskansregeling genaamd). Dit is verwerkt in de verwachte baten.

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 onderwijsgeveden 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 dat op basis van de nieuwe systematiek van componenten de dotatie iets zal stijgen (van 670.000 euro naar 750.000 euro). Voor de financiële baten en lasten is ervan uitgegaan dat de rente op de spaartegoeden lager zal zijn deze in 2023 was.

definitief

## 7.4.2. Meerjarenbalans

x € 1.000	R 2022	R 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2027
<b>Activa</b>							
Materiële vaste activa	2.614	2.492	2.798	2.742	2.270	1.997	1.904
Financiële vaste activa	9	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	1.223	1.430	1.273	1.298	1.324	1.351	1.378
Liquide middelen	14.271	15.860	15.181	15.040	15.440	15.279	15.904
<b>Totaal</b>	<b>18.118</b>	<b>19.783</b>	<b>19.252</b>	<b>19.080</b>	<b>19.034</b>	<b>18.628</b>	<b>19.186</b>
<b>Passiva</b>							
<i>Algemene reserve</i>	6.691	7.530	7.453	7.196	8.312	8.333	8.200
<i>Bestem reserve conv.geld</i>	256	230	47	47			
<i>Bestem reserve NPO</i>	1.142	1.908	1.201	701			
<i>Bestem reserve privaot</i>	125	121	125	125	125	125	125
<i>Bestem reserve</i>							
<i>werkdruk</i>	494	440	247	247			
Eigen vermogen totaal	8.709	10.229	9.073	8.316	8.437	8.458	8.325
Voorzieningen	5.729	6.323	6.551	7.148	6.991	6.566	7.186
Langlopende schulden	395	311	235	155	75	-	-
Kortlopende schulden	3.285	2.919	3.393	3.461	3.531	3.602	3.675
<b>Totaal</b>	<b>18.118</b>	<b>19.783</b>	<b>19.252</b>	<b>19.080</b>	<b>19.034</b>	<b>18.626</b>	<b>19.186</b>

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. 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. Bij de voorzieningen is rekening gehouden met het saldo van dotaties en te verwachten onttrekkingen. Ten opzichte van de meerjarenbalans zijn enkele getallen iets gewijzigd om aan te sluiten bij de definitieve cijfers van 2023. Dit geldt ook voor het liquiditeitsoverzicht op de volgende pagina. De gewijzigde getallen zijn cursief gedrukt.

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

	R 2022	R 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027	B 2027
Solvabiliteit I	48,1%	51,7%	47,1%	43,6%	44,3%	45,4%	43,4%
Solvabiliteit II	79,7%	83,7%	81,2%	81,0%	81,1%	80,7%	80,8%
Liquiditeit	4,72	5,92	4,85	4,72	4,75	4,62	4,70
Rentabiliteit	3,8%	4,6%	-3,6%	-2,4%	0,4%	0,1%	-0,4%
Weerstandsvermogen x MvA	19,1%	23,7%	19,5%	17,4%	19,2%	20,2%	20,0%
Ratio bovenmatig vermogen	2,20	2,61	2,18	2,03	2,33	2,53	2,57
Huisvestingsratio	6,3%	6,4%	7,2%	7,2%	7,4%	7,3%	7,3%
Personele lasten % rijksb.	81,4%	80,9%	85,5%	85,0%	84,1%	84,6%	85,2%
aantal leerlingen per formatieplaats (directie, OOP en OP samen)	12,80	12,65	12,53	12,79	12,89	12,88	12,89
aantal leerlingen per formatieplaats OP	17,03	16,64	16,87	17,18	17,31	17,31	17,31

- 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%. In 2023 heeft er een risicoanalyse plaatsgevonden. De uitkomst van deze risicoanalyse leidt tot een bijstelling van de ondergrens naar beneden in het financieel beleidsplan in 2024.
- De huisvestingskosten zullen naar verwachting ten opzichte van 2023 stijgen door naar verwachting hogere energiekosten. 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 2,6. Het normatief publiek eigen vermogen van SVOAZ bedraagt €3.873.532 per 31 december 2023. De berekening van het normatief eigen vermogen is  $(1,27 * (0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen}) + \text{boekwaarde overige activa} + 5\% \text{ van de totale baten})$ :  $(1,27 * (0,5 \times \text{€}1.470.333) + \text{€}1.304.576 + 5\% * \text{€}32.705.879)$ . Het totaal publiek eigen vermogen van SVOAZ (totaal eigen vermogen -/- privaat eigen vermogen) is  $(\text{€} 10.229.247 - \text{€}120.719) \text{€}10.108.528$ . Er is sprake van een bovenmatig publiek eigen vermogen van  $(\text{€}10.108.528 - /- \text{€}3.873.532)$  van €6.234.996.

De komende jaren neemt het eigen vermogen iets af door de verwachte negatieve resultaten. Ondanks deze daling neemt de ratio van bovenmatig vermogen toe doordat de afschrijvingen de komende jaren hoger zijn dan de verwachte investeringen. In de begroting 2025 zullen de plannen voor extra investeringen op de domeinen personeelsbeleid, leerlingenzorg, onderwijskwaliteit en innovatie financieel zijn vertaald.

