



SCODelft

Stichting Christelijk
Onderwijs Delft e.o.

Jaarstukken 2022

Besproken in directie PO	25-05-2023
Besproken in directie VO	25-05-2023
Besproken in de auditcommissie	07-06-2023
Vastgesteld door het CvB	07-06-2023
Goedgekeurd door de RvT	26-06-2023

Inhoud

Bestuursverslag	4
Voorwoord	5
1 SCO Delft e.o.....	6
1.1 Organisatie	6
1.2 Bestuur en toezicht	7
1.3 Code Goed Bestuur	8
1.4 Intern risicobeheersings- en controlesysteem	8
1.5 Maatschappelijke opdracht en verantwoording	9
2 Beleidsontwikkelingen.....	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Nationaal Programma Onderwijs	11
2.3 Kwaliteit en kwaliteitszorg	12
2.4 Toegankelijkheid en onderwijsaanbod.....	14
2.5 Professionele cultuur.....	16
2.6 Het lerarentekort en de werkdruk	18
2.7 Informatiebeveiliging- en privacybeleid.....	19
2.8 Omvang stichting.....	20
2.9 Inrichting ondersteunende processen	20
2.10 Huisvesting	21
2.11 Onderzoek en reflectie.....	22
2.12 Bijzondere subsidies en algemeen beleid	22
2.12.1 Sociale veiligheid po	22
2.12.2 Onderwijsachterstandenbeleid po	23
2.12.3 Werkdrukmiddelen vo	23
2.12.4 Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders..	23
2.12.5 Sterk Techniekonderwijs	24
2.12.6 Verbetering basisvaardigheden.....	24
3 Onderwijs	25
3.1 Sector po	25
3.1.1 Waarderingskader	25
3.1.2 Strategische koers	26
3.1.3 Ambitieuze doelen.....	26
3.1.4 Opbrengsten.....	27
3.1.5 Passend onderwijs.....	30
3.1.6 Doorstroming naar het vo	31
3.2 Sector vo.....	32
3.2.1 Aandacht voor basisvaardigheden	32
3.2.2 Digitale geletterdheid.....	32
3.2.3 Burgerschapsonderwijs	33
3.2.4 Invulling NPO en evaluatie	34
3.2.5 Invulling en ontwikkeling Passend Onderwijs	35
3.2.6 Borging toetsing examinering	38
3.2.7 Onderwijsresultaten.....	39
3.3 In-, door- en uitstroom.....	42
3.3.1 Sector vo CLD locatie Molenhuispad.....	42
3.3.2 Sector vo CLD locatie Hof van Delft.....	44
3.3.3 Sector vo sc Delfland	45

4	Sociaal jaarverslag	48
4.1	Algemene kengetallen	48
4.1.1	Aantal FTE's	48
4.1.2	Aantal medewerkers	48
4.1.3	Aantal medewerkers vast/tijdelijk	48
4.1.4	Leeftijdsopbouw po	49
4.1.5	Leeftijdsopbouw vo	49
4.1.6	Leeftijdsopbouw bestuursbureau	50
4.2	Sectoroverstijgend.....	50
4.2.1	Gedeeld leiderschap.....	50
4.2.2	Lerarentekort.....	50
4.2.3	SCO-Academie	52
4.3	Sector po	53
4.3.1	Gesprekscyclus en meer	53
4.3.2	Opleiden studenten.....	54
4.4	Sector vo CLD locatie Molenhuispad.....	55
4.4.1	Ziekteverzuim	55
4.4.2	In dienst/uit dienst	56
4.4.3	Bevoegd/onbevoegd	56
4.4.4	Fulltime (wtf >0,8) / parttime.....	56
4.4.5	Funciemix (o.b.v. wtf).....	56
4.4.6	Gesprekkencyclus	57
4.5	Sector vo CLD locatie Hof van Delft.....	57
4.5.1	Ziekteverzuim	57
4.5.2	In dienst/uit dienst	58
4.5.3	Bevoegd/onbevoegd	58
4.5.4	Fulltime (wtf >0,8) / parttime.....	59
4.5.5	Funciemix (o.b.v. wtf).....	59
4.5.6	Gesprekkencyclus	59
4.6	Sector vo sc Delfland	60
4.6.1	Ziekteverzuim	60
4.6.2	In dienst/uit dienst	61
4.6.3	Bevoegd/onbevoegd	62
4.6.4	Fulltime (wtf >0,8) / parttime.....	63
4.6.5	Funciemix	63
4.6.6	Gesprekkencyclus	64
4.7	Bestuursbureau	64
4.7.1	Terugblik	64
4.7.2	Kengetallen.....	64
4.7.3	Gesprekkencyclus	65
4.8	Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkering na ontslag.....	65
5	Klachten en incidenten.....	66
6	Verslag medezeggenschap	67
6.1	Verslag GMR PO	67
6.2	Verslag MR VO.....	68
7	Financiën	70
7.1	Doelstellingen financieel beleid	70
7.2	Allocatie van middelen binnen de organisatie	70
7.3	Financiële positie op balansdatum.....	71
7.4	Analyse resultaat 2022	72
7.4.1	Resultaat po (scholen).....	77
7.4.2	Resultaat bovenschools po.....	78

7.4.3	Resultaat vo (scholen)	78
7.4.4	Resultaat bovenschools vo	79
7.4.5	Resultaat bestuursbureau	79
7.5	Investerings 2022	80
7.6	Kengetallen 2017-2022	81
7.7	Treasurystatuut en -beleid / beleggingsportefeuille.....	85
7.8	Gevolgen invoering nieuwe bekostigingssystematiek sector po	85
8	Continuïteitsparagraaf.....	86
8.1	Inleiding	86
8.2	Meerjarenbegroting 2023-2027	87
8.2.1	Meerjarige leerlingenprognose	87
8.2.2	Algemene uitgangspunten bij de meerjarenbegroting 2023-2027	87
8.2.3	Onzekerheden binnen de meerjarenbegroting 2023-2027	88
8.2.4	De meerjarenbegroting	89
8.2.4.1	SCO Delft e.o.....	89
8.2.4.2	Sector po.....	90
8.2.4.3	Sector vo	91
8.2.4.4	Bestuursbureau	91
8.2.5	Investeringsbegroting 2023-2027	92
8.2.6	Liquiditeitsbegroting 2023-2027	92
8.2.7	Meerjarenbalans en kengetallen 2023-2027	93
8.2.8	Kengetallen personele bezetting in fte's	94
8.3	Risicobeheersing.....	95
8.3.1	Begripsdefiniëring	95
8.3.2	Cultuur	95
8.3.3	Geconstateerde risico's	95
9	Rapportage Raad van Toezicht.....	99
9.1	Verantwoording wettelijke taken.....	99
9.2	Algemeen.....	99
9.3	Verantwoording op grond van de code goed bestuur	99
Jaarrekening 2022		106
Overige gegevens		143

Bestuursverslag 2022

Voorwoord

SCO Delft e.o. kijkt terug op een jaar waarin het onderwijsproces weer normaliseerde na alle coronamaatregelen en schoolsluitingen en online onderwijs gelukkig niet meer nodig waren. Hoewel de afgelopen jaren de ontwikkelingen niet stil hebben gestaan, gaf deze normalisatie weer een extra impuls aan ingezette onderwijsontwikkelingen. Ons motto 'samen elke dag een beetje beter' konden we weer vormgeven in onderlinge ontmoetingen. De koersbewegingsdagen zijn daar mooie voorbeelden van met als hoogtepunt 4 oktober waar we met alle medewerkers bij elkaar waren en bezig zijn geweest met het thema 'Taal is van ons allemaal'.

Maatschappelijk betrokken

SCO Delft e.o. staat midden in de samenleving en toont op verschillende manier dat goed onderwijs alleen gegeven kan worden in verbinding met de wijk, stad en regio. Zo heeft SCO Delft e.o. in 2022 zowel in het po als in het vo bijgedragen aan het onderwijs aan Oekraïense vluchtelingen. In het vo door op het Molenhuispad tot aan de zomer ruimte en leraren beschikbaar te stellen en in het po door het oprichten van meerdere taalklassen op De Horizon en de Rembrandtschool. Tevens neemt de stichting actief deel aan het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid in de wijken van Delft-West.

Resultaten en welbevinden

Het afgelopen jaar hebben we veel aandacht gehad voor het welbevinden van onze leerlingen. De NPO-middelen maakten het mogelijk dat we extra ondersteuning konden bieden op sociaal-emotioneel gebied maar ook op het wegwerken van hiaten in kennis en vaardigheden. De meeste onderwijsresultaten laten een mooie, stijgende lijn zien op de meeste terreinen. We zijn trots op onze collega's die dagelijks vanuit verbinding met onze leerlingen zorgen voor een veilige en stimulerende leeromgeving. We blijven daarbij een lerende organisatie en voeren in allerlei formele en informele netwerken een rijke ontwikkelingsgerichte dialoog.

Arbeidsmarkt onder druk

Onze nieuwe opleidingsschool Delflanden Westland heeft het eerste volledige jaar achter de rug en mag terugkijken op goede resultaten en enthousiaste studenten en begeleiders. Met twee opleidingsscholen dragen we als SCO Delft e.o. bij aan het opleiden van nieuwe bevoegde leraren in zowel het po als het vo. Naast het samen opleiden hebben we blijvend aandacht voor een doorlopende lijn vanuit inductie naar een leven lang professionaliseren. Het behoud van goede collega's, het ontwikkelen en benutten van hun talenten en het hebben van voldoende bevoegd personeel in een zeer krappe arbeidsmarkt zijn onze belangrijkste aandachtspunten. We zijn enorm trots op en dankbaar voor ons personeel dat zich dagelijks inzet voor onze leerlingen. Strategisch HRM heeft het afgelopen jaar een duidelijke doorontwikkeling doorgemaakt en wordt in onze nieuwe koers een van de belangrijke thema's.

Op weg naar de nieuwe koers

Dit jaar zijn we gestart om samen de nieuwe koers te bepalen voor de periode 2023-2027. In een rijke dialoog met het personeel, leerlingen, ouders en andere stakeholders hebben we verschillende bijeenkomsten en werkvormen benut om de richting en inhoud met elkaar te bepalen.

Samen elke dag een beetje beter om het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen mogelijk te maken blijft daarbij onze drijfveer.

Drs. R.D. Lock - College van Bestuur

1 SCO Delft e.o.

De Stichting Christelijk Onderwijs Delft en omstreken (SCO Delft e.o.) beheert 7 basisscholen (10 locaties) en 1 school voor voortgezet onderwijs (3 locaties). De stichting heeft ten doel: *het (doen) bevorderen en verzorgen van christelijk primair (po) en voortgezet onderwijs (vo) en al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord*. De stichting heeft tevens ten doel het (doen) verzorgen van voor-, na- en tussenschoolse opvang, alsmede peuter- en kleuteropvang.

1.1 Organisatie

SCO Delft e.o. staat voor onderwijs waarin het uiteraard en vanzelfsprekend gaat om kennis, vaardigheden en ontwikkeling. Wij willen in ons onderwijs de doelen die hieraan verbonden zijn echter nooit los zien van de bedoeling van ons onderwijs. Die bedoeling is verbonden met onze opdracht als maatschappelijke organisatie. Dat betekent dat wij willen dat ons onderwijs leerlingen middelen aanreikt waarmee ze niet alleen hun eigen toekomst vorm kunnen geven maar die hen ook in staat stellen een zinvolle bijdrage te leveren aan een menswaardige samenleving. Wij willen kinderen en jongeren in onze scholen op zo'n manier laten leven en leren dat ze zich ontwikkelen tot volwassenen die goed voorbereid hun plek kunnen innemen in het vervolgonderwijs en in de maatschappij. Wij doen dat door vanuit onze eigen visie de koers af te stemmen op de in de samenleving levende verwachtingen.

Om dat te bereiken willen wij staan voor onderwijs dat:

- gebaseerd is op een pedagogische relatie tussen leraar en leerling;
- betekenisvol onderwijs vormgeeft;
- uitdaagt tot onderzoekend leren;
- elke leerling een kansrijke ontwikkeling biedt;
- leidt tot optimale resultaten voor elke leerling.

Deze uitspraken vormen de kaders voor het onderwijs op de verschillende scholen en locaties. Alle scholen worden geacht in hun plannen en in de werkelijkheid deze vijf aspecten van goed onderwijs zichtbaar te maken.

In het vormgeven van onderwijs dat voldoet aan deze vijf kwaliteitscriteria hanteren we vanuit onze christelijk geïnspireerde visie op onderwijs een viertal kernwaarden:

Vertrouwen. Vertrouwen geven en krijgen staat voorop. Dat geldt voor vertrouwen in onze leerlingen maar evengoed in elkaar en in onszelf, vertrouwen in elkaar als mens en zeker ook het vertrouwen in elkaars deskundigheid. Verder kan onderwijs nooit zonder vertrouwen in de toekomst. Wij willen dat vertrouwen uitstralen.

Ontwikkeling. De ontwikkeling van een mens is nooit af. Om de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers te stimuleren zijn factoren als mentale en fysieke ruimte en sociale veiligheid essentiële voorwaarden. Wij willen ontwikkeling stimuleren en die ruimte en veiligheid bieden.

Uniciteit. Ieder mens is uniek. Elk mens heeft een eigen aard, eigen talenten en een eigen toekomst. Elke leerling, elk mens is bedoeld om te schitteren. Wij willen die eigen aard en talenten tot hun recht laten komen.

Verbondenheid. Wij staan midden in de samenleving en staan daardoor in verbinding met andere partijen, met andere onderwijsorganisaties en uiteraard met ouders. Ook de onderlinge verbinding is van belang. Wij zijn een open christelijke organisatie. Dat betekent onder andere dat onze leerlingen en ook onze medewerkers verschillende achtergronden hebben wat betreft hun herkomst, geloof en tradities. Wij willen die diversiteit respecteren en de onderlinge en maatschappelijke harmonie bevorderen.

Dit alles is verder uitgewerkt in het strategisch document 2019-2023 *'De toekomst oefenen'*.

1.2 Bestuur en toezicht

Het intern toezicht en bestuur is ingericht volgens de principes van 'good governance' en in overeenstemming met de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. Dit betekent dat bestuur en toezicht gescheiden zijn door het model van een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB).

De RvT heeft de werkgeversrol richting het CvB en beoordeelt het functioneren van het CvB. Daarnaast heeft de RvT de taak toezicht te houden op het presteren van de organisatie en de algemene gang van zaken. In een reglement van bestuur en toezicht zijn de onderscheiden rollen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

De RvT bestaat uit de volgende leden (op 31-12-2022):

- de heer CDR (bd) H.R. (Hans) Lodder, voorzitter
- mevrouw mr. A.M.A.H. (Anneriet) van Rijn - Kruijsen, vicevoorzitter
- mevrouw mr. dr. J.C. (Joke) de Wit, lid
- mevrouw A.J.M. (Alice) Geessinck, lid
- mevrouw mr. G.M. (Geertje) Schilperoort - van der Weijde, lid
- de heer P. (Peter) van Houwelingen RA, lid

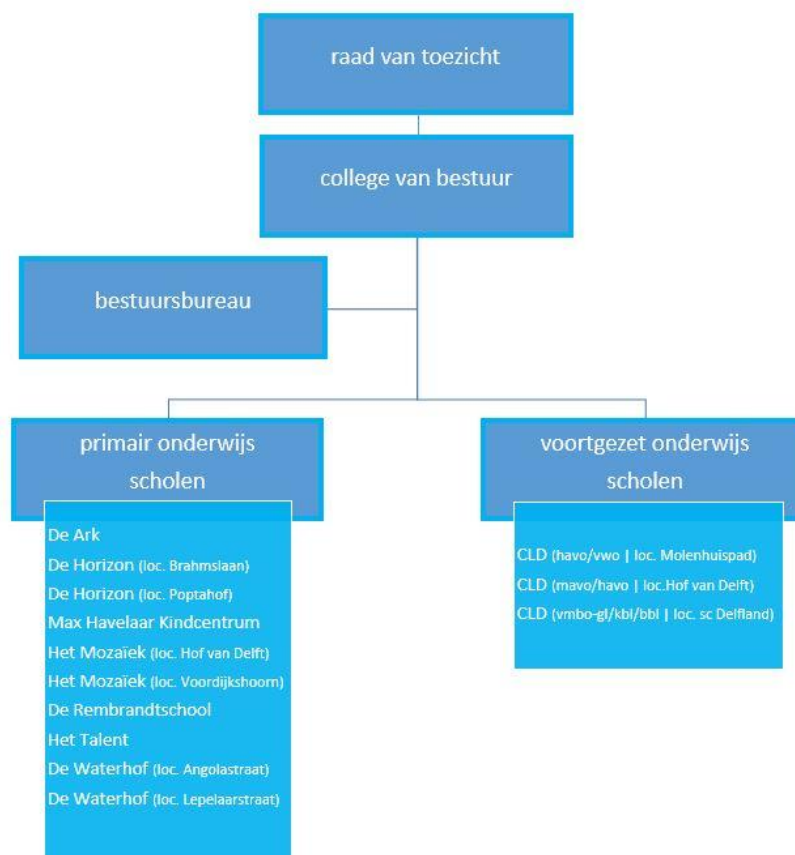
Het CvB bestaat uit:

- de heer drs. R.D. (Robert) Lock

Het CvB bestuurt de stichting en is de werkgever voor alle medewerkers binnen de stichting. Het CvB is verantwoordelijk voor het presteren van de organisatie en haar scholen. Het CvB stelt in overleg met de directies het strategisch beleid vast en faciliteert en stimuleert de scholen. SCO Delft e.o. is lid van de PO-Raad, de VO-raad en Verus. SCO Delft e.o. onderschrijft de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en voldoet aan de bepalingen van deze code evenals aan de lidmaatschapseisen van de VO-raad.

Per 1 augustus 2022 is na overleg met de directies en de MR vo gekozen voor een aangepaste directiestructuur in het vo. Vanaf die datum heeft elke van de drie locaties een eigen directeur. Tot 1 augustus 2022 hadden de locaties Hof van Delft en Molenhuispad dezelfde directeur. Mede gezien de omvang van de scholen is ervoor gekozen om het moment van pensionering van de huidige directeur te gebruiken om voor beide locaties een nieuwe directeur te werven. Volgend hierop is ervoor gekozen om de medezeggenschap voor elke locatie met een deelraad vorm te geven. Daarnaast blijft voor het vo op stichtingsniveau de MR in stand. Hiervoor is allereerst een deelraadreglement opgesteld in samenspraak met Verus. Daarna is ook het MR-reglement en het medezeggenschapsstatuut op deze wijziging aangepast.

Het CvB en de directies worden ondersteund door een bestuursbureau dat onder leiding staat van mevrouw M.H. (Mariëlle) Tobé-Snijder, directeur bedrijfsvoering.



1.3 Code Goed Bestuur

Het CvB volgt vanaf 2021 de Codes Goed Bestuur voor het po als het vo. Indien de codes van elkaar afwijken wordt de code voor vo gevolgd. Tot en met 2020 werd alleen de code voor het po gevolgd. De naleving van de code wordt periodiek door het CvB en de RvT geëvalueerd.

1.4 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

SCO Delft e.o. werkt met een vaste Plan-Do-Check-Act-cyclus. De PDCA-cyclus kijkt naar de onderwerpen onderwijs, personeel, financiën en beheer. In paragraaf 2.3 en 2.5 wordt de PDCA van het onderwijs binnen de kwaliteitszorg verder beschreven.

De realisatie en de prognose van de exploitatie en de investeringen worden elke 4 maanden gerapporteerd en afgezet tegen de begroting. Het CvB bespreekt de 4-maandsrapportages met de beide directieberaden en de controller spreekt deze op schoolniveau door met de directeurs c.q. de betrokken budgethouders. De meerjarenbegroting wordt besproken met de GMR po en de MR vo waarbij wordt 'geoefend' met een instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de meerjarenbegroting. De jaarrekening en alle 4-maandsrapportages worden besproken met de directies, de auditcommissie van de RvT, de RvT en de MR en GMR.

Jaarlijks bespreekt het CvB in november een uitgebreide risicorapportage met de directies, MR en GMR en RvT. De risico's voorzien van beheersmaatregelen en per risico is de kans en de impact bepaald. Tevens is elk risico wanneer het zich daadwerkelijk voordoet, vertaald naar een financieel effect. Door dit financiële effect in kaart te brengen is het mogelijk deze te koppelen aan het beschikbare vermogen van de stichting. De uitkomst geeft aan dat het vermogen voldoende is om de risico's te kunnen dragen. In het voorjaar is de voortgang van de beheersmaatregelen in een

tussenrapportage besproken met de directeuren, de MR/GMR en de RvT. In de continuïteitsparagraaf en in het hoofdstuk over risicobeheer gaan we verder in op de risico's.

1.5 Maatschappelijke opdracht en verantwoording

SCO Delft e.o. is zich terdege bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Er dienen zich heldere, bij tijd en wijle pregnante vragen aan vanuit de samenleving, waarop niet zelden een antwoord verwacht wordt vanuit het onderwijs. Het CvB is zich bewust van deze verantwoordelijkheid én van de optelsom aan maatschappelijke verwachtingen. In 2022 werd in nauwe samenspraak met andere schoolbesturen en de gemeente invulling gegeven aan het bieden van onderwijs aan Oekraïense leerlingen. Op het Molenhuispad werd een tijdelijke onderwijsvoorziening ingevuld tot aan de zomervakantie voor vo-leerlingen. Vanuit de drie taalklassen is in het po het onderwijs ingericht voor de Oekraïense kinderen. In het najaar is daar een vierde taalklas bijgekomen. Daarnaast zijn we vanuit de ambitie op het bieden van inclusiever onderwijs een pilot gestart met groepen op De Horizon. Hierdoor kunnen leerlingen vaker hun onderwijs op het reguliere basisonderwijs vervolgen of wordt de overgang naar S(B)O zonder het thuiszitten door wachtlijsten zorgvuldig vormgegeven. In Delft dragen we actief bij aan de dialoog die wordt gevoerd hoe we invulling geven aan inclusiever onderwijs.

Het nemen van de verantwoordelijkheid en het voldoen aan verwachtingen doen we vanuit het besef dat het verzorgen van onderwijs onze kerntaak is. Dat impliceert ook dat we ons richten op de condities waaronder goed onderwijs kan worden verzorgd. We doen dat door steeds vaker en intensiever samen te werken met ouders. Ouders willen dat en vragen er ook om. Ze willen zich tegenwoordig niet meer beperken tot de hand- en spandiensten in de dagelijkse praktijk. Ouders willen juist meedenken over de ontwikkeling van hun eigen kinderen en de ontwikkeling van het beleid van de school. We spreken daarom van educatief partnerschap. Vanuit dit perspectief zien we ouders, leerlingen en personeel als onze primaire stakeholders. Het afgelopen jaar zijn we, na twee jaren waarin door corona dat contact minder makkelijk mogelijk was, opnieuw de verbinding aangegaan. Het gesprek met ouders over de meer organisatorische en beleidsmatige zaken vindt o.a. plaats op thema-avonden en in bijeenkomsten van ouderraden en medezeggenschapsraden.

SCO Delft e.o. werkt ook van harte samen met andere organisaties uit het maatschappelijk middenveld. We doelen daarbij op opvangorganisaties, woningcorporaties, organisaties uit de jeugdzorg, de bibliotheek en sportverenigingen. Daarnaast zijn we actief deelnemer aan het maatschappelijk platform van Delft en heeft SCO Delft e.o. vanaf 2022 zitting in de alliantieraad voor Delft-West vanuit het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid. We betrekken ook het bedrijfsleven bij ons onderwijs. We zien deze organisaties en bedrijven daarom als onze secundaire stakeholders. Met dit jaarverslag legt het CvB verantwoording af aan de rijksoverheid en haar stakeholders.

2 Beleidsontwikkelingen

2.1 Inleiding

In 2022 is ondanks de beperkingen van de coronapandemie aan het begin van het jaar gewerkt aan de uitvoering van zowel het strategisch document als de verschillende schoolplannen.

De organisatie is in 2022 gestart aan het laatste schooljaar van de koersperiode 2019-2023 en kan constateren dat er ontwikkeling is op alle 6 rode draden die zijn geformuleerd in het koersplan 'De Toekomst Oefenen' en dat een groot deel daarvan ook gehaald gaat worden.

De schoolplannen kennen in het po een duidelijke link naar het koersplan en in de uitvoering daarvan zijn forse stappen gezet. In het vo waren vlak voor de koers de schoolplannen al gereed, maar ook daar wordt doelbewust gewerkt aan het realiseren van de 6 rode draden en de 32 subdoelen. In 2021 zijn de rode draden voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 naar doelstellingen en activiteiten omgezet op het niveau van beide sectoren.

In 2021 is op stichtingsniveau de uitvoeringsagenda bepaald voor de jaren 2021-2023 aan de hand van de 6 rode draden en de subdoelen die daarbinnen zijn vastgesteld. Elk jaar wordt ook de voortgang daarvan gemonitord. We zien dat we op alle doelen en subdoelen voortgang maken en dat we op bijna al onze doelen op schema liggen.

Enkele belangrijke ontwikkelingen in 2022:

Rode draad 1: Zo passend mogelijke loopbaan voor elke leerling

- NPO heeft een beleidsrijke invulling gekregen voor het tweede jaar (schooljaar 2021/2022).
- Talentcoaches hebben invulling gegeven aan hoogbegaafdenbeleid per school en hebben een adviserende rol binnen pedagogische vraagstukken binnen elke po-school.
- Invoering van devices. Alle leerlingen in het po hebben beschikking over devices in de klas en in het vo krijgen de leerlingen gratis een device beschikbaar gesteld.

Rode draad 2: Optimaal vormgeven aan doorlopende leerlijnen

- We hebben onze advisering geanalyseerd en een uitwisseling tussen po en vo opgestart om met elkaar mee te kijken in het adviseringsproces in het po en de leerlingbesprekingen in het vo.
- We leren van en met elkaar tijdens koersbewegingsdagen. Een mooi voorbeeld daarvan was de koersbewegingsdag waarbij al het personeel was uitgenodigd met het thema 'Taal is van ons allemaal'.

Rode draad 3: Vormgeven christelijke inspiratie

- Met Verus is de workshop werken in het christelijk onderwijs opnieuw vormgegeven voor startende medewerkers in het vo.
- We verbinden in de uitwerking van het thema burgerschap ook onderdelen vanuit onze identiteit.

Rode draad 4: Een betekenisvol curriculum bieden

- SKILLSlab is ontwikkeld en wordt opengesteld voor alle leerlingen in het po met ondersteunende programma's op de scholen zelf.
- Binnen sc Delfland wordt gericht gewerkt aan 5 thema's: 'Het huis van de toekomst', ICT-vaardigheden in keuzevakken, Technologie in de zorg, Digitale vormgeving als vak en langs de weg van de Inrichting van technieklokalen. Daar waar mogelijk is de doorgaande leerlijn met het mbo geborgd.

Rode draad 5: Ondernemend en professioneel gedrag

- We hebben in het kader van Strategisch HRM een dataonderzoek gedaan en een enquête gehouden onder het personeel. De enquête was onder andere gericht op het verkrijgen van inzicht in de onderdelen van duurzame inzetbaarheid zoals die in het model 'huis van werkvermogen' worden onderscheiden. Vanuit deze onderzoeken en het huidige beleid heeft de beleidsgroep strategisch personeelsbeleid gekeken op welke onderdelen aanvullende beleid nodig is in de komende jaren.

Rode draad 6: Onderwijs van 0 - 20 versterken

- De ervaringen van de Communityschool De Horizon in het betrekken van de wijk worden ook ingezet op andere po-scholen. Daarnaast zijn er ook doorstroomprogramma's po-vo, is er samenwerking op het gebied van VVE en wordt de verlengde schooldag (extra aanbod in het curriculum brede ontwikkeling) toegepast.

Enkele ontwikkelingen uit 2022 willen we graag nader toelichten. Dit betreft de inzet van de NPO-middelen (2.2), de kwaliteitszorg (2.3), de toegankelijkheid en het onderwijsaanbod (2.4), de professionalisering en de professionele cultuur (2.5), het lerarentekort (2.6), de AVG (2.7), de omvang van de stichting (2.8), de inrichting van de ondersteunende processen (2.9) en de huisvesting (2.10). Daarnaast zijn er in 2022 de nodige onderzoeken uitgevoerd (2.11) en is er beleid geformuleerd m.b.t. bijzondere subsidies (2.12).

2.2 Nationaal Programma Onderwijs

Het eerste jaar van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werd in de loop van het schooljaar 2021/2022 geëvalueerd. In de uitwerking per school werd vanuit de menukaart gericht invulling gegeven aan het inlopen van leervertragingen en werd daarnaast ingezet op de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren: hun cognitieve en beroepsgerichte ontwikkeling, hun sociale en persoonlijke ontwikkeling en hun mentale welbevinden.

In de evaluatie hebben de schoolteams en leraren net als bij het opstellen van het initiële plan een belangrijke stem gehad. Zij weten immers het best wat hun leerlingen nodig hebben. Waar nodig is het plan aangepast en na instemming van de MR geïmplementeerd voor het schooljaar 2022/2023.

Onderstaande maatregelen zijn door één of meerdere van onze scholen ingezet.

- A) Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere
 - voor- en vroegschoolse interventies
 - uitbreiding onderwijs
- B) Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere
 - een-op-een-begeleiding
 - individuele instructie
 - instructie in kleine groepen
 - leren van en met medeleerlingen
- C) Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlinge
 - interventies gericht op het welbevinden van leerlinge
 - sportieve activiteiten
 - cultuureducatie

- D) Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
 - metacognitie en zelfregulerend leren
 - samenwerkend leren

- E) (extra) Inzet van personeel en ondersteuning
 - klassenverkleining
 - onderwijsassistenten/instructeurs

- F) Faciliteiten en randvoorwaarden
 - interventies gericht op faciliteiten/randvoorwaarden
 - digitale technologie

Voor zover de middelen nog niet konden worden besteed, zijn er bestemmingsreserves gevormd. Bij het opstellen van de Meerjarenbegroting 2023-2027 is rekening gehouden met de inzet van deze bestemmingsreserves in de komende jaren.

Van de totale NPO-baten in 2022 (€ 2.830.586,66) is 5,5% besteed aan personeel niet in loondienst (€ 156.483,42). Dit komt overeen met 7% van de totale NPO-lasten in 2022 (€ 2.250.669,23). De betreffende uitgaven aan personeel niet in loondienst betroffen hoofdzakelijk kosten van surveilleren, les- en huiswerkbegeleiding, en groeps(bij)lessen.

2.3 Kwaliteit en kwaliteitszorg

In de koers 'De Toekomst Oefenen' is aangegeven dat SCO Delft e.o. staat voor goed onderwijs en dat dit zichtbaar is in het meetbare en het merkbare.

Het gesprek over goed onderwijs en hoe we daarin elke dag een beetje beter kunnen worden, wordt op alle scholen gevoerd, zowel op vaste momenten in het jaar als op informele momenten. Wij beschouwen een professionele cultuur als een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Vanuit de ambitie per school wordt er binnen de scholen, maar ook bovenschools, samengewerkt. We durven in onze uitvoering keuzes te maken en werken vanuit doelstellingen en duidelijke verwachtingen. In een open dialoog wordt er gewerkt vanuit vertrouwen in een veilige sfeer waarin ontwikkeling mogelijk is. We leren van ervaringen en resultaten, benoemen verbeteringen en ontwikkelen van daaruit verder. Belangrijke randvoorwaarden vanuit het bestuur om dit mogelijk te maken zijn dat we handelen volgens de Code Goed Bestuur en ons daar ook periodiek op evalueren. We zorgen voor bekwaam en bevoegd personeel en maken het mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. We maken daarbij gebruik van de kwaliteiten van onze medewerkers. We leren dus van en met elkaar.

Per 1 augustus 2022 is een beleidsmedewerker kwaliteit en onderwijs benoemd. De beleidsmedewerker ondersteunt het CvB in de uitvoering van de PDCA-cyclus en ondersteunt de scholen en leernetwerken bij onderwijskundige vraagstukken. De beleidsmedewerker heeft een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg zijn opgenomen. Belangrijke ontwikkelingen die in 2022 zijn opgestart zijn:

- Doorontwikkeling burgerschap

In 2022 is verder vormgegeven in zowel de po- als de vo-scholen om de huidige activiteiten op het gebied van burgerschap te herijken aan de hand van de nieuwe wetgeving per 1 augustus 2021. Naast een gemeenschappelijke visie is op basis van een analyse van de huidige activiteiten gekeken welke onderdelen kunnen worden aangevuld of worden gemist. Tevens zal de (uit)werking van de burgerschapsactiviteiten in een kwaliteitsdialoog worden besproken. Hierdoor blijven we de uitkomsten monitoren en passen we vanuit de dialoog, indien nodig, de activiteiten aan. Daarnaast zal er in 2023 worden geëxperimenteerd met het afnemen van

vormen van toetsen om de ontwikkeling in burgerschap op met name de kenniscomponenten te toetsen.

- De rol van het IB-platform is versterkt in het po. Het IB-platform heeft zich geprofessionaliseerd in het analyseren van opbrengsten en het opstellen van een kwaliteitsanalyse. Volgens de viertrap zien - begrijpen - handelen - verwachten stellen we analyses op en gaan we met elkaar de dialoog aan. De implementatie heeft vervolg gekregen in 2022/2023.
- Er heeft een evaluatie plaatsgevonden op de nieuwe Code Goed Bestuur.
- De balans tussen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie is sterker. Dit wordt zichtbaar in de gesprekken die we voeren met elkaar rondom kwaliteit, de PDCA-cyclus en in de analyses.
- In lerende netwerken is kennis gedeeld rondom de visie op toetsen in het vo, po-vo (op thema Engels, advisering/verwijzing, overgang po naar vo en rekenen), sociaal-emotioneel leren, hoogbegaafdheid, rekenen, ICT, burgerschap. Op deze manier wordt actuele kennis van specialisten breed in de organisatie opgenomen. In de lerende netwerken wordt op verschillende manieren vormgegeven aan het proces van leren van elkaar en kennis delen. Volgend schooljaar willen we daar meer lijn in realiseren door procesbegeleiding in te zetten.

Externe oordelen: tevredenheidsonderzoeken

In 2022 zijn alle tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen in het vo uitgevoerd. In het po vinden deze onderzoeken elke twee jaar plaats.

De doelstelling is dat de onderzoeken het cijfer 7 of hoger kennen zoals uitgedrukt in Vensters voor Verantwoording. Bij ouders wordt dit zowel in het vo als in het po gehaald.

Onder leerlingen is de score in het po eveneens conform de doelstelling. In het vo is het afgerond een 7.

School (locatie)	Ouders 2020	Ouders 2021	Ouders 2022	Leerlingen 2020	Leerlingen 2021	Leerlingen 2022
Locatie CLD Molenhuispad	8,1	8,0	7,8	7,2	6,5	6,6
Locatie CLD Hof van Delft	8,5	8,4	8,2	7,1	6,6	6,5
Locatie sc Delfland		8,0	8,5		6,8	7,0

In 2021 of 2022 hebben alle po-scholen de onderzoeken gedaan met het instrumentarium dat vertaald kan worden naar een cijfer voor Vensters voor Verantwoording. Alleen bij het Max Havelaar Kindcentrum is dit op een andere wijze gedaan met een positief resultaat. Deze wijze laat zich niet vertalen tot een gemiddeld cijfer.

School	Ouders 2020	Ouders 2021	Ouders 2022	Leerlingen 2020	Leerlingen 2021	Leerlingen 2022
Het Talent		7,3			7,9	
Het Mozaïek		7,2		Positief	8,3	8,5
Max Havelaar Kindcentrum	Positief	positief		8,1	8,0	7,9
De Horizon		8,2			8,3	
Rembrandtschool		7,1	7,5	7,9	7,4	7,5
De Waterhof	7,5	7,5			8,5	
De Ark Schipluiden		7,7			8,3	

Uitgebreidere toelichting is te vinden op www.scholenopdekaart.nl.

Alle scholen presenteren zich via www.scholenopdekaart.nl.

Externe oordelen: visitatie

In 2022 is er een externe visitatie geweest in het kader van ODW. De andere besturen hebben SCO Delft e.o. geïnspecteerd op basis van een zelfevaluatie. Gedurende een dag zijn er gesprekken gevoerd met verschillende vertegenwoordigers vanuit de opleidingsschool.

In 2022 heeft het bestuur in samenspraak met de interne en externe stakeholders een zelfevaluatie uitgevoerd. Vanuit een format van de PO-Raad is de dialoog gevoerd met de directie, MR en GMR, RvT, andere besturen, samenwerkingsverbanden en de gemeente. De visitatie door de visitatiecommissie, bestaande uit andere bestuurders, heeft plaatsgevonden in februari 2023.

In de stichting Perspectief waar SCO Delft e.o. onderdeel van is, is afgesproken de visitaties tussen de scholen van de verschillende besturen weer op te starten. Dit is door corona en het vertrek van een facilitator ruim twee jaar niet doorgegaan. De besturen hebben uitgesproken dit zo snel mogelijk weer op te gaan starten.

2.4 Toegankelijkheid en onderwijsaanbod

De basisscholen van SCO Delft e.o. zijn toegankelijk voor alle leerlingen. Het voortgezet onderwijs is toegankelijk voor alle leerlingen op voorwaarde van een passend advies vanuit het basisonderwijs. Het is onze ambitie dat op alle scholen het aanbod actueel is, passend bij de visie en gericht op een brede ontwikkeling en succesvolle doorstroom naar het vervolgonderwijs. Om deze ambitie te realiseren is in 2022 aan het volgende gewerkt:

- Investeren in ICT
Ook in 2022 is de doorgaande lijn onderwijs en ICT voor alle leerjaren in het po verder uitgewerkt. Er zijn bovenschoolse I-coaches aangesteld die beschikbaar zijn voor advies op alle scholen. Er wordt geïnvesteerd in uitbreiding en vervanging van Chromebooks, tablets en digitale schoolborden. In het vo wordt bij alle locaties het ter beschikking stellen van Chromebooks aan de leerlingen verder uitgerold. In het po is een SKILLSlab ingericht waar leerlingen in aanraking komen met technologische ontwikkelingen. Het SKILLSlab is verbonden met lessenreeksen op de eigen school. Vanaf Q1 2023 gaat het SKILLSlab van start.
- Meer- en hoogbegaafdenbeleid / bewegend leren
We geven extra aandacht aan het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen middels onze bovenschoolse coördinator en de talentcoaches (in taakbeleid) op alle po-scholen. Er is speciale aandacht voor bewegend leren. Hiervoor is een coördinator bewegingsonderwijs aangesteld. Daarnaast wordt ruimte geboden voor het bouwen van een bijpassend netwerk van vakleraren.
- Opleiden schooldirecteuren
Naast een lerarentekort wordt er ook een fors tekort aan schooldirecteuren verwacht. Daarom wordt binnen het po ook de mogelijkheid geboden om toekomstige schooldirecteuren op te leiden, enerzijds via de opleiding 'vakbekwaam', anderzijds via de opleiding 'onderwijskundig leiderschap'. In 2022 hebben twee medewerkers de opleiding vakbekwaam afgerond.
- Opleiden intern begeleiders
In 2022 zijn twee collega's gestart met de opleiding intern begeleider. Middels ambulante tijd wordt zowel het studeren als het meelopen binnen de organisatie gefaciliteerd.