### 7.4.4. Liquiditeit

(x 1.000 eur)	2024	2025	2026	2027	2028
saldo liq. begin van periode	15.860	15.181	15.040	15.440	15.279
inkomsten	32.211	31.999	32.087	32.039	32.039
salarissen	-26.057	-25.738	-25.575	-25.700	-25.869
overige kosten	-7.182	-6.700	-6.048	-6.022	-6.022
corr. dotatie voorzieningen	750	750	750	750	750
uitgaven groot onderhoud	-522	-152	-908	-1.173	-131
<b>kasstroom regulier</b>	<b>-799</b>	<b>159</b>	<b>305</b>	<b>-107</b>	<b>767</b>
investeringen	-707	-394	-1	-155	-320
rente baten	272	132	132	132	132
aflossingen	-76	-80	-80	-75	
mut overige vorderingen	157	-25	-26	-27	-27
mut overige schulden	474	68	70	71	73
mutatie kortlopende vorderingen en schulden	631	43	44	44	46
<b>kasstroom financiering</b>	<b>120</b>	<b>-300</b>	<b>94</b>	<b>-54</b>	<b>-142</b>
saldo eind liq. eind van periode	15.181	15.040	15.440	15.279	15.904

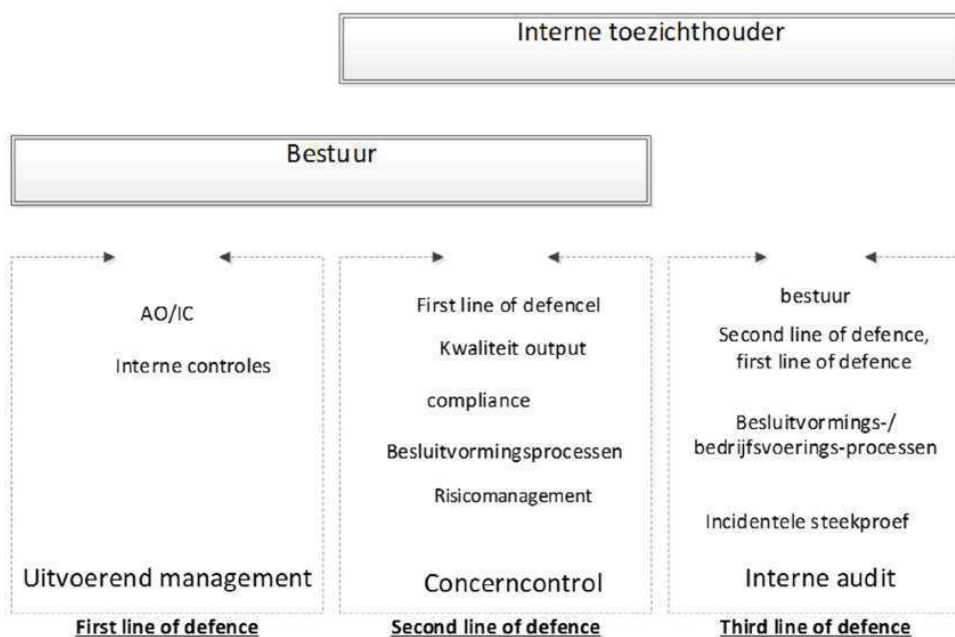
OBJ

Het saldo liquide middelen aan het einde van elk jaar bedraagt naar verwachting tussen de 15,0 en 15,9 miljoen euro. Het saldo gedurende het jaar kan hoger of lager uit vallen afhankelijk van de momenten van het ontvangen of betalen van grote bedragen. SVOAZ maakte in 2023 gebruik van Schatkistbankieren. SVOAZ heeft in 2023 geen andere financiële instrumenten ingezet.

## 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 middel van beheersmaatregelen. Dit risicomanagement verloopt langs drie lijnen, te weten AO/IB, planning & control en risicoanalyse. Deze zijn hieronder beschreven. 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 zullen worden beschreven in een 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 onderdeel van het financieel beleidsplan en is in begin 2024 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. Het informeren over de voortgang vindt gestructureerd plaats via integrale kwartaalrapportages. Mede door een actieve opstelling van de interne toezichhouder 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 Datapas) aangeschaft waardoor tussentijdse bestuurlijke en managementinformatie beter toegankelijk wordt en het opstellen van begrotingen en meerjarenperspectieven wordt vergemakkelijkt en ook 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. 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 -per school- een financieel administratief medewerker en een financieel verantwoordelijke (con)rector. Het complete CvB en de controller bespreken de begroting en kwartaalrapportages met de financiële auditcommissie bestaande uit twee leden van de RvT voorafgaand aan de vergadering 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 gezien en besproken.

## GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

### Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

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

### Continuïteit

De stichting heeft een positief werkkapitaal van € 14,4 miljoen en op basis van de meerjarenbegroting blijft deze op een gezond niveau. Het bestuur is van mening dat de continuïteit van de stichting hiermee is geborgd. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

### Vergelijking met voorgaand jaar

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

### Schattingen

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

### Grondslagen Balans

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Verbouwingen	20	5	500
Installaties	10 - 15	10 - 6,7	500
Kantoormeubilair en inventaris	6 - 20	16,7 - 5	500
Schoolmeubilair en inventaris	10 - 20	10 - 5	500
Huishoudelijke apparatuur en machines	5 - 20	20 - 5	500
Onderwijskundige apparatuur en machines	5	20	500
Computers	4	25	500
Audio- visuele middelen	5	20	500
Leermiddelen	8	12,5	500



## Gebouwen

Het economisch eigendom van een gedeelte van de gebouwen van het Fons Vitae Lyceum berust bij de Stichting V.O. Amsterdam-Zuid. Van de overige gebouwen berust het economisch claimrecht bij de Gemeente Amsterdam. Het juridisch eigendom van alle gebouwen berust bij de Stichting.

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

## **Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa**

Door de stichting wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

## **Financiële vaste activa**

### Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen betreffen waarborgsommen van the Rent company.

## **Vorderingen**

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

## **Liquide middelen**

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

## **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

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

<b>Omschrijving</b>	<b>Doel</b>	<b>Beperkingen</b>	<b>EUR</b>
- Algemene reserve privaat	Fons Vitae Lyceum : Om de ouders met financiële problemen toch in staat te stellen aan buitenschoolse activiteiten deel te kunnen nemen.		109.564
- Bestemmingsreserve convenantsgelden	Voor toekomstige cao uitgaven		229.781
- Bestemmingsreserve NPO	Voor toekomstige uitgaven mbt NPO		1.908.424
- Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	Voor toekomstige uitgaven werkdrukmiddelen		440.002
- Algemene reserve privaat	Investering vanuit stichting vrienden van Fons Vitae		11.155

## **Voorzieningen**

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Een voorziening wordt tegen contante waarde gewaardeerd, wanneer de tijdswaarde van de voorziening materieel is. Omdat dit niet het geval is, zijn de voorzieningen tegen nominale waarde gewaardeerd.

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

#### Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. De berekening is gebaseerd op het model van de PO-Raad, voor de berekening van de van de voorziening is onder meer rekening gehouden met verwachte pensioenleeftijd en de blijfkans.

#### Voorziening Verlofsparen en sabbatical leave

De voorziening Persoonsgebonden Budget heeft betrekking op het recht dat medewerkers in het voortgezet onderwijs hebben op basis van de CAO VO. De per medewerker geregistreerde uren worden opgenomen tegen de gemiddelde loonkosten per medewerker van de stichting, rekening houdend met een opslag voor werkgeverslasten.

#### Voorziening Wachtgeld

De voorziening heeft betrekking op 25% eigen risico van de wachtgeldregeling inclusief bovenwettelijke wachtgeldregeling. De voorziening is gebaseerd op het aantal deelnemers aan de regeling, de vastgestelde uitkeringen, verwachte indexatie, looptijd en uitstroomverwachting.

#### Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

#### Voorziening groot onderhoud

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

#### **Langlopende schulden**

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruitontvangen investeringssubsidies.

#### **Kortlopende schulden**

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

#### **Grondslagen Staat van Baten en lasten**

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

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

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

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

#### *Overheidssubsidies*

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

#### *Personeelsbeloningen*

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

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

#### *Pensioenregeling*

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de cao aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regekingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- er heeft in 2023 geen indexatie plaatsgevonden;
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023 110,5%;
- overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl).

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

#### *Afschrijvingen op materiële vaste activa*

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

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

#### **Financiële baten en lasten**

##### *Rentebaten en rentelasten*

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

#### **Grondslagen Kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

#### *Kredietrisico*

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

## Balans per 31-12-2023 met vergelijkende cijfers 2022

(na resultaatbestemming)

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
<b>1. Activa</b>		
<b>1.1. Vaste activa</b>		
1.1.2. Materiële vaste activa	2.484.922	2.614.205
1.1.3. Financiële vaste activa	<u>7.457</u>	<u>9.270</u>
Totaal vaste activa	2.492.379	2.623.475
<b>1.2. Vlottende activa</b>		
1.2.2. Vorderingen	1.430.110	1.223.210
1.2.4. Liquide middelen	<u>15.860.039</u>	<u>14.270.918</u>
Totaal vlottende activa	17.290.149	15.494.128
<b>Totaal activa</b>	<b>19.782.528</b>	<b>18.117.603</b>
<b>2. Passiva</b>		
2.1. Eigen vermogen	10.229.247	8.708.701
2.2. Voorzieningen	6.323.230	5.728.926
2.3. Langlopende schulden	311.134	394.747
2.4. Kortlopende schulden	<u>2.918.917</u>	<u>3.285.229</u>
<b>Totaal passiva</b>	<b>19.782.528</b>	<b>18.117.603</b>

## Staat van baten en lasten over 2023 inclusief begroting 2023 met vergelijkende cijfers 2022

	2023 EUR	Begroting 2023 EUR	2022 EUR
<b>3. Baten</b>			
3.1. Rijksbijdragen	31.150.091	29.883.811	29.618.956
3.2. Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	100.292	164.714	191.454
3.5. Overige baten	1.455.496	1.580.520	2.028.999
<b>Totaal baten</b>	<b>32.705.879</b>	<b>31.629.045</b>	<b>31.839.409</b>
<b>4. Lasten</b>			
4.1. Personeelslasten	25.194.738	25.127.759	24.119.465
4.2. Afschrijvingen	389.919	407.855	441.832
4.3. Huisvestingslasten	1.957.201	2.025.584	1.847.399
4.4. Overige lasten	4.128.063	4.202.135	4.243.391
<b>Totaal lasten</b>	<b>31.669.921</b>	<b>31.763.333</b>	<b>30.652.087</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>1.035.958</b>	<b>-134.288</b>	<b>1.187.322</b>
<b>6. Financiële baten en lasten</b>			
Financieel resultaat	484.588	-8.500	33.205
<b>Totaal resultaat</b>	<b>1.520.546</b>	<b>-142.788</b>	<b>1.220.527</b>