- Opleiden in de school
De po-scholen bieden studenten opleidingsfaciliteiten aan. Daartoe is de beschikbare formatie schoolopleiders ook 2022/2023 uitgebreid naar 1,2 fte.
Binnen het vo leiden we in samenwerking met de TU, Universiteit Leiden (ICLON) en de Hogeschool Rotterdam veel studenten op in de 2021 opgericht opleidingschool ODW. De eerste onderlinge visitatie heeft plaatsgevonden en geeft aan dat we op de goede weg zijn. Er is veel enthousiasme en betrokkenheid.
- Investeren in professionalisering
Op alle scholen en locaties zijn professionaliseringsplannen opgesteld en worden medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd zich verder te bekwamen in hun beroep. Daarbij speelt ook onze eigen SCO-Academie een belangrijke rol.
De basisscholen gaan conform de cao po uit van een jaarlijks bedrag van € 500 per fte voor professionalisering. In de cao is destijds afgesproken dat in 2020 en 2021 het bedrag tijdelijk werd verhoogd met € 100 per fte. In 2022 is wederom een groei zichtbaar van het aantal gevolgde trainingen binnen de SCO-Academie.
- Doorgroeimogelijkheden (functiemix)
SCO Delft e.o. wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Mede daarom zijn zowel in het po als in het vo de mogelijkheden om door te groeien (functiemix) gehandhaafd. Er hebben, conform de begroting inzake de functiemix, benoemingen plaatsgevonden.
- Sterk Techniekonderwijs
Zowel sc Delfland als het CLD locatie Hof van Delft zijn aangehaakt op de regeling Sterk Techniekonderwijs. Binnen het techniekonderwijs zoeken we voor alle leerjaren naar opdrachten die betekenis hebben in de wereld buiten de school en die aansluiten bij de belevingswereld van onze leerlingen, waardoor zij deze leeropdrachten als zinvol ervaren. Dit draagt bij aan de motivatie, het gevoel van eigenwaarde, de maatschappelijke waardering en daarmee ook aan de persoonsvorming en menswording. Investeren in o.a. domotica, robotica en de inventaris van technieklokalen alsmede het ontwikkelen van onderwijsprogramma's en doorlopende leerlijnen geven dit moderne techniekonderwijs vorm.
- SKILLSlab
Er wordt in 2022 een SKILLSlab gerealiseerd in één van de klaslokalen van Het Mozaïek. Het SKILLSlab biedt leerlingen van alle SCO-basisscholen de gelegenheid om kennis te maken met techniek en technologie van deze tijd en bijbehorende vaardigheden aan te leren.
- Ondersteuning
In 2022 is het bestuursbureau versterkt met een beleidsmedewerker bedrijfsvoering ter ondersteuning van de directeur bedrijfsvoering. Er is vanuit de organisatie namelijk steeds meer behoefte om zaken centraal te regelen en te ontwikkelen. De huidige bezetting van het bestuursbureau schiet echter tekort om aan deze toenemende behoefte invulling te kunnen geven.
- Toetsweken
Op het CLD, havo/vwo zijn zogenaamde toetsweken ingevoerd in de onderbouw. In 2022 zijn met behulp van Oberon de toetsweken geëvalueerd. Uitkomst is dat de toetsweken gehandhaafd blijven, maar er wel enkele aanpassingen worden doorgevoerd.

2.5 Professionele cultuur

Zoals gezegd beschouwen wij een professionele cultuur als een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Er is in onze organisatie daarom structureel veel aandacht voor cultuur.

Er is in 2022, na twee jaren met corona, hernieuwd aandacht geweest voor het 'leren in netwerken'. De volgende bovenschoolse leernetwerken zijn actief: Onderwijs aan meer- en hoogbegaafden, Bewegingsonderwijs, Onderwijs en ICT, Interne begeleiding op de scholen, Opleiden en begeleiden van nieuwe leraren, Gedrag en Rekenen.

Gesprekkencyclus

In beide sectoren is de gesprekkencyclus, zoals afgesproken in het functiebeleid, volledig geïmplementeerd. De voortgang wordt zorgvuldig gemonitord door de directeuren. De cyclus houdt o.a. in dat er met elke werknemer (leiding, OP en OOP) start-, ontwikkel-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken worden gehouden. Op stichtingsniveau worden de resultaten van de cyclus op hoofdlijnen met het CvB besproken. In het po is een evaluatie gehouden op de gesprekkencyclus en daar is uit voortgekomen dat we een cyclus willen inrichten dat meer ingaat op het waarderen i.p.v. het toewerken naar een beoordeling. Verwachting is dat het nieuwe beleid in Q2 van 2023 kan worden vastgesteld zodat het kan worden ingevoerd in het schooljaar 2023/2024.

Onderwijsdialoog en aanspreekcultuur

In de teams wordt samen gereflecteerd op de voortgang van de doelen en vindt een actieve onderwijsdialoog plaats. Er wordt gewerkt aan verdere verbetering door te trainen en voortdurend te reflecteren op casuïstiek. We vinden het normaal om dingen bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken. Leidinggevendenden zijn zich voortdurend bewust van hun voorbeeldgedrag.

PDCA

Onderdeel van de gewenste professionele cultuur is de werkwijze die bekend staat als PDCA (Plan-Do-Check-Act). De scholen in het po werken met jaarplannen (o.b.v. het schoolplan) die worden besproken met het CvB in september, februari (voortgang) en juli (evaluatie). In februari/maart worden ook de uitkomsten en de analyse van M-toetsen besproken met het CvB evenals de aanpassingen die eventueel moeten worden ingezet. Tevens worden van de M-toetsen een sectoranalyse gemaakt die wordt besproken met het directieboard in combinatie met alle IB'ers.

In het vo wordt er gewerkt met jaarplannen op schoolniveau en twee jaarlijkse teamplannen i.r.t het schoolplan. Daarnaast wordt er bij SCO Delft e.o. gewerkt met een onderwijskundig en organisatorisch jaarverslag. Dat levert vier uitgebreide verslagen op: sector po, sector CLD, sector sc Delfland, sector Bestuursbureau. Deze verslagen zijn, zoals gebruikelijk, rond oktober onderwerp van gesprek tussen de directeuren en het CvB. De uitkomsten kunnen - indien nodig of gewenst - van invloed zijn op de begroting en/of de volgende formatie. Het CvB bespreekt aan de hand van deze verslagen de stand van zaken m.b.t. (de kwaliteit van) het onderwijs en het personeel. Waar nodig worden aanvullende afspraken gemaakt voor zover die niet al in het jaarplan of losse (verbeter)plannen zijn opgenomen. In de rapportages komen zowel het meetbare als het merkbare terug. Juist het verhaal achter de cijfers is van belang om het juiste gesprek met elkaar te kunnen voeren. Daar waar nodig worden aanvullende afspraken gemaakt. De volledige PDCA-cyclus is opgenomen in het beleidskader onderwijskwaliteit.

Bovendien is er beter gebruik gemaakt van overzichten die al beschikbaar zijn (Vensters voor Verantwoording, DUO, e.d.). De sector po stelt met elkaar nog een werkagenda op. Het CvB stelt een jaaragenda op en bespreekt die in een cyclus start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek met de RvT.

Met betrekking tot de financiën was er ook in 2022 een drietal 4-maandsrapportages en een risicorapportage (november 2022). Deze rapportages worden voorafgaand aan het gesprek tussen het CvB en de RvT besproken met de beide directieberaden en later gedeeld met de GMR en de MR.

Gerichtheid op onderwijsresultaten

In alle scholen is er systematisch aandacht voor de opbrengsten, worden er analyses gemaakt van de opbrengsten en worden er door de leiding gesprekken gevoerd met individuele leraren, teams en secties. In alle scholen en leerwegen zien we een ontwikkeling dat het gebruik van data als start van het gesprek wordt gezien. Analyses op schoolniveau worden gedeeld en besproken evenals de gezamenlijke analyse op sectorniveau. Uiteraard volgt daarna overleg met het directieberaad. In het vo wordt op team- en schoolniveau de resultaten gemonitord.

Professionalisering

We hanteren de volgende ambitie: *‘Alle medewerkers zijn formeel gekwalificeerd voor hun werk en werken structureel aan zowel hun instrumentele als de normatieve professionalisering passend bij de visie van de stichting en het beleid van de school of het team waarin ze werken’.*

De stichting heeft zowel in het po als in het vo leidinggevend met een beperkte ervaring en leidinggevend die aan nieuwe uitdagingen toe zijn. Dit betekent o.a. veel aandacht voor de ontwikkeling, groei, mobiliteit en kwaliteit van de leiding. In 2022 heeft het CvB met alle leidinggevende een ontwikkelgesprek gevoerd (als alternatief op het jaarlijkse beoordelingsgesprek) aan de hand van de beroepsstandaard in het po en vo. De directeuren hebben voorafgaand aan het gesprek een zelfevaluatie uitgevoerd.

In de tweewekelijkse directieberaden tussen het CvB en de directeuren weten alle deelnemers zich verantwoordelijk voor de agendapunten. In het gezamenlijke overleg is er naast de sectorbrede thema's ruimte voor casuïstiek omdat we dit zien als een uitstekende manier om samen te leren en een gezamenlijke taal te ontwikkelen.

Huisacademie

De gezamenlijke SCO-Academie voor po en vo werkt al jaren op een professioneel niveau. Vanuit de ontwikkelingsvragen die er zijn binnen de organisatie en de professionaliseringsplannen wordt er een aanbod gecreëerd. Medewerkers maken met hun leidinggevend afspraken over hun professionalisering. Via een digitaal systeem kan worden ingeschreven op het aanbod vanuit de huisacademie. Het zijn vooral eigen medewerkers die veel van de trainingen en workshops die worden aangeboden, verzorgen. Belangrijk onderdeel van de huisacademie is de aandacht voor startende leraren. Beide sectoren investeren opnieuw fors, zowel in geld als menskracht, in de inductieperiode voor nieuwe collega's. In 2022 zijn veel trainingen online aangeboden en de trainingen zijn goed bezocht door zowel medewerkers van het po als het vo. Ook in de coronaperiode werd de trend van de afgelopen jaren dat de academie meer wordt gebruikt, doorgezet. In het vo zijn de nieuwe professionaliseringsplannen vastgesteld. In het po wordt het nieuwe professionaliseringsplan vastgesteld in 2023.

In 2022 hebben de academiemanager, de verantwoordelijk directeuren en het CvB een masterclass gevolgd specifiek voor SCO Delft e.o. met de vraag op welk onderdeel de academie verder zou kunnen verbeteren en nog beter zou kunnen aansluiten bij de organisatieontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling daarbinnen van de individuele medewerker. Een belangrijk onderdeel dat daarin naar voren kwam, is dat we meer tijd willen inruimen en werkvormen willen aanbieden voor het contextrijk leren in de eigen werkomgeving en de onderlinge dialoog met andere collega's daarin nadrukkelijk willen meenemen. Deze ambitie zal worden opgenomen in de nieuwe strategische koers.

2.6 Het lerarentekort en de werkdruk

Werkdruk

We hebben de werkdrukmiddelen, bedoeld om de werkdruk in het po te verlagen, volledig ingezet op basis van de bestedingsplannen die jaarlijks in overleg met de teams worden opgesteld en ter goedkeuring aan de PMR worden voorgelegd.

Bij het vo werden tot augustus 2022 de laatste middelen uit het convenant aanpak lerarentekort benut voor het verlagen van de werkdruk: iedere leraar kan 20 klokuren van de normjaartaak inzetten t.b.v. werkdrukverlaging. Vooruitlopend op de cao-uitwerking van de collectieve werkdrukmiddelen zijn deze 20 uur in afstemming doorgezet in het schooljaar 2022/2023. Tevens is met de MR afgesproken hoe het proces om te komen tot de besteding van de collectieve werkdrukmiddelen per augustus 2023 zal worden ingericht.

Maatregelen lerarentekort

- Net als in voorgaande jaren is er ruimte voor de inzet van zij-instromers in het po. Zij staan twee dagen zelfstandig voor de groep en één dag is er sprake van een dubbele bezetting i.v.m. begeleiding door een ervaren leerkracht. Ook faciliteren wij de opleiding van zij-instromers. Daarnaast leiden we 30 hbo- en 30 mbo-studenten op door middel van maatwerk voor alle pabo-varianten (zij-instroom, voltijd, deeltijd, digi-pabo, flexpabo, verkorte deeltijd en vwo-route). De scholen zitten daarmee wel aan de grens van hun begeleidingscapaciteit. In de begroting 2022 is rekening gehouden met de jaarlijkse inzet van twee zij-instromers in het po. Uit hoofde van het lerarentekort is er altijd een mogelijkheid om eventueel extra zij-instromers in te zetten wanneer er sprake is van high potentials. Daartoe is in het verleden namelijk de bestemmingsreserve extra formatie gevormd. In de loop van 2022 is besloten om deze bestemmingsreserve te gaan inzetten en het aantal zij-instromers uit te breiden naar 5 vanaf 2023. In het vo waren er in 2022 3 zij-instromers. In het vo zijn ruim 30 studenten actief binnen de eigen opleidingsschool ODW. In 2022 is een zelfevaluatie uitgevoerd op de werking van de opleidingsschool en heeft op basis daarvan een visitatie plaatsgevonden.
- In de sector po wordt in principe slechts zeer incidenteel gebruik gemaakt van de inhuur van personeel via uitzendbureaus voor de vervanging van leraren. In de formatie van de scholen zijn eigen vaste vervangers opgenomen die inzetbaar zijn op alle basisscholen van SCO Delft e.o. Daarnaast werken de basisscholen samen met Pool West voor vervangingen. Het afgelopen jaar bleek de beschikbaarheid beperkt en is er in toenemende mate gebruik gemaakt van workshops door externen. In de sector vo wordt alleen gebruik gemaakt van de inhuur van personeel via uitzendbureaus indien het echt niet anders kan. In het po en vo wordt wel op beperkte schaal gebruik gemaakt van externe inhuur in het kader van de uitvoering van het NPO.

Ook in 2022 bleek met name in het po het lerarentekort voelbaar. We constateren daarbij dat landelijk gezien het tekort aan leraren en directeuren in zowel het basis- als het voortgezet onderwijs groeit. Om dit probleem voor onze stichting zo klein mogelijk te houden, hebben we ook in 2022 vervolg gegeven aan het beleid om het maximale te doen om voor zowel leraren, leidinggevenden als ondersteuners een aantrekkelijke werkgever te zijn. De volgende beleidsaspecten speelden daarbij een belangrijke rol:

- **Opleidingsscholen.** Naast onze opleidingsschool Talentum Haagland (po), hebben we per september 2021 de aspirant-status gekregen voor de opleidingsschool Delfland Westland (ODW). Samen met Lucas Onderwijs (ISW en Stanislascollege), Hogeschool Rotterdam, ICLON en de TU Delft vormen we daarmee een sterk partnerschap en dragen we bij aan de landelijke ontwikkeling van Samen Opleiden. In 2022 is conform een vierjarenplan uitvoering gegeven aan het opzetten van o.a. kwaliteitsbeleid. In dat kader is ook een onderlinge visitatie uitgevoerd. We merken dat onze interne opleidingsinfrastructuur sterk staat en dat studenten zich prettig voelen bij de geboden begeleiding. Dit maakt dat afgestudeerden graag bij ons blijven werken.
- **Beleid begeleiding startende collega's.** In beide sectoren bieden we veel ruimte voor het inductieprogramma. Startende leraren willen we graag behouden en we vinden begeleiding en ondersteuning van groot belang. De begeleidingsstructuur en training gericht op de inductieperiode zijn van goede kwaliteit.
- **Professionaliseringsbeleid.** Zowel in po als in het vo is er een vastgesteld professionaliseringsplan. Leraren en leidinggevendenden hebben ruimschoots de gelegenheid om zich te ontwikkelen. De SCO-Academie organiseert daarin 'dicht bij huis' een aanbod met veel workshops die zijn aangedragen en gegeven worden door eigen medewerkers
- **Financieel beleid.** In 2022 is de bestemmingsreserve extra formatie op hetzelfde niveau gehouden. Deze buffer maakt het bijvoorbeeld mogelijk om extra ondersteuners in te zetten. Door de verschillende baten die in 2022 zijn ontvangen zoals de NPO-middelen, was het niet nodig om deze bestemmingsreserve aan te spreken. Dat zal wel gebeuren in de jaren 2023 en 2024. Voor die jaren is namelijk extra inzet van middelen begroot die niet uit de reguliere baten kunnen worden gedekt.
- **De organisatie van het onderwijs.** In het vo is gestart met een alternatief rooster. Niet elke leerling heeft evenveel onderwijs nodig en leraren moeten tijd hebben voor de ontwikkeling van hun onderwijs. In het po zijn enkele scholen gestart om het onderwijs anders te organiseren.

2.7 Informatiebeveiliging- en privacybeleid

SCO Delft e.o. heeft een vastgesteld informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP) met instemming van de medezeggenschapsraden po en vo. Deze staat op de website van de stichting. Daarnaast is een externe functionaris gegevensbescherming (FG) aangesteld vanuit de Lumen Group.

Met de komst van een beleidsmedewerker bedrijfsvoering in de loop van 2022 is de portefeuille IBP na de zomer 2022 voortvarend opgepakt. Alle verwerkersovereenkomsten zijn geüpdatet en waar nog nodig nieuw opgesteld. Daarnaast zijn er op het gebied van digitale veiligheid stappen gezet aangaande back-ups en het invoeren van twee-factor-authenticatie. Om meer bewustwording, maar ook daadwerkelijke kennis in de organisatie te brengen, zijn er diverse webinars 'Basisbeginselen van de AVG' georganiseerd vanuit de SCO-Academie. Deze werden gegeven door de FG. Het voornemen is om in 2023 alle verplichte protocollen, documenten, overzichten onder te gaan brengen in één systeem waarmee het borgen van de privacy binnen de organisatie een verbeteringslag krijgt. Daarnaast gaan er DPIA's worden uitgevoerd op de cruciale systemen.

2.8 Omvang stichting

In het nieuwe koersdocument is afgesproken om actiever te onderzoeken of en in hoeverre de omvang van de stichting voor de langere termijn groot genoeg is. SCO Delft e.o. werkt vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs en zich moet kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burgers. Met elkaar willen we dit nu en in de toekomst kunnen waarmaken voor onze leerlingen.

In het licht van landelijke ontwikkelingen, zoals het groeiende lerarentekort, moeten we ons voortdurend afvragen hoe we onze ambities het beste kunnen verwezenlijken. We zien dat steeds meer complexe vraagstukken op regionaal niveau moeten worden aangepakt en dat schoolbesturen moeten samenwerken om de juiste antwoorden te vinden. Dit vraagt om bezinning hoe SCO Delft e.o. zich de komende jaren het beste kan verhouden tot samenwerking binnen de regio.

Naar aanleiding van de bestaande samenwerking tussen SCO Delft e.o. en Octant (bijvoorbeeld in de opleidingsschool Talentum Haagland en het samenwerkingsverband PPO Delfland) zijn de bestuurders van beide organisaties in gesprek gegaan over een mogelijke intensievere vorm van samenwerking. Beide organisaties zijn financieel en onderwijskundig gezond en delen de visie om het beste onderwijs voor de leerlingen te bieden. Samenwerking kan een meerwaarde bieden om uitdagingen aan te gaan, zoals bijvoorbeeld bij het lerarentekort en inclusiever onderwijs.

In samenspraak met raden van toezicht en directies van beide schoolbesturen is besloten om in 2023 een oriëntatiefase te starten. De oriëntatiefase heeft tot doel om onderzoeksvragen op te stellen die in de volgende fase, de onderzoeksfase, antwoord kunnen geven of de toegevoegde waarde van een intensievere vorm van samenwerking mogelijk is.

2.9 Inrichting ondersteunende processen

SCO Delft e.o. blijft de ondersteunende processen verder optimaliseren. De organisatie is de laatste paar jaar, mede door NPO-middelen, stevig gegroeid in het aantal medewerkers. Dat betekent dat de mutatiestromen zowel op het gebied van de personeels- en salarisadministratie als van de financiële administratie vergroot zijn. Dat vraagt om nog verdere verbeteringen en efficiencylagen. Zoals altijd wordt daarbij gekeken of werkzaamheden centraal of decentraal belegd kunnen worden. Gezien het feit dat ondersteunende processen geen onderdeel uitmaken van de primaire taak op een school zijn de meeste ondersteunende processen centraal ingericht. Deze worden gecoördineerd vanuit het bestuursbureau.

Voorbeelden van zaken die door het bestuursbureau zijn opgepakt in 2022 om verder te verbeteren:

- Subsidietrajecten (planvorming, uitwerking en verantwoording) in verband met een steeds groter wordende stroom aan subsidies;
- De presentatie en samenhang van relevante documenten (formatierealisaties, begroting, risico-rapportage, 4-maandsrapportages). Deze worden ook door de controller besproken met de schooldirecties;
- De samenhang (personeels)beleid en onderwijsbeleid; vanaf augustus 2022 zijn de nieuwe beleidsmedewerkers onderwijs & kwaliteit en bedrijfsvoering gestart;
- Uitvoering personele casuïstiek;
- Optimalisatie Cogix;
- Analyse en bespreking van de omvang van de functiegroep ondersteunend personeel, onder andere tegen de achtergrond van het lerarentekort;
- Verdere uitrol workflows in HR2day (personeels- en salarissysteem).

2.10 Huisvesting

SCO Delft e.o. wil dat de schoolgebouwen goed onderhouden en aantrekkelijk zijn voor huidige en toekomstige leerlingen en medewerkers. Door middel van een meerjarenonderhoudsplan (MOP) wordt het groot onderhoud uitgevoerd op alle scholen. Een uitdaging ligt wel in de grote verschillen tussen gebouwen. Een ouder gebouw vraagt meer onderhoud, lees financiële lasten, dan een nieuwer pand. Een aantal gebouwen gaat binnen enkele jaren verlaten worden in verband met nieuwbouw. Daar staat dan qua onderhoud de veiligheid van leerlingen en medewerkers bovenaan en dat blijft tot de verhuizing, maar er worden geen desinvesteringen gedaan.

In de gemeente Delft ligt er een Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor zowel het primair als voortgezet onderwijs. De looptijd is tot 2024. De gemeente Midden-Delfland gaat in 2023 het proces van het opstellen van een IHP starten.

Nieuwbouw

Voor basisschool De Waterhof is in 2022 de knoop doorgehakt voor een definitieve locatie. De beoogde campus met drie scholen kreeg geen draagvlak in de wijk Tanthof. Op de locatie waar de basisschool nu gehuisvest is aan de Angolastraat zal, indien alles volgens planning verloopt, in de zomer 2026 een nieuw schoolgebouw worden opgeleverd. De gemeente heeft samen met de schoolbesturen een stuur- en projectgroep geformeerd. De gemeente Delft zal bouwheer zijn tijdens het project.

Met de gemeente Delft is tevens gesproken over de toekomst van één van de vo-locaties. Besloten is deze school niet te renoveren, maar in het volgende IHP nieuwbouw in te gaan plannen op een andere locatie in de stad.

Groot onderhoud lasten bestuur

In 2022 is het groot onderhoud uitgevoerd conform het opgestelde MOP. Daarnaast zijn er ook weer aanpassingen gedaan in het kader van lerarentekort en anders organiseren van het onderwijs. Dat betekent dat, indien de omstandigheden daarom vragen, het mogelijk moet zijn dat een leerkracht in een grote ruimte samen met leraarondersteuners, dan wel onderwijsassistenten voor meer dan één groep onderwijs verzorgen. Bij Het Mozaïek, locatie Voordijkshoorn zijn drie kleuterlokalen onder andere om deze reden samengevoegd door het aanbrengen van grote schuifdeuren. Op deze wijze zijn de lokalen naast een groot samengesteld lokaal ook als enkel lokaal te gebruiken.

Huisvestingsaanvraag gemeente

Voor het kalenderjaar 2022 is alleen de reguliere huisvestingsaanvraag bij de gemeente Delft ingediend voor de vergoeding van de huur van buitensportterreinen van het vo.

Frisse scholen

Voor alle klaslokalen binnen de scholen van de stichting, voor zover dit niet al in de school aanwezig was, zijn er in 2022 CO₂-meters aangeschaft en opgehangen. Bij twee basisscholen blijven er uitdagingen liggen op het gebied van het klimaat. De gebouwen voldoen weliswaar aan het bouwbesluit, maar in de beleving is dat toch niet voldoende. Daarom zijn er onder andere extra airco's geplaatst, maar vinden er ook aanvullende klimaatonderzoeken plaats om vast te stellen welke verbeteringen nog meer gewenst zijn. De gemeente Delft blijft op het standpunt geen financiële bijdrage te leveren aan schoolgebouwen inzake klimaatproblematieken.

Duurzaamheid

SCO Delft e.o. kiest er, conform de huidige koers, voor om duurzaamheidsaspecten in de huisvesting van scholen op natuurlijke momenten toe te passen. Indien de verlichting aan vervanging toe is, wordt standaard gekozen voor LED-verlichting. Indien daken opnieuw gelegd worden, wordt er, indien nodig, ook geïsoleerd. Ook voor verbouw- en nieuwbouwprojecten is er aandacht voor duurzaamheid.

2.11 Onderzoek en reflectie

In het kader van de kwaliteitszorg en het interne toezicht zijn in 2022 o.a. de volgende onderzoeken c.q. acties uitgevoerd:

- Vertalen van schoolplannen in jaarplannen po en teamplannen vo;
- Werkgroep kwaliteit op stichtingsniveau;
- Visitatiebezoek in het kader van opleidingsschool ODW;
- Tevredenheidsonderzoeken ouders en leerlingen;
- Opstellen NPO-plannen per school;
- Bijeenkomsten van het IB-platform sector po met directie en CvB: opstellen en bespreken van de analyses;
- Gesprek CvB en schooldirecties po en vo over het onderwijskundig jaarverslag van de school en de doelstellingen die daaruit voortkomen;
- Gesprek tussen de onderwijscommissie RvT en het CvB over de onderwijsjaarverslagen;
- Bestuurlijke zelfevaluatie;
- Zelfevaluaties po-scholen op het inspectiekader.

2.12 Bijzondere subsidies en algemeen beleid

2.12.1 Sociale veiligheid po

Iedere school monitort minimaal jaarlijks, veelal twee keer per jaar de sociale veiligheid en het welbevinden van de leerlingen. Iedere school krijgt de ruimte om een gevalideerde monitor te hanteren die aansluit bij het lesaanbod op sociaal-emotioneel gebied. Door het diverse gebruik van systemen is het niet wenselijk om een sectorbreed plaatje te geven en scholen met elkaar te vergelijken. Sommige scholen hebben zowel hun eigen monitor als die van Vensters afgenomen.

In de kwaliteitsanalyses van de scholen zelf is een analyse opgemaakt. Deze analyses zijn in het IB-platform en op 13 september 2022 met directie po gedeeld en besproken.

Weergave monitor en methodiek per school

School	Monitor	Methodiek sociaal-emotioneel leren	Vensters afgenomen in 2022
Het Talent	Zien	Kanjer-school	
De Ark Schipluiden	Kiva	Kiva school	
Het Mozaïek	Zien	Judo + Hiro	Ja
Max Havelaar Kindcentrum	Zien	Orka	Ja
De Horizon	SCOL	KWINK	
Rembrandtschool	Zien	KWINK	Ja
De Waterhof	Zien	KWINK	

2.12.2 Onderwijsachterstandenbeleid po

In 2022 ontvingen vier basisscholen aanvullende bekostiging in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid: Het Mozaïek (€ 131.057,49), De Horizon (€ 725.448,28), de Rembrandtschool (€ 95.872,39) en De Waterhof (€ 86.952,86). Deze middelen zijn onder andere ingezet om dubbele bezetting bij verschillende groepen mogelijk te maken waardoor leerlingen structureel extra begeleiding kregen op het gebied van lezen (vaardigheid/woordenschat) en rekenen door middel van voorinstructie of begeleide inoefening. Daarnaast was er inzet van middelen gericht op het voorkomen dan wel snel bijsturen van onderwijsachterstanden andere ontwikkelingsgebieden zoals sociaal-emotionele ontwikkeling (sociaal spel) en motoriek (bewegingsonderwijs). Tevens zijn middelen aangewend om oudercontacten en participatie van ouders in het onderwijs te versterken, bijvoorbeeld via kom-in-de-klas-momenten en het betrekken van ouders bij schoolactiviteiten, en ten behoeve van het monitoren van de leerlingen met (risico op) onderwijsachterstanden.

2.12.3 Werkdrukmiddelen vo

Via het Onderwijsakkoord zijn er vanaf schooljaar 2022/2023 structurele middelen beschikbaar voor de verlichting van werkdruk in het vo. Deze middelen zijn voor de helft individueel te besteden en de andere 50% wordt via de collectieve aanpak ingezet. In de cao vo zijn afspraken gemaakt over de besteding van deze middelen.

In de cao vo is vastgelegd dat de middelen voor individuele werkdrukverlichting worden benut om het basisbudget ten behoeve van werkdruk of duurzame inzetbaarheid met 40 uren te verhogen van 50 naar 90 uur per persoon per jaar bij een fulltime dienstverband.

Ten aanzien van de besteding van de collectieve middelen bepalen schoolleiding en de personeelsgeleding van de MR gezamenlijk de kaders, waarbinnen de personeelsleden vervolgens per team werkdrukplannen opstellen. Deze deelplannen worden uiteindelijk door de schoolleiding en de personeelsgeleding van de MR samengevoegd tot een collectief werkdrukplan voor de hele school dat vervolgens zal worden uitgevoerd.

De collectieve en individuele cao-afspraken over werkdrukvermindering zijn per schooljaar 2022/2023 ingegaan. De bekostiging is echter toegekend vanaf 1 januari 2022.

In 2022 is ervoor gekozen om de extra persoonlijk budget-uren, die betrekking hebben op deze werkdrukmiddelen, uit te betalen omdat de uitwerking van dit onderdeel van de cao vo pas bekend werd na de start van het schooljaar 2022/2023. Daardoor was het niet meer mogelijk om de uren te verwerken in de jaartaken van de medewerkers. Doordat de bekostiging is toegekend per 1 januari 2022 is er naast de 40 uur van schooljaar 2022/2023 ook 23 uur uitbetaald voor de maanden januari tot en met juli 2022. In het licht van de opgelopen inflatie heeft de uitbetaling plaatsgevonden in de maand december 2022.

2.12.4 Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Sinds augustus 2021 ontvangen de po-scholen bijzondere bekostiging voor de professionalisering en begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Deze middelen waren daarvoor onderdeel van de prestatiebox po, dat zich richtte op kwaliteitsverbetering in het onderwijs. Professionalisering en begeleiding van startende leraren en schoolleiders is in het po ingebed in het bredere (strategisch) personeelsbeleid van de scholen en het schoolbestuur en draagt bij aan de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Zo is er binnen de SCO-Academie veel aandacht voor startende leraren. Er wordt door het po fors geïnvesteerd, zowel in geld als menskracht, in de inductieperiode voor nieuwe collega's. Voor professionalisering van (startende) schoolleiders is budget vrijgemaakt op zowel bestuursniveau als bij bovenschools po.

Scholen krijgen op grond van deze regeling per leerling een bedrag. In 2022 werd in totaal € 184.986,20 ontvangen in het kader van de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders.

2.12.5 Sterk Techniekonderwijs

Ter versterking van het techniekonderwijs is voor de periode 2020-2023 een regionaal plan, Sterk Techniekonderwijs Haaglanden, ontwikkeld. In dat plan participeren zowel sc Delfland als het CLD locatie Hof van Delft.

Speerpunten voor sc Delfland zijn daarbij:

- het ontwikkelen van nieuwe keuzevakken in samenwerking met vo-scholen in de regio en het ROC Mondriaan;
- het verbeteren van de doorgaande leerlijn tussen sc Delfland en het ROC Mondriaan door leerlingen de kans te geven delen van de ontwikkelde nieuwe programma's op het ROC te volgen;
- het ontwikkelen van een keuzevak Technologie in Zorg en Welzijn.

Bij het CLD locatie Hof van Delft ligt het accent op het (verder) ontwikkelen van het vak Techniek & Technologie (T&T).

Aan sc Delfland is € 370.600 toegekend voor de periode 2020 t/m 2023. Voor het CLD locatie Hof van Delft is € 251.600 beschikbaar.

In 2022 is het plan van het CLD locatie Hof van Delft aangepast. Het totaalbedrag is nog steeds beschikbaar, maar de verdeling over de componenten personele inzet, investeringen en materiële lasten is enigszins gewijzigd.

2.12.6 Verbetering basisvaardigheden

In 2022 zijn een drietal aanvragen voor de subsidie verbetering basisvaardigheden gehonoreerd. De basisscholen Het Talent en De Waterhof en de vo-locatie sc Delfland kunnen hebben vervolgens hun activiteitenplan uitgewerkt en ingediend. De uitvoering van deze plannen vindt hoofdzakelijk plaats in 2023, maar een klein deel van de activiteiten is reeds gestart in 2022. Daarbij gaat het voornamelijk om formatieve inzet.

Voor Het Talent bedraagt de subsidie € 298.871, terwijl voor De Waterhof en sc Delfland respectievelijk € 269.080 en € 313.722 beschikbaar is.

3 Onderwijs

3.1 Sector po

3.1.1 Waarderingskader

Op welke wijze voldoen de basisscholen aan het nieuwe waarderingskader van de inspectie?

De basisscholen hebben in de werkagenda 2022/2023, vanuit de visie op kwaliteit, de ambitie die we hebben gesteld in ons strategisch beleid en de maatschappelijke opdracht die we zien, de focus op de basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid gericht. In onderstaande doelen wordt onze gemeenschappelijke opdracht zichtbaar. Deze opdracht sluit aan bij het waarderingskader van de inspectie:

Basisvaardigheden:

- *Ieder kind verlaat de basisschool voldoende geletterd en gecijferd.*
- *We hebben goed zicht op de ontwikkeling van het kind, de groep en de school middels ons analysemodel van zien, begrijpen, verwachten, handelen. We hebben zicht op de referentieniveaus, en de onderliggende doelen/hiaten.*
- *We hebben een goed kwaliteitssysteem gebaseerd op de PDCA-cyclus, waarbij we voortdurend monitoren wat werkt en wat niet.*

Burgerschap:

- *We werken volgens het model van Biesta, waarin in het lesaanbod structureel aandacht is voor persoonsvorming en socialisatie.*
- *Onze visie op burgerschap en de doelen vanuit het curriculum krijgen aandacht in het lesaanbod. De monitoring van de doelen wordt op de scholen vormgegeven passend binnen de context. De evaluatie op de doelen wordt zichtbaar in het jaarverslag.*

Digitale geletterdheid:

- *Iedere school monitort volgens zijn eigen methodiek de doelen van digitale geletterdheid zoals ze zijn gesteld in het curriculum.*
- *Middels het SKILLSlab worden alle kinderen van SCO Delft e.o. vaardig in technologie in relatie tot robotisering, ethiek, programmeren, duurzaamheid e.a.*

In maart 2021 is een beleidskader onderwijskwaliteit binnen de stichting vastgesteld. Daarin wordt het kwaliteitsbeleid beschreven aan de hand van missie, visie, uitgangspunten en rollen/verantwoordelijkheden. Ook wordt het stelsel kwaliteitszorg inzichtelijk gemaakt. Het kwaliteitsstelsel en de systemen die we gebruiken om de kwaliteit te monitoren sluiten aan bij het nieuwe waarderingskader. Daarnaast hebben we ons op een directiedag in juni verder verdiept in het waarderingskader en een dialoog gevoerd rondom de visie op dat kader in relatie tot onze visie op kwaliteit. Begin 2022/2023 is op elke school een zelfevaluatie uitgevoerd op basis van het waarderingskader en aan de hand van de analyse daarop audits uit te voeren.

Ook is een kwaliteitsagenda opgenomen in het beleidskader onderwijskwaliteit.

3.1.2 Strategische koers

Op welke wijze sluiten de plannen van de scholen aan op de strategische koers SCO Delft e.o.?

In alle school en/of jaarplannen zijn de zes rode draden vanuit de huidige koers zichtbaar. Een deel van de schoolplannen was eerder gereed dan de strategische koers. De 'taal' tussen de stukken is hierdoor niet helemaal gestroomlijnd. We werken ernaar toe dat alle po-scholen vanaf 1 augustus 2024 de nieuwe schoolplanperiode starten, een jaar na de start van de nieuwe koersplanperiode die 1 augustus 2023 ingaat. Daarvoor dient een aantal scholen het huidige schoolplan met een jaar te verlengen. Aangezien we ook in de coronajaren de geplande schoolontwikkelingen wat hebben vertraagd, hebben we addendum aangevraagd voor verlenging door het schoolplan opnieuw in te dienen met een extra jaar.

3.1.3 Ambitieuze doelen

Stellen scholen eigen ambitieuze doelen ten aanzien van de tussen- en eindopbrengsten passend bij de leerling?

Elke school werkt met ambitieuze schooldoelen voor de eindopbrengsten, in referentieniveaus geformuleerd. De wijze waarop scholen tot de schooldoelen komen voor 1F en 2F/1S is verschillend. De meeste scholen hebben een schooldoel gesteld dat tussen de signaleringswaarde en het gemiddelde van gelijksoortige scholen ligt. Vanaf 2022/2023 stimuleren we scholen om hun schooldoel te stellen op of boven het landelijk gemiddelde van scholen met een soortgelijke populatie.

Op de tussendoelen worden schooldoelen gesteld op vaardigheidsscore. Omdat in de waardering van de tussentoetsen geen onderscheid wordt gemaakt in weging tussen scholen, is het komen tot schooldoelen een uitdaging. We werken met een gemiddelde groei. Dit roept vragen op als 'wat kan en zou je moeten verwachten van leerlingen in een achterstandsituatie?'. Om de achterstand in te lopen zou een dergelijke leerling bovengemiddelde groei door moeten maken, terwijl de randvoorwaarden om die groei te maken minder goed zijn. Kortom ambitieuze schooldoelen stellen vraagt om een goede interne dialoog. Daarnaast hebben we 2 keer per jaar met IB en directie kwaliteitsoverleg, waarop we elkaar kritisch bevragen en van elkaar leren.

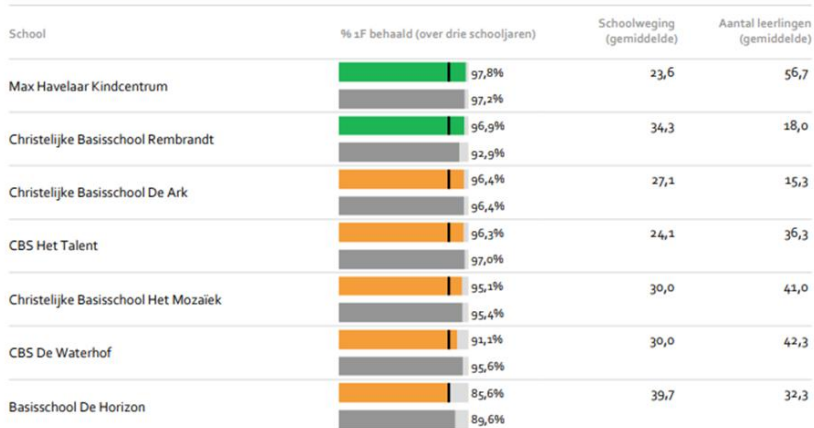
We hebben in juni mogelijkheden besproken om te gaan werken met een pre-alert, waarin we op basis van de tussentoetsen van de groepen 6 en 7 een voorspelling doen van de eindtoets. Door middel van een dergelijke pre-alert hopen we de dialoog rondom opbrengsten nog meer onderdeel te laten zijn van de PDCA-cyclus en integraal te kunnen benaderen. Opbrengsten willen we graag zien als onderdeel van een monitor in plaats van een resultaat. Ook analyseren we de opbrengsten middels de vierslag zien - begrijpen - handelen - verwachten.

3.1.4 Opbrengsten

Kijkwijzer: behalen de scholen de referentieniveaus en worden opbrengsten in teamverband, per groep/unit en met collega's individueel besproken?

Gemiddelde percentage 1F over drie jaar op basis van de Centrale Eindtoets (CET)

Wat is het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau (1F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

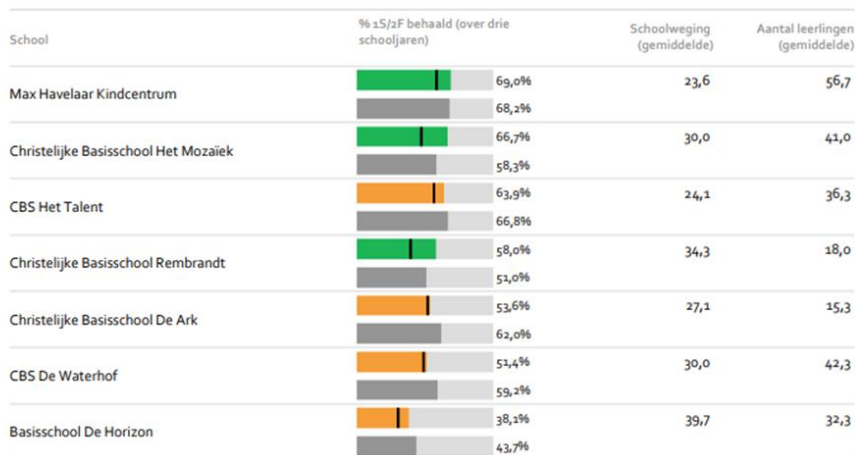


Legenda % 1F behaald

- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- | Signaleringswaarde inspectie (85,0%)
- Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Gemiddelde percentage 2F/1S over drie jaar op basis van de CET

Wat is het percentage leerlingen dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?



Legenda % 1S/2F behaald

- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- | Signaleringswaarde inspectie (afhankelijk van schoolweging)
- Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Analyse

Fundamentele niveau 1F:

- Alle scholen halen het fundamentele niveau 1F (exclusief correctiewaarde);
- Daarvan behalen 2 scholen een score die hoger ligt dan het gemiddelde van scholen met dezelfde weging, een school behaalt een score die op het gemiddelde van scholen met dezelfde weging ligt;
- Daarvan behalen 4 scholen een score die onder het gemiddelde ligt van scholen met dezelfde weging;
- Ten opzichte van vorig jaar zijn 4 van de 7 scholen licht gestegen in percentage 1F.