## Kasstroomoverzicht per 31-12-2023 met vergelijkende cijfers 2022

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
<b>Kasstroomen uit operationele activiteiten</b>		
Saldo Baten en Lasten	1.035.958	1.187.322
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	389.919	431.940
- toename (afname) voorzieningen	594.304	554.399
Veranderingen in werkkapitaal		
- vorderingen	-49.341	-171.539
- kortlopende schulden	<u>-366.312</u>	<u>-31.721</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	568.569	783.080
Ontvangen interest	330.882	3.601
Betaalde interest	<u>-3.853</u>	<u>29.604</u>
	327.029	33.205
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b><u>1.931.557</u></b>	<b><u>2.003.607</u></b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Verwerving van materiële vaste activa	-270.621	-387.877
Ontvangsten uit hoofde van vervreemding van materiële vaste activa	9.985	9.892
Desinvesteringen financiële vaste activa	<u>1.813</u>	<u>8.237</u>
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-258.823</b>	<b>-369.748</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>		
Aflossing langlopende schulden	<u>-83.613</u>	<u>-86.130</u>
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-83.613</b>	<b>-86.130</b>
<b>Overige balansmutaties</b>	-	-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b><u>1.589.121</u></b>	<b><u>1.547.729</u></b>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand liquide middelen per 1-1	14.270.918	12.723.189
Mutatie boekjaar liquide middelen	<u>1.589.121</u>	<u>1.547.729</u>
<b>Stand liquide middelen per 31-12</b>	<b><u><u>15.860.039</u></u></b>	<b><u><u>14.270.918</u></u></b>

## Toelichting op de balans 2023 met vergelijkende cijfers 2022

### 1. Activa

#### 1.1. Vaste activa

##### 1.1.2. Materiële vaste activa

	Aanschaf- prijs 1-1-2023 EUR	Afschrijving cumulatief 1-1-2023 EUR	Boek- waarde 1-1-2023 EUR	Investe- ringen EUR	Desinveste- ringen EUR	Afschrijv- ingen EUR	Afschrijv- ingen op desinvest. EUR	Aanschaf- prijs 31-12-2023 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2023 EUR	Boek- waarde 31-12-2023 EUR
1.1.2.1. Gebouwen en terreinen	1.436.785	215.114	1.221.671	44.202	10.654	75.543	669	1.470.333	289.988	1.180.345
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	3.687.833	2.331.631	1.356.202	223.833	-	308.527	-	3.911.666	2.640.158	1.271.508
1.1.2.4. Overige materiële vaste activa	114.052	77.720	36.332	2.585	-	5.849	-	116.637	83.570	33.068
<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>5.238.670</b>	<b>2.624.465</b>	<b>2.614.205</b>	<b>270.621</b>	<b>10.654</b>	<b>389.919</b>	<b>669</b>	<b>5.498.637</b>	<b>3.013.716</b>	<b>2.484.922</b>

Vanuit de gemeente is een subsidie bedrag ontvangen van 10.654 euro voor het vervangen van de brandinstallatie bij Fons Vitea. De aanschaf was eind 2022 geactiveerd en hierop was 669 euro op afgeschreven. Derhalve is in 2023 deze activa gedesinvesteerd met een boekwaarde van 9.985 euro. Het boekresultaat 669 euro is ten gunste van de baten gebracht.

## Toelichting op de balans 2023 met vergelijkende cijfers 2022

### 1.1.3. Financiële vaste activa

	Boek- waarde 1-1-2023 EUR	Investe- ringen EUR	Desinves- teringen EUR	Waarde- verandering EUR	Resultaat EUR	Boek- waarde 31-12-2023 EUR
1.1.3.8. Overige vorderingen	9.270	-	1.813	-	-	7.457
<b>Totaal financiële activa</b>	<b>9.270</b>	<b>-</b>	<b>1.813</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7.457</b>

Dit betreft waarborgsommen van the Rent company.

### 1.2. Vlottende activa

#### 1.2.2. Vorderingen

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
1.2.2.1. Debiteuren	61.706	33.142
1.2.2.3. Vorderingen op Gemeenten	-	-
Personeel	25.438	7.299
Ouders, studenten, deelnemers en cursisten	59.925	143.004
1.2.2.10 Overige vorderingen	85.363	150.303
Vooruitbetaalde kosten	1.028.583	924.763
Te ontvangen rente	157.559	40.722
Overige	96.899	74.280
1.2.2.15 Overlopende activa	1.283.041	1.039.765
<b>Totaal vorderingen</b>	<b>1.430.110</b>	<b>1.223.210</b>

#### 1.2.4. Liquide middelen

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
1.2.4.1. Kasmiddelen	2.709	2.087
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	248.376	316.256
1.2.4.2. Tegoeden Spend Cloud Card	48.227	-
1.2.4.3. Schatkistbankieren	15.560.727	13.952.575
<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>15.860.039</b>	<b>14.270.918</b>



## 2. Passiva

### 2.1. Eigen vermogen

#### 2.1.1. Eigen vermogen (na resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2022 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 1-1-2023 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 31-12-2023 EUR
2.1.1.1. Algemene reserve publiek	5.704.592	986.807	-	6.691.399	838.922	-	7.530.321
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek							
Bestemmingsreserve convenantsgelden	375.167	-119.479	-	255.688	-25.907	-	229.781
Bestemmingsreserve (NPO)	1.265.851	-123.741	-	1.142.110	766.314	-	1.908.424
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	-	494.032	-	494.032	-54.030	-	440.002
	1.641.018	250.812	-	1.891.830	686.377	-	2.578.207
2.1.1.3. Bestemmingsreserve privaat							
Algemene reserve privaat	109.564	-	-	109.564	-	-	109.564
Bestemmingsreserve stichting vrienden van Fons Vitae	33.000	-17.092	-	15.908	-4.753	-	11.155
	142.564	-17.092	-	125.472	-4.753	-	120.719
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>7.488.174</b>	<b>1.220.527</b>	<b>-</b>	<b>8.708.701</b>	<b>1.520.546</b>	<b>-</b>	<b>10.229.247</b>

#### Algemene reserve privaat

Deze dient ter dekking van uitgaven op scholen waarvan de middelen door ouders zijn opgebracht en onvoorziene uitgaven.

#### Bestemmingsreserve (NPO)

Deze dient ter dekking van toekomstige uitgaven met betrekking tot NPO.

#### Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen

Deze dient ter dekking van toekomstige uitgaven met betrekking tot werkdrukmiddelen.

#### Bestemmingsreserve stichting vrienden van Fons Vitae

Deze dient ter dekking van investeringen voor de Fons Vitae vanuit de stichting vrienden van.

## 2.2. Voorzieningen

	Stand per 1-1-2023 EUR	Dotatie EUR	Onttrekking EUR	Vrijval EUR	Rente EUR	Stand per 31-12-2023 EUR	< 1 jaar EUR	1 - 5 jaar EUR	> 5 jaar EUR
2.2.1. Personeelsvoorzieningen									
Verlofsparen en sabbatical leave	1.229.865	237.794	153.388	-	-	1.314.271	153.388	1.160.883	-
Jubileum	231.170	49.795	29.666	-	-	251.299	18.693	76.341	156.265
Langdurig zieken	609.390	380.822	151.362	-188.626	-	650.224	215.700	389.174	45.350
Wachtgeld	65.817	44.328	41.729	-8.739	-	59.677	39.139	20.538	-
	2.136.242	712.739	376.145	-197.365	-	2.275.471	426.920	1.646.936	201.615
2.2.3. Groot onderhoud	3.592.684	670.053	214.978	-	-	4.047.759	393.093	2.642.804	1.011.862
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>5.728.926</b>	<b>1.382.792</b>	<b>591.123</b>	<b>-197.365</b>	<b>-</b>	<b>6.323.230</b>	<b>820.013</b>	<b>4.289.740</b>	<b>1.213.477</b>

De stichting is volledig eigen risico drager voor ziekteverzuim. Na twee jaar doorbetaling van het loon bij ziekte volgt instroom in de WIA.

De WIA bestaat uit de WGA en de IVA. Bij 35%-80% arbeidsongeschiktheid volgt na de twee jaar loondoorbetaling de WGA. Bij minstens 80% arbeidsongeschiktheid en weinig tot geen kans op herstel is sprake van IVA. De werkgever mag de IVA-uitkering dan met het te betalen salaris verrekenen.

Het is niet mogelijk eigen risicodragers te zijn voor de IVA, de voorziening heeft dus alleen betrekking op medewerkers die gebruikmaken van de WGA. Omdat van de medewerkers die in 2023 ziek zijn geworden nog geen inschatting gemaakt kan worden of zij wel of niet in aanmerking komen voor een IVA-uitkering. Is in de voorziening ultimo 2023 nog geen rekening gehouden met de eventuele WGA uitkering die voor rekening van de stichting kan komen. De maximale voorziening hieruit betreft € 150.000.

### 2.3. Langlopende schulden

	Stand per 1-1-2023	Aangegane leningen	Aflossing	Stand per 31-12-2023	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 - 5 jaar	Rente %
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
2.3.7. Overige	394.747	-	83.613	311.134	83.613	227.521	1,79
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>394.747</b>	<b>-</b>	<b>83.613</b>	<b>311.134</b>	<b>83.613</b>	<b>227.521</b>	

De langlopende schuld betreft een egalisatierekening investeringssubsidies voor de verstrekte subsidies van de Gemeente Amsterdam voor de nieuwbouw en verbouw van de gebouwen van het St. Ignatius Gymnasium en het St. Nicolaaslyceum.

### 2.4. Kortlopende schulden

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
2.4.6 Schulden aan gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	18.649	118.599
2.4.8. Crediteuren	215.578	324.418
Loonheffing	1.158.828	1.227.330
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.158.828	1.227.330
2.4.10. Pensioenen	322.935	328.122
Personeel	-	711
Overige	-	3.242
2.4.12. Overige kortlopende schulden	-	3.953
Vooruit ontvangen subsidies OCW	36.847	53.179
Vooruit ontvangen ouderbijdragen	25.697	243.652
Vakantiegeld en vakantiedagen	903.556	822.748
Overige	236.827	163.228
2.4.19. Overlopende passiva	1.202.927	1.282.807
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>2.918.917</b>	<b>3.285.229</b>

**Verplichtingen**

De volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht

Naam	Omschrijving	Periode van t/m		Bedrag per maand
Van Dijk	Leermiddelen Extern boekenfonds	1-8-2020	1-8-2024	€75.000
Malmberg	Raamovereenkomst, Leermiddelen perceel A LIFO (A 1 / A18)	1-2-2024	31-7-2028	
Noordhoff	Raamovereenkomst, Leermiddelen perceel A LIFO (A19 / A46)	1-2-2024	31-7-2028	
OsingadeJong B.V.	Raamovereenkomst, Leermiddelen perceel A LIFO (A47 / A68)	1-2-2024	31-7-2028	
OsingadeJong B.V.	Raamovereenkomst, Leermiddelen perceel C1 (GLF)	1-2-2024	31-7-2028	
CSU	Schoonmaak	1-11-2022	1-11-2024	€37.544
ONS administratiekantoor	Financieel- en personele dienstverlening	1-1-2021	31-12-2024	€8.719
Croonwolderendross BV	W-installaties	1-2-2022	31-12-2025	€10.315
Canon Nederland BV	Huur copieerapparatuur	12-10-2020	12-10-2024	€3.977
Vattenfall	Energie ( gas en elektra)	1-1-2024	31-12-2024	€17.450

DEFINITIEF

Toelichting op de staat van baten en lasten 2023 inclusief begroting 2023 met vergelijkende cijfers 2022