Streefniveau 1S/2F:

- Alle scholen halen de signaleringswaarde van het streefniveau 1S/2F;
- Daarvan behalen 3 scholen een score die hoger ligt dan de signaleringswaarde van de inspectie EN die hoger ligt dan het gemiddelde van scholen met dezelfde weging. Dit aantal is gelijk aan vorig jaar;
- Daarvan behalen 4 scholen een score die hoger ligt dan de signaleringswaarde van de inspectie EN onder het gemiddelde van scholen met dezelfde weging. Dit aantal is gelijk aan vorig jaar;
- Ten opzichte van vorig jaar zijn 5 scholen gestegen in percentage 2F/1S. Twee scholen zijn iets gedaald in percentage, maar scores nog steeds boven het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare weging.

Referentieniveaus

Norm percentage 1F en 2F/1S CET 2022

School	Schoolweging 3-jaars gem.	Signaleringswaarde		Correctiewaarde 2022/2023		Correctiewaarde 2023/2024	
		1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F	2F/1S
Het Talent	24,1	85%	56,6%	80%	51,8%	82%	53,8%
De Ark Schipluiden	27,1	85%	52,1%	80%	45,6%	82%	47,6%
Het Mozaïek	30,0	85%	47,3%	80%	39,5%	82%	41,5%
Max Havelaar	23,6	85%	58,6%	80%	53,8%	82%	55,8%
De Horizon	39,7	85%	30,3%	80%	21,0%	82%	23,0%
Rembrandtschool	34,3	85%	39,5%	80%	31,3%	82%	33,3%
De Waterhof	30,0	85%	47,3%	80%	39,5%	82%	41,5%

Gemiddelde percentage 1F en 2F/1S CET 2022

Rood = een score onder de correctiewaarde

Geel = een score onder de signaleringswaarde, maar boven de correctiewaarde

School	CET 2022 Uitslag	Lezen		Rekenen		Taalverzorging	
		1F	2F	1F	1S	1F	2F
Het Talent	538,9	100,0%	78,8%	94,2%	57,7%	100,0%	73,1%
De Ark Schipluiden	538,1	91,6%	83,3%	100,0%	41,7%	100,0%	58,3%
Het Mozaïek	537,3	100,0%	65,0%	100,0%	55,0%	100,0%	67,5%
Max Havelaar	537,6	100,0%	79,2%	96,2%	52,8%	98,1%	71,7%
De Horizon	526,4	87,5%	41,7%	62,5%	25,0%	95,8%	33,3%
Rembrandtschool	528,7	100,0%	38,1%	81,0%	28,6%	95,2%	47,6%
De Waterhof	533,8	91,8%	69,4%	85,7%	42,9%	93,9%	57,1%

Analyse

Uit deze cijfers kunnen we opmaken dat we het op het gebied van taalverzorging en lezen hoger scoren dan op het gebied van rekenen. Het is te verwachten dat dat zo blijft als we niet anders interveniëren dan we in 2021/2022 hebben gedaan.

De Horizon en de Rembrandtschool scoren met rekenen onder de signaleringswaarde van 1F en halen het gemiddelde op met taal. Beide scholen hebben de afgelopen twee jaar intensief geïnvesteerd in rekenen door visie op rekenonderwijs te ontwikkelen, te investeren in leerkrachtvaardigheden, een rekenspecialist op te leiden/in te zetten en een nieuwe methodiek te implementeren. Die ontwikkelingen krijgen vervolg en de verwachting is dat komend schooljaar de eerste resultaten zichtbaar zullen worden. De Ark Schipluiden, Max Havelaar Kindcentrum en de Rembrandtschool halen de correctiewaarde niet bij rekenen op 1S-niveau.

In de kwaliteitsbilla's hebben alle scholen aangegeven een specifieke aanpak voor groep 8 te hebben. Te denken valt aan: kindgesprekken, werken met streefadviezen en doelen stellen, dagelijks een contextsom, 5 woordendictee, aanpak op hiaten e.d.

Kwaliteitscultuur

Gekeken naar de structuur is de basis rondom kwaliteitszorg op orde. We blijven ons doorontwikkelen en zullen zoals eerder genoemd volgend schooljaar een zelfevaluatie en auditronde vormgeven. Als het gaat om de cultuur zien we landelijk gezien de volgende verschuivingen in het afgelopen decennium (Schlusmans - handreiking PO-Raad):

- Van kwaliteitscontrole naar kwaliteitszorg;
- Van onderwijselementen naar focus op het totale proces;
- Van verantwoording afleggen naar een lerende organisatie.

Als organisatie zien we deze ontwikkelingen ook sterk naar voren komen. In de dialogen worden data steeds meer benut als monitor en weer als beginpunt voor de nieuwe cyclus, in plaats van als resultaat. Ook wordt kwaliteit veel breder gemonitord dan alleen de harde opbrengsten. Zo ligt de focus steeds meer op het (leerkracht)handelen. Daar kun je immers beter op sturen dan op resultaten. Ook is de onderwijsinhoudelijke dialoog voortdurend aanwezig in de scholen, mede door het werken met leerteams, de aandacht voor reflectie en het inzetten van gedeeld leiderschap. We zien ook steeds meer ruimte voor kwetsbaarheid. Scholen leggen elkaar hun hulpvragen voor en vragen elkaar om reflectie. Dat gebeurt ook intern.

Nu de beheersmatige kant op orde is en de kwaliteitscultuur ook mooie ontwikkeling doormaakt, zouden we graag meer richting de ontwikkelingsgerichte benadering willen gaan als organisatie in goede balans met de beheersmatige benadering. De volgende aspecten zouden we daarin graag verder ontwikkelen in relatie tot strategisch (personeels-/ en professionaliserings)beleid:

- Accent meer op de werkplek leggen als leersituatie, te ontwerpen door de lerende zelf;
- Reflectieve dialoog met coach of collega's als belangrijkste instrument;
- Continue aandacht voor personele ontwikkeling.

3.1.5 Passend onderwijs

De sector po werkt samen met PPO Delfland. Dit is een samenwerkingsverband van 23 po-schoolbesturen met ruim 80 scholen in de gemeente Delft, Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp en Midden-Delfland.

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) wordt jaarlijks geëvalueerd, geactualiseerd en voorgelegd aan de MR. Vanuit de evaluaties kwam de wens om in de driehoek SWV - bestuur - scholen doelen beter af te stemmen en een meer wijkgerichte aanpak te realiseren.

Vraagstukken rondom passend onderwijs spelen regelmatig op als het gaat om complexe casuïstiek rondom een leerling, de rol van IB in de school, de personeelstekorten in het onderwijs. Deze vraagstukken zorgen voor wachttijden en instabiliteit van zorg. De behoefte aan eigen regie en de behoefte aan een versterkte samenwerking met stakeholders worden steeds sterker.

Verwijzingen SO - SBO en aantal arrangementen 2021/2022

School	Naar SO	Naar SBO	Verwijzing andere basisschool i.v.m. ondersteuningsprofiel	Arrangementen
Het Talent	1 VSO	0	0	8
De Ark Schipluiden	0	1	0	5
Het Mozaïek	0	2	0	18 PPO, 1 Visio
Max Havelaar	0	0	0	2
De Horizon	1	3	0	32
Rembrandtschool	1	0	0	8
De Waterhof	0	1	1	7
Totaal 2021/2022	3	7	1	81
Totaal 2020/2021	5	12	0	67

Analyse

Ten opzichte van het schooljaar 2020/2021 is er een afname in de SO-verwijzingen van 5 naar 3. Naar SBO neemt het aantal af van 12 naar 7 leerlingen. Het aantal arrangementen neemt toe met 14. Een jaar eerder nam dat aantal ook toe met 13.

De toename van het aantal arrangementen kan deels verklaard worden met de afname van S(B)O-leerlingen. Op De Horizon is bijvoorbeeld voor de kinderen die voorheen verwezen werden binnen de eigen school een voorziening opgezet in de vorm van een groep. Daarnaast lijkt het aantal leerlingen met een behoefte aan zorg die buiten de basisondersteuning valt groter te worden, terwijl het totale leerlingenaantal niet stijgt.

Dit beeld sluit aan bij het beeld dat in de scholen aanwezig is als het gaat om beleving van zorg en passend onderwijs. In 2022/2023 staat passend onderwijs, het ondersteuningsprofiel en de kwaliteit van de basisondersteuning op de werkagenda van het directiebestuur. We willen ernaartoe dat we accepteren met elkaar dat zorg niet altijd direct toereikend is en zoeken naar constructieve samenwerking binnen een gezamenlijke problematiek.

3.1.6 Doorstroming naar het vo

Doorstroom leerlingen van SCO Delft e.o. po naar vo-locaties

	Leerlingen groep 8			Naar CLD			Naar sc Delfland			Overig vo		
	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22
Het Talent	22	29	52	17	17	29	2	1	0	3	11	23
De Ark	20	16	12	3	5	6	3	1	0	14	10	6
Het Mozaïek	41	49	40	15	23	20	7	6	1	19	20	19
Max Havelaar	48	59	53	26	22	22	2	0	0	20	37	31
De Horizon	35	40	39	2	6	6	8	9	5	25	25	28
Rembrandt	22	13	22	10	5	7	4	3	6	8	5	9
De Waterhof	44	34	49	19	13	29	4	7	4	21	14	16
Totaal	232	240	267	92	91	119	30	27	16	110	122	132

Welke aandacht krijgt doorstroom naar onze eigen vo-scholen op de basisscholen?

In bovenstaande tabel is af te lezen hoeveel leerlingen doorstromen binnen SCO Delft e.o. van po naar vo. Ongeveer 50% van onze leerlingen uit het po stroomt door naar het CLD of sc Delfland. Afgelopen jaar was de doorstroom in absolute aantallen naar het CLD iets hoger dan een jaar eerder, maar procentueel gaat het om een stijging van 6% afgezet tegen het totaal aantal leerlingen. Alle scholen promoten het Christelijk Lyceum Delft en sc Delfland. Alle po-scholen maken gebruik van de vwo- en vmbo-modules waarmee leerlingen een paar maanden de eigen vo-scholen bezoeken. Het Mozaïek creëert lesaanbod dat aansluit op de manier van werken in het technasium. Afgelopen jaren hebben we mooie ontwikkelingen gerealiseerd wat betreft de doorgaande lijn po-vo. Het is goed om met elkaar het gesprek te voeren rondom advisering richting vo-locatie binnen SCO Delft e.o. Willen we daar meer in stimuleren? Welke kansen biedt het leerlingen?

Vo na drie jaar

Doorstroom na jaar 3 in het vo van leerlingen die in 2018/2019 naar het vo uitstroomden in vergelijking met het schooladvies

Zitten de leerlingen die in 2018-2019 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden na 3 jaar op, onder of boven het schooladvies?



De afgelopen jaren is veel aandacht gegeven aan de wijze waarop advisering wordt vormgegeven. Dat heeft opgeleverd dat de adviezen in het po in een breder comité, dan alleen de leraren groep 8, opgesteld worden aan de hand van een stappenplan 'criteria adviezen'. Op alle basisscholen wordt een preadvies gegeven en worden de criteria inzichtelijk gemaakt voor kinderen en ouders.

Afgelopen schooljaar heeft ook iedere school een uitgebreide NCO-rapportage ontvangen welke door de IB-er van Het Talent geanalyseerd zijn. In het gesprek rondom deze analyses zijn sectorbrede afspraken gemaakt. In 2021/2022 hebben medewerkers uit het vo meegedraaid in het proces van advisering in het po. In 2022/2023 hebben medewerkers po meegelopen met de leerlingbespreking brugklas vo om nog meer zicht te krijgen op het proces en elkaar daarop te kunnen bevragen.

3.2 Sector vo

3.2.1 Aandacht voor basisvaardigheden

Het maatschappelijk discours richt zich meer en meer op het verbeteren van de basisvaardigheden. Waarom? De beste bijdrage die het onderwijs kan leveren aan het taaie vraagstuk van kansenongelijkheid is ervoor te zorgen dat alle leerlingen voldoende toegerust de maatschappij instappen. Daarvoor zijn reken-, taal- en burgerschapscompetenties essentieel. Onvoldoende vaardig zijn op deze punten veroorzaakt persoonlijk leed, niet allen in het leven van het individu, maar ook gezinssystemen raken ontwricht. Inmiddels is er een groeiende groep Nederlanders die niet mee kan doen, die zich buitengesloten voelt en soms zelfs het eigen leven moeilijk op orde krijgt. Dat veroorzaakt veel schade aan de kwaliteit van onze samenleving. Voldoende toerusting bieden, dat is de kernfunctie van het onderwijs.

Het vaardigheidsniveau in de Nederlandse taal en rekenen/wiskunde van eerstejaarsleerlingen in schooljaar 2021/2022 is lager dan van de leerlingen die in de schooljaren 2019/2020 en 2020/2021 startten in het voortgezet onderwijs. Een mogelijke verklaring van deze trend wordt gezocht in de rol die de coronamaatregelen voor het onderwijs hebben gespeeld. Daarnaast is een andere mogelijke verklaring dat de basisscholen kansrijk hebben geadviseerd en als gevolg hiervan dat leerlingen met een gemiddeld lagere vaardigheid mogelijk op hogere niveaus zijn geplaatst (Staat van het onderwijs 2022).

Ook wij zien confronterende uitslagen in het leerlingvolgsysteem op de CITO-VAS-toetsen op alle drie de locaties. CITO-VAS toetst Nederlands, Engels, wiskunde/rekenen. Het instroomniveau is afgelopen jaar aanzienlijk lager. Naar aanleiding hiervan een paar overwegingen:

- Het instroomniveau is voor ons absoluut niet stuurbaar, we moeten het ermee doen; het eindniveau van klas 1 (De CITO-VAS1-toets) is wel betekenisvol. Het weerspiegelt de al dan niet door ons toegevoegde waarde. Het zou ook consequenties kunnen hebben voor de bevordering. Dat lijkt niet aan de orde te zijn geweest, hoewel de relatieve achterstand in vergelijking met vorige jaren niet ongedaan gemaakt is.
- De veronderstelling zou kunnen zijn dat het niveau afgeroomd is door kansrijk adviseren.
- Het kan een leerachterstandeneffect zijn als gevolg van 2 jaar lockdowns. Dit is misschien een wat weinig plausibele verklaring tegen de achtergrond dat CITO rapporteerde dat het niveau van de eindtoetsen in 2021 wel iets, maar niet dramatisch gedaald was. We zullen nader onderzoek starten.

3.2.2 Digitale geletterdheid

Bij digitale geletterdheid gaat het om:

- Kennis verwerven over digitale technologie;
- Omgaan met digitale technologie;
- Kritisch en zelfbewust gebruiken van de mogelijkheden van digitale technologie;
- Inschatten van kansen en risico's die het gebruik van digitale technologie met zich meebrengt.

Niet alleen kennis en vaardigheden, maar ook een passende houding is van belang. Bij digitale geletterdheid is het belangrijk dat leerlingen kunnen omgaan met complexe situaties en situaties die voor meerdere uitleg vatbaar zijn. Dat ze doorzetten bij lastige en open problemen. Dat ze kunnen samenwerken om een gezamenlijk doel te bereiken. En dat ze ondernemend zijn en op zoek gaan naar nieuwe kennis en toepassingsmogelijkheden (SLO, 2022).

Binnen sc Delfland is er in 2021/2022 gestart met het lesgeven in digitale geletterdheid. Dit houdt concreet in dat alle leerlingen uit het 1e leerjaar één uur in de week les krijgen in dit vak.

Daarnaast zijn op alle drie de vo-locaties alle leerlingen (kosteloos) voorzien van een eigen device. Zowel de leerlijn als het gebruik van de eigen devices zijn geëvalueerd. De conclusie is dat de digitale vaardigheden duidelijk zijn toegenomen. Het verstrekken van de eigen devices heeft het voor leerlingen mogelijk gemaakt om ook thuis te beschikken over een device. Dit heeft de onderwijsontwikkeling bevorderd.

3.2.3 Burgerschapsonderwijs

Vanaf augustus 2021 is de wet op het burgerschapsonderwijs aangescherpt. In schooljaar 2021/2022 is er een start gemaakt met het uitwerken van het burgerschapsonderwijs op basis van 'de 9 ijkpunten voor goed burgerschapsonderwijs'. In de kern gaat het om twee vragen:

- Wat is goed burgerschapsonderwijs?
- En wat zijn de bouwstenen die we nodig hebben om dat te bereiken?

In het vo trekken schooldirecteuren samen op als het gaat om burgerschapsonderwijs. Hoewel de locaties allemaal in een andere fase van ontwikkeling zitten in een andere context, is burgerschapsonderwijs regelmatig thema van dialoog om daarin met en van elkaar te leren. Zo wordt er met elkaar meegekeken in het onderzoeken van een geschikte monitor en wordt aan elkaar gepresenteerd hoe het curriculum vorm krijgt.

Op sc Delfland is een visie op burgerschap tot stand gekomen. In deze visie is omschreven waartoe we onze leerlingen willen toerusten. De uitwerking van deze visie in termen van concrete leerdoelen vindt plaats in schooljaar 2022/2023. Deze visie is tot stand gekomen in samenspraak met het hele team. Daarnaast is een start gemaakt met het opstellen van een burgerschapscurriculum. Ook is er een studiemiddag verzorgd over burgerschapsonderwijs. De opbrengst hiervan is een vastgestelde visie op burgerschapsonderwijs. Ook in het professionaliseringsplan is aandacht besteed aan het burgerschapsonderwijs. Er is gedacht aan het scholen van experts en er is een teamtraining gepland

Op de locaties Molenhuispad en Hof van Delft is ook gekeken naar de invulling van het curriculum. Er is middels onderzoek geconstateerd dat burgerschapsonderwijs deel uitmaakt van ons DNA. Gedacht wordt aan de PBS, dagopeningen, vieringen, maatschappelijke stage, competentievakken. Er is opnieuw een bezinningsdag georganiseerd voor startende leraren waarin de vraag centraal stond hoe we anno 2022 op inclusieve wijze vormgeven aan onze pedagogische opdracht. Ook de competentievakken bieden een vorm van burgerschap doordat er telkens partijen van buiten de school bij betrokken zijn. Maar ook andere vakken bieden maatschappelijke oriëntatie. Vakken als godsdienst en maatschappijleer, maar ook aardrijkskunde en geschiedenis bieden een oriëntatie op de maatschappij. In 2022/2023 staat burgerschap expliciet op de agenda. Eind 2022 is een notitie voorgelegd in het directieberaad, waarin uitkomsten van onderzoek zijn voorgelegd en waarna aanbevelingen voor de scholen en voor de sector besproken zijn.

Huidige en toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot internationalisering in het voortgezet onderwijs

We zien internationalisering als onderdeel van ons burgerschapsonderwijs, waarbij we leerlingen leren om over de grenzen heen te kijken. We streven ernaar dat onze leerlingen beseffen dat ze verbonden zijn met de rest van de wereld, zodat ze daar in hun toekomst goed naar kunnen handelen. Internationalisering is net als burgerschap geen apart vak, maar geïntegreerd in het curriculum. Het raakt immers meerdere vakgebieden. Daarnaast organiseren we een aantal concrete internationaliseringsactiviteiten. Te denken valt aan:

- Internationale werkweken
- Studiereizen
- Onderbouwexcursies binnen Europa
- Ontvangen van leerlingen uit Frankrijk en Duitsland

In 2022 is echter een groot aantal activiteiten, die normaal de grens overgaan, in Nederland georganiseerd, omdat de omstandigheden/maatregelen rondom corona zich nog moeilijk lieten voorspellen.

Onze toekomstige ambitie is om de relatie tussen internationalisering en burgerschapsonderwijs te versterken.

3.2.4 Invulling NPO en evaluatie

CLD locatie Molenhuispad en CLD locatie Hof van Delft

Een eerste evaluatie is gedaan in februari 2022. Daarbij zijn ouders, leerlingen en personeel betrokken. Dat leverde in samenvatting de volgende conclusies:

- 45'-rooster is OK; de dag moet wat korter, en minder hijgerig.
- Begeleiding OK, maar kan nog sterker; niet alleen leer- maar ook leefachterstanden.
- Deelname van leerlingen aan de steunuren in de bovenbouw is laag.
- NPO-uren OK, bekijken waar ze nodig zijn, waar er extra uren nodig zijn en waar niet.
- Werkdruk hoog, maar werkbaar.

Toevoeging CLD locatie Molenhuispad

Via diverse routes kwam er geld binnen:

- Extra Handen voor de Klas (EHK via de RAP-regio).
- Inhaal en Ondersteuningsprogramma's (diverse tranches, I&OP).
- Impulsgeld van SWV VO.

Vanwege het personeelstekort en de eindige belastbaarheid van leerlingen hebben we niet al het geld in het lopende jaar uit kunnen geven. Daarnaast betekent het incidentele karakter van de subsidies ook nog eens dat we niet alles meteen willen uitgeven. Dit was ook een landelijk probleem en de overheid heeft geregeld dat we de NPO-subsidie niet in 2 maar in 4 jaar kunnen uitgeven. De geboden extra tijd voor de besteding van NPO leidt tot de volgende afwegingen:

- Waar nodig is het plan aangepast voor schooljaar 2022/2023.
- We streven naar een goed evenwicht tussen structurele verplichtingen en uitputting van een incidenteel budget. Met andere woorden: we geven geld uit aan dingen we nu nuttig vinden. Wat we overhouden kunnen we verwerken in plannen voor 2023-2025.

In sommige gevallen wordt het lastig om te bepalen of iets NPO is, dan wel het gevolg van een 'lesson learned' uit de coronaperiode, die we structureel moeten invoeren, bijvoorbeeld meer aandacht voor mentoraat.

Sc Delfland

In het schooljaar 2020/2021 werd er een breed plan opgezet hoe alle achterstanden, ontstaan door corona, worden aangepakt. Het betreft een meerjarig plan, waarbij de eerste interventies in het schooljaar 2021/2022 van start zijn gegaan. In februari 2022 heeft er een eerste tussenmeting plaatsgevonden. Hierbij stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Welke voorgestelde interventies zijn er tussen september-januari opgestart of in gang gezet?
- In welke mate worden deze interventies uitgevoerd?
- Hoe wordt de uitvoering van de huidige lopende interventies door het personeel ervaren?

Om deze vragen te beantwoorden zijn de volgende onderzoeksmiddelen ingezet:

- Vragenlijst voor alle mentoren (digitaal)
- Vragen aan uitleiders (via mail)
- Vragenlijst aan docenten plusuren (via mail)
- Informatie gedeeld tijdens de unitvergaderingen

In het document tussenmeting NPO staan de resultaten uit dit onderzoek samengevat. In dat document zijn aanbevelingen gedaan voor de invulling van het NPO in het schooljaar 2022/2023. Die aanbevelingen zijn inmiddels opgepakt. Hieronder geven we een aantal voorbeelden van de acties die positief effect hadden en zijn voortgezet. We verwijzen naar het document voor een compleet beeld van acties die zijn voortgezet, aangepast, stopgezet en geparkeerd.

- Extra mentortijd, al dan niet ingeroosterd (onderbouw en bovenbouw), waardoor er ook lesgegeven kan worden in 'executieve vaardigheden' en er meer aandacht is voor de individuele leerlingen.
- Er wordt extra personeel aangesteld om ruimte te creëren voor extra instructie of het werken met kleinere groepen.
- Het vak wiskunde wordt uitgebreid naar 4 uren in alle jaren.
- In leerjaar 1 wordt er lesgegeven in digitale geletterdheid.
- Gebruik van digitale methodes.
- De inzet van remediërende hulp.
- Het scholen van docenten die sociale vaardigheidstraining gaan geven.
- Het aanbieden van de training 'rots en water' tijdens de lessen sport & bewegen.
- Faalangstraining.

3.2.5 Invulling en ontwikkeling Passend Onderwijs

De sector valt onder het samenwerkingsverband VO Delfland 28.9. Dit bestaat uit 8 schoolbesturen met 16 schoollocaties.

CLD locatie Molenhuispad

Binnen de zorg hebben in het schooljaar 2021/2022 51 leerlingen coachingstrajecten gehad en 65 leerlingen zijn begeleid door een leerlingbegeleider.

In het schooljaar 2021/2022 kregen ca. 90 leerlingen Remedial Teaching (RT). 9 van deze leerlingen kregen RT vanwege NT2. Verreweg de meeste leerlingen kwamen wekelijks gedurende het hele jaar. Er zijn 24 dyslexiescreenings afgenomen.

De impuls gelden zijn ingezet voor:

- Uren gedragsspecialist;
- Time In verkenning en bezetting van een 'Time In ruimte' voor zorgleerlingen die tijdelijk meer rust nodig hebben;
- Uitbreiding van het aantal en uren van coaches en leerlingbegeleiders.

In het kader van NPO was er meer inzet van schoolmaatschappelijk werk, meer aandacht voor depressie en somberheid alsmede meer trajecten op het FLEX-College om thuiszitten te voorkomen. In het kader van NPO zijn er ook extra gelden naar de zorg gegaan. Door o.a. de lockdowns zagen we een toenemende vraag naar hulp.

Samen met het samenwerkingsverband zijn we twee thema's verder gaan ontwikkelen: NT2 en HB dubbel bijzonder. Dit houdt in dat voor beide thema's we collega's bereid hebben gevonden zich hierop te specialiseren. Voorlopig werken we in pilots aan deze thema's; beleid op beide thema's zijn in ontwikkeling. Doel bij beide thema's is: de school een inclusievere plek te laten zijn voor leerlingen die met een zorgbehoefte het regulier onderwijs kunnen volgen. Speciaal voor hoogbegaafde leerlingen (in deze paragraaf besproken omdat er vaak een relatie is met zorg) zijn we gestart met 'HB dubbel bijzonder'. Hieruit komt voort dat in het schooljaar 2022/2023 twee collega's op de locatie Molenhuispad zich verder scholen tot expert op dit vlak.

CLD locatie Hof van Delft

Het doel is elke leerling op het passende niveau het reguliere onderwijsprogramma te laten volgen, zie schoolplan. Het gaat om het bijzondere onderwijsaanbod conform het schoolondersteuningsplan (SOP), dat elk jaar in overleg met het samenwerkingsverband wordt opgesteld. Dat betekent speciale aandacht voor Remedial Teaching, maar ook voor persoonlijke problemen die het functioneren in de weg kunnen zitten.

- Aantal RT-leerlingen op Hof van Delft was in schooljaar 2021/2022 ongeveer 32.
- 33 leerlingen hebben gebruik gemaakt van een coach Passend Onderwijs.
- 34 leerlingen hadden een leerlingbegeleider.
- 20 leerlingen mochten van de Time In gebruik maken.

Time In is een interne voorziening bedoeld om leerlingen voor wie de klas te druk is, tijdelijk ruimte te geven om zelfstandig door te werken. De visie hierop moet nog uitgewerkt worden.

Een coach Passend Onderwijs helpt een leerling 1 keer per week bij het maken van een goede planning van zijn huiswerk en bij het leren leren.

Een leerlingbegeleider is een luisterend oor voor de leerling met sociaal-emotionele en psychische problematiek. Door covid is er meer vraag naar leerlingbegeleiders en coaches. Leerlingen ervaren meer somberheid, angsten en stress. Leerlingbegeleiders voeren daarom meer gesprekken en coaches kunnen hulp bieden bij het toch op orde houden van het schoolwerk als er hierdoor uitval is.

Besloten is meer aandacht te geven aan NT2 (Nederlands als tweede taal). Qua protocol vergelijkbaar met dyslexie, maar (uiteraard) met een ander startpunt.

Sc Delfland

In ons samenwerkingsverband (SWV) wordt sterk ingezet op het vergroten van de beleidsruimte, zowel op schoolniveau als op het niveau van het SWV.

Schoolniveau

Het digitaal schoolondersteuningsprofiel is afgelopen jaar naar behoren en naar goed overleg intern ingevuld. Daarna is weer een bijeenkomst geweest bij het SWV, waar met een aantal betrokkenen de lijst is aangepast en aangescherpt. Begin schooljaar 2022/2023 is het SOP weer door de scholen ingevuld. Resultaat van dit systeem is dat alle scholen hun zorgaanbod jaarlijks met een kritisch oog kunnen bekijken en eventuele aanpassingen in kunnen voeren. Een paar evaluatiepunten om te benoemen, die in het jaarverslag van de school verder worden uitgewerkt:

- Kurzweil is een vast element van de basiszorg geworden.
- Het preventieve karakter van de Time In is doorgezet. Ook dit jaar was het aantal redenen voor plaatsing zeer wisselend. Veruit de meeste leerlingen hebben het traject succesvol afgerond en konden terugkeren naar hun eigen klas. Anders dan voorgaande jaren zijn er geen leerlingen aangemeld voor de Time In waarvoor de plaatsing niet passend zou zijn. Vorig schooljaar zijn 20 leerlingen geplaatst in de Time In. 18 daarvan zijn teruggestroomd naar hun eigen klas, 1 doet volgend jaar op eigen verzoek nogmaals klas 1 (was een thuiszitter) en 1 is via Westcoaching gestart bij een Entree-opleiding.
- Themalessen zijn ook dit jaar weer gegeven naar behoefte. Er is goed contact met het CJG hierover. In een aantal overleggen is bekeken waar behoefte aan was binnen sc Delfland. Aandacht voor social media was een heel belangrijke.

We hebben voor sc Delfland breed ook dit jaar 7 leerlingen een individueel arrangement aangevraagd. Het betrof 2 coachingstrajecten, 5 keer een plaatsing op de flexvoorziening. Daarnaast zijn er 3 screeningsonderzoeken gedaan. Dit is conform de lijn van vorig jaar. Voor in totaal 165 leerlingen is een LWOO-arrangement aangevraagd.

Dit jaar is hard gewerkt om de plannen, die we vanuit de NPO-gelden wilden realiseren, breed uit te werken. Het SOP is aan het begin van het nieuwe schooljaar 2022/2023 weer aangepast. Het SOP, zoals het er lag, is door een aantal ondersteuningscoördinatoren en de directeur SWV bekeken en op punten aangepast, zodat een en ander passender is bij de Delftse situatie.

De intervisiebijeenkomsten van de ondersteuningscoördinatoren zijn in de loop van het jaar weer opgepakt. Naast de intervisies op onderwerpen, ingebracht door ondersteuningscoördinatoren, zijn ook verschillende onderwerpen onder de aandacht gebracht en besproken.

Zoals ieder jaar hebben leerlingen, wanneer dat nodig was, deel kunnen nemen aan de faalangstreductietraining en RT, gebruik kunnen maken van leerlingbegeleiders, de BPO-er en de Time In. We hebben dus weer meer leerlingen weten te bereiken, ook preventief.

Schooljaar 2021/2022 is er hard gewerkt om sommige zaken weer opnieuw neer te zetten (Rots en Watertraining tijdens gymlessen) en hebben 3 collega's een opleiding gevolgd om SOVA-training te kunnen geven. Deze opleiding hebben zij met succes afgerond en schooljaar 2022/2023 wordt gebruikt om SOVA op te zetten binnen school, zodat deze training een onderdeel kan worden van de basiszorg. Verder is er een start gemaakt met de extensieve uren. Deze uren zijn bedoeld om leerlingen extra ondersteuning te geven voor een bepaald vak. Deze lessen worden iedere dag gegeven tijdens het eerste uur (van 30 minuten). Als deze uren niet voldoende zijn, wordt een leerling doorverwezen naar RT. De zorg binnen sc Delfland en de RT zijn opnieuw in kaart gebracht en samengebracht tot een overzichtelijk geheel. Volgend schooljaar zal vanuit deze, gedeeltelijk nieuwe, opzet gewerkt gaan worden. SOVA, Rots en Water, maar ook de nieuwe manier van aanmelding voor RT zijn daar onderdeel van.

In overleg met leerplicht liep er een pilot voor een preventief spreekuur op school voor leerlingen die op weg waren naar te veel verzuim. De leerplichtambtenaar is een aantal keer op school geweest, maar op een gegeven moment is het spreekuur niet meer uitgevoerd. Aan het begin van het nieuwe schooljaar zal de pilot geëvalueerd worden.

Samenwerkingsverband / ondersteuningsplanraad (OPR)

Naar aanleiding van de opdracht vanuit de inspectie zijn er, zoals voorgeschreven, 2 gesprekken geweest met het bestuur. De gesprekken verlopen goed, al is het nog wel een zoeken naar de juiste afstemming rond onderwerpen en de rol van zowel het bestuur als van de OPR.

3.2.6 Borging toetsing examinering

CLD locatie Molenhuispad en CLD locatie Hof van Delft

Borging van toetsing en examinering is belegd bij de examencommissie, die de directeur adviseert op dit vlak. 2021/2022 was het tweede schooljaar waarin de examencommissie mavo-havo-vwo in de huidige vorm functioneerde. De structuur met specialisten (teamleider/examensecretaris, toetsexpert, expert PTA & examenreglement) per afdeling die afdelingsoverstijgend samenwerken, wordt positief ervaren. Het aantal personele wisselingen was fors, waardoor nog geen sprake is van duurzame ontwikkeling. De examencommissie heeft naast uitvoering van de meer standaard taken, de volgende bijzondere taken verricht: herziening examenreglement havo-vwo, aanzet tot opstellen van een toetsvisie voor mavo en een voor havo-vwo, een meer gestandaardiseerde aanpak voor aanpassen van PTA's voor leerlingen die een bijzondere route door de school volgen (V4 → H5, V5 → H5, H5 → V5, H3 → M4) en de opstelling van een reglement 'werkwijze examencommissie'. Hieruit voortvloeiende vervolgstappen voor komende jaren zijn: herziening van examenreglement mavo, herziening (inkorting) PTA's, opstellen gedragen toetsvisie, beleid herkansingen en de afstemming met de examencommissie sc Delfland. Schoolbrede evaluatie van de toetsweken was gepland voor 2021/2022, maar is uitgesteld tot het najaar van 2022.

Sc Delfland

Al in augustus 2021 is begonnen met de controle van onze reglementen en procedures rondom het examentraject. Met behulp van het door de VO-raad gepubliceerde Zelfevaluatie-instrument Kwaliteitsborging Schoolexaminering en de bijbehorende checklists hebben we eerst het examenreglement tegen het licht gehouden. Dit heeft geleid tot enkele aanpassingen. We hebben gecontroleerd of het reglement nog voldeed aan de regelgeving en dit waar nodig gecorrigeerd. Dit heeft geleid tot enkele minimale aanpassingen. Ouders zijn van de wijzigingen per brief en tijdens de gebruikelijke voorlichtingsavond over het examen op de hoogte gesteld. Vervolgens is gekeken naar het PTA. We zijn erin geslaagd de toetsdruk voor leerlingen te verkleinen door het aantal afsluitende

toetsen te verminderen. Vaksecties hebben het aantal toetsen weten te beperken en de toetsen zijn nauwkeuriger omschreven.

Tot slot zijn alle protocollen m.b.t. de examens opgesteld en in januari aangepast n.a.v. de covid maatregelen voor het examenjaar 2022. Deze aanpassingen zijn ook schriftelijk meegedeeld aan de ouders en leerlingen. In de op de schoolwebsite gepubliceerde jaarplanning zijn alle examenmomenten meegenomen. Roosters (van school- en centrale examens) en protocollen worden ook op de website gepubliceerd. Na elke periode van het schoolexamen wordt een controle uitgevoerd op de volledigheid van het PTA. Leerlingen worden met deze controle in de gelegenheid gesteld om achterstallige toetsen in te halen. Met de vaksecties is het gesprek gevoerd over de vakwerkplannen, de manier waarop toetsen tot stand komen binnen de sectie en de behaalde (examen)resultaten van het vorige schooljaar zoals vermeld in het jaarverslag.

3.2.7 Onderwijsresultaten

CLD locatie Molenhuispad

Examenresultaten 2021/2022

Met een slaagpercentage van 95,1% (havo) en 98,1% (vwo) kunnen we ronduit trots zijn op de prestaties van onze leerlingen en daarmee op hoe we het doen als school. Met een percentielscore van 74 (havo) en 85 (vwo) doen we het ook in vergelijking met de rest van het land goed.

Resultaten van vakken met schoolexamen (SE) en centraal examen (CE)

Als we naar de cijfers voor het CE kijken, is het beeld nog rooskleuriger. Voor havo gemiddeld een 6,45 (wat een percentielscore van 82 oplevert) en voor vwo een 6,81 (wat een percentielscore van maar liefst 96 oplevert). Toch zijn er ook aandachtspunten. Bij veel vakken is het gemiddelde SE-cijfer lager dan het CE-cijfer. Met name in de bèta-vakken is dit aan de hand. Het doet de vraag rijzen of we niet te streng zijn in het SE en daarmee onze leerlingen te kort doen. Hier zal in de sectiegesprekken aandacht voor moeten zijn

Resultaten van vakken met alleen schoolexamen

De resultaten zijn moeilijk te beoordelen omdat ze niet landelijk worden verzameld. Een aantal opvallende punten: - de cijfers voor vakken op het vwo zijn standaard hoger dan op de havo; - Nlt op de havo scoort in vergelijking met de andere vakken laag; - de resultaten voor informatica zijn in vergelijking met voorgaande jaren fors hoger, zowel bij vwo als havo.

Resultaten van vakken met alleen schoolexamen (SE)

Vwo	CLD 2020	CLD 2021	CLD 2022		Havo	CLD 2020	CLD 2021	CLD 2022
Gd	7,0	7,1	7,0		Gd	6,9	6,7	6,9
Maat	6,9	7,0	7,3		Maat	6,4	6,6	6,6
WisD	6,5	6,4	6,3					
Anw	7,0	7,1	7,9					
Nlt	6,5	6,8	7,0		Nlt	5,9	6,2	5,8
Inf	7,2	7,4	8,3		Inf	6,0	6,6	7,1
Bsm	7,3	7,5	7,2		Bsm	7,1	6,9	6,8
Ckv	7,4	7,4	7,7		Ckv	7,0	6,9	7,1
Gd	7,0	7,1	7,0		Nlt	5,9	6,2	5,8

De resultaten zijn moeilijk te beoordelen omdat ze niet landelijk worden verzameld. Een aantal opvallende punten:

- De cijfers voor vakken op het vwo zijn standaard hoger dan op de havo;
- NLT op de havo scoort in vergelijking met de andere vakken laag;
- De resultaten voor informatica zijn in vergelijking met voorgaande jaren fors hoger, zowel bij vwo als havo.

CLD locatie Hof van Delft

Examenresultaten 2021/2022

De examenresultaten waren dit jaar uitstekend. De getallen spreken vrijwel voor zich. Het slaagpercentage ligt boven het landelijk gemiddelde, 7 van de vakken met een CE scoren bij de 25% beste scholen, geen enkel vak staat in het rood.

Er spelen wel wat vragen. Het SE-gemiddelde is lager dan het CE-gemiddelde. Worden de leerlingen daardoor benadeeld?

Het schoolexamen was een enorme stapeling van kleine toetsen; het PTA is herzien zodat er meer recht wordt gedaan aan het afsluitende karakter van het SE. Het is spannend hoe de cijfers zich ontwikkelen het komende jaar. Resultaten van vakken met alleen SE: deze cijfers worden niet landelijk verzameld, en dat maakt benchmarking lastig.

Een eigen overzicht

Mavo	CLD 2020	CLD 2021	CLD 2022
Maat	6,3	6,2	6,5
LO2	6,6	6,7	6,7
T&T	6,2	6,1	6,7

sc Delfland

Algemeen

In 2021/2022 werd het centraal examen wel afgenomen. Alleen de centrale praktijkexamens in de beroepsgerichte profielvakken gingen niet door. De eindtermen van de praktijkexamens hebben de scholen in schooljaar 2021/2022 getoetst in hun schoolexamens.

Examenresultaten 2021/2022

Het totale slagingspercentage is 100%. 'Traditioneel' werd dit overzicht uit Vensters voor Verantwoording gebruikt om te komen tot een landelijk benchmark. Binnen het huidige inspectiekader is het slagingspercentage geen criterium meer. Dit item is verdisconteerd in het bovenbouwsucces.

Resultaten SE 2021/2022	BBL			KBL			GL		
	SE	CE	Eindcijfer	SE	CE	Eindcijfer	SE	CE	Eindcijfer
Nederlandse taal	6,5	6,4	6	6,5	6,3	6	6,9	6,2	7
Engelse taal	7,1	6,8	7	6,8	6,6	7	7,2	6,4	7
Maatschappijleer	7,0		7	6,7		7	6,9		7
Wiskunde	6,3	6,1	6	5,7	5,3	6	6,0	5,2	6
Maatschappijkunde	6,2	7,4	7	6,1	6,5	6	6,6	6,1	6
Biologie	6,7	6,7	7	6,2	5,7	6	6,5	5,7	6
Economie	6,1	6,4	6	6,5	6,0	6	7,0	5,5	6
Natuur- en scheikunde	7,0	7,6	7	5,8	5,4	6			
EO	6,3		6	6,6		7	6,8		7
HBR	7,1		7	7,4		7	7,4		7
PIE	6,2		6	6,4		6	6,4		6
ZW	6,7		7	6,4		6	6,7		7
Kunstvakken	V		V	V		V	V		V
Lichamelijke opvoeding	V		V	V		V	V		V

De resultaten van de school zijn goed. Ten opzichte van de andere indicatoren zijn de examencijfers het minst positief, met de kanttekening dat dit 'relatief' gezien is. Kijkend naar het volledige beeld moet er ook gekeken worden naar de hoge percentages/scores op de andere indicatoren. Een 'relatief' lage vakscore kan niet los gezien worden hiervan. Beleidsspeerpunt is een onbelemmerde leerroute, waarbij de focus ligt op opstroom en dat wordt gerealiseerd. Zijn er risico's te determineren? Ja zeker, inzoomend op de examencijfers van de afzonderlijke vakken is de analyse dat een aantal secties de resultaten grondig moeten evalueren. Met name de resultaten van het vak Engels zijn over de hele linie onvoldoende ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Het lopende schooljaar wordt er met dit vakgebied een analyse gemaakt en een verbeterplan opgesteld.

Schooljaar 2019/2020 vielen de resultaten van Nederlands enigszins tegen. Daar is nu een opwaartse trend zichtbaar. Analyse van de cijfers leidt tot de conclusie dat er in de onderbouw over het algemeen hoog becijferd wordt. In gesprekken met de secties zullen we komend jaar bespreken of dit een goede weergave is van de kennis en vaardigheden van leerlingen of dat de manier van normeren van toetsen moet worden bijgesteld. De gepresenteerde cijfers roepen wel vragen op over de verschillen binnen een leerjaar en hetzelfde vak. Er wordt in principe becijferd op het niveau van de leerling. Dat betekent dat er aan een kaderberoepsgerichte-leerling andere normen gesteld worden om hetzelfde cijfer te krijgen als een basisberoepsgerichte-leerling.

Aandachtsgebieden:

- In het schooljaar 2022/2023 wordt er geïnvesteerd in een analyse van de kwaliteit van toetsing en zal er waar nodig geïnvesteerd worden in de verbetering van de kwaliteit van toetsing.
- Er is een toetscommissie geïnstalleerd.
- In 2022/2023 is de focus meer verlegd naar het formatief evalueren. De dialoog is centraler komen te staan ten opzichte van de resultaten. Hiertoe zal het belang van cijfers als externe prikkel in een ander daglicht komen te staan.
- De determinatie zal het lopende schooljaar gedaan moeten worden met een extra alertheid vanwege de mogelijke gevolgen van de coronajaren.
- De leerontwikkeling binnen schooljaar 2022/2023 zal scherp gevolgd moeten worden, ook vanwege het mogelijke gevolg van coronamaatregelen. Er is naar bevinden gedetermineerd, maar zitten de leerlingen wel op het juiste niveau?

3.3 In-, door- en uitstroom

3.3.1 Sector vo CLD locatie Molenhuispad

Instroom aantal leerlingen in klas 1

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
HV	165	166	207
V	100	125	188
G	20	24	21

Instroom aantal leerlingen hogere jaren van buiten het CLD

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
V2	2	1	2
H2	3	4	5
H3	4	5	5
V3	4	1	3
H4	8	12	19
V4	6	2	5
H5	1	-	-
V5	1	3	2
V6	-	-	-

Opstroom

Havo/vwo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
HV1 naar V2	44	23,3%	48	28,9%	35	20,4%
H2 naar A3	2	1,7%	9	5,9%	4	4,3%
H3 naar V4	2	1,4%	1	0,8%	2	1,3%
H4 naar V5	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%

Afstroom

Havo/vwo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
V1 naar H2	10	9,2%	3	2,5%	8	5,4%
HV1 naar M2	13	6,9%	16	9,6%	16	9,3%
H2 naar M3	19	16,1%	24	15,7%	17	18,7%
H3 naar M3	2	1,4%	-	0,0%	-	0,0%
V2 naar H3	10	5,8%	16	11,2%	23	13,9%
V3 naar H3	-	0,0%	1	0,6%	1	0,7%
V3 naar H4	35	22,9%	21	12,8%	26	18,8%
V4 naar H4	3	2,6%	14	11,3%	21	14,7%
V4 naar H5	2	1,7%	2	1,6%	-	0,0%
V5 naar H5	-	0,0%	7	6,0%	9	7,4%

We zien in de afgelopen jaren een toenemende afstroom. Opvallend is (de toename van) de afstroom H2 → M3, V3 → H4 (ondanks de constatering dat die vorig jaar weer gedaald was) en V4 → H4. De vraag is waar dit aan ligt.

Stapelen

Mavo/havo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
M4 naar H4	37	26,1%	24	17,9%	23	22,8%

Havo/vwo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
H5 naar V5	8	4,1%	8	4,2%	11	5,9%

Uitstroom

Ongediplomeerd	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Bevorderd	Niet bevorderd	Bevorderd	Niet Bevorderd	Bevorderd	Niet bevorderd
1e leerjaar	5	4	7	5	4	5
2e leerjaar	2	4	1	4	3	1
3e leerjaar	1	9	-	4	4	3
4e leerjaar	-	14	2	17	2	20
5e leerjaar	-	12	-	9	-	9
6e leerjaar	-	1	-	2	-	1
Totaal	8	44	10	41	13	39
Gediplomeerd	296		294		276	

De uitstroom van niet bevorderde leerlingen in 4 havo is zorgelijk, zeker gezien de groei van het aantal. We vermoeden een verband met de drempelloze doorstroom M4 → H4, maar dit verband is nog niet aangetoond. Het is het onderzoeken waard.

Uitgeplaatst bij VAVO

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Havo/vwo	6	3	-

Zittenblijvers

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
1e leerjaar	2	8	11
2e leerjaar	5	10	14
3e leerjaar	10	19	25
4e leerjaar	29	43	108
5e leerjaar	4	18	14
Totaal	50	98	172

De stijging van het aantal zittenblijvers is in de jaren 1 t/m 4 waarneembaar. Zeer opvallend en ook heel zorgelijk is het enorme aantal zittenblijvers in het 4e leerjaar. Onze plannen voor de invulling van NPO blijken op de onderwijsresultaten van deze groep geen positieve effecten te hebben gehad.

3.3.2 Sector vo CLD locatie Hof van Delft

Instroom aantal leerlingen in klas 1

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
MH	112	80	83

Instroom aantal leerlingen hogere jaren van buiten het CLD

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
M2	-	4	6
M3	1	-	1
M4	-	-	-

Opstroom

Mavo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
MH1 naar H2 HvD	27	27,3%	25	22,3%	20	24,4%
M2 naar H3	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
H2 HvD naar H3 Mhp	-	0,0%	14	51,9%	19	76,0%
H2 HvD naar A3 Mhp	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%

Volgens ons eigen beleid geldt de opstroom vanuit H2 op CLD locatie Hof van Delft (HvD) naar H3 op CLD locatie Molenhuispad (Mhp) niet als opstroom, maar bij de inspectie geldt dit wel als een heel positief rendement. Intussen denken we erover na om ook 3 havo aan te gaan bieden op de CLD-locatie Hof van Delft. Wellicht versterkt dit het beeld van de mogelijkheden van de locatie. Een beslissing is voorzien voor april 2023.

Afstroom

Mavo	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
MH1 naar KB2	4	4,1%	-	0,0%	3	3,6%
M2 naar KB3	4	3,9%	5	5,7%	2	1,9%
H2 HvD naar M3	6	26,1%	12	44,4%	6	24,0%
M3 naar KB3	1	0,7%	1	0,8%	1	0,8%

Conform de opmerking bij vorige tabel. Wat hier als afstroom genoteerd staat, geldt voor de inspectie niet als afstroom en heeft dus geen gevolgen voor de rendementcijfers. Er zijn aan het einde van het schooljaar 2019/2020 betrekkelijk veel leerlingen bevorderd naar H2 die het uiteindelijk niet haalden. Aan het einde van schooljaar 2020/2021 is er succesvoller gedetermineerd.

Stapelen

	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
M4 naar H4	37	26,1%	24	17,9%	23	22,8%

Na de hausse per 1 augustus 2020, is het aantal doorstromers nu weer wat gedaald. Dat was het eerste jaar van de ongeclausuleerde stapelmogelijkheid M4 → H4. De resultaten lieten destijds in H4 wel wat te wensen over. Over de oorzaken kan hier alleen maar gespeculeerd worden. Er is namelijk nog geen daling van de uitstroom/zittenblijven in H4 op CLD locatie Molenhuispad zichtbaar.

Uitstroom

Ongediplomeerd	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Bevorderd	Niet bevorderd	Bevorderd	Niet Bevorderd	Bevorderd	Niet bevorderd
1e leerjaar		2	1	-	4	-
2e leerjaar		4	7	1	3	3
3e leerjaar		2	2	-	1	4
4e leerjaar		1	-	-	-	1
Totaal		9	10	1	8	8
Gediplomeerd	135		129		96	

Uitgeplaatst bij VAVO

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Mavo	3	2	5

Zittenblijvers

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
1e leerjaar	2	2	3
2e leerjaar	9	8	12
3e leerjaar	4	17	24
Totaal	15	27	39

De stijging (met name in klas 3) is fors. We schrijven dit toe aan het demotiverende effect van corona. Wel vermeld mag worden dat in klas 3 in eerste instantie het aantal geprognoseerde zittenblijvers nog veel hoger stond (ongeveer 60, oftewel 50% van de leerlaag). Gericht ingrijpen heeft dit voorkomen. Maar er was sprake van behoorlijk ongemak, en de vraag kwam op hoe we leerlingen meer en tijdiger kunnen uitdagen. In het teamplan van de bovenbouw wordt er gekeken of de overgangsnormen nog adequaat zijn.

3.3.3 Sector vo sc Delfland

Instroom aantal leerlingen klas 1

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
KB	67 (7 LWOO)	56 (14 LWOO)	65 (12 LWOO)
BB	59 (39 LWOO)	66 (46 LWOO)	51 (38 LWOO)
GL	0 (0 LWOO)	3 (0 LWOO)	8 (1 LWOO)
Totaal	126 (46 LWOO)	125 (60 LWOO)	124 (51 LWOO)

De instroom was geprognoseerd op 125 nieuwe leerlingen. Aanvankelijk hadden 156 leerlingen zich aangemeld, waarvan er 124 zijn gestart. In totaal hebben 16 leerlingen zich teruggetrokken. De redenen hiervan zijn opgehoogde adviezen of plaatsing op een school van de eerste keuze binnen de regio Haaglanden. In het overzicht wordt nog de term 'LWOO' gebruikt. Deze term is met de intrede van 'opting out' niet meer bepalend voor de bekostiging van deze leerlingen, zoals voorheen het geval was. Dit wordt in beeld gebracht om het aantal leerlingen met LWOO-kenmerken in beeld te houden.

Instroom sc Delfland van buiten de moederorganisaties

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
BB2/BBL2	1	-	-
KB2	-	1	-
BB3/BBL3	-	6	-
KB3/KBL3	-	1	-
GL3	-	-	-
GL4	-	-	-
Totaal	1	8	-

Vanwege de omvangrijke instroom vanuit de moederscholen is ervoor gekozen om geen leerlingen van buiten de moederorganisaties te laten instromen.

Instroom sc Delfland vanuit de moederorganisaties

Klas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
BB2	4	1	4
KB2	3	5	5
BB3	5	-	11
KB3	6	8	5
GL3	1	-	-
GL4	-	-	-
Totaal	19	14	25

De hoge doorstroom vanuit de pro/vmbo-leerroute is terug te zien in de cijfers. De keuze is gemaakt om per aanleverende (moeder)school 3 leerlingen per leerjaar te plaatsen.

Uitstroom

	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
Ongediplomeerd	Bevorderd	Niet bevorderd	Bevorderd	Niet Bevorderd	Bevorderd	Niet bevorderd
1e leerjaar	7	2	6	2	5	2
2e leerjaar	2	3	1	5	3	-
3e leerjaar	-	6	-	3	2	-
4e leerjaar	-	2	-	1	-	-
Totaal	9	13	7	11	10	2
Gediplomeerd	95		138		140	

Opstroom

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
BB1 naar KB2	4	-	5
KB1 naar G2	28	11	13
KB1 naar M2	2	6	4
BB2 naar KB3	4	7	18
KB2 naar G3	4	2	17
BB3 naar KB4	-	-	2
KB3 naar G4	6	-	2

Afstroom

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
KB1 naar BB2	1	4	2
KB2 naar BB3	4	5	4
KB3 naar BB4	-	1	2

Stapelen

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
BB4 naar KB4	-	2	1
KB4 naar GL4	2	-	-

Zittenblijvers

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
1e leerjaar	-	2	1
2e leerjaar	2	2	1
3e leerjaar	4	-	4
Totaal	6	4	6

Het beleid is gericht op het terugdringen van zittenblijven, met andere woorden: een vloeiende schoolloopbaan. Het aantal zittenblijvers is daardoor de afgelopen jaren minimaal. Vanwege langdurige afwezigheid of sociaal-emotionele redenen wordt er soms voor gekozen een leerling te laten doubleren.

4 Sociaal jaarverslag

4.1 Algemene kengetallen

In dit hoofdstuk blikken we terug op relevante ontwikkelingen en inventariseren we een aantal feitelijke gegevens op het personele domein. We starten met een aantal algemene kengetallen. Daarna volgt een overzicht per sector.

4.1.1 Aantal FTE's

Aantal fte's (peildatum: 31-12-2022)					
	po	vo	Subtotaal	Bestuursbureau	Totaal
Directie	5,8	5,1	10,9	1,0	11,9
OP	112,3	171,8	284,1	-	284,1
OOP	55,4	36,7	92,1	11,7	103,8
Totaal	173,5	213,6	387,1	12,7	399,8

Aantal fte's (peildatum: 31-12-2021)					
	po	vo	Subtotaal	Bestuursbureau	Totaal
Directie	6,4	4,1	10,5	1,0	11,5
OP	106,0	173,5	279,5	-	279,5
OOP	51,1	35,7	86,8	9,5	96,3
Totaal	163,5	213,3	376,8	10,5	387,3

4.1.2 Aantal medewerkers

Aantal medewerkers (peildatum: 31-12-2022)					
	po	vo	Subtotaal	Bestuursbureau	Totaal
Directie	6	5	11	1	12
OP	161	217	378	-	378
OOP	89	49	138	16	154
Totaal	256	271	527	17	544

Aantal medewerkers (peildatum: 31-12-2021)					
	po	vo	Subtotaal	Bestuursbureau	Totaal
Directie	7	4	11	1	12
OP	155	229	384		384
OOP	79	47	126	13	139
Totaal	242	280	521	14	535

4.1.3 Aantal medewerkers vast/tijdelijk

Aantal vast/tijdelijk (peildatum: 31-12-2022)	
Vast	429
Tijdelijk	116
Totaal	545

Aantal vast/tijdelijk (peildatum: 31-12-2021)	
Vast	417
Tijdelijk	118
Totaal	535

4.1.4 Leeftijdsopbouw po

Leeftijdsopbouw po (peildatum: 31-12-2022)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	6	17	23
25 - 34	17	45	62
35 - 44	7	58	65
45 - 54	2	48	50
55 - 64	5	42	47
≥ 65	1	8	9
Totaal	38	218	256

Leeftijdsopbouw po (peildatum: 31-12-2021)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	7	11	18
25 - 34	18	42	60
35 - 44	8	49	57
45 - 54	1	50	51
55 - 64	6	45	51
≥ 65	1	3	4
Totaal	41	200	241

4.1.5 Leeftijdsopbouw vo

Leeftijdsopbouw vo (peildatum: 31-12-2022)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	2	8	10
25 - 34	26	33	59
35 - 44	32	32	64
45 - 54	26	32	58
55 - 64	22	45	67
≥ 65	9	4	13
Totaal	117	154	271

Leeftijdsopbouw vo (peildatum: 31-12-2021)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	7	11	18
25 - 34	22	37	59
35 - 44	31	35	66
45 - 54	28	32	60
55 - 64	25	46	71
≥ 65	4	2	6
Totaal	117	163	280

4.1.6 Leeftijdsopbouw bestuursbureau

Leeftijdsopbouw bestuursbureau (peildatum: 31-12-2022)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	-	-	-
25 - 34	-	-	-
35 - 44	-	3	3
45 - 54	-	7	7
55 - 64	3	3	6
≥ 65	1	-	1
Totaal	4	13	17

Leeftijdsopbouw bestuursbureau (peildatum: 31-12-2021)			
	Man	Vrouw	Totaal
≤ 24	-	-	-
25 - 34	-	-	-
35 - 44	-	1	1
45 - 54	-	8	8
55 - 64	3	1	4
≥ 65	1	-	1
Totaal	4	10	14

4.2 Sectoroverstijgend

4.2.1 Gedeeld leiderschap

Door te werken met teamleiders, leerteams en specialisten is steeds meer gedeeld leiderschap zichtbaar in de organisatie. We hebben dit schooljaar een begin gemaakt binnen het directieberaad po en vo om tot een sturingsfilosofie te komen. Zo hebben we op een directiedag in september directieleden hun persoonlijke mission statement gedeeld met elkaar en dialoog gevoerd over onze waarden in relatie tot de waarden van SCO Delft e.o. Ook hebben we, zoals eerder genoemd, op 12 april alle medewerkers die leiding geven aan mensen of aan schoolontwikkeling elkaar ontmoet op een koersavond. De sturingsfilosofie zal zich komend jaar als onderdeel van de nieuwe koers vertalen naar papier. De 5 R'en van richting, ruimte, rekenschap, ruggensteun en reflectie zullen hier zeker in terugkomen.

4.2.2 Lerarentekort

In 2021/2022 werd, versterkt door de aanvullende formatiebehoefte vanuit de NPO-middelen, het lerarentekort expliciet zichtbaar in het po. Daarom is een taskforce ingericht bestaande uit twee directeuren po, hoofd personeelszaken en de bestuurder om het voorziene tekort te kunnen ombuigen tot een sluitende formatie. Dit is uiteindelijk gelukt, maar niet volledig zoals gewenst. We hebben in kaart gebracht waar de gekozen formatieoplossing afwijkt van de meeste gewenste als er voldoende bevoegd personeel aanwezig zou zijn. We blijven doorwerpen naar bevoegd personeel om de tijdelijke oplossingen structureel te kunnen oplossen. De taskforce is ook in 2022/2023 actief om de ontwikkelingen te monitoren, oplossingen te bedenken bij vervangingsvragen en de werving voor 2023/2024 voor te bereiden. Naast de waarde van de opleidingsschool willen we blijven inzetten op LWT-en en zij-instromers. In 2022/2023 gaan we het hele jaar door met werven van extra medewerkers en dan met name op die formatieplekken die niet optimaal zijn ingevuld. Tevens gaan we in lijn met het project het 'potentieel pakken' kijken hoe we de deeltijdbanen kunnen ophogen. Ook willen we onderzoeken of we het experiment op de Rembrandtschool, waar met flexibele roosters beter wordt aangesloten op de urenwensen van medewerkers, kunnen uitbreiden.

De begeleiding van studenten, LWT-ers, zij-instromers en net gestarte medewerkers is intensief: er wordt dubbele bezetting geregeld en feedback en samenwerking binnen de school. Ook is een aantal scholen, mede onder druk van het lerarentekort, overgegaan op een andere organisatievorm waarbij collega's met diverse opleidingssoorten, bevoegdheden en competenties ingezet worden. Zo ontstaan er duo's en trio's van leraren, leraarondersteuners en onderwijsassistenten. Het directieboard po bespreekt deze organisatievormen, evalueert de voortgang en draagt in intervisievorm suggesties van collega-directeuren aan. Het lerarentekort brengt hoe dan ook risico's met zich mee met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs en op de ervaren werkdruk bij andere teamleden binnen de school. Om die reden zijn er afspraken gemaakt in het po rondom de maximale begeleidingscapaciteit, zodat dat niet wordt overschreden in het begeleiden van stagiaires en zij-instromers.

De kortdurende vervanging heeft momenteel de meeste zorg. In het po en vo hebben we de afspraak dat we in principe geen leraren inhuren. Het veelvuldig werken met tijdelijke en dure invalkrachten, die zich niet of nauwelijks gebonden voelen aan de locatie of de stichting, heeft vooral ook een negatief effect op de onderwijskwaliteit. Om dit risico zo klein mogelijk te houden wordt blijvend ingezet op het volgende:

- het omlaag brengen van het verzuimpercentage;
- inzetten op zij-instromers;
- verhoging van de deeltijdfactor;
- zeer goede begeleiding van startende leraren;
- zeer goede begeleiding van ervaren leraren indien noodzakelijk en/of gewenst (motivatie, didactiek, pedagogiek);
- samen met gemeente en andere besturen in Delft: het aantrekkelijk maken van werken in Delft (denk aan: besprekingen over vrijstelling van parkeertarieven, huisvestingsvoorrang e.d.) en gebruik maken van subsidieregelingen om werven en begeleiden beter te kunnen financieren;
- samenwerking in het kader van de opleidingsschool (sector po);
- stimuleren en faciliteren van opleidingen voor schooldirecteur;
- bewustwording en verandering van de cultuur: acceptatie binnen po-teams van collega's met een andere achtergrond, bereidheid collega's te begeleiden, anticiperen op i.p.v. schrikken als lerarentekort ook de eigen school raakt.

Binnen in ieder geval de volgende kaders:

- minimale inzet uitzendkrachten (niet in sector po, in uitzonderingsgevallen in vo); in het kalenderjaar 2022 is dit ook minimaal gebeurd;
- aantrekkelijke werkgever zijn en blijven zonder daarbij in een financiële competitie te treden met andere besturen; vooral inzetten op professionele begeleiding;
- aantrekkelijke werkgever zijn en blijven zonder éézijdige nadruk op werkdrukverlaging; altijd in balans met kwaliteitsverbetering.

Naast een gericht beleid voor nieuwe leraren, hebben we ook een opleidingstraject voor nieuwe directeuren. In juli 2022 hebben twee collega's de opleiding tot directeur po succesvol afgerond en kunnen zij toekomstige directievacatures mogelijk gaan vervullen.

In 2021/2022 is een werkgroep Strategisch personeelsbeleid gestart om te kijken op welke onderdelen ons personeelsbeleid nog kan worden versterkt. Er is tevens een enquête uitgezet in het kader van duurzaam personeelsbeleid. In 2022/2023 zijn daarvan de eerste beleidsuitwerkingen gepresenteerd.

4.2.3 SCO-Academie

Het aanbod van de SCO-Academie komt tot stand vanuit thematische lijnen. Er wordt een koppeling gelegd tussen ambities van de stichting, ambities van de scholen, gesprekken uit de gesprekscyclus, behoeftes uit de lerende netwerken (bijvoorbeeld gedragspecialisten, intern begeleiders, schoolleiders e.d.) en soms ad hoc behoeftes waar op ingespeeld is.

De trainingen in de SCO-Academie sluiten aan bij de dagelijkse praktijk. Nieuwe onderwerpen waren o.a.: 'Taxonomie van Bloom', 'Google Certified Educator', 'AVG', 'Culturele diversiteit' en 'Start met debat!' Ook waren er diverse incompanytrainingen voor specifieke doelgroepen, zoals een training voor interne contactpersonen, Coveytraining voor teamleiders en directeuren, BOS-opleiding en een training Flitsbezoeken voor intern begeleiders. De masterclass 'The next step' is gevolgd met als doel het doorontwikkelen van de SCO-Academie. Daarnaast was er ook ontspannend aanbod zoals een padeltoernooi, een schaatsclinic, een volleybaltoernooi en een tennistoernooi. Het padeltoernooi was georganiseerd door leerlingen die BSM (Bewegen, Sport en Maatschappij) als eindexamenvak hebben. Ook was er een cursus 'Laser snijden' en een workshop 'Leer wijn beter kennen en herkennen'. Het doel van het meer ontspannende aanbod is ook het stimuleren van informele contacten en gesprekken, en het versterken van het groepsgevoel van de hele organisatie.

Ook dit schooljaar heeft het coronavirus gevolgen gehad voor de SCO-Academie door de beperkingen van december 2021 tot februari 2022. Verschillende activiteiten moesten daarom uitgesteld worden, maar konden gelukkig op een later tijdstip alsnog uitgevoerd worden.

Locatie	Deelnemers vo	Deelnemers po	Deelnemers bestuursbureau	Totaal aantal deelnemers
2017/2018	94	144	-	238
2018/2019	169	197	13	379
2019/2020	88	205	8	301
2020/2021	186	245	7	438
2021/2022	360	307	46	713

Zoals in de tabel is vermeld, hebben in 2021/2022 in totaal 713 medewerkers deelgenomen aan een professionaliseringsactiviteit van de SCO-Academie. Het is positief dat het aantal deelnemers in 2021/2022 behoorlijk is toegenomen. Opvallend is dat meer medewerkers van het bestuursbureau en uit het vo meegedaan hebben aan activiteiten van de SCO-Academie dan een jaar eerder. Naast de vo-locaties Molenhuispad en Hof van Delft zijn er ook steeds meer aanmeldingen van medewerkers van sc Delfland. Er was veel belangstelling voor de trainingen: 'Bewegen in en rond de school', 'Formatief toetsen in de les' en het webinar 'AVG'.

Van SCO Delft hebben 16 medewerkers (7 vo en 9 po) meerdere trainingen verzorgd en zo hun expertise ingezet in de SCO-Academie. Daarnaast hebben 18 externen een training gegeven.

In januari is er een werkgroep gestart met de voorbereidingen voor een studiedag voor alle medewerkers van het primair en voortgezet onderwijs. Deze studiedag is geweest op 4 oktober 2022 en had als thema 'Taal is van ons allemaal'.

In april is er een Padlet uitgezet waar de medewerkers hun scholingsbehoeften konden invullen gelinkt aan de vijf thema's van het koersplan. In het begin van schooljaar 2022/2023 zijn activiteiten aangeboden die uit de resultaten van de Padlet kwamen. Na de studiedag kunnen de medewerkers aangeven op welke onderwerpen ze zich verder willen professionaliseren.

Het aanbod van de SCO-Academie groeit: dit is te verklaren vanuit de vraag naar meer trainingen voor specifieke doelgroepen waar stichtingsbreed iedereen aan deel kan nemen. We zien dit als een positieve ontwikkeling er komt voorzichtig verschuiving naar meer vraag i.p.v. aanbod. Er is ook aandacht in de SCO-Academie voor het ontmoeten van elkaar. Daarom organiseren we ook sportieve en culturele activiteiten.

4.3 Sector po

4.3.1 Gesprekscyclus en meer

Gesprekscyclus

Op alle scholen wordt de gesprekscyclus uitgevoerd conform het beleid. De basis is dat iedere medewerker minimaal 1 maal per jaar een formeel gesprek heeft met zijn/haar leidinggevende. In de praktijk worden er meerdere gesprekken gevoerd. Op de meeste scholen is de gewoonte ingevoerd om te starten met een startgesprek. Dit wordt individueel gedaan, maar kan ook per team/bouw/unit gedaan worden. De doelen voor de groep, de bouw, de school worden besproken en de individuele doelen en ambities van de leraren. Dat wordt vervolgens gekoppeld aan de schoolontwikkeling en de individuele ontwikkeling. Binnen het directieberaad worden voorbeelden en formats voor de aanpak van deze gesprekken gedeeld. In 2021/2022 is het helaas niet gelukt het beleid te actualiseren. Dat wordt opgepakt in 2022/2023 en staat op de werkagenda po. Mogelijk gaan we meer naar waarderende gesprekken.

Op sectorniveau hebben jaarlijks een vlootschouw om de kwaliteit per team in kaart te brengen en om preventief te kunnen bijsturen op bijvoorbeeld risico op uitval. Per jaar bekijken welke elementen we in de vlootschouw specifiek willen meenemen.

We hebben een eigen invalpool. Deze collega's hebben sinds twee jaar een vaste leidinggevende. Zij voert met alle poolers een start- en ontwikkelgesprek. Daarnaast wordt de reguliere gesprekscyclus gevolgd. Ook worden bijeenkomsten georganiseerd om elkaar te ontmoeten en er wordt gesproken over het invallen, wat goed gaat en waar tegenaan gelopen wordt. De poolers worden verspreid over het jaar bezocht in een les. Allen krijgen minimaal twee gesprekken per jaar.

Beoordelingen

De beoordelingen worden voor het gesprek voorgelegd aan het CvB. Er is een vast format voor de beoordelingen; daarbinnen is per school een eigen stijl ontstaan vooral ook ten aanzien van de gedetailleerdheid van de beoordeling.

Professionalisering

Professionalisering, school- en sectorontwikkeling zijn met elkaar verbonden. Er is ruimte voor individuele scholingswensen van medewerkers en waar mogelijk worden wensen gebundeld en wordt gezocht naar een passend aanbod binnen de SCO-Academie.

De professionalisering van onze medewerkers wordt grotendeels op de werkvloer georganiseerd. De individuele scholing wordt door de leidinggevende afgestemd met de medewerker. Teamscholing is gekoppeld aan het schoolplan en/of het jaarplan van de school. Als stichting proberen we ontwikkelwensen waar mogelijk te bundelen en gezamenlijk in aanbod vorm te geven. Dat gebeurt tot op heden veelal in de SCO-Academie, een aanbod voor po en vo. Afgelopen schooljaar hebben de

betrokken actiehouders met de manager huisacademie een tweetal masterclasses gevolgd met als doel het professionaliseren binnen SCO Delft e.o. verder te versterken en te verdiepen.

In 2022/2023 wordt het professionaliseringsplan geactualiseerd. In het professionaliseringsplan wordt de inspiratie vanuit de masterclasses vertaald naar een visie op leren. Ook zullen enkele ontwikkelingen op basis van inzichten vanuit de masterclasses vertaling krijgen als: een meer ontwikkelingsgerichte benadering passend binnen de koers en arrangementen met een goede koppeling van theorie naar praktijk.

Bekwaamheidsdossier

Het voornemen is het bekwaamheidsdossier op te nemen in het personeels- en salarissysteem HR2day. Daarvoor is het eerst noodzakelijk dat deze omgeving daar geschikt voor wordt gemaakt en dat de personeelsdossiers en zaken die in het bekwaamheidsdossier behoren goed geüpload kunnen worden. In het schooljaar 2021/2022 is dit systeem verder ingericht. In 2022/2023 wordt proefgedraaid met het bekwaamheidsdossier. Daarna worden er vervolgafspraken gemaakt welke zaken er dan voortaan in het bekwaamheidsdossier aanwezig dienen te zijn.

4.3.2 Opleiden studenten

Studenten in het team

Op onze opleidingsscholen streven we ernaar dat mbo- en hbo-studenten integraal onderdeel uitmaken van de teams. Dat uit zich in welkom heten en voelen, aandacht door het jaar heen van andere collega's dan de eigen praktijkbegeleider, meedoen bij SCO-attenties, mogelijkheid deel te nemen aan trainingen van de SCO-Academie en in algemene zin meedraaien in de teams. Er zijn studenten die van alle mogelijkheden gebruik maken en zich vanaf het begin onderdeel voelen van de schoolgemeenschap; bij andere studenten zien we dit in de loop van de jaren groeien. We krijgen van studenten terug dat zij zich binnen SCO Delft e.o. erg gewaardeerd voelen en ondersteund in hun opleiding. Studenten horen erbij, kunnen veel leren van alle schoolontwikkeling tijdens de opleiding en we investeren in goede leraren voor de toekomst. Gezien het lerarentekort, dat toeneemt, is dit heel belangrijk.

Wij zetten in op het goed begeleiden en opleiden van zoveel mogelijk studenten in de scholen. Alle praktijkbegeleiders hebben daarvoor een cursus gedaan. In de afgelopen twee jaar heeft het project 'Leertuin', waarin studenten met elkaar leren in de driehoek praktijkschool, student en opleidingsinstituut verder vorm gekregen. De leertuinen vinden zogenaamde 'driehoeksgesprekken' plaats. Deze worden begeleid door de schoolopleiders. Door deze gesprekken leren wij van en met elkaar en leren studenten hoe zij heel gericht kunnen werken aan hun gewenste leeruitkomsten.

Helaas was het vormen van een eerste jaar leertuin niet mogelijk vanwege een gebrek aan eerstejaars studenten. Wel is een afstudeerdersleertuin gestart, met vierdejaars studenten, die op gezamenlijke thema's zijn afgestudeerd of in de laatste fase van afronding zijn. Schoolopleiders monitoren het proces intensiever bij langstudeerders (vanaf 5e jaar pabo).

Een groot aandachtspunt is de terugloop van het aantal studenten van met name het eerste en twee jaar van de pabo.

Aantal hbo-studenten en begeleidingscapaciteit

Peilmoment oktober 2022 leiden we 36 pabo-studenten op waarvan 23 studenten een dienstverband hebben. Er zijn twee studenten als zij-instromer, drie studenten hebben een geschiktheidsverklaring en een aantal studenten heeft een leerwerktraject of een ander dienstverband.

De studenten volgen 7 verschillende pabo-varianten. Dit is intensief voor de schoolopleiders en praktijkbegeleiders. De capaciteit van de schoolopleiders is 1,2. Het merendeel van de inzet betalen we uit eigen middelen, omdat de subsidies niet toereikend zijn.

Mbo-studenten en andere studenten

Peilmoment oktober 2022 leiden we 34 mbo-studenten op, waarvan 1 student de IKC-opleiding volgt en 2 studenten praktijkonderwijs.

Identiteit

De afspraak om op elke school een dialoog te voeren rondom christelijke identiteit is nog niet bij alle scholen gerealiseerd, mede doordat de afgelopen jaren veel digitaal is vergaderd en dit thema zich daarvoor niet goed leent. De scholen die deze dialoog wel hebben kunnen realiseren kijken daar goed op terug. Schooljaar 2021/2022 is een klein onderzoek gedaan onder de directeuren om te peilen hoe identiteit op de scholen wordt beleefd. Ook is de behoefte onderzocht naar een gezamenlijk inspiratiesessie als DB en/of begeleiding van de dialoog. Besloten is dat elke directeur zelf zijn eigen inspiratie en begeleiding organiseert, waarbij we elkaar wel op de hoogte houden en eventueel bij elkaar kunnen aansluiten. In het directieberaad delen we wel met elkaar ervaringen om zo van elkaar te kunnen leren.

4.4 Sector vo CLD locatie Molenhuispad

4.4.1 Ziekteverzuim

Verzuimpercentage

Molenhuispad	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
OP	4,9%	4,0%	4,0%	3,1%
OOP	6,0%	8,3%	5,2%	6,4%

Verzuimfrequentie

Molenhuispad	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
OP	1,8	1,5	1,5	1,8
OOP	1,3	0,9	1,1	1,1

Het ziekteverzuim was fors. Lesuitval is dan vrijwel onvermijdelijk. In sommige gevallen konden collega's afstandsonderwijs verzorgen, maar vaak was dit nauwelijks mogelijk. Wij hebben als beleid gekozen dat hybride lessen niet gegeven worden. Wel kan op verzoek van de leerlingen/ouders gestreamd worden als de leraar hiermee akkoord is. Overigens leidde de mogelijkheid van streamen ook tot verzoeken of leerlingen eerder op vakantie mochten. Dit maakt dat ook helder verwachtingsmanagement rond streaming nodig is: alleen bij uitzondering en op verzoek.

4.4.2 In dienst/uit dienst

Molenhuispad	In dienst	Uit dienst	Einde contract	FPU / pensioen	Eigen verzoek
2021/2022	32 (17%)	24 (13%)	3	-	20
2020/2021	14 (8%)	10 (5%)	1	3	5

4.4.3 Bevoegd/onbevoegd

In de onderstaande tabel wordt onder het aantal leraren verstaan de leraren en teamleiders die daadwerkelijk op deze locatie lesgeven. Leraren die lesgeven op twee locaties worden alleen meegeteld op de thuislocatie. Leraren die inmiddels zijn geslaagd en waarvan wij nog geen kopie van het diploma hebben ontvangen, worden meegeteld bij onbevoegd. Ook hier is de peildatum 01-09-2022 om inzicht te hebben in de feitelijke situatie.

Molenhuispad	Aantal leraren	Bevoegd	Onbevoegd	Waarvan studerend
01-09-2022	143	126 (88%)	17 (12%)	17 (12%)
01-09-2021	146	134 (92%)	11 (8%)	10 (7%)
01-09-2020	132	121 (92%)	11 (8%)	10 (8%)
01-09-2019	137	121 (88%)	16 (12%)	15 (11%)

4.4.4 Fulltime (wtf >0,8) / parttime

Molenhuispad	wtf 1,0	wtf 0,8-1,0	wtf 0,5-0,8	wtf < 0,5	Totaal
01-09-2022	39 (21%)	62 (33%)	68 (37%)	17 (9%)	186
01-09-2021	41 (23%)	61 (34%)	67 (37%)	13 (7%)	182
01-09-2020	42 (25%)	54 (33%)	59 (36%)	10 (6%)	165
01-09-2019	44 (26%)	55 (32%)	62 (36%)	11 (6%)	173

We streven ernaar om zo weinig mogelijk kleine aanstellingen te hebben. Dit leidt namelijk tot relatief veel overhead en problemen bij de roostering. Het taakbeleid ontmoedigt banen kleiner dan 0,4 fte.

4.4.5 Functiemix (o.b.v. wtf)

Molenhuispad	% LB	% LC	% LD
01-09-2022	27,0%	37,3%	35,7%
01-09-2021	24,2%	37,6%	38,2%
01-09-2020	18,1%	43,2%	38,7%
01-09-2019	20,5%	39,7%	39,8%

Ons functie(mix)beleid berust op twee pijlers:

- De functiemix wordt kwalitatief ingevoerd en gehanteerd;
- De LC-functie is de kwalitatieve norm. Idealiter voldoet elke leraar ten minste aan deze functiebeschrijving.

Conform landelijke afspraken is in juni 2015 een zgn. maatwerkmix afgesproken met de PMR. Landelijk bleek de oorspronkelijke landelijke doelstelling niet haalbaar. Met behulp van een rekentool kon een maatwerkmix voor de individuele school worden bepaald. De maatwerkmix is voor LB 22%, voor LC 52% en voor LD 26%.

In overeenstemming met het CLD-beleid komen leraren pas onder bepaalde kwalitatieve voorwaarden in aanmerking voor een hogere lerarenfunctie. Het feit dat er op het CLD veel jonge en relatief onervaren leraren zijn is de belangrijkste oorzaak van het feit dat de werkelijke mix nog (beperkt) achterblijft bij de maatwerkmix. Dat geldt met name voor de groei van LB naar LC.

In het schooljaar 2014/2015 heeft een evaluatie geleid tot enkele nieuwe afspraken over de uitvoering van de gesprekkencyclus en tot vernieuwd beleid m.b.t. de functiemix. Drie ontwikkelingen maakten deze wijzigingen noodzakelijk:

- De interne evaluatie van de gesprekscyclus inclusief de beoordelingen;
- Het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd;
- Het vervallen van het entreerecht.

Naast de maatwerkmix zijn met instemming van de PMR zijn de volgende wijzigingen vastgesteld:

- Het verwachtingengesprek (voor oudere leraren) is vervallen;
- De beoordelingsuitkomst 'excellent' levert nu voor elke leraar een gratificatie op. De extra trede voor leraren die nog niet in de eindtrede zaten, is vervallen;
- Er zijn nieuwe criteria opgesteld waaraan sollicitanten voor een LD-functie moeten voldoen.

Vanaf 2016 wordt de beschikbare ruimte niet langer in het voorjaar vastgesteld maar bij de formatierealisatie (oktober) waarna leraren kunnen solliciteren op een hogere functie. Een uitgebrachte benoeming gaat dan in per 1 januari.

4.4.6 Gesprekkencyclus

Professionele ontwikkeling wordt bevorderd door intensief contact tussen leidinggevende en collega. Naast de vele informele contacten is een jaarlijks gesprek in het kader van de gesprekkencyclus verplicht. Met leraren en ondersteunende medewerkers wordt, afhankelijk van het afgesproken ritme, een ontwikkel-, een voortgang- of een beoordelingsgesprek gevoerd. Het beleid is dat na een beoordelingsgesprek meteen een ontwikkelgesprek volgt. De getallen leren dat dit niet altijd gebeurt. Vanwege de drukte die corona veroorzaakte, zijn er door de directie met sommige leidinggevende afspraken gemaakt om gesprekken over de zomer heen te tillen. Dat vertroebelt het beeld. Volgens de cao moet er in de gesprekkencyclus ook aandacht zijn voor de invulling van de professionalisering en onderwijstijd. Het beeld is dat dit in de praktijk wat onderbelicht blijft.