3. Baten	2023 EUR	Begroting 2023 EUR	2022 EUR
<b>3.1. Rijksbijdragen</b>			
<b>3.1.1. Rijksbijdragen OCW / EZ</b>			
3.1.1.1. Rijksbijdrage OCW	28.324.509	27.223.022	26.997.443
<b>3.1.2. Overige subsidies OCW / EZ</b>			
3.1.2.1. Overige subsidies OCW	2.200.429	2.141.099	1.789.063
<b>3.1.3. Inkomensoverdracht van rijksbijdragen</b>			
3.1.3.3. Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	625.153	519.690	832.450
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>31.150.091</b>	<b>29.883.811</b>	<b>29.618.956</b>
<b>3.2. Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden</b>			
<b>3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>			
3.2.2.2. Gemeente	100.292	150.131	191.454
3.2.2.3. Overige	-	14.583	-
<b>Totaal Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden</b>	<b>100.292</b>	<b>164.714</b>	<b>191.454</b>
<b>3.2.2.2. Gemeente</b>			
Vergoeding gymzaal	5.748	43.000	54.724
Gemeentelijke bijdragen overig	1.969	21.000	2.300
Gemeentelijke bijdragen projecten	8.963	-	48.299
Vrijval gemeentelijke subsidie egalisatie	83.612	86.131	86.131
	<b>100.292</b>	<b>150.131</b>	<b>191.454</b>
<b>3.5. Overige baten</b>			
3.5.1. Verhuur	121.250	87.500	135.548
3.5.2. Detachering personeel	147.722	101.331	143.784
3.5.5. Ouderbijdragen	1.063.223	1.324.496	1.653.613
3.5.10. Overige	123.301	67.193	96.054
<b>Totaal overige baten</b>	<b>1.455.496</b>	<b>1.580.520</b>	<b>2.028.999</b>

4. Lasten	2023 EUR	Begroting 2023 EUR	2022 EUR
<b>4.1. Personeelslasten</b>			
Lonen en salarissen	17.964.993	19.339.959	16.825.466
Sociale lasten	2.390.427	416.991	2.195.944
Pensioenpremies	<u>2.649.054</u>	<u>3.022.276</u>	<u>2.882.308</u>
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	23.004.474	22.779.226	21.903.718
Dotaties personele voorzieningen	704.953	289.000	662.093
Personeel niet in loondienst	945.159	1.260.833	979.463
BGZ	89.174	83.750	77.715
Scholing	272.133	145.000	215.367
Werving en selectie	34.220	38.000	26.765
Vrijwilligers	107.508	14.000	121.774
Representatiekosten	85.289	30.000	55.844
Overige	<u>105.246</u>	<u>502.950</u>	<u>134.299</u>
4.1.2. Overige personele lasten	2.343.682	2.363.533	2.273.320
Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	<u>153.418</u>	<u>15.000</u>	<u>57.573</u>
4.1.3. Uitkeringen die personeelslasten verminderen	153.418	15.000	57.573
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>25.194.738</b>	<b>25.127.759</b>	<b>24.119.465</b>

Het gemiddelde aantal werknemers in 2023 bedraagt 335 tegenover 338 in 2022. Hieronder is de verdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2023	2022
Bestuur/ Management	5	7
Personeel primair proces	251	254
Ondersteunend personeel	<u>79</u>	<u>77</u>
Totaal gemiddelen aantal werknemers	<u>335</u>	<u>338</u>

<b>4.2. Afschrijvingen op materiële vaste activa</b>			
Gebouwen en terreinen	75.543	82.186	71.537
Inventaris en apparatuur	308.527	315.206	353.306
Overige materiële vaste activa	<u>5.849</u>	<u>10.463</u>	<u>7.097</u>
Subtotaal afschrijvingen	<b>389.919</b>	<b>407.855</b>	<b>431.940</b>
Boekresultaat desinvesteringen gebouwen en terreinen	-	-	2.299
Boekresultaat desinvesteringen inventaris en apparatuur	-	-	7.149
Boekresultaat desinvesteringen overige vaste activa	-	-	444
<b>Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa</b>	<b>389.919</b>	<b>407.855</b>	<b>441.832</b>

<b>4.3. Huisvestingslasten</b>			
4.3.1. Huur	30.465	59.000	100.681
4.3.3. Onderhoud (klein onderhoud)	367.482	330.000	304.456
4.3.4. Energie en water	317.698	312.500	224.114
4.3.5. Schoonmaakkosten	489.220	469.452	464.479
4.3.6. Heffingen	53.972	72.000	50.903
Beveiliging	18.799	18.120	16.442
Tuinonderhoud	1.555	1.800	961
Overige huisvestingslasten	<u>7.957</u>	<u>12.712</u>	<u>15.363</u>
4.3.7. Overige	28.311	32.632	32.766
4.3.8. Dotatie voorziening onderhoud	<u>670.053</u>	<u>750.000</u>	<u>670.000</u>
<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>1.957.201</b>	<b>2.025.584</b>	<b>1.847.399</b>

#### 4.4. Overige lasten

Administratiekantoor	67.941	76.400	57.427	
Accountant	44.886	34.000	33.839	
Juridische adviezen	7.806	40.000	36.580	
Contributies	138.087	115.504	88.672	
Verzekeringen	11.360	22.500	28.488	
Abonnementen & vakliteratuur	491	2.625	2.288	
Deskundigen adviezen	484.824	153.500	282.661	
Kantoorbenodigdheden	13.300	11.000	8.818	
Drukwerk	5.329	12.500	7.633	
Telecommunicatiekosten	26.641	23.000	31.008	
Porti en verzendkosten	3.631	6.100	2.145	
Vergaderkosten	15.488	27.450	18.255	
Overige	23.123	24.000	22.997	
4.4.1. Administratie en beheer		842.907	548.579	620.811
ICT overige	549.927	589.500	431.090	
4.4.2. Inventaris en apparatuur		549.927	589.500	431.090
Onderwijsleerpakket methode (OLP)	10.908	19.300	17.623	
Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	1.333.600	1.203.949	1.387.316	
Repro/drukwerk leermiddelen	107.339	98.400	100.020	
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen		1.451.847	1.321.649	1.504.959
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen		-	-	-
Kosten MR / OR / GMR	17.862	19.650	11.527	
Culturele activiteiten	2.074	50.000	30.822	
Reizen	570.089	658.000	734.581	
Toetsen en testen	34.731	35.325	33.804	
Representatiekosten overig / derden	15.026	5.000	9.004	
PR & Marketing	50.160	21.200	32.444	
Bestuurskosten	1.448	-	676	
Leerlingbegeleiding	180.103	352.500	388.886	
Bijzondere leerlingactiviteiten	299.878	468.420	392.097	
Overige kosten	112.011	132.312	52.690	
4.4.5. Overige lasten		1.283.382	1.742.407	1.686.531
<b>Totaal overige lasten</b>		<b>4.128.063</b>	<b>4.202.135</b>	<b>4.243.391</b>

#### Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants-honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1.) ten laste van het resultaat gebracht.

	2023 EUR	Begroting 2023 EUR	2022 EUR
Controle van de jaarrekening	44.886	34.000	33.839
Andere controle werkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
<b>Totaal kosten instellingsaccountant</b>	<b>44.886</b>	<b>34.000</b>	<b>33.839</b>

#### 6. Financiële baten en lasten

6.1. Financiële baten	488.441	-	44.323
6.2. Financiële lasten	3.853	8.500	11.118
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>484.588</b>	<b>-8.500</b>	<b>33.205</b>

## Bestemming resultaat

	Resultaat
	EUR
2.1.1.1. Algemene reserve publiek	838.922
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek	-
Bestemmingsreserve convenantsgelden	-25.907
Bestemmingsreserve (NPO)	766.314
Bestemmingsreserve werkdrukkiddelen	<u>-54.030</u>
	686.377
2.1.1.3. Bestemmingsreserve privaat	-
Algemene reserve privaat	-
Bestemmingsreserve stichting vrienden van Fons Vitae	<u>-4.753</u>
	-4.753
<b>Resultaat 2023</b>	<b><u>1.520.546</u></b>

## Verbonden partijen

Statuair naam	Juridische vorm	Statuair zetel	Code activiteiten
Vereniging samenwerkingsverband VO Amsterdam - Diemen	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Vrienden van het St. Ignatiusgymnasium	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Vrienden van Fons Vitae Lyceum	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Fons Vitae Lyceum	Stichting	Amsterdam	4

Op basis van de statuten van bovenstaande gelieerde stichtingen zijn deze geen van allen consolidatieplichtig omdat er geen sprake is van beslissende zeggenschap door SVOAZ.

### Code activiteiten:

1. Contractonderwijs
2. Contractonderzoek
3. Onroerende zaken
4. Overige



## WNT verantwoording 2023

### WNT Algemeen

	2023
<b>Complexiteitspunten</b>	
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>11</b>
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 173.000

#### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2023					
Bedragen x € 1	Dhr. A.W. Schuller	Mevr. S.A.C. de Kruijk	Dhr. H.M. Roza	Dhr. J.C.P. Oomen	Dhr. P. de Zoete
Funcctiegegevens	Rector-bestuurder	Rector-bestuurder	Rector-bestuurder	Rector-bestuurder	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 30/04	01/08 - 31/12	01/08 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000	1,000	1,000	
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	
<b>Bezoldiging</b>					
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	118.581	49.112	44.635	44.104	
Beloningen betaalbaar op termijn	19.893	6.631	5.197	7.852	
<b>Subtotaal</b>	<b>138.474</b>	<b>55.743</b>	<b>49.832</b>	<b>51.956</b>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	173.000	56.877	72.044	72.044	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>	<b>138.474</b>	<b>55.743</b>	<b>49.832</b>	<b>51.956</b>	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	

Gegevens 2022					
Bedragen x € 1	Dhr. A.W. Schuller	Mevr. S.A.C. de Kruijk	Dhr. H.M. Roza	Dhr. J.C.P. Oomen	Dhr. P. de Zoete
Funcctiegegevens	Rector-bestuurder	Rector-bestuurder	N.v.t.	N.v.t.	Rector-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.	N.v.t.	01/01 - 22/04
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000	N.v.t.	N.v.t.	1,000
Dienstbetrekking	ja	ja	N.v.t.	N.v.t.	ja
<b>Bezoldiging</b>					
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	110.196	114.247	0	0	28.235
Beloningen betaalbaar op termijn	20.619	21.326	0	0	6.263
<b>Subtotaal</b>	<b>130.815</b>	<b>135.573</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34.498</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000	168.000	0	0	51.551
<b>Bezoldiging</b>	<b>130.815</b>	<b>135.573</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34.498</b>

#### 1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Gegevens 2023					
Bedragen x € 1	Dhr. J. van der Zande		Dhr. R. Louwsma		
Funcctiegegevens	Rector-bestuurder		Rector-bestuurder		
Kalenderjaar	2023	2022	2023	2022	
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/01 - 22/07	22/08 - 31/12	01/04 - 14/07		
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	7	5	4		
<b>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</b>					
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	212	206	212	206	
Maxima op basis van de normbedragen per maand	156.800	115.400	118.000		
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		272.200		76.838	
<b>Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)</b>					
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?		Ja		Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 117.650	€ 75.375	€ 58.982		
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		193.025		58.982	
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		€ 0		€ 0	
<b>Totaal bezoldiging</b>		<b>193.025</b>		<b>58.982</b>	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.		N.v.t.	
betaling		N.v.t.		N.v.t.	