4.5 Sector vo CLD locatie Hof van Delft

4.5.1 Ziekteverzuim

Verzuimpercentage

Hof van Delft	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
OP	7,1%	5,8%	7,4%	3,7%
OOP	4,6%	1,9%	4,4%	0,3%

Verzuimfrequentie

Hof van Delft	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
OP	2,5	1,0	1,5	2,2
OOP	0,8	0,3	0,7	0,4

Verzuimduur

Hof van Delft	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
OP	18,1	28,9	8,5	3,5
OOP	6,6	17,7	16,6	2,0

Verzuim willen we natuurlijk laag houden. Dat is niet gelukt, gelet op de getallen. Wel mag opgemerkt worden dat langdurige zieken (en daar hadden we er een paar van) op een relatief kleine locatie al gauw de percentages verhogen. En corona... De bedoeling (zie vorig jaarverslag) was in 2021/2022 een training verzuimgesprekken te organiseren voor directie en middenkader. Dit is niet gebeurd.

4.5.2 In dienst/uit dienst

Hof van Delft	In dienst	Uit dienst	Einde contract	FPU / pensioen	Eigen verzoek
2021/2022	2 (4%)	6 (12%)	-	-	4
2020/2021	8 (17%)	8 (17%)	-	1	5
2019/2022	7 (16%)	5 (11%)	2	-	3

Doel is een formatie te hebben waarmee we onze plannen kunnen uitvoeren binnen de financiële mogelijkheden. Door ingewikkelde trajecten is dit niet helemaal gelukt. We gingen over de begroting heen.

Omdat de peildatum hier ingewikkeld ligt, zijn de cijfers lastig te interpreteren. In de loop van de cursus zijn er 2 collega's bijgekomen; per 1 augustus zijn er nog 4 aangesteld. Tussentijds vertrekkende collega's zijn lastig te vervangen, zeker als we geen gebruik willen maken van uitzendbureaus. Gelukkig viel vrijwel alles op te vangen door tijdelijke aanstellingen van mensen uit het eigen circuit. Deze tussentijdse aanstellingen en vertrekkers zijn niet opgenomen in de statistiek.

4.5.3 Bevoegd/onbevoegd

Hof van Delft	Aantal leraren	Bevoegd	Onbevoegd	Waarvan studerend
01-09-2022	37	33 (89%)	4 (11%)	4 (11%)
01-09-2021	34	32 (94%)	2 (6%)	2 (6%)
01-09-2020	34	33 (97%)	1 (3%)	1 (3%)
01-09-2019	36	33 (92%)	3 (8%)	3 (8%)

Uiteraard willen we bevoegde leraren. Met alle onbevoegden worden heldere afspraken gemaakt. We zitten in een moeilijke arbeidsmarkt. Met behulp van ODW kunnen we soms leraren in opleiding aan ons binden. We streven ernaar dit op een verantwoorde wijze te doen, dus geen al te grote banen. 11% onbevoegde leraren betekent dus niet dat 11% van de lessen onbevoegd wordt gegeven. Wel is van belang op te merken dat sommige bevoegde collega's in opleiding zijn voor een tweede bevoegdheid (hetzij via de lerarenbeurs, dan wel zij-instroom). In dat geval worden de lessen altijd gegeven door 'andersbevoegden'.

In de bovenstaande tabel wordt onder het aantal leraren verstaan de leraren en teamleiders die daadwerkelijk op deze locatie lesgeven:

- Leraren die lesgeven op 2 locaties worden alleen meegeteld op de thuislocatie.
- Leraren die inmiddels zijn geslaagd en waarvan wij nog geen kopie van het diploma hebben ontvangen worden meegeteld bij onbevoegd.
- Ook hier is de peildatum 01-09-2022 om inzicht te hebben in de feitelijke situatie.

4.5.4 Fulltime (wtf >0,8) / parttime

Hof van Delft	wtf 1,0	wtf 0,8-1,0	wtf 0,5-0,8	wtf < 0,5	Totaal
01-09-2022	15 (31%)	12 (24%)	13 (27%)	9 (18%)	49
01-09-2021	18 (38%)	13 (28%)	13 (28%)	3 (6%)	47
01-09-2020	18 (40%)	8 (18%)	16 (36%)	3 (7%)	45
01-09-2019	18 (39%)	9 (20%)	15 (33%)	4 (9%)	46

We streven ernaar om zo weinig mogelijk kleine aanstellingen te hebben. Dit leidt namelijk tot relatief veel overhead en problemen bij de roostering. Het taakbeleid ontmoedigt banen kleiner dan 0,4 fte.

4.5.5 Functiemix (o.b.v. wtf)

Hof van Delft	% LB	% LC	% LD
01-09-2022	25,3%	64,7%	10,0%
01-09-2021	26,5%	63,8%	9,7%
01-09-2020	30,8%	59,1%	10,0%
01-09-2019	33,0%	63,6%	3,4%

4.5.6 Gesprekkencyclus

Professionele ontwikkeling wordt bevorderd door intensief contact tussen leidinggevende en collega. Naast de vele informele contacten is een jaarlijks gesprek in het kader van de gesprekkencyclus verplicht.

Het beleid is dat na een beoordelingsgesprek meteen een ontwikkelgesprek volgt. De getallen leren dat dit niet altijd gebeurt. Het beeld wordt ook vertekend doordat er een paar tussentijdse starters waren, of starters in een nieuwe functie. Volgens de cao moet er in de gesprekkencyclus ook aandacht zijn voor de invulling van de professionalisering en onderwijstijd. Het beeld is dat dit in de praktijk wat onderbelicht blijft.

4.6 Sector vo sc Delfland

4.6.1 Ziekteverzuim

Verzuimpercentage

Sc Delfland	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
SCOD OP	6,5%	1,3%	3,9%	4,9%
SCOD OOP	8,5%	4,4%	7,6%	3,3%
SCOD DIR	3,3%	2,2%	-	-
Totaal	6,8%	-	-	-
STOVOD OP		2,1%	1,5%	6,6%
STOVOD OOP		4,3%	1,1%	3,1%
STOVOD DIR		-	-	0,7%
Totaal	4,9%	-	-	0,7%

Verzuimfrequentie

Sc Delfland	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
SCOD OP	1,6	1,0	1,0	1,5
SCOD OOP	2,6	1,7	1,7	2,2
SCOD DIR	1,0	1,0	0,0	-
STOVOD OP		1,1	1,1	1,5
STOVOD OOP	1,5	0,8	1,6	0,7
STOVOD DIR		-	-	1

Gemiddelde verzuimduur

Sc Delfland	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
SCOD OP	16,1	7,3	24,1	5,0
SCOD OOP	16,3	6,3	12,2	8,8
SCOD DIR	7,0	10,0	-	-
STOVOD OP		12,6	8,2	
STOVOD OOP	16,7	12,5	4,7	
STOVOD DIR		-	-	

Analyse van het verzuim op sc Delfland

Algemeen

Als gevolg van de coronapandemie veranderden van de ene op de andere dag de werkomstandigheden van het onderwijs(ondersteunend)personeel. Het kabinet besloot de vo- scholen de afgelopen schooljaren meermaals te sluiten en de samenleving deed een appèl op het onderwijs om de lessen zoveel als mogelijk online doorgang te laten vinden; het docentschap werd een 'cruciaal beroep'. Het plotseling wegvallen van de fysieke contacten met leerlingen, collega's en leraren en het werken met nieuwe ICT-middelen en onderwijsmethoden vanuit huis en/of lege klaslokalen vroeg het uiterste van het aanpassingsvermogen van eenieder de afgelopen jaren. Deze veranderingen hadden invloed op de werkdruk, de voornaamste risicofactor voor het ziekteverzuim.

Aan de andere kant bood de nieuwe situatie ook kansen en uitdagingen om nieuwe werkmethoden (versneld) in te voeren. Leraren stonden in het centrum van de belangstelling in de samenleving en kregen ruimte om het onderwijs weer zo snel mogelijk 'op poten' te krijgen. Voor veel leraren waren dit krachtige energiegevers, anderen hadden echter ook moeite het tempo bij te benen.

De verzuimkengetallen van 2021/2022 moeten in het licht van deze grote veranderingen en de duur van deze inspanning worden bekeken en beoordeeld. Daarnaast is het aantal coronabesmettingen hoog geweest onder het personeel. Dit maakt ook de vergelijking van de verzuimcijfers met eerdere jaren moeilijk is. Conclusies moeten dan ook met dit voorbehoud worden gelezen.

De verzuimgegevens geven aanleiding tot alertheid.

Ten opzichte van de landelijke verzuimcijfers (VOION) zijn de verzuimcijfers van de sc Delfland als geheel boven de benchmark: 5,85% ten opzichte van 5,47% verzuim binnen de referentiegroep. Ook ten aanzien van de meldingsfrequentie is het totale verzuim boven dat van de referentiegroep: 1,66 meldingen ten opzichte van 0,99 binnen de referentiegroep.

Aandachtspunten 2022/2023

Een aantal facetten springen in het oog:

- Het percentage ziekteverzuim neemt toe.
- De meldingsfrequentie neemt toe.
- Het aantal collega's in het langdurig verzuim neemt toe.
- Het aantal collega's dat studeert voor een eerste bevoegdheid en in het verzuim terecht komen neemt toe.

Dit heeft geleid tot een aantal interventies in 2022/2023:

- De data zijn niet los te zien van de coronaperikelen. Het is lastig om een directe interventie uit te rollen. Een scherpe monitoring van de verzuimgegevens is gewenst. Daarnaast wordt er in 2022/2023 aanvullend onderzoek gedaan naar het thema verzuim.
- Studerende leraren worden intensiever begeleid en ondersteund. Hiertoe is een aparte studiecoach geïnstalleerd.
- Er wordt een periodiek gepland met de HRM-manager en de bedrijfsarts waarbij de verzuimcijfers worden besproken.

De unitleiders worden in schooljaar 2022/2023 geschoold in verzuimbegeleiding.

4.6.2 In dienst/uit dienst

Sc Delfland	In dienst	Uit dienst	Einde contract	FPU / pensioen	Eigen verzoek
SCOD	8 (8)	7 (3)	3	1	3
STOVOD	9 (6)	6 (3)	1	-	4

De gegevens rondom uitstroom laten een gelijkmatig beeld zien ten opzichte van het vorige jaar. De toename van de instroom wordt verklaard door de projectaanstellingen in het kader van de verschillende additionele middelen. Tussen haakjes staan de getallen van vorig jaar.

4.6.3 Bevoegd/onbevoegd

Sc Delfland	Aantal leraren	Bevoegd	Onbevoegd	Waarvan studerend
01-09-2022				
SCOD	33	24	9	8
STOVOD	37	30	7	6
Totaal	70	54	16	14
01-09-2021				
SCOD	35	25	10	9
STOVOD	34	25	9	9
Totaal	69	50	19	18
01-09-2020				
SCOD	31	23	8	7
STOVOD	32	22	10	10
Totaal	63	45	18	17
01-09-2019				
SCOD	30	24	6	4
STOVOD	33	24	9	9
Totaal	63	48	15	13

Uit deze tabel blijkt dat het aantal onbevoegden op de sc Delfland fractioneel afneemt.

Het aantal onbevoegden wordt veroorzaakt doordat er vanwege het lerarentekort geen bevoegde leraren beschikbaar zijn en er 'studerende' leraren aangenomen moeten worden.

Studerend en verzuim

Het afgelopen schooljaar is er een duidelijke correlatie gesignaleerd tussen verzuim en de belasting die voortkomt uit de combinatie werken en studeren. Gedurende het schooljaar heeft dit geleid tot de (middellange of langdurige) verzuimtrajecten van 5 leraren. De interventie die hier uit voortvloeit is de intensivering van de begeleiding van de startende leraren. Daarnaast wordt aan alle studerende leraren een studiecoach toegewezen.

4.6.4 Fulltime (wtf >0,8) / parttime

sc Delfland	wtf 1,0	wtf 0,8-1,0	wtf 0,5-0,8	wtf < 0,5	Totaal
SCOD					
01-09-2022	14 (33%)	7 (16%)	20 (45%)	2 (5%)	44
01-09-2021	16 (36%)	9 (20%)	16 (36%)	3 (7%)	44
01-09-2020	17 (43%)	4 (10%)	17 (43%)	2 (5%)	40
01-09-2019	17 (46%)	5 (14%)	13 (35%)	2 (5%)	37
Sc Delfland	wtf > 0,8	wtf ≤ 0,8			
STOVOD					
01-09-2022	17	25			
01-09-2021	18	22			
01-09-2020	18	19			
01-09-2019	20	17			

Het aantal parttimers is de laatste jaren gestegen. Hiervoor kunnen we een paar oorzaken aanwijzen:

- De al eerdergenoemde vervanging van collega's door oudere leraren die gebruik maken van de LFBP uit het cao.
- Jongere collega's maken gebruik van ouderschapsverlof in combinatie met deeltijdbanen.
- Een toenemende groep collega's die ervoor kiest de tijd voor werk en privé met elkaar in balans te brengen.
- Een groot aantal leraren die een eerste bevoegdheid aan het behalen is.

4.6.5 Functiemix

Sc Delfland	% LB	% LC	% LD
SCOD			
01-09-2022	38,7%	42,6%	18,7%
01-09-2021	41,7%	44,2%	14,1%
01-09-2020	41,3%	43,2%	15,5%
01-09-2019	37,2%	54,6%	8,2%
STOVOD			
01-09-2022			
01-09-2021	47,9%	34,4%	17,7%
01-09-2020	51,8%	32,3%	15,8%
01-09-2019	47,0%	39,0%	15,0%

In het verleden (2009) is het functiebeleid vastgesteld. Dit beleid berust van meet af aan op twee belangrijke pijlers:

- De functiemix wordt kwalitatief ingevoerd en gehanteerd;
- De LC-functie is de kwalitatieve norm. Idealiter voldoet elke leraar ten minste aan deze functiebeschrijving.

In het schooljaar 2021/2022 hebben we voor het personeel een ronde gehad in het kader van de functiemix, waarbij zittende collega's konden solliciteren naar hogere functies binnen hun functiecategorie. Die hogere functies vullen we kwalitatief in: prestaties, persoonlijke groei en competentieontwikkeling worden beloond. Dit heeft binnen de SCO-personeelsgeleding niet geleid tot wijzigingen. Binnen de STOVOD/Spinoza is er één collega aangesteld in LC.

De conclusie uit de getotaliseerde getallen, geldig voor het vo als geheel, mag zijn dat ook de sc Delfland in totaal niet kan voldoen aan de afspraken van destijds. Intussen is de functiemix uit de cao verdwenen. Dat verandert voorlopig niets aan het beleid van de school dat het leraarschap aantrekkelijk moet blijven door carrièremogelijkheden te bieden.

4.6.6 Gesprekkencyclus

Met leraren en ondersteunende medewerkers wordt, afhankelijk van het afgesproken ritme, een ontwikkel-, een voortgang- of een beoordelingsgesprek gevoerd. Beoordelingsgesprekken worden gevolgd door een ontwikkelgesprek. Succesvolle sollicitanten voor hogere (docent-)functies starten een nieuwe cyclus in hun nieuwe functie. Een succesvolle sollicitatie kan gezien worden als een (positieve) beoordeling, een afgewezen sollicitant gaat gewoon door in de lopende cyclus.

4.7 Bestuursbureau

4.7.1 Terugblik

In 2022 waren er voor het bestuursbureau geen bijzondere werkomstandigheden meer in verband met covid. Een deel van de medewerkers werkt weer volledig op kantoor, een deel kiest bewust voor een combinatie van thuiswerken en op kantoor. Voor beide mogelijkheden is ruimte en de juiste faciliteiten zijn ervoor aanwezig.

Op de afdeling P&O heeft het hele jaar voor een paar dagen in de week inhuur plaatsgevonden met een tweeledige opdracht. De eerste opdracht was het verder uitrollen van de werkprocessen in het salarissysteem, zodat aanlevering van mutaties zoveel mogelijk eenduidig aangeleverd kunnen worden. Anderzijds lag de werkdruk hoog bij de afdeling en was extra ondersteuning voor de salarisverwerking noodzakelijk. Reden om vanaf 2023 uit te breiden op de afdeling, zodat naast de reguliere werkzaamheden er ook weer meer ruimte ontstaat voor extra ondersteuning aan de locaties.

Per augustus 2022 zijn er twee nieuwe functies ontstaan op het bestuursbureau. Zowel een beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit als een beleidsmedewerker bedrijfsvoering zijn het team komen versterken. Met deze twee functies zijn er meer domeinen waar specialisten zich op gaan richten. De beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit kon direct aan de slag met de voorbereiding van het inspectiebezoek in 2023. De beleidsmedewerker bedrijfsvoering met IBP en allerlei beleidsdocumenten binnen de organisatie.

4.7.2 Kengetallen

Ziekteverzuim

	Verzuimpercentage	Verzuimduur *	Meldingsfrequentie **
Bestuursbureau	3,2%	45,7	0,6

* Verzuimduur betekent het aantal dagen verzuim.

** De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak de medewerkers zich gemiddeld ziekgemeld hebben.

Het verzuimpercentage ligt onder het landelijk gemiddelde. De verzuimduur lijkt hoog, maar dit betreft een medewerker die gedurende 2021 en 2022 vanwege een ongeval langdurig (deels) afwezig was. Dit verklaart ook het iets hogere verzuimpercentage ten opzichte van 2021 (2,6%).

De meldingsfrequentie ligt ook onder de landelijke 1,0.

In dienst/uit dienst

	In dienst	Uit dienst	Einde contract	FPU / pensioen	Eigen verzoek
Bestuursbureau	3	1	-	-	1

Op de financiële administratie is een medewerker uit dienst gegaan en is er een nieuwe collega in de plaats gekomen. Daarnaast zijn er per augustus twee beleidsmedewerkers bijgekomen. Weliswaar nieuw in dienst bij het bestuursbureau, maar beiden al werkzaam bij SCO Delft in de sector po.

Fulltime (> 0,8) / parttime (peildatum 31-12-2022)

	Fulltime	Parttime
Bestuursbureau	5	12

4.7.3 Gesprekkencyclus

Binnen het bestuursbureau volgen wij de gesprekscyclus die vastgelegd is in het functiebeleid OOP in het vo. Dat betekent dat we met de medewerkers eens in de drie jaar een beoordelingsgesprek voeren (tenzij een tijdelijk contract naar vast is gegaan of daar een andere aanleiding voor is). De andere twee jaren houden wij voortgangsgesprekken. Jaarlijks worden bij de meeste medewerkers ook ontwikkelgesprekken gevoerd. Als het een keer gecombineerd wordt met een voortgangsgesprek vervalt het aparte ontwikkelgesprek.

4.8 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkering na ontslag

Binnen SCO Delft e.o. komen drie soorten ontslag voor:

1. ontslag op eigen verzoek;
2. ontslag als gevolg van het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband of ontslag als gevolg van disfunctioneren tijdens een vast dienstverband;
3. ontslag door arbeidsongeschiktheid.

Ontslag op eigen verzoek heeft geen financiële consequenties voor SCO Delft e.o. Door middel van de gesprekscyclus die wij volgen, proberen we zo veel mogelijk grip op het functioneren van medewerkers te hebben. In het eerste jaar van een tijdelijk dienstverband wordt bekeken of de leerkracht goed functioneert. Zo niet, dan wordt het dienstverband niet verlengd. De enige kosten die we hierbij betalen is de transitievergoeding van één jaar.

Bij medewerkers met een vast dienstverband wordt een zorgvuldig traject doorlopen met coaching en waar nodig extra scholing. De kosten hiervoor nemen we voor lief. Goede leraren zijn namelijk belangrijk. Mocht het uiteindelijk toch niet voldoende zijn, dan wordt er een vaststellings-overeenkomst opgesteld. Dit leidt uiteindelijk tot een ontslag. Als de medewerker het hier niet mee eens is, dan ontvangt deze een passende transitievergoeding.

De trajecten voorafgaand aan ontslag door arbeidsongeschiktheid worden zorgvuldig onderzocht, zodat we eventuele kosten terug kunnen krijgen bij het UWV. SCO Delft e.o. is verzekerd tegen uitkeringslasten voor medewerkers die in de WGA terecht komen. SCO Delft e.o. is ook verzekerd als ex-medewerkers zich binnen 28 dagen na het ontslag ziekmelden bij het UWV.

5 Klachten en incidenten

Onder klachten verstaan we hier de officieel ingediende klachten bij de directie of het CvB conform de reglementen. Daarnaast zijn er uiteraard klachten in de vorm van telefoontjes, e-mails of gesprekken op het schoolplein of een ouderavond die met de leerkracht, directeur, teamleider, mentor of leraar worden afgehandeld. Deze klachten leiden niet tot een formele klacht in de zin van het reglement.

De directeuren informeren als regel het CvB over de aard van de klachten, signalen en meldingen en de wijze waarop de klacht is afgehandeld. Een aantal klachten is voorafgaande aan de afhandeling besproken met de bestuurder.

Binnen het po en vo zijn per sector ten minste drie interne contactpersonen aangewezen die als aanspreekpunt bij klachten kunnen fungeren. Er is sprake van zowel vrouwelijke als mannelijke contactpersonen.

De rol van externe vertrouwenspersoon is ook in 2022 belegd bij mevrouw Karin van den Heuvel van bureau Kwadraad.

In 2022 zijn er 17 klachten ontvangen, waarvan 7 in het po en 10 in het vo.

De klachten in het po lagen op het gebied van pestgedrag, handelingswijze directie, het niet kunnen bieden van passend onderwijs en als laatste het pedagogisch handelen van een leerkracht. Eén klacht is later ingetrokken, drie keer heeft het geleid, na overleg met ouders, tot een overplaatsing van een leerling waarvan twee keer binnen SCO Delft e.o. en één keer buiten SCO Delft e.o. Eén keer is een voorstel tot mediation afgewezen en twee keer is de klacht intern na tevredenheid afgehandeld.

In het vo betrof het twee klachten op het gebied van lesuitval. Verder twee klachten m.b.t doubleren of overgang naar een lager niveau. In een aantal gevallen hebben ouders gelijk gekregen op procedurele gronden. Eén incident betreffend fysiek geweld heeft geleid tot verwijdering van een leerling. Twee klachten betroffen grensoverschrijdend gedrag van een leraar. Hiervan heeft één klacht geleid tot disciplinaire maatregelen en één klacht is ongegrond verklaard. Verder was er één klacht vanwege een schorsing en één klacht vanwege te laat informeren van ouders na een incident. Beide klachten zijn naar tevredenheid opgelost. Tot slot was er nog één klacht inzake een bevordering. Deze klacht is behandeld bij de landelijke klachtencommissie waarna de school in het gelijk is gesteld.

6 Verslag medezeggenschap

6.1 Verslag GMR PO

In 2022 bestond de GMR uit de volgende leden:

School	Fulltime	Parttime
Het Talent	Vera Drechsel	Amke de Vries
De Ark Schipluiden	Marco Bellinck, vervangen door Mariëlle van Doren m.i.v. schooljaar 2022/2023	Maarten Visser (tot de zomer) Vacature (zomer - november) Niels Boender (vanaf december 2022)
Het Mozaïek	Peter Judels	Maartje Koks (voorzitter) Sander Kerkhof
Max Havelaar Kindcentrum	Ilonka Vis	Erwin van Vliet
De Horizon	Marlies Kuijvenhoven	Gülsüm Polat
Rembrandtschool	Charlotte Stevels	Daphne Postel
De Waterhof	Dominique van Diepen, vervangen door Lizanne Verbeek m.i.v. schooljaar 2022/2023	Aljen Uitbeijerse

Voorzitters:

- Maartje Koks (tot de zomervakantie 2022)
- Vera Drechsel (zomer tot de herfstvakantie 2022)
- Amke de Vries (herfstvakantie en daarna)

Secretaris

- Wisselend (tot de zomervakantie)
- Lizanne Verbeek (zomervakantie en daarna)

Samenvatting van behandelde onderwerpen

In 2022 heeft de GMR onder andere ingestemd met: de jaarlijkse wijzigingen in het functieboek, het bestuursformatieplan, de arbeidsmarkttoelage voor een aantal scholen, het draaiboek Covid-19, de klokkenluidersregeling en het medezeggenschapsstatuut.

Daarnaast hebben de bestuurder en de MR gesproken over onder andere: de periodieke financiële rapportages, de risicoanalyse en beheersmaatregelen, de jaarrekening 2021 en de begroting 2023, evaluatie van de nieuwe directiestructuur, het bestuursverslag, de bestuurlijke visitatie, ambitiegesprek, de ontwikkeling van strategisch HRM-beleid en de ontwikkeling van de nieuwe strategische koers voor de komende 4 jaar.

Verdere bijeenkomsten

- De voorzitter van de GMR heeft in 2022 2 keer overlegd met de Raad van Toezicht.
- De financiële commissie van de GMR heeft in 2022 overlegd met de MR van het vo, de bestuurder en de controller van SCO Delft over de jaarrekening van 2021 en de begroting voor 2023.
- In de zomer heeft de GMR gedineerd en afscheid genomen van de vertrekkende leden.
- In november heeft een vertegenwoordiging van de GMR deelgenomen aan de zelfevaluatie van de bestuurder.
- Financiële training door Comeet.
- Er hebben in 2022 geen algemene MR-trainingen of thema-avonden plaatsgevonden.

Terugblik 2022

Het jaar stond in het teken van wisselingen van de wacht. Er was een tijd geen secretaris tot Lizanne het oppakte en ook het voorzitterschap ging over van Maartje naar Vera naar Amke. Enkele langzittende leden vertrokken, een aantal was langdurig afwezig en nieuwe leden besloten vrij snel weer te vertrekken. Vanaf de herfstvakantie is er meer rust door een nieuwe vaste voorzitter en secretaris, en door de terugkomst en komst van een aantal (nieuwe) leden. De notulen en stukken worden weer goed bijgehouden, er kan gelukkig weer live vergaderd worden, er wordt korter vergaderd en de GMR maakt keuzes in wie wat voorbereidt, om de belasting beperkt te houden. Samen met de bestuurder hebben we gewerkt aan de kwaliteit en leesbaarheid van de te bespreken stukken en van de opleggers. Dit komt de voorbereiding van de vergaderingen ten goede. We bedanken de bestuurder voor zijn openheid en voor de plezierige samenwerking en ambiëren voor 2023 eenzelfde lerende relatie.

6.2 Verslag MR VO

Per jaar vergaderen we als MR tien keer. In overleg schuift de voorzitter van het CvB aan voor een toelichting op de stukken en mededelingen. Vóór elke vergadering vindt een vooroverleg plaats. Hierbij komen vragen aan bod die de MR heeft over de aangeleverde stukken en worden zaken besproken die de MR nog gaan passeren. We ervaren dit overleg als constructief.

Een flink aantal financiële stukken zijn besproken: de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2027, jaarrekening 2021, financiële tussenrapportages, risicoanalyse en bijbehorende beheersmaatregelen, formatieprognose en -realisatie. Het advies over de begroting is in nauwe samenwerking met de GMR tot stand gekomen.

Andere beleidsstukken die de revue passeerden zijn de schoolplannen van de verschillende locaties, plannen met betrekking tot de inzet van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) van de drie locaties, de PTA's (programma van toetsing en afsluiting) en de examenreglementen.

Veel aandacht is uitgegaan naar de opzet van drie deelraden. Gezien de verandering van de managementstructuur is er per locatie een deelraad in het leven geroepen. Voor die deelraden zijn statuten en reglementen opgesteld en hebben verkiezingen plaatsgevonden.

We hebben veel gesproken over de uitvoering van de nieuwe cao. De inzet van individuele en collectieve werkdrukmiddelen is meermaals besproken.

Specifiek voor het Molenhuispad is gesproken over de beheersing van de instroom van nieuwe leerlingen. Hiervoor is nieuw beleid opgesteld.

Twee keer per jaar overleggen we met de RvT. We bespreken tijdens die overleggen de actualiteit en de uitvoering van de doelstellingen die verwoord zijn in het strategisch document. We zijn op verschillende manieren betrokken bij de totstandkoming van een nieuw koersdocument.

Samenstelling in 2022

Namens het personeel zaten in de MR in dit jaar:

Marieke van den Bosch (voorzitter eerste helft van het jaar), Gonny ten Wolde, Marieke Kremers, Wim Vis (voorzitter tweede helft van het jaar), Sabina Onderwater, Marjolein Prosman, Anneke Sipelinga, Collin de Visser en Menno Captein.

Namens de ouders zaten in de eerste helft van 2022 in de MR: dhr. Duin, mevr. Onland, dhr. Ten Berge en dhr. Zwaal.

in de tweede helft van 2022: dhr. Ten Berge, mevr. Van der Woude en mevr. Van der Laag.

Leerlingen: in wisselende samenstelling vanuit de leerlingenraad vertegenwoordigd.

7 Financiën

7.1 Doelstellingen financieel beleid

Het financieel beleid van SCO Delft e.o. is gericht op een efficiënte en doelmatige inzet van middelen, binnen normatieve kaders. Onze doelstelling is om middelen beleidsmatig in te zetten, waarbij we rekening houden met de financiële risico's. We verwachten begrotingsdiscipline van de diverse budgethouders en streven naar maximale inzet van middelen voor de primaire onderwijstaken. Om de financiële gezondheid van de organisatie te waarborgen, maken we gebruik van kengetallen, meerjarenbegrotingen, risicoanalyses en periodieke rapportages.

7.2 Allocatie van middelen binnen de organisatie

In de begroting worden de middelen over de verschillende organisatieonderdelen verdeeld via deelbegrotingen van de sectoren po en vo en het bestuursbureau. Inkomsten worden in eerste instantie volledig toegekend aan de locatie waarop ze betrekking hebben, te weten de scholen van de sector po en de locaties van de sector vo. De inkomsten worden in de regel hoofdzakelijk bepaald op basis van het aantal leerlingen, maar soms zijn andere parameters van toepassing zoals een vaste voet per school of per vestiging. Vervolgens worden de inhoudingspercentages zodanig vastgesteld dat de begrote exploitatieresultaten van po bovenschools, vo bovenschools en het bestuursbureau min of meer op nul uitkomen. De inhoudingspercentages zijn dus variabel per begrotingsjaar. In 2022 vindt de inhouding plaats op de personele en materiële lumpsum bij het po en de basisbekostiging bij het vo. De inhoudingspercentages zijn in 2022 als volgt:

Inhoudingspercentages 2022	po bovenschools	vo bovenschools	bestuursbureau
po-scholen	20,65%		5,09%
vo-scholen		8,09%	5,09%

Er worden 4-maandsrapportages opgesteld t.b.v. de RvT, het CvB en de directeuren, waarin de belangrijkste verschillen tussen de begroting en de realisatie worden geanalyseerd en toegelicht. In het eerste en derde kwartaal van het jaar wordt de risicoanalyse geactualiseerd. Ook vindt er periodiek een beoordeling plaats van het aantal ingezette fte's en de ontwikkeling van de loonkosten. Al deze analyses maken onderdeel uit van de PDCA-cyclus en zijn erop gericht om zo snel mogelijk beleidsmatig te kunnen ingrijpen wanneer de situatie hierom vraagt.

Er wordt bij SCO Delft e.o. in principe gewerkt met een sluitende begroting. Incidentele en niet verwachte middelen worden gereserveerd tot er beleid voor is ontwikkeld. Als dit niet lukt binnen het lopende boekjaar, worden deze middelen doorgeschoven naar een volgende begroting.

De gewenste omvang van het eigen vermogen van SCO Delft e.o. is gerelateerd aan het risicoprofiel van de organisatie. De belangrijkste risico's zijn in beeld gebracht met behulp van een adequaat systeem van risicoanalyse en -management. Aan de hand van een vastgesteld risicoprofiel is vervolgens de omvang van het eigen vermogen als gewenste buffer bepaald.

7.3 Financiële positie op balansdatum

Balans per	31-12-2022	31-12-2021
ACTIVA		
1.2 Materiële vaste activa	6.512.364	5.977.919
1.5 Vorderingen	1.236.731	1.355.310
1.7 Liquide middelen	11.366.594	9.344.302
	19.115.689	16.677.531
ACTIVA		
2.1 Eigen vermogen	9.530.688	9.510.985
2.2 Voorzieningen	3.279.005	2.687.344
2.4 Kortlopende schulden	6.305.996	4.479.202
	19.115.689	16.677.531

De materiële vaste activa zijn toegenomen door diverse investeringen in ICT (in hoofdzaak digitale schoolborden en Chromebooks voor leerlingen en leraren), nieuwe cv-ketels en circulatiepompen, zonwering (Molenhuispad), meubilair en de renovatie van het schoolplein bij het Max Havelaar Kindcentrum. De investeringen bedragen in 2022 in totaal € 1.717.186 tegenover € 1.182.741 aan afschrijvingslasten. De boekwaarde van de materiële vaste activa neemt daardoor per saldo met € 534.445 toe.

De afname van de vorderingen met € 118.579 wordt veroorzaakt door het vervallen van de vordering van de sector po op OCW uit hoofde van het betaalritmeverschil. Het wegvallen van deze vordering vloeit voort uit de invoering van een nieuwe, vereenvoudigde bekostigingssystematiek in het po met ingang van 2023. Aan het eind van hoofdstuk 7 staat hierover een nadere toelichting. De afname van de vorderingen is gedempt doordat er door leveranciers meer vooruit gefactureerd is waarbij de kosten verdeeld worden over het gehele schooljaar 2022/2023. Ook zijn in december uren aan de medewerkers in het vo uitbetaald in het kader van werkdrukverlichting en professionalisering die eveneens betrekking hebben op het schooljaar 2022/2023. Deze uren konden niet meer in de jaartaken worden verwerkt doordat de uitwerking van de cao pas na de start van het schooljaar bekend werd.

De liquide middelen zijn met € 2.022.292 toegenomen. Dit hangt in belangrijke mate samen met de ontvangen maar nog niet bestede subsidies zoals de NPO-subsidie (met name bij het po) en de subsidie verbetering basisvaardigheden (toegekend aan Het Talent, De Waterhof en sc Delfland).

De reservepositie is licht toegenomen als gevolg van het bescheiden exploitatieresultaat 2022.

De voorzieningen zijn toegenomen met € 591.661 doordat de dotaties aan de verschillende voorzieningen per saldo groter zijn dan de onttrekkingen. Alle voorzieningen komen op 31-12-2022 hoger uit dan ultimo 2021, met uitzondering van de voorzieningen inzake het spaarverlof en de WW-verplichtingen. De grootste toename is te zien bij de voorziening groot onderhoud (+ € 361.504) en de voorziening LPB-uren (+ € 161.085).

De kortlopende schulden nemen met € 1.826.794 fors toe. De over de maand december nog af te dragen loonheffing, premies sociale verzekeringen en pensioenpremies zijn ten opzichte van het jaar ervoor gestegen (+ € 390.886) evenals en het verschuldigde vakantiegeld en de verschuldigde bindingstoelage (+ € 136.423). Dat geldt ook voor de verschuldigde bedragen aan leveranciers (+ € 327.532), de vooruit ontvangen OCW-subsidies (+ € 555.311) en de overige kortlopende schulden zoals nog te ontvangen facturen en vooruit ontvangen bijdragen inzake werkweken (+ € 416.642).

Het balanstotaal is per 31-12-2022 € 2.438.158 hoger ten opzichte van een jaar eerder.

De herkomst en besteding van de liquide middelen is als volgt:

Herkomst/besteding liquide middelen	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.739.478	4.428.432
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.717.186	-1.883.791
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	2.022.292	2.544.641

7.4 Analyse resultaat 2022

Bij de analyse van de jaarrekening 2022 zijn alle bedragen afgerond op een veelvoud van € 1.000 om de leesbaarheid te vergroten.

Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. (Bedragen x € 1.000)			
Omschrijving	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1 Rijksbijdragen	40.569	37.282	38.567
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	894	614	511
3.5 Overige baten	1.032	933	867
Totale baten	42.495	38.829	39.945
4.1 Personele lasten	34.587	31.067	30.369
4.2 Afschrijvingen	1.183	1.139	1.056
4.3 Huisvestingslasten	2.594	2.496	2.440
4.4 Overige lasten	4.118	3.664	3.312
Totale lasten	42.482	38.366	37.177
5.1 Financiële baten	31	0	0
5.5 Financiële lasten	24	42	44
Saldo financiële baten en lasten	7	-42	-44
Resultaat	20	421	2.724

In 2022 waren de totale baten € 42,4 miljoen. Dat is € 2,6 miljoen hoger dan in 2021 en € 3,7 miljoen hoger dan begroot. De lasten zijn € 5,3 miljoen hoger dan in 2021 en € 4,1 miljoen hoger dan begroot. Het exploitatieresultaat komt in 2022 € 2,7 miljoen lager uit dan in 2021 en € 0,4 miljoen lager dan begroot.

De verschillen tussen de werkelijke baten in 2022 en 2021 worden voor een belangrijk deel veroorzaakt door de verhoging van de personele vergoedingen in het po en vo. In het po is de personele vergoeding sterk verhoogd vanwege het overbruggen van de loonkloof met het vo. Deze verhoging is enigszins gedempt door de aanstaande invoering van de nieuwe, vereenvoudigde bekostiging vanaf 2023 waardoor in de maanden augustus tot en met december 2022 eenmalig 7,12% minder personele lumpsum en bekostiging onderwijsachterstandenbeleid is ontvangen. In het vo is de basisbekostiging flink toegenomen ten behoeve van de cao-verhoging van de salarissen en is er nieuwe bekostiging ontvangen in het kader van werkdrukverlaging en professionalisering. Verder is er in 2022 veel meer nieuwkomersbekostiging ontvangen vanwege de toename van het aantal nieuwkomers (inclusief leerlingen uit Oekraïne), maar zijn er minder NPO-baten omdat in het vo de middelen voor het schooljaar 2021/2022 grotendeels in 2021 zijn verwerkt.

De hogere overheidsbijdragen zijn een gevolg van de eenmalige extra subsidie in het kader van het gemeentelijke onderwijsachterstandenbeleid.

De toename van de overige baten hangt samen met het weer kunnen organiseren van werkweken en studiereizen. Deze activiteiten vonden in 2021 vanwege de coronabeperkingen slechts op beperkte schaal doorgang.

De sterke toename van de personele lasten in 2022 ten opzichte van 2021 zijn voornamelijk toe te schrijven aan de gevolgen van de nieuwe cao's in het po en vo: salaristijgingen in het vo, het overbruggen van de loonkloof tussen po en vo, alsmede extra uren voor werkdrukverlaging en professionalisering hebben geleid tot fors hogere loonkosten. Daar komt bovenop de extra inzet vanuit de NPO-middelen (inclusief externe inhuur) en de kosten van de extra formatie vanwege de groei van het aantal leerlingen (regulier en nieuwkomers).

De hogere afschrijvingslasten zijn een uitvloeisel van de aanzienlijke investeringen die in 2022 zijn gedaan.

De huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2021 met name gestegen door hogere kosten van dagelijks onderhoud en een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Extra activiteiten in het kader van het NPO en het weer kunnen organiseren van werkweken en studiereizen verklaren in belangrijke mate de toename van de overige lasten ten opzichte van 2021.

Per organisatieonderdeel is het resultaat als volgt:

Organisatieonderdeel	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
po-scholen	991	235	713
po bovenschools	-324	0	80
vo-scholen	-650	182	1.774
vo bovenschools	-62	2	192
bestuursbureau	65	2	-35
SCO Delft e.o.	20	421	2.724

De eenmalige verlaging van personele lumpsum en bekostiging onderwijsachterstandenbeleid is volledig verwerkt bij po bovenschools.

Onderstaande tabel toont de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2022 op hoofdlijnen:

Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. (Bedragen x € 1.000)				
Omschrijving	2022		Verschil	
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%
3.1 Rijksbijdragen	37.282	40.569	3.287	9%
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	614	894	280	46%
3.5 Overige baten	933	1.032	99	11%
Totale baten	38.829	42.495	3.666	9%
4.1 Personele lasten	31.067	34.587	3.520	11%
4.2 Afschrijvingen	1.139	1.183	44	4%
4.3 Huisvestingslasten	2.496	2.594	98	4%
4.4 Overige lasten	3.664	4.118	454	12%
Totale lasten	38.366	42.482	4.116	11%
5.1 Financiële baten	0	31	31	
5.5 Financiële lasten	42	24	-18	-43%
Saldo financiële baten en lasten	-42	7	49	-117%
Resultaat	421	20	-401	-95%

Er was in 2022 een positief resultaat begroot van € 421.000. Het uiteindelijke resultaat over 2022 is € 20.000 positief en daarmee € 401.000 lager dan begroot. Het resultaat is negatief beïnvloed door de 7,12% lagere personele lumpsum en bekostiging onderwijsachterstandenbeleid, respectievelijk - € 593.000 en - € 84.000, als gevolg van de invoering van de nieuwe, eenvoudigere bekostigings-systematiek in het po.

Het resultaat is ook negatief beïnvloed door lagere NPO-baten in het vo dan waarvan in de begroting was uitgegaan. Dit hangt samen met de wijze waarop de NPO-baten moeten worden verwerkt. Bij de begroting zijn de NPO-middelen voor schooljaar 2021/2022 gelijkmatig over de maanden augustus 2021 tot en met juli 2022 verdeeld. Na het opstellen van de begroting werd duidelijk dat deze middelen volledig als baten moeten worden verantwoord in het jaar waarin de middelen daadwerkelijk zijn ontvangen. Bij het po worden de NPO-gelden gelijkmatig over de maanden van het schooljaar ontvangen. Bij het vo werd het grootste gedeelte van de bekostiging echter reeds in november 2021 ontvangen, met als gevolg een forse afwijking tussen de begroting en realisatie in zowel 2021 als in 2022.

Daarnaast is sprake van een fors hogere instroom van nieuwe leerlingen bij het Molenhuispad in het schooljaar 2022/2023. Omdat dit pas vanaf januari 2023 tot een hogere bekostiging leidt, is er gedurende de maanden augustus tot en met december sprake van voorfinanciering van de bijbehorende hogere onderwijskosten.

Het resultaat wordt positief beïnvloed door ontvangen subsidies waar in de begroting geen rekening mee is gehouden en waar geen gelijke kosten tegenover staan zoals de middelen voor werkdruk-verlichting in het vo en 16 uur extra professionalisering voor vo-leraren. Deze subsidie is voor het hele kalenderjaar ontvangen, maar de uitvoering van de maatregelen is pas van kracht vanaf het schooljaar 2022/2023.

De belangrijkste verschillen tussen de werkelijke en begrote baten 2022 in cijfers:

Omschrijving	Vershil
Personele en materiële lumpsum / basisbekostiging	1.063
Leerplusarrangement (vo)	10
Funciemix Randstadregio's (vo)	12
Personeels- en arbeidsmarktbeleid (po)	295
Onderwijsachterstandenbeleid (po)	57
Groeitelling (po)	30
Promotiebeurs (vo)	-55
Strategisch personeelsbeleid en begeleiding starters	969
NPO	-330
Verrekening WW-uitkeringen	34
Zij-instromers	-38
Prestatiebeurs vroegtijdig schoolverlaten (vo)	20
Opleidingsschool	143
Eerste opvang nieuwkomers	379
Eindexamens (vo)	124
Doorstroomprogramma's po-vo	54
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs (po)	61
Regionale aanpak personeelstekort	36
Verbetering basisvaardigheden	35
Capaciteitentesten (vo)	32
Studenten voor educatie (po)	8
Extra herkansingen examens (vo)	8
Sterk Techniekonderwijs / pilot nieuwe leerweg gl en tl (vo)	31
LWOO-bekostiging (vo)	66
Arrangementen (po)	133
Samenwerkingsverbanden	110
3.1 Rijksbijdragen	3.287
Communityschool (po)	-56
Gemeentelijk onderwijs(achterstanden)beleid (po)	336
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	280
Detachering personeel	64
Jeugdeducatiefonds (po)	-26
Studiereizen / werkweken / internationalisering (vo)	18
Overige baten	43
3.5 Overige baten	99
Totale baten	3.666

De belangrijkste verschillen tussen de werkelijke en begrote lasten 2022 in cijfers:

Omschrijving	Vershil
Loonkosten	2.848
Dotatie personele voorzieningen	235
Inhuur personeel en arrangementen	366
FLEX-College	17
VAVO-leerlingen	25
Professionalisering	42
Consumptieve verstrekkingen personeel	31
Arbodienst en BGZ	22
Wervingskosten	21
Zij-instromers	-53
Uitkeringen (meer ontvangen)	-32
Overige personele lasten	-2
4.1 Personele lasten	3.520
Afschrijvingslasten materiële vaste activa	44
4.2 Afschrijvingen	44
Onderhoudscontracten / (tuin)onderhoud / reparaties	49
Energie en water	33
Overige huisvestingslasten	16
4.3 Huisvestingslasten	98
Advieskosten	19
Reproductiekosten	26
Kosten HR2day	13
Kosten lesmateriaal vo / leermiddelen po	153
Onderhoud / beheer ICT-netwerk	-32
Licentiekosten software	-16
Jeugdeducatiefonds	-26
Doorstroomprogramma's po-vo	50
Open dagen	22
Communityschool	-53
Sportdagen / cultuur / toneel	55
Leerlingenactiviteiten	89
Examens en examenactiviteiten	18
Projecten / onderwijsontwikkeling	-56
Studiereizen / werkweken / internationalisering	32
Opleidingschool	121
Overige lasten	39
4.4 Overige lasten	454
Totale lasten	4.116

De resultaatbestemming is als volgt:

Resultaatbestemming 2022	SCO Delft e.o.	Sector po	Sector vo	Bestuursbureau
Reserve convenant aanpak lerarentekort	-109		-109	
Reserve NPO	619	749	-271	141
Reserve schoolfonds	-40	-40		
Algemene reserve	-452	-42	-332	-76
Resultaat 2022	20	667	-712	65

In de volgende paragrafen worden de belangrijkste verschillen per organisatieonderdeel cijfermatig weergegeven.

Verschillen t.o.v. de begroting per organisatieonderdeel

Organisatieonderdeel		Verschil	Toelichting
po (scholen)	+	756	Paragraaf 7.4.1
bovenschools po	-	324	Paragraaf 7.4.2
vo (scholen)	-	832	Paragraaf 7.4.3
bovenschools vo	-	64	Paragraaf 7.4.4
bestuursbureau	+	63	Paragraaf 7.4.5
SCO Delft e.o.	-	401	

7.4.1 Resultaat po (scholen)

po (scholen) (Bedragen x € 1.000)				
Omschrijving	2022		Verschil	
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%
3.1 Rijksbijdragen	11.968	14.103	2.135	18%
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	610	890	280	46%
3.5 Overige baten	314	312	-2	-1%
Totale baten	12.892	15.305	2.413	19%
4.1 Personele lasten	10.267	11.890	1.623	16%
4.2 Afschrijvingen	477	449	-28	-6%
4.3 Huisvestingslasten	746	789	43	6%
4.4 Overige lasten	1.167	1.186	19	2%
Totale lasten	12.657	14.314	1.658	13%
Resultaat	235	991	756	322%

7.4.2 Resultaat bovenschools po

Bovenschools po (Bedragen x € 1.000)					
Omschrijving	2022		Verschil		
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%	
3.1 Rijksbijdragen	2.153	1.696	-457	-21%	
Totale baten	2.153	1.696	-457	-21%	
4.1 Personele lasten	1.591	1.468	-123	-8%	
4.2 Afschrijvingen	27	26	-1	-4%	
4.3 Huisvestingslasten	330	330	0	0%	
4.4 Overige lasten	205	196	-9	-4%	
Totale lasten	2.153	2.020	-133	-6%	
Resultaat	0	-324	-324		

7.4.3 Resultaat vo (scholen)

vo (scholen) (Bedragen x € 1.000)					
Omschrijving	2022		Verschil		
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%	
3.1 Rijksbijdragen	19.986	21.360	1.374	7%	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4	4	0	0%	
3.5 Overige baten	604	705	101	17%	
Totale baten	20.594	22.069	1.475	7%	
4.1 Personele lasten	17.318	19.063	1.745	10%	
4.2 Afschrijvingen	619	691	72	12%	
4.3 Huisvestingslasten	932	1.010	78	8%	
4.4 Overige lasten	1.543	1.955	412	27%	
Totale lasten	20.412	22.719	2.307	11%	
Resultaat	182	-650	-832	-457%	

7.4.4 Resultaat bovenschools vo

Bovenschools vo (Bedragen x € 1.000)				
Omschrijving	2022		Verschil	
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%
3.1 Rijksbijdragen	1.593	1.762	169	11%
Totale baten	1.593	1.762	169	11%
4.1 Personele lasten	744	929	185	25%
4.3 Huisvestingslasten	387	365	-22	-6%
4.4 Overige lasten	460	530	70	15%
Totale lasten	1.591	1.824	233	15%
Resultaat	2	-62	-64	-3.200%

7.4.5 Resultaat bestuursbureau

Bestuursbureau (Bedragen x € 1.000)				
Omschrijving	2022		Verschil	
	Begroting	Realisatie	Absoluut	%
3.1 Rijksbijdragen	1.582	1.648	66	4%
3.5 Overige baten	15	15	0	0%
Totale baten	1.597	1.663	66	4%
4.1 Personele lasten	1.147	1.237	90	8%
4.2 Afschrijvingen	16	17	1	6%
4.3 Huisvestingslasten	101	100	-1	-1%
4.4 Overige lasten	289	251	-38	-13%
Totale lasten	1.553	1.605	52	3%
5.1 Financiële baten	0	31	31	
5.5 Financiële lasten	42	24	-18	-43%
Saldo financiële baten en lasten	-42	7	49	-117%
Resultaat	2	65	63	3.150%

7.5 Investerings 2022

Het investeringsbeleid van SCO Delft e.o. berust op twee pijlers: de liquiditeitspositie (beschikken we over voldoende liquide middelen om de investeringen nu te kunnen financieren) en de vermogenspositie (beschikken we ook op langere termijn over voldoende vermogen om de investeringen en bijbehorende afschrijvingslasten te kunnen dragen). Daarnaast moeten investeringsplannen aansluiten bij de schoolplannen.

In 2022 is er een behoorlijke afwijking tussen de begrote en gerealiseerde investeringen te zien:

Investerings 2022	Begroting	Realisatie	Vershil
Verbouwingen	10.000	33.010	-23.010
Installaties	597.353	337.920	259.433
Meubilair	251.500	150.424	101.076
ICT	717.281	655.417	61.864
Intern boekenfonds vo	0	16.791	-16.791
Onderwijsleerpakket po	214.078	103.880	110.198
Overige activa	321.700	284.054	37.646
Investerings in uitvoering	0	135.690	-135.690
Totaal	2.111.912	1.717.186	394.726

Niet alle voor 2022 begrote investeringen zijn gerealiseerd. Het investeringsbudget is in 2022 voor 81% aangesproken. Een klein deel van de investeringen (€ 135.690) was eind 2022 nog niet volledig afgerond. Oplevering en ingebruikname van deze investeringen vindt plaats in 2023.

Er is meer geïnvesteerd in verbouwingen dan begroot. Dit heeft te maken met de afronding van de verbouwing van de aula bij de CLD-locatie Molenhuispad. Bij het opstellen van de investeringsbegroting 2022 is de aanname geweest dat de verbouwing in 2021 zou worden afgerond, maar er is sprake geweest van uitloop van werkzaamheden omdat de constructie van het balkon van de regieruimte op een andere wijze dan voorzien moest worden gerealiseerd.

Bij zowel het po als het vo is minder geïnvesteerd in installaties dan begroot. Deze investeringen zijn grotendeels afgeleid uit de meerjarenonderhoudsplannen maar worden in de praktijk pas uitgevoerd als het ook echt nodig is (zoals de vervanging van een cv-ketel). Daarnaast is de begrote investering in een tweede lift bij het Molenhuispad (€ 100.000) doorgeschoven naar 2023.

Er is in 2022 ook minder meubilair aangeschaft dan begroot. Bij het Molenhuispad en de Hof van Delft zijn (een deel van) de investeringen in meubilair doorgeschoven naar 2023.

In de investeringsbegroting 2022 was de aanschaf van nieuwe Chromebooks voor de medewerkers in het po voorzien. Deze investering heeft uiteindelijk al eind 2021 plaatsgevonden. Daarnaast is de investering in digitale schoolborden bij sc Delfland doorgeschoven naar 2023. Hierdoor vallen de werkelijke ICT-investeringen lager uit dan begroot. Dit is nog enigszins gecompenseerd doordat bij De Horizon extra Chromebooks zijn aangeschaft in verband met het onderwijs aan Oekraïense leerlingen en asielzoekerskinderen en doordat bij het Molenhuispad extra Chromebooks zijn gekocht vanwege de onverwacht sterke toename van het aantal leerlingen in leerjaar 1.

De lagere investeringen in het onderwijsleerpakket van het primair onderwijs zijn een gevolg van uitgestelde keuzes voor lesmethodes en de veranderende markt voor lesmateriaal. De aanschaf van nieuwe methodes (investeringen) wordt geleidelijk verdrongen door het gebruiken van jaarlijkse licenties (exploitatiekosten).

De investering in overige activa blijft achter bij de begroting doordat Het Mozaïek ervoor heeft gekozen om de investering in het leerplein en nieuwe speeltoestellen door te schuiven naar 2023.

7.6 Kengetallen 2017-2022

Kengetallen SCO Delft e.o.	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Totale baten (*)	42.526	39.945	35.465	34.974	32.453	30.668
Totale lasten (*)	42.506	37.221	34.914	33.328	31.887	30.845
Exploitatieresultaat (*)	20	2.724	551	1.646	566	-177
Eigen vermogen (*)	9.531	9.511	6.787	6.236	4.260	3.694
Voorzieningen (*)	3.279	2.687	2.191	1.826	1.434	1.219
Totaal vermogen (*)	19.116	16.678	13.279	11.906	9.121	8.335
Kengetallen identificatie financieel risico						
Liquiditeit	2,00	2,39	1,89	1,81	1,34	1,29
Solvabiliteit 2	67,01%	73,14%	67,61%	67,71%	62,43%	58,94%
Absolute omvang liquide middelen (*)	11.367	9.344	6.800	5.596	3.542	3.728
						Grens
Liquiditeit (**)	Vlottende activa / kortlopende schulden					< 0,75
Solvabiliteit 2	(Eigen vermogen + voorzieningen) / totaal vermogen					< 30%
Absolute omvang liquide middelen (***)	Liquide middelen					< 100.000
(*) bedragen x € 1.000						
(**) Signaleringswaarde voor grote schoolbesturen (met totale baten meer dan € 12 miljoen)						
(***) Signaleringswaarde voor funderend onderwijs (€ 100.000)						

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Overige kengetallen analyse inspectie						
Rentabiliteit	0,05%	6,82%	1,55%	4,71%	1,74%	-0,58%
Solvabiliteit 1	49,86%	57,03%	51,11%	52,38%	46,71%	44,32%
Kapitalisatiefactor	44,95%	41,75%	37,44%	34,04%	28,11%	27,18%
Weerstandsvermogen	22,41%	23,81%	19,14%	17,83%	13,13%	12,05%
Huisvestingsratio	6,11%	6,56%	6,82%	6,70%	6,61%	6,62%
Rijksbijdragen / totale baten	95,47%	96,55%	96,45%	95,03%	95,18%	93,60%
Personele lasten / totale lasten	81,41%	81,69%	81,40%	80,02%	80,91%	79,30%
Materiële lasten / totale lasten	18,59%	18,31%	18,60%	19,98%	19,09%	20,70%
						Grens
Rentabiliteit	Exploitatieresultaat / totale baten					1-jr < -10% 2-jr < -5% 3-jr < 0%
Solvabiliteit 1	Eigen vermogen / totaal vermogen					< 20%
Kapitalisatiefactor	Totaal vermogen excl. gebouwen / totale baten					< 35%
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen / totale baten incl. financiële baten					< 5%
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten / totale lasten					> 10%

De financiële positie van SCO Delft e.o. is gezond. Alle kengetallen komen in 2022 dan wel ultimo 2022 gunstig uit ten opzichte van de signaleringswaarden.

De kapitalisatiefactor is een indicator waaraan kan worden afgemeten of het beschikbare vermogen effectief voor het onderwijs wordt ingezet. Een te hoge kapitalisatiefactor duidt erop dat het bestuur het beschikbare vermogen in onvoldoende mate aanwendt voor onderwijs. Dat is bij SCO Delft e.o. niet aan de orde. Weliswaar is de kapitalisatiefactor in 2022 verder toegenomen, maar dat is geheel toe te schrijven aan de ontvangen maar nog niet bestede NPO-middelen. Voor de inzet van deze middelen bestaan plannen of worden plannen verder uitgewerkt.

De Inspectie van het Onderwijs hanteert vanaf 2020 de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' als indicatie of een schoolbestuur wellicht te veel eigen vermogen heeft ten opzichte van wat redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen. Het publieke deel van het eigen vermogen wordt vervolgens vergeleken met het zogenaamde normatief eigen vermogen. Dit is het vermogen dat een schoolbestuur redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Het normatief eigen vermogen wordt bepaald aan de hand van de financiering van de vaste activa, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen gebouwen en overige vaste activa, en een aan te houden risicobuffer.

	2022		
Aanschafwaarde gebouwen	0		
Factor aanschafwaarde gebouwen (0,5 * 1,27)	0,635	x	
Financieringsfunctie deel 1			0 +
Boekwaarde MVA	6.512.364		
Boekwaarde gebouwen	0	-	
Financieringsfunctie deel 2			6.512.364 +
Omvangafhankelijke rekenfactor	5%		
Totale baten	42.494.912	x	
Bufferfunctie			2.124.746 +
Normatief publiek eigen vermogen			8.637.110
Totaal eigen vermogen			9.530.688
Totaal privaat eigen vermogen			625.873 -
Totaal publiek eigen vermogen			8.904.815
Totaal publiek eigen vermogen			8.904.815
Normatief publiek eigen vermogen			8.637.110 -
Uitkomst (indien negatief wordt een nul getoond)			267.705
Ratio eigen vermogen			1,03

Van alle materiële vaste activa wordt de boekwaarde genomen, met uitzondering van gebouwen. Van de gebouwen wordt de halve herbouwwaarde genomen, te berekenen uit de helft van de aanschafwaarde, geïndexeerd met de bouwkostenindex voor schoolgebouwen over de afgelopen 15 jaar (1,27). De aanschafwaarde van de gebouwen is alleen relevant voor de berekening als er gebouwen op de balans voorkomen (economisch eigendom). Aangezien SCO Delft e.o. geen door-decentralisatie kent en dus geen economisch eigenaar is van de schoolgebouwen, staan er geen schoolgebouwen op de balans van de stichting.

Bij het bepalen van het normatieve eigen vermogen gaat de Inspectie van het Onderwijs ervan uit dat instellingen, waarbij de totale baten 12 miljoen euro of meer bedragen, een risicobuffer van 5 procent van de totale baten nodig hebben.

Een positieve uitkomst duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen. In dat geval is de ratio eigen vermogen groter dan 1.

Bovenstaande berekening laat zien dat er bij SCO Delft e.o. ultimo 2022 sprake is van bovenmatig eigen vermogen. De signaleringswaarde wordt echter ook in dit geval beïnvloed door de ontvangen maar nog niet bestede NPO-gelden. De betreffende middelen zijn ultimo 2022 ondergebracht in de bestemmingsreserve NPO, als onderdeel van het eigen vermogen. De bestemmingsreserve NPO bedraagt per 31-12-2022 € 2.148.005 en zal in de komende schooljaren worden aangesproken omdat vanaf schooljaar 2023/2024 geen NPO-baten meer worden ontvangen, maar de NPO-uitgaven wel doorlopen. Naar verwachting komt de ratio eigen vermogen in 2024 weer ruim onder de signaleringswaarde terecht.

Aantal leerlingen (peildatum 1 oktober)	2022	2021	2020	2019	2018	2017
po	1.853	1.855	1.905	1.915	1.984	1.984
vo	2.469	2.365	2.416	2.453	2.475	2.427
VAVO	11	5	8	12	8	4
Instroom hogere jaars vo	45	33	47	28	47	56
Lwoo	104	108	106	98	78	64
Instroom 1e jaars vo	562	457	456	466	479	479
Slaagpercentages vmbo-b	100	100	100	100	100	
Slaagpercentages vmbo-k	100	97	100	100	97	
Slaagpercentages vmbo-g	100	100	100			
Slaagpercentages vmbo-t	97	98	98	93	95	
Slaagpercentages vmbo totaal	98	98	99	95	95	94
Slaagpercentages havo	95	96	95	88	85	81
Slaagpercentages vwo	98	98	99	96	96	92

Personele bezetting	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Totaal fte	397	372	356	352	349	337
OP	284	274	268	276	271	269
OOP	100	85	73	63	63	53
Directie	13	13	15	13	15	15
Totaal personen	539	511	488	479	469	459
Totaal man	160	154	150	146	145	137
Totaal vrouw	379	357	338	333	324	322
Ziekteverzuim po	6,60%	5,90%	3,90%	4,30%	5,50%	9,04%
Ziekteverzuim vo	5,60%	4,50%	5,10%	4,60%	3,40%	4,27%
Onbevoegde leraren po	geen*	geen*	geen*	geen	geen	geen
Onbevoegde leraren vo	30	26	22	22	16	17

* Vanwege het lerarentekort kunnen niet alle lessen door bevoegde leraren worden gegeven, met inachtneming van artikel 3.27 lid 4 cao PO. Waar dit aan de orde is, blijven we ons inspannen om bevoegde leraren te werven.

7.7 Treasurystatuut en -beleid / beleggingsportefeuille

Alle treasury-activiteiten zijn ondergeschikt en dienend aan de missie en visie van SCO Delft e.o. zoals onder andere opgenomen in het strategisch document. In het treasurystatuut is een beschrijving opgenomen over de doelstelling, het risicobeheer, het relatiebeheer, de verdeling van de verantwoordelijkheden en verdeling van de bevoegdheden. Het statuut voldoet aan de richtlijnen van het ministerie. In 2022 is conform het geldende treasurystatuut en de regeling Beleggen en Belenen OCW gehandeld.

Tot april 2022 stonden alle (tijdelijk) overtollige middelen op een spaarrekening van de Rabobank (BedrijfsSparRekening). In april 2022 is de overstap gemaakt naar schatkistbankieren. Deze wijziging was mede ingegeven doordat bij schatkistbankieren geen negatieve rente werd berekend over het positieve saldo. De overstap is vloeiend verlopen. Het schatkistbankieren heeft uitsluitend betrekking op de publieke middelen. De private middelen (stichtingskapitaal en ouderbijdragen) worden nog steeds aangehouden bij de Rabobank. Alle middelen zijn direct opeisbaar en staan ter vrije beschikking van SCO Delft e.o. Aan de negatieve creditrente is in het vierde kwartaal van 2022 een einde gekomen. De rente is sinds die tijd positief, maar nog altijd laag. Er wordt periodiek gemonitord of en wanneer er zich een goed moment voordoet om onze liquiditeit om te zetten in spaardeposito's, passend binnen de kaders van het treasurystatuut. In 2022 is er geen aanleiding geweest om over te gaan tot depositosparen. SCO Delft e.o. heeft ultimo 2022 geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

7.8 Gevolgen invoering nieuwe bekostigingssystematiek sector po

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023. Schoolbesturen in de sector po werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met 7,12% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor SCO Delft e.o. neer op € 677.147. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts "een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging". De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben daadwerkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Het betekent dat deze middelen bijvoorbeeld niet meer kunnen worden ingezet wanneer er maatregelen moeten worden getroffen in het kader van het lerarentekort of wanneer aanpassingen aan de schoolgebouwen moeten plaatsvinden uit hoofde van duurzaamheid.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing van de minister op het bezwaar zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

8 Continuïteitsparagraaf

8.1 Inleiding

Het doel van de continuïteitsparagraaf is te komen tot een tijdige signalering van situaties die vragen om maatregelen, waardoor voorkomen kan worden dat in een te laat stadium de noodzaak van ingrijpen helder wordt.

Met de meerjarenbegroting 2023-2027 wordt inzicht verkregen in de financiële ontwikkelingen van de komende jaren en wordt bepaald welke risico's zich voordoen, zodat het CvB hier tijdig en adequaat op kan anticiperen.

De meerjarenbegroting is in oktober 2022 opgesteld aan de hand van de laatste concrete gegevens en waar deze niet voorhanden waren met een beargumenteerde inschatting.

De vermogenspositie van SCO Delft e.o. is in 2022 licht toegenomen met € 19.703, waarvan € 667.170 is toe te schrijven aan de sector po, - € 712.318 aan de sector vo en € 64.851 aan het bestuursbureau.

De meerjarenbegroting van SCO Delft e.o. laat een sterk wisselend beeld zien: negatieve exploitatieresultaten in 2023 tot en met 2025, positieve exploitatieresultaten in 2026 en 2027. De negatieve resultaten van de begrotingen voor 2023, 2024 en 2025 ontstaan doordat in deze jaren formatieve kosten worden gemaakt op basis van NPO-middelen die tussen augustus 2021 en juli 2023 worden ontvangen. Deze middelen zijn in het jaar van ontvangst als baten verwerkt maar in 2021 en 2022 niet volledig aangewend. De niet bestede middelen zijn via de resultaatverdeling aan de bestemmingsreserve NPO toegevoegd. Het is deze bestemmingsreserve die in 2023 tot en met 2025 de dekking geeft voor de negatieve exploitatieresultaten van die jaren. Vanaf schooljaar 2025/2026 is er geen NPO-inzet meer in de begroting opgenomen: het is immers de bedoeling dat de inzet van deze middelen zich uitstrekt over maximaal 4 schooljaren, van 2020/2021 tot en met schooljaar 2024/2025.

Daarnaast leiden maatregelen die de sector po neemt in het kader van de aanpak van het lerarentekort zowel in 2023 als in 2024 tot hogere personele lasten. Deze extra kosten worden in 2023 gedekt vanuit de bestemmingsreserve extra formatie en gaan in 2024 ten laste van de algemene reserve.

De financiële positie van SCO Delft e.o. is gezond en kan de negatieve resultaten van 2023 tot en met 2025 goed opvangen vanuit de bestemmingsreserves NPO en extra formatie.

De volgende maatregelen van het bestuur blijven onverkort van kracht om de vermogenspositie de komende jaren op voldoende niveau te houden:

- Het CvB intensificeert het pr-beleid in het algemeen en voor het po in het bijzonder. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de interne public relations met als doelstelling de doorstroming van de eigen basisscholen naar het vo te bevorderen.
- Kritisch te blijven op de inkoopprocessen binnen onze organisatie en de lopende contracten tijdig te actualiseren.
- Het CvB blijft intensief in overleg met de andere schoolbesturen en de gemeentes om huisvestingsvraagstukken vroegtijdig te bespreken en in kaart te brengen.
- De interne processen verder versterken, waardoor financiële risico's in vroegtijdig stadium gesignaleerd worden.

8.2 Meerjarenbegroting 2023-2027

8.2.1 Meerjarige leerlingenprognose

Het proces van een meerjarenbegroting start bij het opstellen van een meerjarige prognose van het leerlingenaantal. Deze prognose wordt door de directeur van de po-school dan wel vo-locatie opgesteld. Zij kennen hun eigen school en de directe omgeving en dat vormt een goede basis om tot een adequate prognose te komen. De interne prognoses zijn gebaseerd op aanmeldingen, bestaande externe prognosemodellen en de bekende omgevingsfactoren. Directeuren leveren tweemaal per jaar een eigen prognose aan. De eerste ten behoeve van de begroting en de tweede voor de formatieplanning.

De begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027 zijn gebaseerd op deze interne prognose van de leerlingenaantallen. In verband met de bekostigingssystematiek zijn voor de meerjarenbegroting 2023-2027 de leerlingenaantallen tot en met 2026 relevant. Voor het vo geldt als peildatum de 1 oktober telling. Door invoering van de vereenvoudigde bekostiging in het po is de peildatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari.

Aantal leerlingen per 1 februari t-1	2023	2024	2025	2026	2027
po	1.929	1.974	1.997	2.004	2.007

Aantal leerlingen per 1 oktober t-1	2023	2024	2025	2026	2027
vo (exclusief VAVO-leerlingen)	2.485	2.538	2.513	2.548	2.539

De meerjarige leerlingenprognoses laten zien dat zowel de sector po als de sector vo een groei verwachten voor de komende jaren. Het beeld voor de onderliggende po-scholen loopt echter wel uiteen: sommige scholen verwachten een lichte groei, andere basisscholen blijven stabiel of zien het aantal leerlingen in de toekomst juist iets teruglopen. De groei van de sector vo manifesteert zich geheel op de CLD-locatie Molenhuispad. Bij sc Delfland is een toename van het aantal leerlingen overigens ook niet meer mogelijk omdat de capaciteit van het gebouw al volledig benut is.

8.2.2 Algemene uitgangspunten bij de meerjarenbegroting 2023-2027

Naast de meerjarige leerlingenprognose zijn de volgende uitgangspunten gekozen:

- De rijksbijdragen zijn aan de hand van de verwachte leerlingenaantallen aangepast.
- De rijksbijdragen zijn aangepast op grond van de relevante financiële mutaties, zoals deze worden gepubliceerd door de PO-Raad en de VO-raad.
- Rijksbijdragen en gemeentelijke bijdragen waarvan een einddatum bekend is, worden vanaf dat moment stopgezet.
- Indien niet duidelijk is of een subsidie al dan niet meerjarig doorloopt, is in overleg met het CvB een inschatting gemaakt of met de betreffende subsidie moet worden doorgerekend of niet.
- Er is nog geen rekening gehouden met het grootste deel van de werkdrukmiddelen voor het vo, de extra middelen ten behoeve van de 16 extra uren professionalisering van leraren en de extra middelen ten behoeve van de professionalisering van schoolleiders (inclusief de zogenaamde schoolleidersbeurs), noch bij baten, noch bij de lasten. Op het moment van opstellen van de meerjarenbegroting moeten nog afspraken worden gemaakt over de besteding van deze middelen. Deze afspraken zullen echter budgetneutraal worden geïmplementeerd, dus zonder effect op het jaarlijkse financiële resultaat.
- De personele lasten zijn gebaseerd op de formatie per 01-10-2022, aangepast voor toekomstige wijzigingen voor zover bekend bij het opstellen van de begroting en aangepast naar aanleiding van beleidskeuzes en fluctuaties in het aantal leerlingen. Er wordt rekening gehouden met wijzigingen van de treden gedurende de loopbaan van medewerkers. Met vertrekkende collega's die worden vervangen door nieuwe collega's in andere (lagere) treden is geen rekening

gehouden. We gaan ervan uit dat toekomstige loonontwikkelingen gecompenseerd worden door aanpassingen van de basisbekostiging.

- We gaan er eveneens van uit dat de toekomstige basisbekostiging ons compenseert voor stijgende prijzen in geval van materiële kosten.
- De afschrijvingslasten zijn op grond van meerjarige investeringsplannen bepaald.
- De kosten van groot onderhoud van gebouwen zijn gebaseerd op een jaarlijks gelijkblijvende dotatie aan de voorziening groot onderhoud. De werkelijke uitgaven worden jaarlijks ten laste van deze voorziening gebracht.

In de meerjarenbegroting 2023-2027 is rekening gehouden met de besteding van de NPO-middelen.

8.2.3 Onzekerheden binnen de meerjarenbegroting 2023-2027

Het schetsen van een toekomstbeeld gaat altijd gepaard met onzekerheden. Ten aanzien van de meerjarenbegroting kunnen als onzekerheden worden genoemd:

- **Leerlingenprognoses.**

Er kunnen zich ontwikkelingen voordoen waardoor de prognoses in negatieve of positieve zin kunnen gaan afwijken.

De grootste onzekerheid doet zich voor ten aanzien van de nieuwkomers. Het is nauwelijks te prognosticeren hoeveel nieuwkomers er komen, blijven dan wel vertrekken en hoeveel van deze leerlingen meetellen in de bekostigingscategorie korter dan 1 jaar in Nederland dan wel in de bekostigingscategorie tussen de 1 en 2 jaar in Nederland.

Bij de CLD-locatie Molenhuispad dwingt de forse toename van het aantal leerlingen tot het maken van bewuste keuzes in het aannamebeleid omdat het schoolgebouw grenzen stelt aan de totale omvang van de leerlingenpopulatie. De locatie zet in het aannamebeleid geen schotten tussen de verschillende niveaus. Er wordt gekozen voor een goed aannamebeleid met minder restricties om te voorkomen dat de huidige verhoogde belangstelling voor de school omslaat naar een lagere belangstelling. Dit brengt wel het risico met zich mee van een onevenwichtige verdeling in de aanname. Dit kan leiden tot een inefficiënte inzet van formatie en tot een hogere lesvraag en dus een hogere formatielast.

- **Rijksbijdragen.**

De baten in de meerjarenbegroting bestaan grotendeels uit rijksbijdragen. Ervaring leert dat, mede door politieke besluitvorming, geldstromen in positieve of negatieve zin gaan afwijken. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is regelgeving meestal slechts op macroniveau bekend en wordt deze pas in de loop van het tijdvak van de meerjarenbegroting nader uitgewerkt tot regelgeving voor individuele organisaties. Op schoolniveau kunnen hierdoor verschillen gaan ontstaan met de aannames op basis waarvan gerekend wordt.

We krijgen ook vaker te maken met incidentele doelsubsidies in plaats van structurele middelen, zoals de impuls innovatie en bewegingsonderwijs, de subsidie schoolkracht, de subsidie rijke schooldag en de subsidie capaciteitentesten. Incidentele middelen vormen geen dekking voor structurele plannen.

- **Gemeentelijke bijdragen.**

Met name het po is voor een deel van de begroting afhankelijk van financiële regelingen van de gemeentes (zoals onderwijsachterstandenbeleid, Communityschool en het bewegingsonderwijs). Het is onduidelijk hoe zich dit de komende jaren verder gaat ontwikkelen nu gemeentes financieel in zwaarder weer terecht zijn gekomen.

- **Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.**

De bijdragen van samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs kunnen zowel positief als negatief afwijken van de begrotingen. Deze bijdragen zijn afhankelijk van de subsidies van de overheid, de ontwikkeling van het aantal zorgleerlingen in onze regio en de gewenste vermogenspositie van de samenwerkingsverbanden.

- **Loonkosten.**

De toekomstige ontwikkeling van de loonkosten is onduidelijk: de hoogte van pensioenpremies en sociale lasten alsmede de gevolgen van nieuw af te sluiten cao's zijn moeilijk voorspelbaar. Daarnaast is de volledige dekking hiervan door aanpassing van de rijksbijdragen niet altijd vanzelfsprekend meer.

Het loslaten van het onderscheid tussen personele en materiële lumpsum maakt het ook minder inzichtelijk in hoeverre loonkostenstijgingen in voldoende mate zullen worden gecompenseerd in de nieuwe basisbekostiging.

8.2.4 De meerjarenbegroting

8.2.4.1 SCO Delft e.o.

SCO Delft e.o.	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
3.1 Rijksbijdragen	41.040.804	38.309.544	38.175.388	38.435.785	38.365.864
3.2 Overige overheidsbijdragen/subsidies	766.972	514.078	513.212	503.292	501.392
3.5 Overige baten	1.023.060	1.001.760	1.014.760	993.760	996.610
Totale baten	42.830.836	39.825.382	39.703.360	39.932.837	39.863.866
4.1 Personele lasten	34.985.131	32.993.610	32.207.481	31.678.078	31.842.213
4.2 Afschrijvingen	1.310.503	1.444.060	1.516.850	1.580.617	1.558.551
4.3 Huisvestingslasten	2.623.300	2.616.350	2.615.400	2.616.900	2.611.400
4.4 Overige lasten	4.021.676	3.855.171	3.802.521	3.757.821	3.751.421
Totale lasten	42.940.610	40.909.191	40.142.252	39.633.416	39.763.585
5.1 Financiële baten	0	0	0	0	0
5.5 Financiële lasten	13.000	13.000	13.000	13.000	13.000
Saldo financiële baten en lasten	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000
1 Resultaat	-122.774	-1.096.809	-451.892	286.421	87.281

Op stichtingsniveau is sprake van negatieve exploitatieresultaten in 2023, 2024 en 2025. Voor 2026 en 2027 zijn weer positieve exploitatieresultaten begroot. De negatieve resultaten hangen samen met de inzet van de bestemmingsreserve NPO vanwege de besteding van nog niet aangewende NPO-middelen en de inzet van de bestemmingsreserve extra formatie in het kader van maatregelen die de sector po neemt om het lerarentekort aan te pakken.

Vanaf schooljaar 2025/2026 is er geen NPO-inzet meer in de begroting opgenomen: het is immers de bedoeling dat de inzet van deze middelen zich uitstrekt over maximaal 4 schooljaren, van 2020/2021 tot en met schooljaar 2024/2025.

De NPO-middelen worden voor het laatst verstrekt in het schooljaar 2022/2023. Dat verklaart mede de duidelijke teruggang in de rijksbijdragen vanaf 2024. De teruggang van de rijksbijdragen wordt daarnaast veroorzaakt doordat de 3 ingelote scholen de subsidie verbetering basisvaardigheden alleen in 2023 ontvangen.

De teruggang in de rijksbijdragen wordt in de schooljaren 2023/2024 en 2024/2025 grotendeels opgevangen door aanpassingen van de personele lasten in relatie tot de aflopende NPO-middelen en subsidie verbetering basisvaardigheden.

De afschrijvingslasten lopen de komende jaren op omdat de investeringsplannen voor de komende jaren de omvang overstijgen van de activa die het einde van hun afschrijvingsperiode bereiken.

Vanaf 2024/2025 worden lagere overige exploitatielasten gerealiseerd: tot en met juli 2025 worden een aantal eenmalige uitgaven gedaan vanuit het NPO-budget, daarna niet meer.

Hoe verder in de tijd, hoe onzekerder de uitkomsten. Een belangrijke kanttekening bij de loonkosten is dat de dynamiek van de formatie in de meerjarenbegroting beperkt is tot uitbreiding of inkrimping van de formatie o.b.v. beleidskeuzes, groei/krimp van het aantal leerlingen en meer of minder incidentele baten. Maar in werkelijkheid wijzigt de samenstelling van het personeelsbestand ook door vertrekkende en nieuwe collega's. Het effect hiervan is niet gekwantificeerd en heeft een onzeker effect op de toekomstige loonkosten. De krapte op de arbeidsmarkt kan hierbij ook van invloed zijn.

8.2.4.2 Sector po

Sector po	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
3.1 Rijksbijdragen	15.900.822	14.489.245	14.583.664	14.585.339	14.589.911
3.2 Overige overheidsbijdragen/subsidies	762.785	509.891	509.025	499.125	499.125
3.5 Overige baten	316.660	315.360	316.360	315.360	316.260
Totale baten	16.980.267	15.314.496	15.409.049	15.399.824	15.405.296
4.1 Personele lasten	14.161.086	12.888.309	12.485.641	12.339.640	12.401.541
4.2 Afschrijvingen	529.191	553.209	554.775	588.196	600.413
4.3 Huisvestingslasten	1.127.800	1.125.350	1.122.900	1.123.900	1.116.900
4.4 Overige lasten	1.318.426	1.188.677	1.200.377	1.193.677	1.177.277
Totale lasten	17.136.503	15.755.545	15.363.693	15.245.413	15.296.131
1 Resultaat	-156.236	-441.049	45.356	154.411	109.165

De meerjarenbegroting van de sector po vertoont in 2024 nog een negatief resultaat maar kent daarna positieve saldi. De rijksbijdragen, de personele lasten en overige exploitatielasten laten eenzelfde ontwikkeling zien als die op stichtingsniveau en ook hier is dit het gevolg van het (tijdelijke) NPO en de subsidie verbetering basisvaardigheden. Bij de sector po hebben in 2023 en 2024 ook de kosten van de maatregelen in het kader van de aanpak van het lerarentekort een kostenverhogend effect.

De invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging in het po heeft uiteindelijk een structureel negatief effect op de baten van circa € 150.000. De overgangsregeling loopt tot en met 2025. Grosso modo betekent het dat er structureel 2 fte OP minder op de scholen kunnen worden ingezet.

8.2.4.3 Sector vo

Sector vo	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
3.1 Rijksbijdragen	23.369.671	22.091.193	21.856.883	22.108.765	22.044.572
3.2 Overige overheidsbijdragen/subsidies	4.187	4.187	4.187	4.167	2.267
3.5 Overige baten	691.400	671.400	683.400	663.400	665.350
Totale baten	24.065.258	22.766.780	22.544.470	22.776.332	22.712.189
4.1 Personele lasten	19.515.211	18.806.068	18.418.271	18.033.186	18.134.016
4.2 Afschrijvingen	766.144	878.514	948.898	979.947	945.608
4.3 Huisvestingslasten	1.383.450	1.384.450	1.385.450	1.386.450	1.387.450
4.4 Overige lasten	2.369.200	2.355.694	2.291.344	2.247.344	2.267.344
Totale lasten	24.034.005	23.424.726	23.043.963	22.646.927	22.734.418
1 Resultaat	31.253	-657.946	-499.493	129.405	-22.229

De meerjarenbegroting van de sector vo vertoont een negatief exploitatiesaldo in 2024 en 2025, een positief resultaat in 2026 en een licht negatief resultaat in 2027. Ook bij deze sector bepalen het NPO en de subsidie verbetering basisvaardigheden in belangrijke mate de ontwikkeling van rijksbijdragen en personele lasten.