### 1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023				
Bedragen x € 1	Mw M.P. Herkströter	Dhr. W.A. Smeenk	Dhr. M.B.M. Loos	Dhr. K.W. Slump *
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31-12
<b>Bezoldiging</b>				
Bezoldiging	5.000	4.000	4.000	4.240
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300	17.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
<b>Bezoldiging</b>	<b>5.000</b>	<b>4.000</b>	<b>4.000</b>	<b>4.240</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t

\* Bij de heer Slump is in 2023 per abuis € 240 te veel verloond via de salarisadministratie. Dit zal in 2024 verrekend worden met de bezoldiging.

Gegevens 2023		
Bedragen x € 1	Mw. W.J. Geesink	Dhr. J. Koppen
Functiegegevens	01/01 - 31-12	N.v.t.
Aanvang en einde functievulling in 2023		
<b>Bezoldiging</b>		
Bezoldiging	4.000	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.300	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>	<b>4.000</b>	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	

Gegevens 2022				
Bedragen x € 1	Mw M.P. Herkströter	Dhr. W.A. Smeenk	Dhr. M.B.M. Loos	Dhr. K.W. Slump
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/04 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>				
Bezoldiging	5.000	4.000	4.000	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	12.658

Gegevens 2022		
Bedragen x € 1	Mw. W.J. Geesink	Dhr. J.K. Koppen
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/03
<b>Bezoldiging</b>		
Bezoldiging	4.000	1.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.800	4.142

### 1d. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Niet van toepassing

## 1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900

Gegevens 2023  
Bedragen x € 1 Dhr. J. van de Zande

Bezoldiging voor de werkzaamheden als topfunctionaris bij  
Stichting V.O. Amsterdam-Zuid N.v.t.

Bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als  
topfunctionaris bij Stichting V.O. Amsterdam-Zuid

Bezoldiging voor de werkzaamheden bij gelieerde  
rechtspersonen van Stichting V.O. Amsterdam-Zuid

-/- Dubbelleningen door doorbelastingen

**Subtotaal**

Het voor de WNT-instelling geldende  
bezoldigingsmaximum dan wel een voor de individuele  
topfunctionaris toegestane hogere bezoldiging

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen  
bedrag

**Totale bezoldiging**

Het bedrag van de overschrijding en reden waarom de  
overschrijding al dan niet is toegestaan

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde  
betaling

Gegevens 2023  
Bedragen x € 1 Dhr. J. van de Zande

Bezoldiging voor de werkzaamheden als topfunctionaris bij  
Stichting V.O. Amsterdam-Zuid 75.375

Bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als  
topfunctionaris bij Stichting V.O. Amsterdam-Zuid 15.000

Bezoldiging voor de werkzaamheden bij gelieerde  
rechtspersonen van Stichting V.O. Amsterdam-Zuid N.v.t.

-/- Dubbelleningen door doorbelastingen N.v.t.

**Subtotaal** 90.375

Het voor de WNT-instelling geldende  
bezoldigingsmaximum dan wel een voor de individuele  
topfunctionaris toegestane hogere bezoldiging 148.938

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen  
bedrag N.v.t.

**Totale bezoldiging** 90.375

Het bedrag van de overschrijding en reden waarom de  
overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde  
betaling N.v.t.

Het voor de WNT-instelling geldende  
bezoldigingsmaximum dan wel een voor de individuele  
topfunctionaris toegestane hogere bezoldiging 148.938

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen  
bedrag N.v.t.

**Totale bezoldiging** 90.375

Het bedrag van de overschrijding en reden waarom de  
overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde  
betaling N.v.t.

## 1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

## 1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing

**Verantwoording subsidies (Model G)**

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten v wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Studieverlof Fons Vitae Lyceum	1277913-1	22-8-2022	Ja
Studieverlof St Nicolaaslyceum	1277602-1	22-8-2022	Ja
Subsidie Zij-instroom Fons Vitae Lyceum	1212421-1	22-2-2022	Ja
Voorkom Zitten Blijven Fons Vitae Lyceum	VOZ22123	27-5-2022	Ja
Voorkom Zitten Blijven St Nicolaaslyceum	VOZ22073	27-5-2022	Ja
Capaciteitstesten fons Vitae Lyceum	CAP22-40776	24-3-2022	Ja
Subsidie Zij-instroom Fons Vitae Lyceum	100007008-1	20-6-2023	Onderhanden
Studieverlof St Nicolaaslyceum	1350401-1	22-8-2023	Onderhanden
Studieverlof St Nicolaaslyceum	1353326-1	20-10-2023	Onderhanden

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

Niet van toepassing

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

Niet van toepassing

DEFINITIEF

DEFINITIEF

DEFINITIEF

DEFINITIEF



**Ondertekening van de jaarrekening**

Hierbij stellen wij de jaarrekening 2023 vast.

Amsterdam, 12 juni 2024



Rector-bestuurder  
Dhr. A.W. Schuller



Rector-bestuurder  
Dhr. H.M. Roza



Rector-bestuurder  
Dhr. J.C.P. Oomen

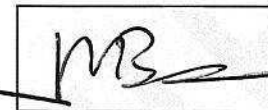
Amsterdam, 12 juni 2024



Voorzitter  
Mw M.P. Herkströter



Lid  
Dhr. W.A. Smeenk



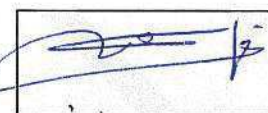
Lid  
Dhr. M.B.M. Loos



Lid  
Dhr. K.W. Slump



Lid  
Mevr. W.J. Geesink



Lid  
Mevr. H. Mertens