8.2.4.4 Bestuursbureau

Bestuursbureau	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
3.1 Rijksbijdragen	1.770.311	1.729.106	1.734.841	1.741.681	1.731.381
3.5 Overige baten	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Totale baten	1.785.311	1.744.106	1.749.841	1.756.681	1.746.381
4.1 Personele lasten	1.308.834	1.299.233	1.303.569	1.305.252	1.306.656
4.2 Afschrijvingen	15.168	12.337	13.177	12.474	12.530
4.3 Huisvestingslasten	112.050	106.550	107.050	106.550	107.050
4.4 Overige lasten	334.050	310.800	310.800	316.800	306.800
Totale lasten	1.770.102	1.728.920	1.734.596	1.741.076	1.733.036
5.1 Financiële baten	0	0	0	0	0
5.5 Financiële lasten	13.000	13.000	13.000	13.000	13.000
Saldo financiële baten en lasten	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000
1 Resultaat	2.209	2.186	2.245	2.605	345

De meerjarenbegroting van het bestuursbureau vertoont een redelijk constant beeld. De daling van de rijksbijdragen in 2024 hangt samen met het wegvallen van de 5% inhouding op de NPO-middelen van po en vo.

De daling van de overige lasten hangt samen met de eenmalige kosten van het bouwen van een nieuwe website in 2023.

In de meerjarenbegroting is nog rekening gehouden met een negatieve creditrente. Inmiddels is de rentestand weer licht positief.

8.2.5 Investeringsbegroting 2023-2027

Voor de periode 2023-2027 ziet de meerjareninvesteringsbegroting er als volgt uit:

Investeringsbegroting	2023	2024	2025	2026	2027
Aanbouw	1.850.000	0	0	0	0
Verbouwingen	242.500	20.000	60.000	0	0
Installaties	267.745	223.373	828.004	70.807	230.643
Meubilair	456.250	147.000	92.500	181.250	66.250
ICT	691.800	773.000	720.500	815.150	777.500
Intern boekenfonds vo	0	0	0	0	0
Onderwijsleerpakket po	272.000	174.000	164.000	89.000	124.000
Overige activa	382.926	102.000	101.031	53.000	63.000
Totaal	4.163.221	1.439.373	1.966.035	1.209.207	1.261.393

Bij het opstellen van meerjarenbegroting 2023-2027 is geen rekening gehouden met de effecten van het activeren van het intern boekenfonds. De betreffende aanschaffingen zijn in de meerjarencijfers volledig opgenomen onder de exploitatielasten.

In 2023 staat de aanbouw van een kunstvleugel bij de CLD-locatie Molenhuispad begroot. De school wil het cultuurprofiel versterken en zo een aantrekkelijke school blijven voor leerlingen die dit profiel kiezen. Het opgenomen investeringsbedrag is gebaseerd op een kostencalculatie van een externe partij. Door flink gestegen prijzen in de bouwsector is deze eerder opgestelde berekening inmiddels niet meer passend. Er was ten tijde van het opstellen van de meerjareninvesteringsbegroting echter geen andere kostencalculatie beschikbaar.

8.2.6 Liquiditeitsbegroting 2023-2027

Liquiditeitsbegroting 2023-2027	2023	2024	2025	2026	2027
Beginstand liquide middelen	11.366.594	8.812.499	7.687.648	6.743.798	7.486.433
Mutaties:					
Bij: Exploitatiesaldo	-122.774	-1.096.809	-451.892	286.421	87.281
Bij: Afschrijvingen	1.310.503	1.444.060	1.516.850	1.580.617	1.558.551
Af: Investerings	-4.163.221	-1.439.373	-1.966.035	-1.209.207	-1.261.393
Bij: Dotatie voorzieningen	751.000	676.000	676.000	676.000	676.000
Af: Onttrekking voorzieningen	-303.093	-694.863	-705.773	-578.196	-650.657
Bij: Saldo financiële baten en lasten	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000	-13.000
Af: Vrijval	-13.510	-866	0	0	0
Saldo mutaties	-2.554.095	-1.124.851	-943.850	742.635	396.782
Eindstand liquide middelen	8.812.499	7.687.648	6.743.798	7.486.433	7.883.215

Substantiële investeringen in 2023 zorgen ervoor dat de liquiditeitspositie in 2023 terugloopt. Daarnaast neemt de liquiditeitspositie ook af door de inzetten van eerder ontvangen NPO-middelen tot en met schooljaar 2024/2025. Niettemin is de liquiditeit ultimo 2025 nog altijd ruim voldoende (zie kengetallen paragraaf 8.2.7). Vanaf 2026 neemt de liquiditeitspositie weer toe.

De vrijval heeft betrekking op een vooruit ontvangen investeringssubsidie. Een aantal jaren geleden heeft de gemeente een investeringsbedrag toegekend en van dit bedrag valt jaarlijks € 13.510 vrij, voor het laatst in 2024.

8.2.7 Meerjarenbalans en kengetallen 2023-2027

Balans per 31 december 202x (na resultaatbestemming)	2023	2024	2025	2026	2027
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	9.365.082	9.360.395	9.809.580	9.438.170	9.141.012
Vaste activa	9.365.082	9.360.395	9.809.580	9.438.170	9.141.012
Vorderingen	1.236.731	1.236.731	1.236.731	1.236.731	1.236.731
Liquide middelen	8.812.499	7.687.648	6.743.798	7.486.433	7.883.215
Vlottende activa	10.049.230	8.924.379	7.980.529	8.723.164	9.119.946
Totaal activa	19.414.312	18.284.774	17.790.109	18.161.334	18.260.958
Eigen vermogen	9.407.914	8.311.105	7.859.213	8.145.634	8.232.915
Voorzieningen	3.726.912	3.708.049	3.678.276	3.776.080	3.801.423
Kortlopende schulden	6.279.486	6.265.620	6.252.620	6.239.620	6.226.620
Totaal passiva	19.414.312	18.284.774	17.790.109	18.161.334	18.260.958
Resultaat	-122.774	-1.096.809	-451.892	286.421	87.281
Totale baten	42.830.836	39.825.382	39.703.360	39.932.837	39.863.866
Totale lasten	42.953.610	40.922.191	40.155.252	39.646.416	39.776.585
Totale huisvestingslasten	2.623.300	2.616.350	2.615.400	2.616.900	2.611.400

Kengetallen	2023	2024	2025	2026	2027
Liquiditeit	1,60	1,42	1,28	1,40	1,46
Solvabiliteit 2	67,7%	65,7%	64,9%	65,6%	65,9%
Absolute omvang liquide middelen	8.812.499	7.687.648	6.743.798	7.486.433	7.883.215
Rentabiliteit (1-jarig)	-0,3%	-2,8%	-1,1%	0,7%	0,2%
Solvabiliteit 1	48,5%	45,5%	44,2%	44,9%	45,1%
Kapitalisatiefactor	45,3%	45,9%	44,8%	45,5%	45,8%
Weerstandsvermogen	22,0%	20,9%	19,8%	20,4%	20,7%
Huisvestingsratio	6,1%	6,4%	6,5%	6,6%	6,6%

Kengetallen	Grens
Liquiditeit	< 0,75
Solvabiliteit 2	< 30%
Absolute omvang liquide middelen	< 100.000
Rentabiliteit	3-jarig < 0% 2-jarig < -5% 1-jarig < -10%
Solvabiliteit 1	48,5%
Kapitalisatiefactor	45,3%
Weerstandsvermogen	22,0%
Huisvestingsratio	6,1%

De financiële positie van SCO Delft e.o. is en blijft de komende jaren gezond. Alle kengetallen bewegen zich gunstig ten opzichte van de signaleringswaarden.

De signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen leidt tot dezelfde conclusie: het saldo komt niet boven nul uit in de jaren 2023 t/m 2027 en de ratio blijft onder de 1.

Bovenmatig publiek eigen vermogen	2023	2024	2025	2026	2027
Saldo publiek eigen vermogen -/ normatief publiek eigen vermogen	-936.955	-3.146.054	-4.133.530	-3.579.673	-3.284.285
Ratio eigen vermogen	0,90	0,71	0,64	0,68	0,70

8.2.8 Kengetallen personele bezetting in fte's

Personele bezetting in fte's	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur / management	13,44	12,80	12,80	12,80	12,80
Personeel primair proces	272,91	264,39	255,79	246,61	245,38
Ondersteunend personeel	104,01	91,42	89,87	88,71	88,01
Totaal personele bezetting	390,36	368,61	358,46	348,12	346,19

De omvang van de personele bezetting hangt sterk samen met de beschikbaarheid van de NPO-middelen en subsidie verbetering basisvaardigheden. De NPO-subsidie wordt tot en met schooljaar 2024/2025 ingezet, de subsidie verbetering basisvaardigheden tot 2024. Het wegvallen van deze gelden vanaf schooljaar 2023/2024 (NPO) dan wel kalenderjaar 2024 (subsidie verbetering basisvaardigheden) en de volledige inzet van de NPO-bestemmingsreserve tot en met schooljaar 2024/2025 vertaalt zich in een lagere formatie-inzet in de komende schooljaren.

Bestuur en directie monitoren nauwlettend de ontwikkeling van de (prognose van de) leerlingenaantallen en treffen, waar nodig, passende maatregelen om het personeelsbestand kwalitatief en kwantitatief op het gewenste niveau te houden.

8.3 Risicobeheersing

8.3.1 Begripsdefiniëring

Het bestuur spreekt van risico's als de kwaliteit, de continuïteit, de identiteit of een combinatie van deze factoren onder druk komen te staan of al staan. Er is sprake van een groot risico als één van deze aspecten daadwerkelijk gevaar loopt. Uiteraard zijn deze noties in de praktijk niet altijd duidelijk van elkaar te onderscheiden en soms met elkaar vervlochten. Versterking van de kwaliteit zal vrijwel zeker een versterking van de continuïteit tot gevolg hebben zoals verlies van kwaliteit een bedreiging voor de continuïteit kan zijn. Belangrijk bij risicobeheersing is dat er binnen de gehele organisatie wordt gewerkt aan de cultuur van risicobewustzijn. Om te voorkomen dat er alleen maar in termen van risico's wordt gedacht, is er in de besprekingen met de directie en de leiding op de verschillende locaties ook aandacht voor de kansen die soms met bepaalde risico's samenhangen. In de gewenste cultuur is er naast scherp inzicht in risico's ook behoefte aan het identificeren van kansen.

Allereerst is, indien van toepassing, het risico, wanneer het zich daadwerkelijk voordoet, vertaald naar een financieel effect. Door dit financiële effect in kaart te brengen wordt het mogelijk een relatie te leggen tussen het beschikbare vermogen van de organisatie en de aanwezige risico's. Beheersmaatregelen verminderen de financiële omvang van het risico. Het bepalen van het benodigde vermogen bij het voordoen van een risico wordt dan ook bepaald met inbegrip van het uitvoeren van de beheersmaatregelen. Ten tweede is per risico, wanneer er een financieel effect aan gekoppeld is, nu ook een kans en een impactfactor bepaald. Als laatste zijn de risico-items ingedeeld in de volgende risicogebieden: Leerlingen, Facilitaire zaken, Financiële zaken, ICT, Onderwijs en kwaliteitszorg, Personeel en organisatie, Juridische zaken, Samenwerking & Partners en Strategie en beleid.

8.3.2 Cultuur

Belangrijk bij risicobeheersing is dat er binnen de gehele organisatie wordt gewerkt aan de cultuur van risicobewustzijn. Dat houdt in dat er bewust en expliciet gesproken wordt over risico's waarbij de noties *zorg*, *probleem*, *risico* en *ongewenste ontwikkeling* regelmatig tegen elkaar worden afgezet. Dan gaat het ook om andere dan financiële risico's. De rest van de rapportage doet verslag van het gesprek zoals dat plaatsvindt tussen de directeuren en het CvB. De directeuren bespreken op hun beurt weer onderwerpen uit deze rapportage met hun MT. Zo wordt er gewerkt aan een cultuur van risicobewustzijn.

8.3.3 Geconstateerde risico's

In de rapportage risicomanagement 2022 zijn een aantal (financiële) risico's benoemd:

- Het lerarentekort
Het afgelopen jaar werd, versterkt door de aanvulde formatie behoefte vanuit de NPO-middelen, het lerarentekort expliciet zichtbaar in het po. Om die reden is er een taskforce ingericht bestaande uit twee directeuren po, hoofd personeelszaken en de bestuurder om het voorziene tekort te kunnen ombuigen tot een sluitende formatie. Er is echter een blijvende behoefte aan meer bevoegd personeel. We hebben in kaart gebracht waar de gekozen formatieoplossing afwijkt van de meeste gewenste als er voldoende bevoegd personeel aanwezig zou zijn. De taskforce blijft ook in 2022/2023 actief om de ontwikkelingen te monitoren, oplossingen te bedenken bij vervangingsvragen en de werving voor 2023/2024 voor te breiden. Bijzonder is dat we veel LWT-trajecten hebben in het laatste stadium van de opleiding vanuit onze opleidingsschool Talentum Haagland die in het voorjaar van 2023 bevoegd raken. De waarde van de opleidingsschool blijkt dan ook fors te zijn als het gaat om het aantrekken van voldoende bevoegde leraren.

- Kleinschaligheid sector po
 Met name voor De Ark Schipluiden in de sector po wordt een langjarig exploitatietekort voorzien. Het aantal leerlingen blijft de komende jaren rond de 90 stabiel. Omdat ook de enige andere school in Schipluiden onvoldoende leerlingen heeft voor een gezonde exploitatie zijn er gesprekken gevoerd met het andere schoolbestuur, kinderopvang en de gemeente Midden-Delfland over het huisvesten van de scholen en kinderopvang op één locatie in Schipluiden. De betrokken partijen hebben hiertoe in 2022 een voorstel gedaan aan de gemeente. De gemeente is vanuit een positieve grondhouding nog in de onderzoeksfase of deze optie kans van slagen heeft.

Het leerlingenaantal op de Rembrandtschool bevindt zich onder de opheffingsnorm van de gemeente Delft. Wel is er in verhouding een grote toename in het aantal leerlingen zichtbaar en is daarmee een dalende trend gekeerd. Zowel vanuit de wijk zelf is groei zichtbaar als vanuit twee taalklassen die zijn geëxtraheerd op de Rembrandtschool. De verwachting is dat in oktober 2023 het aantal leerlingen weer boven de 150 zal liggen. Een mogelijke omzetting naar een status van nevenvestiging lijkt van de baan gezien het groeiende aantal leerlingen in het po voor SCO Delft e.o. als geheel.

De kleine locaties van De Waterhof zullen per augustus 2026 nieuwbouw krijgen op één locatie. De gemeente heeft hiertoe besloten in 2022. De gemeente is bouwheer en in 2022 is de stuurgroep met de betrokken schoolbesturen en de gemeente ingericht om het bouwproces te begeleiden.
- Leerlingenaantallen
 Zowel bij het po als het vo is er na twee schooljaren weer sprake van een stijging in het aantal leerlingen. Deze lijn lijkt zich de komende jaren door te zetten. In het vo zijn twee van de drie locaties maximaal bezet en wordt er gewerkt met een procedure voor plaatsing om te voorkomen dat er te veel leerlingen worden aangenomen. Deze procedure is afgestemd met de andere schoolbesturen binnen Delft. In augustus 2023 start een nieuwe vo-school (Vrije School Mercurius). De verwachting is dat dit slechts een beperkt effect zal hebben op de leerlingstromen.
- Toenemende kosten MOP
 In 2022 heeft op alle locaties een actualisatie van de MOP plaatsgevonden. Vanaf 2023 komt er een nieuw waarderingskader voor de voorziening groot onderhoud. De huidige onderhoudsvoorziening zal zeer waarschijnlijk te laag zijn als het nieuwe waarderingskader van toepassing zal worden. In de risicoanalyse is hier rekening mee gehouden. Tot 2023 geldt echter een overgangsregeling en kan de onderhoudsvoorziening op de huidige voet worden voortgezet. De precieze invulling kent nog enkele onduidelijkheden waardoor de impact op de benodigde eenmalige extra dotatie nog onbekend is. In de risicoanalyse is rekening gehouden met een maximale aanvulling van 2,5 miljoen euro. Daarnaast zien we de kosten voor onderhoud stijgen. Om die reden is de reguliere dotatie in 2022 met 20% verhoogd.

In 2025 moet de gemeente een duurzaam integraal huisvestingsplan (IHP) hebben opgesteld. Wie de benodigde investeringen zal moeten gaan dragen, is nog onvoldoende duidelijk. We voeren geen werkzaamheden voor verduurzaming uit zonder expliciete dekking vanuit externe middelen. Het risico bestaat echter dat er geen externe middelen komen.
- Onderhoudskosten in relatie tot renovatie
 Als schoolgebouwen niet zijn opgenomen voor nieuwbouw in het meerjarig Integraal Huisvestingsplan (IHP) maar wel onderhoud nodig hebben, dan zijn de onderhoudskosten al snel van dien aard dat eigenlijk gesproken moet worden van renovatie. Renovatie is echter nog niet opgenomen in de huisvestingsverordening van de gemeenten Delft en Midden-Delfland. Gemeenten wachten op tekstwijziging in de WPO en WVO. Dit is in 2022 nog niet definitief. Voor

Het Mozaïek geldt dat er wel gerenoveerd moet gaan worden. Een nieuwe verordening inclusief renovatie is wel aangekondigd door de gemeente Delft. De gemeente heeft aangegeven dat, indien aanpassingen noodzakelijk zijn (bijvoorbeeld in het kader van de veiligheid) voordat nieuwbouw kan worden gerealiseerd, deze kosten in de reguliere jaarlijkse huisvestingsaanvraag kunnen worden meegenomen, waarna de gemeente hier in redelijkheid mee zal omgaan. Dit zal naar verwachting wel tot aanvullende kosten leiden.

De Hof van Delft wordt definitief niet gerenoveerd en op ambtelijk niveau is aangegeven dat bij de actualisatie van het IHP in 2023 de school voor nieuwbouw zal worden voorgedragen per (waarschijnlijk) 2028.

- Ventilatie en CO2

Onze schoolgebouwen voldoen aan het bouwbesluit en de voorgeschreven testen voor het meten van de CO2 geven niet aan dat maxima bij het toepassen van de ventilatieregels overschreden worden. We zetten gedurende het hele jaar in op spuien middels natuurlijke ventilatie, ook in de winter. Daarnaast kijken we waar de bestaande ventilatie beter kan worden benut door slimme aanpassingen. De gemeente stelt geen aanvullend budget beschikbaar. Zolang de schoolgebouwen voldoen aan het bouwbesluit worden er geen aanvullende investeringen gedaan tenzij er gerenoveerd gaat worden in een gebouw. In 2022 hebben alle lokalen een eigen CO2 meter gekregen. Daar waar de CO2-normen, ondanks het spuien, worden overschreden, worden aanvullende maatregelen genomen om hier wel aan te doen.

- ICT

Bij het po en het vo is de ICT voortdurend in ontwikkeling, zowel qua technische infrastructuur, apparatuur als personele ondersteuning (I-coaches en ICT-coördinatoren). Bij alle vo-locaties is de uitgifte van Chromebooks aan leerlingen in verschillende jaarlagen in volle gang. Deze uitrol is in 2022 en wordt in 2023 doorgezet totdat alle leerlingen uiteindelijk de beschikking hebben over een Chromebook van school. Daarbij moeten we goed zicht blijven houden op licentie- en andere ICT-gerelateerde kosten omdat deze kosten jaarlijks toenemen.

- Kosten ziektevervang

Zowel in het po als in het vo vormt het ziekteverzuim, gecombineerd met het groeiende lerarentekort, een constant risico. De vervangingskosten nemen op dit moment enigszins toe, ondanks genomen maatregelen. Beheersing van het ziekteverzuim vraagt om voortdurende monitoring. Maar uitval door ziekte zoals long covid is niet altijd te voorkomen. De manier waarop een vervanging kan worden geregeld verschilt per sector. Voor de sector po wordt gebruik gemaakt van poolers en vervanging door eigen medewerkers. Er is, conform beleid, geen bedrag gereserveerd voor externe inhuur (uitzendbureau) voor ziektevervang. Wel wordt op zeer beperkte schaal gebruik gemaakt van workshops om vervangende lessen te verzorgen. De po-scholen hebben hun vervangingsbeleid en de escalatieladder die daarbij wordt gehanteerd afgestemd met de (G)MR.

De sector vo kan wel gebruik maken van externe inhuur indien het echt niet lukt om vervanging op een andere manier te regelen. Anders dan in de sector po is dit in het vo niet altijd te vermijden. Daarnaast vindt er vervanging plaats binnen het taakbeleid (een collega heeft binnen de taaktoedeling nog uren over die worden ingezet voor vervanging), boven op het taakbeleid (een collega geeft tijdelijk extra lessen als overwerk) of binnen de formatie (in het geval dat het ziekteverzuim was te voorzien). De bijbehorende kosten zijn opgenomen binnen de totale loonkosten en dus niet expliciet zichtbaar in de begroting.

- Modernisering Participatiefonds
Het Participatiefonds is met ingang van 1 augustus 2022 vereenvoudigd. Tot die datum werden de kosten grotendeels door het Participatiefonds vergoed als ontslag toetsbaar onvermijdelijk is. Na de modernisering betaalt het schoolbestuur altijd een eigen bijdrage in geval van een ontslag. Deze eigen bijdrage betreft in principe 50% van de kosten maar kan in specifieke ontslagsituaties lager uitvallen (tot 10%). Op dit moment kent SCO Delft e.o. slechts één WW-uitkeringsgerechtigde in het po. En omdat de arbeidsmarkt krap is en we geen daling van het aantal leerlingen in het po verwachten, zijn in de begroting 2023 geen kosten opgenomen die voortvloeien uit deze modernisering.
- Vereenvoudiging bekostiging po
De overgang van bekostiging per schooljaar naar bekostiging per kalenderjaar is verwerkt in de meerjarenbegroting. Daarnaast heeft de omzetting een forse eenmalige impact op de reserves, want de vordering ultimo boekjaar op OCW, die het gevolg is van het betaalritmeverschil, komt door de invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging te vervallen. Het eenmalig niet uitbetalen van 7,12% van de personele lumpsum en bekostiging onderwijsachterstanden verlaagt het resultaat en dientengevolge de algemene reserve met € 677.147. SCO Delft e.o. is aangesloten bij een collectief dat bezwaar heeft gemaakt tegen dit eenmalige effect. De minister heeft dit bezwaar ongegrond verklaard. Op basis van de argumenten in de uitspraak is het collectief in beroep gegaan bij de bestuursrechter (rechtbank Midden-Nederland). Deze procedure loopt nog.
- Wijziging regelgeving vrijwillige ouderbijdrage
Per 1 augustus 2021 is de wet over de vrijwillige ouderbijdrage (po en vo) aangescherpt. Kern van de wijziging: alle leerlingen moeten mee kunnen doen met activiteiten die de school organiseert, ook als ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet betalen. Scholen worden verplicht dit expliciet te vermelden in de schoolgids en het schoolplan. Eerder mochten scholen de leerlingen van wie de ouders de ouderbijdrage niet betaalden een kosteloos alternatief aanbieden voor de extra activiteiten buiten het verplichte schoolprogramma. Dit is vanaf 1 augustus 2021 niet langer toegestaan ondanks dat deze kosten niet worden gedekt vanuit de lumpsumfinanciering. Alle leerlingen moeten kunnen meedoen aan alle programma's en activiteiten die de school aanbiedt, ook activiteiten buiten het verplichte lesprogramma. Omdat het schooljaar 2021/2022 geen representatief jaar was (met name voor de reizen en excursies) om na te gaan of ouders significant minder zouden bijdragen, is besloten de pilot uit te breiden naar 2022/2023. Aangezien veel ouders het extra aanbod waardevol en belangrijk vinden, vertrouwen wij er vooralsnog op dat er bij ouders bereidheid is om voor deze extra activiteiten vrijwillig te blijven betalen. Afhankelijk van het ervaringsjaar zal worden bepaald wat het vervolgbeleid zal gaan worden.

9 Rapportage Raad van Toezicht

9.1 Verantwoording wettelijke taken

In dit hoofdstuk legt de Raad van Toezicht (hierna: RvT) van SCO Delft e.o. verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden.

De RvT houdt toezicht op de uitvoering van taken en de uitoefening van bevoegdheden door het College van Bestuur (hierna: CvB) en is verantwoordelijk voor het zorgen voor een goed functionerend CvB (benoeming, beoordeling en ontslag van de leden van het CvB). Ook is de RvT klankbord voor het CvB en verantwoordelijk voor goedkeuring van stukken, zoals de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag. In het verslagjaar 2022 was sprake van een eenhoofdig CvB in de persoon van drs. R.D. Lock.

9.2 Algemeen

Goed toezicht is belangrijk om te zorgen voor een evenwichtig beleid en een goed functionerend bestuur. Door onder andere gebruik te maken van interne en externe informatiebronnen zorgt de RvT ervoor dat hij op onafhankelijke wijze toezicht houdt en op die manier een eigen beeld vormt wat er in de organisatie gebeurt.

De RvT heeft in 2022 in diverse bijeenkomsten, in verschillende samenstellingen gesproken over een groot aantal onderwerpen. De RvT heeft onder meer goedkeuring verleend aan de jaarstukken 2021 waaronder de jaarrekening en het bestuursverslag en de begroting 2023 met de bijbehorende meerjarenbegroting 2024-2027.

Tevens heeft de RvT toezicht uitgeoefend op de naleving van wettelijke voorschriften, de rechtmatige verwerking en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Ook heeft de RvT toezicht gehouden op welke wijze er binnen de stichting is gehandeld binnen de kaders van het vastgestelde strategische beleid.

9.3 Verantwoording op grond van de code goed bestuur

Het intern toezicht en bestuur is ingericht volgens de principes van 'good governance' en in overeenstemming met de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. Dit betekent dat bestuur en toezicht gescheiden zijn door het model van een Raad van Toezicht en een College van Bestuur.

De stichting onderschrijft zowel de Code Goed Bestuur PO als de Code Onderwijsbestuur VO, maar zal, waar dit afwijkt, de Code VO volgen omdat dit de meest vergaande code is.

De RvT heeft een werkgeversrol richting het CvB. De RvT evalueert en beoordeelt het functioneren van het CvB. Daarnaast heeft de RvT de taak toezicht te houden op het presteren van de organisatie en de algemene gang van zaken. In een reglement van bestuur en toezicht zijn de rollen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

Samenstelling in 2022

De samenstelling van de RvT per 31 december 2022 is als volgt:

- De heer H.R. Lodder, voorzitter
- Mevrouw mr. A.M.A.H. van Rijn-Kruijsen, vicevoorzitter
- Mevrouw A.J.M. Geessinck
- De heer P. van Houwelingen RA
- Mevrouw mr. G.M. Schilperoort-van der Weijde
- Mevrouw mr. dr. J.C. de Wit

Naam	Jaar van aftreden	Commissie en functie in de Raad van Toezicht	Functie	Nevenfuncties
CBR (bd) H.R. Lodder	Januari 2025 (herbenoembaar)	Voorzitter Remuneratiecommissie	Lid Integriteitskamer Sint Maarten	Vicevoorzitter Stichting Medisch Farmaceutisch Museum de Griffioen
A.J.M. Geessinck	Mei 2025 (niet herbenoembaar)	Onderwijscommissie	Directeur-bestuurder Mytyschool Roosendaal	Lid Raad van Toezicht Brabantse Wal VO Lid van Raad van Toezicht Samenwerkingsverband PO Roosendaal Lid deelnemersraad Brabantse Wal PO Lid deelnemersverband Samenwerkingsverband VO Roosendaal
P. van Houweligen RA	Mei 2026 (niet herbenoembaar)	Auditcommissie	Manager Financiën, Control & informatievoorziening bij Stichting Humanitas Rotterdam	
Mr. A.M.A.H. van Rijn-Kruijsen	September 2023 (niet herbenoembaar)	Vicevoorzitter Remuneratiecommissie	Senior Compensation & Benefits Specialist, Robeco	
Mr. G.M. Schilperoort-van der Weijde	September 2023 (niet herbenoembaar)	Auditcommissie	Senior medewerker toezicht, Autoriteit Consument & Markt	
Mr. dr. J.C. de Wit	Januari 2025 (herbenoembaar)	Onderwijscommissie	zzp'er in eigen bedrijf: Recht op bewegen, juridisch onderwijs en advies en bewegingsonderwijs	Rechter-plaatsvervanger Rechtbank Noord-Holland Voorzitter/(plv.) lid algemene bezwaarschriften-commissies Eerste Kamer, gemeenten Pijnacker-Nootdorp, Capelle aan den IJssel en Gouda en Hoogheemraadschap voor Schieland en de Krimpenerwaard Voorzitter college van beroep voor de examens en

				<p>geschillenadvies- commissie Universiteit Tilburg en Hogeschool Rotterdam</p> <p>Voorzitter/lid commissie ongewenst gedrag en geschillenadvies- commissie Erasmus Universiteit Rotterdam</p> <p>Voorzitter landelijke bezwarencommissie functiewaardering PO, VO en MBO</p>
--	--	--	--	---

Nevenfuncties CvB

Betaald: Jurylid Groeifonds Open leermateriaal
 Onbetaald: Bestuurslid Stichting Perspectief
 Bestuurslid beheersstichting sc Delfland
 Raad van Toezicht Samenwerkingsverband VO Delflanden

Cao Bestuurders Funderend Onderwijs

In 2022 is een akkoord bereikt tussen VTOI-NVTK en de Vereniging van Onderwijsbestuurders (VvOB) over één cao voor Bestuurders Funderend Onderwijs in plaats van twee aparte cao's voor po en vo. De RvT heeft, als lid van VTOI-NVTK, ingestemd om de genoemde vereniging een mandaat te geven om de cao definitief af te sluiten.

Bijeenkomsten van de RvT in verslagjaar 2022

In het verslagjaar 2022 heeft de RvT zes keer regulier vergaderd in aanwezigheid van het CvB.

In januari 2022 heeft de RvT zijn evaluatievergadering gehouden. In deze vergadering is teruggekeken op het jaar 2021 en speciaal naar de verschillende factoren die bepalend zijn voor 'good governance'. Daarbij is vooral gekeken naar de drie kerntaken: toezichhouden, adviseren en de werkgeversrol en in hoeverre de randvoorwaarden die voor een goede invulling van deze kernfuncties noodzakelijk zijn, in de RvT aanwezig zijn of aandacht behoeven. In de vergadering is gesproken over het werken als raad, mede gezien de aanstelling van twee nieuwe leden en de periode van werken in coronatijd.

De RvT vindt het belangrijk om te weten wat er bij de scholen binnen de stichting leeft daarom vergadert de RvT een aantal keer per jaar niet op het bestuursbureau maar bij een van de scholen. Voorafgaand aan de vergadering is er naast een rondleiding een gesprek met de schooldirecteur over de bijzonderheden die de school ervaart en wat de school doet om de leerlingen een waardevolle en prettige schooltijd te geven. Dit jaar is in maart vergaderd op basisschool De Ark in Schipluiden en in november op De Waterhof.

Tijdens de reguliere vergaderingen is door de RvT met het CvB gesproken over de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen binnen SCO Delft e.o. Zo heeft de RvT uitvoerig gesproken over de coronapandemie en de beheersing hiervan binnen de organisatie. Daarnaast is gesproken over bijzondere ontwikkelingen op onderwijsgebied, zoals het lerarentekort en de activiteiten die hierop ontplooid worden, en de kwaliteit van het onderwijs op de locaties van de stichting. Ook is gesproken

over de opvang van Oekraïense leerlingen. Er was aandacht voor de ontwikkelingen in de wijk Tanthof en bij de samenwerkingsschool sc Delfland. Ook kwam het onderwerp identiteit aan de orde en werden de (financiële) maandrapportages en belangrijke financiële ontwikkelingen besproken.

In juni heeft de RvT, in aanwezigheid van de bestuurder, met de externe accountant gesproken over de jaarrekening 2021. Tijdens dit gesprek met de accountant heeft de RvT zich laten informeren over de financiële verantwoording van het vorige verslagjaar, waarbij ook aandacht was voor het proces rondom de accountantscontrole. Vervolgens heeft de RvT de jaarrekening 2021 goedgekeurd.

Op vrijdag 1 juli 2022 heeft de RvT zijn jaarlijkse Dag in 't Groen gehouden. Doel van deze dag is om bij bepaalde thema's langer stil te staan. Dit keer zijn de toezichtinstrumenten uitgebreid besproken en geëvalueerd onder externe leiding van Daniel Le Gras. Verder is tijdens de Dag in 't Groen gesproken over het vierjaarlijks Inspectiebezoek, de richting van de nieuwe koers van SCO Delft e.o. die in het schooljaar 2022/2023 opnieuw wordt bepaald.

In de vergadering van december heeft de RvT de begroting 2023 goedgekeurd en de bijbehorende meerjarenbegroting 2024-2027. In december 2022 heeft de RvT de klasse-indeling voor de Wet Normering Topinkomens 2023 vastgesteld. De RvT is wettelijk verplicht jaarlijks deze klasse-indeling vast te stellen.

Commissies

Binnen de RvT waren in 2022 drie commissies actief: de Auditcommissie, de commissie Onderwijs & Kwaliteit en de Remuneratiecommissie.

Remuneratiecommissie

De werkgeversrol is binnen de RvT belegd bij de Remuneratiecommissie. Deze commissie is in 2022 meerdere keren bij elkaar gekomen en heeft onder meer overleg gevoerd over het functioneren en presteren van het CvB. De Remuneratiecommissie hanteert een gesprekcyclus bestaand uit een startgesprek aan het begin van het schooljaar waarin de jaardoelstellingen worden afgesproken, gevolgd door een tussentijds evaluatiegesprek in februari om de voortgang te bespreken en ten slotte aan het eind van het schooljaar een beoordelingsgesprek waarin de realisatie van de strategie en jaardoelstellingen naast de persoonlijke ontwikkeling van het CvB worden beoordeeld. De beoordeling van het CvB wordt geformeerd in overleg met de gehele RvT. Naast deze gesprekcyclus heeft de voorzitter van de RvT regelmatig bilateraal overleg met het CvB over nieuwe ontwikkelingen. In 2022 heeft de Remuneratiecommissie naar aanleiding van de nieuwe cao Bestuurders funderend onderwijs afspraken gemaakt met het CvB.

Onderwijscommissie

In 2022 is de onderwijscommissie twee keer bijeengewees.

In de eerste vergadering in mei is met een aantal directeuren po gesproken over de gevolgen van de coronapandemie met name op de gebieden van taal en rekenen en burgerschap. Daarbij kwam naar voren dat er veel wordt ingezet op het optimaliseren van het niveau van deze vakken waarbij scholen ook de kansongelijkheid en achterstanden zien die sommige leerlingen ervaren. Om die kansongelijkheid en achterstanden weg te nemen, wordt bijvoorbeeld ingezet op ontwikkeling tijdens de verlengde schooldag. Dit geeft houvast voor leerlingen, geeft vaak ruimte voor leraren om hun focus op andere doelen en op andere tijden te leggen. Ook wordt het onderwijs vaak anders georganiseerd in de scholen door bijvoorbeeld andere inzet van leraren, onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers. Maar ook het netwerk Intern Begeleiders speelt een belangrijke rol in de scholen.

Daarnaast is gesproken over de opvang van kinderen uit Oekraïne. Op een aantal SCO-scholen worden kinderen uit dit oorlogsgebied opgevangen. Omdat niet duidelijk is hoe lang deze kinderen blijven en zij waarschijnlijk wel terug zullen gaan, wordt er zowel op het Nederlands als het Oekraïens onderwijs ingezet. Op de scholen waar opvang wordt geboden, is een positieve flow en wordt de organisatie in gezamenlijkheid gedaan, ook met de ouders, maar dient er ook aandacht te zijn voor de conditie van de teams.

Ook is gesproken met de directeuren po over het nieuwe organisatiemodel po waarbij directeuren direct onder de bestuurder vallen, zoals ook in het vo is georganiseerd. Gekeken is hoe de directeuren deze nieuwe vorm ervaren, of er voldoende ruimte is voor het benutten van kwaliteit en welke eventuele aanpassingen gewenst zijn. Op scholen wordt meer gewerkt met gedeeld leiderschap en zijn team- en unitleiders aangesteld om het personeelsbeleid uit te voeren. De lijn tussen de directeuren en de bestuurder is heel direct en ook de lijn naar het vo is kort. De directeuren ervaren veel autonomie om hun eigen kant op te gaan met de school zonder daarbij de strategische koers te verliezen.

In de tweede bijeenkomst van de onderwijscommissie in november 2022 is met een aantal directeuren po en vo gesproken over hun jaarverslagen 2021. Er is tijdens die bijeenkomst teruggeblikt naar bijzonderheden en gerealiseerde doelen in de locaties. Daarbij kwamen aan de orde de gevolgen van corona bij zowel leerlingen als leraren. De aanpassingen van de lestijden en lesdagen, de aanpassing van de examennormen in het vo, de gemaakte overuren en het afstandsonderwijs. Maar ook de mogelijkheden in de klassen die zijn ontstaan door de NPO-gelden, kwamen voorbij. Door de inzet van deze extra middelen kon meer formatie aangetrokken worden, maar hierdoor werd ook de formatiebehoefte extra zichtbaar. De onderwijscommissie heeft met de directeuren gesproken over de wijze waarop de invulling van die extra formatie is gedaan.

De onderwijscommissie was bij beide bijeenkomsten onder de indruk van de verhalen van de directeuren, voor welke uitdagingen de teams op de scholen staan en hoe de teams zich met hart en ziel iedere dag inzetten voor de leerlingen.

Auditcommissie

De Auditcommissie heeft in 2022 vijfmaal vergaderd. In die vergaderingen heeft de commissie uitgebreid met de bestuurder en hoofd FZ/controller gesproken over de onderwerpen met een financieel accent, veelal ter voorbereiding op de RvT-vergaderingen. Bij de vergaderingen waar de jaarrekening en de begroting wordt besproken, is, naast de bestuurder en hoofd FZ/controller, ook de directeur bedrijfsvoering aanwezig.

In het verslagjaar zijn de financiële kwartaalrapportages besproken en is aan de hand daarvan de financiële ontwikkeling van de organisatie gevolgd. Verder is in de vergadering in februari de notitie over het schatkistbankieren besproken en de bevindingen van de accountant bij de interimcontrole eind 2021. In de tweede vergadering van het jaar heeft de bestuurder een update gegeven van risicorapportage en bijbehorende beheersmaatregelen en zijn de aandachtspunten door de aanwezigen besproken.

In de vergadering van juni is met de accountant uitvoerig gesproken over de jaarstukken 2021 en het accountantsverslag 2021. De Auditcommissie heeft in de vergadering een positief advies aan de RvT afgegeven om de jaarrekening 2021 goed te keuren.

In de vergadering van oktober is gesproken over de rol van de RvT bij grote investeringen binnen SCO Delft e.o. en over de opvolging van de adviezen van de accountant vanuit het accountantsverslag. In de laatste vergadering in het verslagjaar is uitgebreid gesproken over de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2027. De Auditcommissie heeft veel informatie gekregen over de

uitgangspunten, de gemaakte keuzes en de bijzonderheden die zijn opgenomen in de begrotingsstukken en vragen gesteld. Vervolgens heeft de Auditcommissie de RvT een positief advies gegeven om de begrotingsstukken goed te keuren.

Verder heeft de Auditcommissie in deze vergadering een positief advies aan de RvT gegeven om de WNT 2023 vast te stellen.

In 2022 is de dienstverlening van de externe accountant gecontinueerd.

Inspraakorganen

Tweemaal per jaar spreekt een afvaardiging van de RvT, volgens de geldende wet- en regelgeving, met de inspraakorganen. Dat heeft de RvT in 2022 ook gedaan. De vergaderingen worden voorafgegaan door een vooroverleg tussen de afgevaardigden van de GMR PO en de MR VO. Na dit vooroverleg heeft de RvT met de inspraakorganen gesproken zonder aanwezigheid van de bestuurder. In dit gesprek is stilgestaan bij het functioneren van het CvB en andere bijzonderheden die gedeeld kunnen worden. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden in het bijzijn van alle drie de gremia: CvB, RvT en inspraakorganen.

In de vergaderingen tussen de RvT en de inspraakorganen is over een Rode Draad uit het Strategisch Document gesproken en zijn doelen daaruit belicht vanuit de verschillende invalshoeken die de gremia hebben. De vergadering van april stond in het teken van de Rode Draad *Christelijke inspiratie vormgeven*. Daarbij was het interessant om met elkaar te kijken hoe dit op de scholen en door individuele leraren wordt vormgegeven. Een van de visies was dat vorming van de leerlingen gebeurt vanuit de christelijke roots, maar invulling en duiding van de christelijke kernwaarden lijkt toch vaak een persoonlijk iets wat de pluriformiteit zichtbaar maakt.

In de tweede vergadering is de Auditcommissie met de inspraakorganen in gesprek gegaan over het oordelen over financiële documenten vanuit de verschillende perspectieven en verantwoordelijkheden. De verschillende rollen zijn aan de orde gekomen. De RvT kijkt op strategisch niveau naar de continuïteit en of de investeringen en plannen vanuit de organisatie ook financieel goed te dragen zijn dóór de organisatie, waarbij vooral op hoofdlijnen wordt gekeken en beoordeeld. Voor de inspraakorganen zullen met name de inhoudelijke onderwijsplannen belangrijk zijn en de financiële onderwerpen meer op locatie- en sectorniveau onderdeel van gesprek zijn waarbij ook meer wordt ingezoomd op details. Voor de Auditcommissie geldt dat financiële documenten uitvoeriger worden besproken met het bestuur om zodoende een goede terugkoppeling te kunnen geven aan de RvT of een gedegen advies te kunnen uitbrengen.

Schoolbezoeken

Door schoolbezoeken af te leggen krijgt de RvT vanuit een andere invalshoek informatie over het reilen en zeilen van de stichting, maakt de RvT kennis met de onderwijspraktijk op de locaties en geeft de RvT blijk van betrokkenheid bij het werk op de scholen.

In 2022 is de RvT twee keer op schoolbezoek geweest. Na de coronapandemie was een bezoek op de scholen gelukkig weer mogelijk. In maart is de RvT bij het Max Havelaar Kindcentrum geweest en in november was de RvT te gast bij de Rembrandtschool. Tijdens beide bezoeken is met de directeuren gesproken over de wijze waarop de strategische plannen in de school zijn ingericht en welke uitdagingen er zijn voor de locaties. Bij het Max Havelaar Kindcentrum werd ook gesproken over de samenwerking met de kinderopvang, de werkwijze van de multidisciplinaire leerteams, de achterstanden door corona en de besteding van NPO-middelen.

Bij de Rembrandtschool is de RvT met de directeur in gesprek gegaan over de betrokkenheid van de school in de wijk en welk spanningsveld hierbij ervaren wordt, de nieuwe invulling van de directie op de school, de flexibele werktijden door de leraren en uiteraard was de opvang van kinderen uit Oekraïne een belangrijk gespreksthema.

Op beide scholen werd met directeur en medewerkers gesproken over de parels in de school en was de RvT onder de indruk van de inzet, professionaliteit en enthousiasme van de medewerkers.

Bezoldiging

De leden van de RvT ontvangen een bezoldiging. De bezoldiging in 2022 is ongewijzigd ten opzichte van het jaar daarvoor en bedraagt voor de voorzitter € 4.500 per jaar en voor de leden € 3.000 per jaar.

Er hebben zich in het verslagjaar geen situaties voorgedaan met een (potentieel) tegenstrijdig belang.

Professionalisering leden Raad van Toezicht

De RvT-leden laten zich regelmatig scholen in het toezichthouden.

Vanwege corona heeft een aantal studiebijeenkomsten geen doorgang kunnen vinden.

In het schema hieronder staan de professionaliseringsactiviteiten in 2022 van de afzonderlijke leden van de RvT.

Naam	Professionaliseringsactiviteit	Organisatie
CBR (bd) H.R. Lodder		
A.J.M. Geessinck	Toezichthouden	BenT
Mr. A.M.A.H. van Rijn-Kruijsen	Boardroom Dynamics	VTOI-NVTK Academie
Mr. G.M. Schilperoort-van der Weijde	Bijeenkomst over Corporate governance code, Compliance, Risico's en risicobeheersingssystemen	Grotius Academie
Mr. dr. J.C. de Wit	Leergang startend toezichthouder	VTOI-NVTK Academie
P. van Houwelingen RA		

Dankwoord

De RvT maakt graag gebruik van de mogelijkheid om aan het eind van dit jaarverslag zijn waardering uit te spreken voor de inzet waarmee alle leraren, medewerkers, leidinggevenden en andere betrokkenen hebben bijgedragen aan de bereikte resultaten in 2022.

Jaarrekening 2022

Jaarrekening 2022

SCO Delft e.o.



Delft
Naam
Contactpersoon
Adres

Telefoon
Email
KvK

26 juni 2023
Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.
Marko de Haas
Postbus 2924
2601 CX Delft
015 - 2154881
m.dehaas@scodelft.nl
41145807

Grondslagen voor de jaarrekening	109
Jaarrekening	
A.1.1 Balans per 31 december 2022 na resultaatbestemming	114
A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022	115
A.1.3 Kasstroomoverzicht over het jaar 2022	116
A.1.4 Toelichting behorende bij de balans per 31 december 2022	117
Model G1 en G2	122
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	124
A.1.5 Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten over 2022	126
Staat van baten en lasten over 2022 VO segmentatie	131
Staat van baten en lasten over 2022 PO segmentatie	132
A.1.6 Verbonden partijen	133
A.1.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	134
Voorstel resultaatbestemming 2022	137
Overige gegevens	
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	138
Overige gegevens - Gebeurtenissen na balansdatum	142

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Algemeen

Activiteiten

De organisatie SCO Delft e.o. omvat scholen voor primair en voortgezet onderwijs te Delft. De voornaamste activiteiten van het primair onderwijs zijn gericht op het begeleiden van leerlingen van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. Binnen het voortgezet onderwijs ligt de focus op het behalen van een eindexamen dat zo goed mogelijk aansluit bij het niveau van de individuele leerling.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2022 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel. Alle bedragen zijn in euro's.

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

Schattingen

Ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud is een voorziening groot onderhoud gevormd. Deze voorziening is gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan (MOP), welke de te verwachten kosten over een reeks van jaren bevat. Het MOP is in 2021 geactualiseerd.

Wanneer een MOP wordt geactualiseerd heeft dit gevolgen voor de dotatie in het betreffende verslagjaar en toekomstige verslagjaren.

Financiële instrumenten

Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen.

De stichting handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen over de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de kredietrisico's en marktrisico's.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname (op de eerste dag van de volgende gehele maand).

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepasseerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud is een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen.

Binnen de sector voortgezet onderwijs van SCO Delft wordt gebruik gemaakt van een intern boekenfonds. De leermiddelen die worden aangeschaft zijn eigendom van de stichting. Deze boekenvoorraad is geactiveerd. Maar niet alle leermiddelen die aan de leerlingen worden verstrekt komen voor het activeren in aanmerking. De werkboeken moeten ieder jaar opnieuw worden aangeschaft en gelden feitelijk als verbruiksartikel. Daarnaast zijn er boeken die een leerling twee of drie bovenbouwjaren bij zich houdt, waarin geschreven mag worden, en die na ingebruikname (het schrijven in de boeken) niet meer worden ingenomen en dus ook niet meer aan een andere leerling kunnen worden verstrekt. Deze boeken kwalificeren wij ook als verbruiksartikelen. Verder zijn er nog de digitale methoden. Dit betreft licenties waarvoor jaarlijks licentiekosten aan de leverancier verschuldigd zijn. Ook deze leermiddelen worden niet geactiveerd: de kosten van deze leermiddelen worden rechtstreeks ten laste van de exploitatie gebracht. Boeken die meerjarig worden gebruikt en elk jaar weer door de leerlingen worden ingeleverd komen wel voor activering in aanmerking.

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

- Intern boekenfonds voortgezet onderwijs	4 jaar
- ICT / copiers	5 jaar
- OLP en apparatuur primair onderwijs	9 jaar
- Technische zaken en overige activa	10 jaar
- Glasvezel	15 jaar
- Installaties / machines gebouwen	15 jaar
- Meubilair	20 jaar
- Verbouwingen	20 jaar
- Activeringsgrens	€ 2.500

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

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

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds. Het 'Stichtingskapitaal' en de 'Reserve Schoolfonds' zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid, opgebouwd.

Voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2022 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren 60 klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen. Dit betreft nog één persoon.

LPB-uren

De voorziening leeftijdsbewust personeelsbeleid (LPB) is gevormd voor personeelsleden die per schooljaar maximaal 50 klokuren per volledige fte hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen. Indien langer dan 4 jaar wordt gespaard, wordt het eerdere spaartegoed in waarde gefixeerd (CAO 7.2.ii).

Uitgestelde beloningen

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

De voorziening ambtsjubilea is gevormd ter dekking van de kosten van de jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. De voorziening ambtsjubilea wordt geschat conform het onderzoek van de VOS/ABB uit 2007. Het destijds berekende gemiddelde van € 550 is verhoogd naar € 860 in verband met ontwikkelingen in salaris en leeftijden van personeel.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken dient ter dekking van de personele lasten van medewerkers die per balansdatum ziek zijn en bij wie de kans op herstel gering is. Deze kosten komen voor rekening van SCO Delft e.o. omdat zij eigenrisicodrager is voor ziektevervangning.

WW-verplichtingen

De voorziening WW-verplichtingen dekt de verwachte (boven)wettelijke WW-lasten van voormalig medewerkers van SCO Delft e.o., voor zover deze lasten aan de stichting worden doorberekend.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Kortlopende schulden / langlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

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

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: lasten en baten zijn toegerekend aan het jaar en de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten en kosten die gedeeltelijk op een volgend boekjaar betrekking hebben, worden voor dat gedeelte in de balans verwerkt als jaaroverlopende posten, bijvoorbeeld in geval van vooruitontvangen facturen.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten.

Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Personeel

De stichting heeft een toegezegde-pensioenregeling. Deze regeling wordt gefinancierd door afdrachten aan de pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

Ultimo 2022 (en 2021) waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

De dekkingsgraad ultimo 2022 bedroeg 110,9%. Vanaf 01-01-2026 is een nieuw pensioenstelsel van kracht.

Segmentatie

In de jaarrekening wordt een segmentatie van de staat van baten en lasten gemaakt in de segmenten primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

Bij de verdeling van de staat van baten en lasten per operationele segment is aangesloten op de onderwijssector waarin de activiteiten worden uitgevoerd.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Ontvangen en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

A 1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (NA RESULTAATBESTEMMING)

	31-12-2022	31-12-2021	
	€	€	
ACTIVA			
Vaste activa			
1.2	Materiële vaste activa	6.512.364	5.977.919
		6.512.364	5.977.919
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	1.236.731	1.355.310
1.7	Liquide middelen	11.366.594	9.344.302
		12.603.325	10.699.612
		<u>19.115.689</u>	<u>16.677.531</u>
PASSIVA			
2.1	Eigen vermogen	9.530.688	9.510.985
2.2	Voorzieningen	3.279.005	2.687.344
2.4	Kortlopende schulden	6.305.996	4.479.202
		<u>19.115.689</u>	<u>16.677.531</u>

A 1.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	2022	Begroting 2022	2021	
	€	€	€	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	40.568.253	37.281.759	38.566.576
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	894.372	613.913	511.367
3.5	Overige baten	<u>1.032.287</u>	<u>932.980</u>	<u>866.762</u>
	Totaal baten	42.494.912	38.828.652	39.944.705
Lasten				
4.1	Personeelslasten	34.587.208	31.067.083	30.369.655
4.2	Afschrijvingen	1.182.741	1.138.691	1.056.062
4.3	Huisvestingslasten	2.593.926	2.495.950	2.439.839
4.4	Overige lasten	<u>4.118.864</u>	<u>3.664.126</u>	<u>3.311.967</u>
	Totaal lasten	<u>42.482.739</u>	<u>38.365.850</u>	<u>37.177.523</u>
	Saldo baten en lasten	12.173	462.802	2.767.182
5	Financiële baten en lasten	<u>7.530</u>	<u>-42.300</u>	<u>-43.540</u>
	Nettoresultaat	<u><u>19.703</u></u>	<u><u>420.502</u></u>	<u><u>2.723.642</u></u>

A 1.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022 (OPGESTELD VOLGENS DE INDIRECTE METHODE)

	2022	2021
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten - lasten	12.173	2.767.182
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	1.182.741	1.056.062
- Mutaties voorzieningen	591.661	496.211
	1.774.402	1.552.273
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	118.579	-26.447
- Schulden	1.826.794	178.964
	1.945.373	152.517
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.731.948	4.471.972
Ontvangen interest	31.246	0
Betaalde interest	-23.716	-43.540
Verkoopwinst financiële vaste activa	7.530	-43.540
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.739.478	4.428.432
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-1.717.186	-1.898.041
Investerings in financiële vaste activa	0	14.250
	-1.717.186	-1.883.791
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.717.186	-1.883.791
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
	2.022.292	2.544.641
Mutatie liquide middelen		
Stand liquide middelen per 1 januari	9.344.302	6.799.661
Stand liquide middelen per 31 december	11.366.594	9.344.302
Mutatie liquide middelen	2.022.292	2.544.641

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde per 1 januari	Investerings	Buitengebruik- stelling investerings (aanschafprijs)	Buitengebruik- stelling (cumulatieve afschrijvingen)	Afschrij- vingen	Cumulatieve aanschafprijs per 31 december	Cumulatieve afschrijving per 31 december	Boekwaarde per 31 december
1.2.2 Intern boekenfonds	716.862	566.800	150.062	16.791	211.633	211.633	77.138	522.020	432.305	89.715
ICT / copiers	5.479.955	3.789.344	1.690.611	655.417	2.695.075	2.695.075	604.756	3.440.297	1.699.025	1.741.272
OLP primair onderwijs	1.342.829	828.058	514.771	103.880	448.254	448.254	99.097	998.455	478.901	519.554
Glasvezel	125.935	123.403	2.532	0	122.481	122.481	230	3.454	1.152	2.302
Installaties	733.427	148.673	584.754	337.920	0	0	56.832	1.071.347	205.505	865.842
Meubilair	3.842.331	1.848.905	1.993.426	150.424	397.556	397.556	174.109	3.595.199	1.625.458	1.969.741
Verbouwingen	431.096	17.956	413.140	33.010	0	0	22.212	464.106	40.168	423.938
Overige activa	1.935.621	1.306.998	628.623	284.054	543.118	543.118	148.367	1.676.557	912.247	764.310
In uitvoering	0	0	0	135.690	0	0	0	135.690	0	135.690
Totaal	14.608.056	8.630.137	5.977.919	1.717.186	4.418.117	4.418.117	1.182.741	11.907.125	5.394.761	6.512.364

De stichting is juridisch eigenaar van de schoolgebouwen, met uitzondering van het pand van sc Delfland. Voor dit schoolgebouw is samen met de toenmalige Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs Delft een gebruiksovereenkomst met de gemeente Delft aangegaan. Het economisch claimrecht van de gebouwen en terreinen ligt bij de gemeente Delft.

De WOZ-waarde peildatum 2022 is: 44.081.000 euro.

	31-12-2022	31-12-2021
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	0	0
1.5.2 Vordering Ministerie OCW	137.191	605.008
1.5.3 Overige vorderingen	122.773	126.664
1.5.4 Vooruitbetaalde kosten / vooruitontvangen facturen	887.838	590.850
1.5.5 Nog te ontvangen bedragen	88.929	32.788
Totaal vorderingen	1.236.731	1.355.310

De looptijd van de debiteuren is korter dan één jaar. Er is geen sprake van dubieuze vorderingen.

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

		31-12-2022	31-12-2021
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	189	563
1.7.2	Tegoeden op bank	11.366.405	9.343.739
	Totaal liquide middelen	<u>11.366.594</u>	<u>9.344.302</u>

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking van SCO Delft e.o.

De marktwaarde van de effectenportefeuille op 31 december 2022 bedroeg: 0 euro.

De effectenportefeuille is conform de regeling beleggen en belenen.

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

2.1	Eigen vermogen	Saldo 1 januari 2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31 december 2022
		€	€	€	€
2.1.1	Stichtingskapitaal (privaat)	498.408	0		498.408
2.1.2	Algemene reserve (publiek)	6.958.117	-451.306		6.506.811
2.1.3	Bestemmingsreserve (publiek)				
	Reserve extra formatie	250.000	0		250.000
	Reserve convenant aanpak personeelstekort	108.766	-108.766		0
	Reserve NPO	1.528.524	619.480		2.148.004
2.1.4	Bestemmingsreserve (privaat)				
	Reserve schoolfonds	167.170	-39.705		127.465
	Totaal eigen vermogen	9.510.985	19.703	0	9.530.688

De bestemmingsreserve extra formatie is bedoeld als buffer om personele fricties in verband met kleine locaties en het verwachte lerarentekort op te kunnen vangen.

De reserve convenant aanpak personeelstekort is ultimo 2019 gevormd naar aanleiding van de eenmalige subsidie die in december 2019 is verstrekt aan zowel het PO als het VO. De besteding van deze gelden vond en vindt plaats in de schooljaren 2020/2021 en 2021/2022.

De bestemmingsreserve NPO is gevormd vanuit de ontvangen, maar nog niet bestede NPO-middelen. De besteding van deze middelen gaat de komende schooljaren plaatsvinden.

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

2.2	Vorzieningen	Stand per	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
		1 januari 2022				31 december 2022		
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	<i>Spaarverlof</i>	39.329		12.928		26.401	20.389	6.012
	<i>LPB-uren</i>	641.730	161.085			802.815	109.669	693.146
	<i>Jubilea</i>	287.000	76.182	41.482		321.700	37.193	284.507
	<i>Langdurig zieken</i>	135.000	58.700			193.700	167.200	26.500
	<i>WW-verplichtingen</i>	26.100	3.700	15.100		14.700	11.200	3.500
		-----	-----	-----		-----	-----	-----
2.2.2	Overige voorzieningen (onderhoud)	1.558.185	660.000	298.496		1.919.689	170.039	1.749.650
		-----	-----	-----		-----	-----	-----
	Totaal voorzieningen	2.687.344	959.667	368.006	0	3.279.005	515.690	2.763.315
		=====	=====	=====		=====	=====	=====

De voorziening LPB-uren betreft uitsluitend het voortgezet onderwijs. Het primair onderwijs zet die uren direct in en spaart deze uren dus niet. Het voortgezet onderwijs kan wel uren sparen.

De voorziening jubilea is opgebouwd volgens de norm ad € 860 per fulltime fte.

De voorziening langdurig zieken dient ter dekking van de personele lasten van medewerkers die per balansdatum ziek zijn en bij wie de kans op herstel gering is. SCO Delft e.o. is eigenrisicodragers voor ziektevervangings.

De voorziening WW-verplichtingen dekt de verwachte (boven)wettelijke WW-lasten van voormalig medewerkers van SCO Delft e.o., voor zover deze lasten aan de stichting worden doorberekend.

De overige voorziening bestaat uit groot onderhoud. De voorziening voor onderhoudskosten is gevormd voor periodiek onderhoud dat dient te worden verricht op de gebouwen.

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
		€	€
2.4.1	<i>Crediteuren</i>	842.986	515.454
2.4.2	<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
	Loonheffing en premies sociale verzekeringen	1.723.556	1.321.619
	Omzetbelasting	<u>0</u>	<u>31.577</u>
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.723.556	1.353.196
2.4.3	<i>Schulden terzake van pensioenen</i>	442.594	422.068
2.4.4	<i>Overige kortlopende schulden en overlopende passiva</i>		
	Vooruitontvangen ouderbijdrage / Technasium	200.618	172.459
	Vooruitontvangen subsidies OCW	1.307.587	752.276
	Vooruitontvangen subsidies gemeente	57.056	62.459
	Vakantiegeld en -dagen / bindingstoelage	1.122.294	985.871
	Taakuren personeel	70.072	0
	Overige	<u>539.233</u>	<u>215.419</u>
	Totaal overige kortlopende schulden en overlopende passiva	<u>3.296.860</u>	<u>2.188.484</u>
	Totaal kortlopende schulden	<u><u>6.305.996</u></u>	<u><u>4.479.202</u></u>

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

Model G Specificatie posten OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen Geheel t/m uitgevoerd verslagjaar en afgerond
Basisvaardigheden	VBV22-PO-0660	11-11-2022	298.871	298.871 N
Basisvaardigheden	VBV22-PO-0708	11-11-2022	269.080	269.080 N
Basisvaardigheden	VBV22-VO-2198	11-11-2022	313.722	313.722 N
Doorstroomprogramma	DPOVO20028	29-10-2020	58.000	58.000 J
Doorstroomprogramma	DPOVO21046	20-07-2021	71.000	71.000 J
Doorstroomprogramma	DPOVO22017	28-07-2022	64.000	32.000 N
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210167	13-11-2021	80.578	60.901 J
Studieverlof 2021 01GX (1)	1164876-1	20-08-2021	15.430	15.430 J
Studieverlof 2021 01GX (2)	1177111-1	21-09-2021	15.772	15.772 J
Studieverlof 2021 01GX (3)	1183405-1	22-11-2021	1.372	1.372 J
Studieverlof 2021 04LP	1165085-1	20-08-2021	24.299	24.299 J
Studieverlof 2021 14KW	1177297-1	21-09-2021	12.093	12.093 J
Studieverlof 2022 01GX	1277753-1	22-08-2022	43.938	43.938 N
Studieverlof 2022 04LP	1278233-1	22-08-2022	22.119	22.119 N
Studieverlof 2022 14KW	1277637-1	22-08-2022	9.900	9.900 N
Zij-instromer	1027340-1	19-12-2019	20.000	20.000 N
Zij-instromer	1027345-1	19-12-2019	20.000	20.000 N
Zij-instromer	1078817-1	15-04-2020	20.000	20.000 J
Zij-instromer	1078860-1	15-04-2020	20.000	20.000 J
Zij-instromer	1152204-1	15-04-2021	20.000	20.000 N
Zij-instromer	1189693-1	21-12-2021	20.000	20.000 N
Zij-instromer	1263545-1	20-07-2022	20.000	20.000 N
Zij-instromer	1288262-1	22-11-2022	20.000	20.000 N
Capaciteitentesten	CAP22-83228	24-03-2022	31.960	31.960 J
Opleidingsschool 2021/2022 (Talentum)	1183907-4	20-09-2022	266.209	266.209 J
Opleidingsschool 2022/2023 (Talentum)	1284250-1	22-11-2022	221.285	119.383 N
Opleidingsschool 2021/2023 (ODW)	OS-2021-C-006	19-11-2021	500.000	500.000 N

A 1.4 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2022

*G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule*G2a *Aflopend per ultimo verslagjaar*

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Totale lasten in 2022	Saldo 31-12-2022
						0			0

G2b *Doorlopend tot in een volgend verslagjaar*

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Totale lasten in 2022	Saldo 31-12-2022
Pilot praktijkgericht programma gl en tl	GLTL20035	30-11-2020	148.052	100.675	22.762	77.913	26.650	31.219	73.344

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Het kopieercontract met Ricoh loopt t/m 28-02-2024. De overeenkomst heeft betrekking op 20 apparaten op verschillende locaties waarvan de totale servicekosten € 1.774 per jaar bedragen. De prijs voor een afdruk is € 0,0061105 per afdruk in zwart en € 0,0443949 per afdruk in kleur.

SCO Delft verhuurt lokalen van de basisscholen Het Mozaïek (beide locaties), Max Havelaar Kindcentrum, De Horizon (locatie Brahmslaan), Rembrandtschool, De Waterhof (locatie Lepelaarstraat) en De Ark Schipluiden. Het bedrag op jaarbasis is circa € 183.800 en wordt jaarlijks geïndexeerd. De indexatie kan ieder jaar variëren. Voor de diverse locaties geldt als duur:

- Het Mozaïek (beide locaties): overeenkomst met Kinderopvang Morgen voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 12 maanden.
- Het Mozaïek (locatie Van Alkemadestraat): overeenkomst met Stichting Delftse Peuterspeelzalen voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 12 maanden.
- Max Havelaar Kindcentrum: overeenkomst met Kinderopvang Morgen voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 12 maanden.
- De Horizon (locatie Brahmslaan): overeenkomst met Stichting Delftse Peuterspeelzalen voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 12 maanden.
- De Horizon (locatie Brahmslaan): overeenkomst met Oefentherapiepraktijk Bak voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 3 maanden.
- Rembrandtschool: overeenkomst met Elon voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van één maand.
- De Waterhof (locatie Lepelaarstraat): overeenkomst met Stichting Delftse Peuterspeelzalen voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 3 maanden.
- De Waterhof (locatie Lepelaarstraat): overeenkomst met Kindercentrum Kiekeboe voor bepaalde tijd vanaf 1 maart 2018 voor telkens één jaar vanwege de onduidelijkheid hoe lang dit schoolgebouw nog in gebruik zal zijn.
- De Ark Schipluiden: overeenkomst met Harlekijn Opvang en Dienstverlening voor inmiddels onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 12 maanden.

De huurovereenkomst inzake de Vulcanusweg (de locatie van het bestuursbureau) loopt tot 1 juni 2026, waarna de mogelijkheid bestaat tot verlenging voor onbepaalde tijd. Met de jaarlijkse huur is circa € 68.300 gemoeid.

Voor de levering van gas en elektriciteit zijn middels Europese aanbesteding via Energie Voor Scholen overeenkomsten met DVEP gesloten. Het Talent, De Horizon (locatie Poptahof) en sc Delfland vallen buiten deze aanbesteding. De contracten lopen van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 en de jaarlijkse contractwaarde bedraagt circa € 195.000 voor gas en circa € 102.000 voor elektriciteit.

Voor het gebruik van een energieregistratie- en bewakingssysteem (EBS) is een overeenkomst aangegaan met Hellemans Consultancy B.V. welke loopt van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2025 met daarna stilzwijgende verlenging van steeds één jaar. De overeenkomst is niet van toepassing op Het Talent, De Horizon (locatie Poptahof) en sc Delfland. Met de overeenkomst is jaarlijks circa € 4.800 gemoeid.

Voor het CLD (locatie Molenhuispad) en het bestuursbureau loopt er een overeenkomst schoonmaakonderhoud met Effektief Groep b.v. (EG West BV). Het bedrag op jaarbasis is circa € 211.800 voor het CLD (locatie Molenhuispad) en € 13.400 voor het bestuursbureau. Deze overeenkomst is op 1 juni 2022 voor één jaar stilzwijgend verlengd. Dit kan nog één jaar gedaan worden tot uiterlijk 1 juni 2024. Daarna zal deze dienst opnieuw Europees aanbesteed moeten worden.

In 2020 is onder begeleiding van Inkada de schoonmaakdienst in het primair onderwijs Europees aanbesteed. De aanbesteding is gewonnen door schoonmaakbedrijf Van Holstein. Het contract is ingegaan per 1 juli 2020 en eindigt op 30 juni 2023 waarna de overeenkomst maximaal 3 keer één jaar verlengd kan worden tot uiterlijk 30 juni 2026. Het contract ziet toe op acht van de tien locaties. De schoonmaak bij De Horizon (locatie Poptahof) is in gezamenlijkheid binnen de VVE aldaar geregeld. De gecontracteerde schoonmaakpartij is ook hier vanuit een Europese aanbesteding, uitgezet door het openbaar onderwijs, geselecteerd. Bij De Ark Schipluiden is met de toetreding in 2016 tot SCO Delft e.o. de afspraak gemaakt dat de schoonmaakster, in dienst bij de stichting, tot aan haar pensioen aan mag blijven. Daarna wordt de schoonmaak ook voor deze locatie uitbesteed. Dit is overigens de komende jaren nog niet het geval.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Voor het ICT-beheer in de sector VO (locaties Molenhuispad en Obrechtstraat) is er in 2018 een Europese aanbesteding gehouden. Per 1 september 2018 is er een overeenkomst gesloten met Cloudwise B.V. (jaarbedrag circa € 29.000). Deze overeenkomst loopt tot en met 20 augustus 2023 en kan daarna nog driemaal twaalf maanden worden verlengd tot uiterlijk 1 september 2026.

Ten aanzien van het ICT-beheer in de sector PO is er in 2019 een Europese aanbesteding gehouden. Dit heeft geleid tot een overeenkomst met Cloudwise B.V. welke loopt van 1 augustus 2019 tot en met 31 juli 2023. Daarna kan er met drie keer twee jaar verlengd worden tot uiterlijk 31 juli 2029. Met de overeenkomst is jaarlijks een bedrag van circa € 27.000 gemoeid.

De ICT-hardware is in 2020 Europees aanbesteed. Per 1 november 2020 is een nieuw contract inzake ICT-hardware afgesloten met Cloudwise B.V. Dit contract is zowel op het PO als het VO van toepassing. De overeenkomst is ingegaan op 1 november 2020, eindigt op 31 oktober 2023 en kan maximaal driemaal met één jaar worden verlengd.

Per 1 mei 2019 is, na een Europese aanbesteding, een overeenkomst voor leermiddelen in de sector VO gesloten met VanDijk b.v. De overeenkomst loopt tot en met 30 april 2022. Hierna kan de overeenkomst vier keer met één jaar worden verlengd tot uiterlijk 30 april 2026 (jaarbedrag circa € 790.000).

Per 26 augustus 2019 is, na een Europese aanbesteding, een overeenkomst gesloten met Van Leeuwen Catering inzake de catering in de sector VO (locaties Molenhuispad en Obrechtstraat). De overeenkomst loopt tot en met 25 augustus 2023 (jaarbedrag circa € 89.000). Daarna kan de overeenkomst met maximaal drie jaar verlengd worden tot uiterlijk 26 augustus 2026.

Per 1 januari 2022 is met Mercedes B.V. een nieuwe overeenkomst gesloten inzake het gebruik van de software van HR2day, bijbehorende ICT services en dienstverlening. De looptijd van de overeenkomst is drie jaar en kan daarna stilzwijgend met drie jaar worden verlengd. De opzegtermijn is 6 maanden. Met de overeenkomst is jaarlijks een bedrag van circa € 89.000 euro gemoeid.

Zowel het PO (met uitzondering van Het Talent en De Ark Schipluiden) als het VO (locaties Molenhuispad en Obrechtstraat) maken gebruik van de glasvezelverbinding van Stichting Breedband Delft. Hiervoor zijn twee overeenkomsten gesloten welke lopen van 1 januari 2021 tot 1 januari 2026, met een stilzwijgende verlenging van maximaal één jaar. De opzegtermijn is 6 maanden. Met de overeenkomst voor het PO is jaarlijks een bedrag van circa € 8.000 gemoeid, met de overeenkomst voor het VO een bedrag van circa € 7.000 per jaar.

SCO Delft e.o. is samen met de toenmalige Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs Delft een gebruiksovereenkomst met de gemeente Delft aangegaan met betrekking tot het schoolgebouw van sc Delfland. Deze gebruiksovereenkomst is ingegaan op 1 januari 2017 en is aangegaan voor onbepaald tijd. De gebruikers zijn verplicht het onderwijsgebouw met de daarbij behorende installaties en terrein behoorlijk te gebruiken en te onderhouden. Scholencombinatie Delfland treedt als beheerder op namens de beide gebruikers en is verantwoordelijk voor al het onderhoud aan het gebouw en de installaties.

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW			
Lumpsum / basisbekostiging	29.108.231	28.045.424	27.929.682
	29.108.231	28.045.424	27.929.682
3.1.2 Rijksbijdragen OCW (diverse)			
Geoormerkte OCW subsidies	782.390		1.833.224
Niet-geoormerkte OCW subsidies	9.014.887	7.882.575	7.248.970
3.1.3 Ontvangen doorbelasting Rijksbijdrage SWV	1.662.745	1.353.760	1.554.700
	<u>11.460.022</u>	<u>9.236.335</u>	<u>10.636.894</u>
Totaal rijksbijdragen	<u><u>40.568.253</u></u>	<u><u>37.281.759</u></u>	<u><u>38.566.576</u></u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies			
Gemeentelijke bijdrage zorg	830.854	552.816	363.598
Overige gemeentelijke bijdragen	63.518	61.097	147.769
	<u>894.372</u>	<u>613.913</u>	<u>511.367</u>
Totaal overheidsbijdragen	<u><u>894.372</u></u>	<u><u>613.913</u></u>	<u><u>511.367</u></u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
3.5 Overige baten			
3.5.1 Medegebruik / lockers	185.182	179.000	175.608
3.5.2 Ouderbijdragen	236.556	224.500	243.482
Baten schoolfonds	49.185	55.130	42.363
	<u>285.741</u>	<u>279.630</u>	<u>285.845</u>
3.5.4 Werkweken	187.842	170.000	14.853
Boeken en materialen	1.080	2.500	2.434
Detachering personeel	226.103	161.650	198.758
Overige	146.339	140.200	189.263
	<u>561.364</u>	<u>474.350</u>	<u>405.308</u>
Totaal overige baten	<u><u>1.032.287</u></u>	<u><u>932.980</u></u>	<u><u>866.762</u></u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
4.1 Personeelslasten			
Brutolonen en salarissen	25.034.445	29.234.496	22.051.036
Sociale lasten	3.186.823	0	2.866.160
Pensioenpremies	3.861.182	0	3.559.783
Af: Uitkeringen	<u>-195.130</u>	<u>-162.958</u>	<u>-227.017</u>
4.1.1 Lonen en salarissen	31.887.320	29.071.538	28.249.962
Mutatie personele voorzieningen	326.091	91.000	250.272
Personeel niet in loondienst	899.852	492.150	765.203
Overige personele lasten	<u>1.473.945</u>	<u>1.412.395</u>	<u>1.104.217</u>
4.1.2 Overige personele lasten	<u>2.699.888</u>	<u>1.995.545</u>	<u>2.119.692</u>
Totaal personeelslasten	<u><u>34.587.208</u></u>	<u><u>31.067.083</u></u>	<u><u>30.369.655</u></u>

Het aantal fte's per 31-12-2022 bedraagt: 401 (per 31-12-2021: 388)

	2022	2021
Totaal fte's		
OP	278	279
OOP	110	96
DIR	13	13
	<u>401</u>	<u>388</u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa			
4.2.2 Inventaris en apparatuur	<u>1.182.741</u>	<u>1.138.691</u>	<u>1.056.062</u>
Totaal afschrijvingen	<u><u>1.182.741</u></u>	<u><u>1.138.691</u></u>	<u><u>1.056.062</u></u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	186.373	181.000	173.378
4.3.2 Verzekeringen	18.432	17.550	15.562
4.3.3 Klein onderhoud	380.577	331.350	347.074
4.3.4 Energie en water	402.696	369.400	392.081
4.3.5 Schoonmaakkosten	631.101	626.950	625.608
4.3.6 Heffingen	44.907	42.350	32.561
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	660.000	708.000	635.058
4.3.8a Bewaking	13.420	13.600	12.547
4.3.8g Overige	<u>256.420</u>	<u>205.750</u>	<u>205.970</u>
Totaal huisvestingslasten	<u><u>2.593.926</u></u>	<u><u>2.495.950</u></u>	<u><u>2.439.839</u></u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	704.169	634.950	680.115
4.4.2 Inventaris, apparatuur ICT en leermiddelen	1.948.016	1.829.650	1.656.857
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.4a Begeleiding en zorg	56.823	35.300	24.483
4.4.4b Leerlingenactiviteiten	609.902	419.600	225.743
4.4.4c Lasten schoolfonds PO	159.948	160.180	170.832
4.4.4d Overige onderwijsactiviteiten	640.006	584.446	553.937
	<u>4.118.864</u>	<u>3.664.126</u>	<u>3.311.967</u>
Accountantskosten			
4.4.1.1.1 Controle van de jaarrekening	31.671	34.000	35.828
4.4.1.1.2 Andere controlewerkzaamheden	5.748	6.000	5.664
4.4.1.1.3 Fiscale advisering	0	0	0
4.4.1.1.4 Andere niet-controlediensten	0	0	0
	<u>37.419</u>	<u>40.000</u>	<u>41.492</u>
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	31.246	0	0
5.2 Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	0	0	0
5.4 Rentelasten	23.716	42.300	43.540
Totaal financiële baten en lasten	<u>7.530</u>	<u>-42.300</u>	<u>-43.540</u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

Staat van baten en lasten over 2022 VO segmentatie

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	23.865.582	22.305.352	23.608.172
3.1.3 Ontvangen doorbelasting Rijksbijdrage SWV	903.810	855.500	905.687
3.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies	4.136	4.187	4.187
3.5 Overige baten	<u>720.380</u>	<u>619.150</u>	<u>549.219</u>
Totaal baten	25.493.908	23.784.189	25.067.265
Lasten			
4.1 Personeelslasten	21.229.319	19.209.303	18.937.063
4.2 Afschrijvingen	707.817	634.916	647.631
4.3 Huisvestingslasten	1.475.360	1.419.900	1.344.764
4.4 Overige lasten	<u>2.736.409</u>	<u>2.291.850</u>	<u>2.163.889</u>
Totaal lasten	<u>26.148.905</u>	<u>23.555.969</u>	<u>23.093.347</u>
Saldo baten en lasten	-654.997	228.220	1.973.918
5 Financiële baten en lasten	7.530	-42.300	-43.540
Nettoresultaat	<u><u>-647.467</u></u>	<u><u>185.920</u></u>	<u><u>1.930.378</u></u>

A 1.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2022

Staat van baten en lasten over 2022 PO segmentatie

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	15.039.926	13.622.647	13.403.704
3.1.3 Ontvangen doorbelasting Rijksbijdrage SWV	758.935	498.260	649.013
3.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies	890.236	609.726	507.180
3.5 Overige baten	<u>311.907</u>	<u>313.830</u>	<u>317.543</u>
Totaal baten	17.001.004	15.044.463	14.877.440
Lasten			
4.1 Personeelslasten	13.357.889	11.857.780	11.432.592
4.2 Afschrijvingen	474.924	503.775	408.431
4.3 Huisvestingslasten	1.118.566	1.076.050	1.095.075
4.4 Overige lasten	<u>1.382.455</u>	<u>1.372.276</u>	<u>1.148.078</u>
Totaal lasten	<u>16.333.834</u>	<u>14.809.881</u>	<u>14.084.176</u>
Saldo baten en lasten	667.170	234.582	793.264
5 Financiële baten en lasten	0	0	0
Nettoresultaat	<u><u>667.170</u></u>	<u><u>234.582</u></u>	<u><u>793.264</u></u>

A 1.6 VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen		Art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				31-12-2022	Resultaat 2022			
Stichting beheer t.b.v. de exploitatie van de scholencombinatie Delfland	Stichting	Delft	4.overige	n.b.	n.b.	n.v.t.	50%	n.v.t.
Stichting samenwerkingsverband VO Delfland	Stichting	Delft	4.overige	n.b.	n.b.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Stichting passend Primair Onderwijs Delft, Den Hoorn, Schipluiden en Pijnacker-Nootdorp	Stichting	Delft	4.overige	n.b.	n.b.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Stichting Perspectief, Stichting Interne Arbeidsmarkt Christelijk Voortgezet Onderwijs Zuid-Holland	Stichting	Alphen a/d Rijn	4.overige	n.b.	n.b.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Stichting Pool West	Stichting	Nootdorp	4.overige	n.b.	n.b.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

A 1.8 WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op SCO Delft e.o. Het voor SCO Delft e.o. toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000.

De klassenindeling (E) is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Totale baten 2020	6
Aantal leerlingen 2020	3
Gewogen aantal onderwijssoorten 01-10-2020	<u>4</u>
Totaal aantal complexiteitspunten	13

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor SCO Delft e.o. is € 183.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor de topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van het Toezichthoudend Bestuur bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

- 1a Bezoldiging topfunctionarissen
Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Bedragen x € 1	Drs. R.D. Lock
Functiegegevens	CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01/31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	183.000
Bezoldiging	
Beloning	134.951
Belastbare onkostenvergoedingen	0
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>22.562</u>
<i>Subtotaal</i>	157.513
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>0</u>
Totaal bezoldiging 2022	<u>157.513</u>

Overschrijding n.v.t.
 Reden overschrijding

A 1.8 WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Gegevens 2021	Drs. R.D. Lock	Drs. J.S. Zijlstra
Functiegegevens	CvB	Adviseur RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01/31-12	01-01/31-01
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	177.000	15.033
Bezoldiging 2021		
Beloning	125.076	14.185
Belastbare onkostenvergoedingen	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>22.000</u>	<u>1.800</u>
Totaal bezoldiging 2021	<u>147.076</u>	<u>15.985</u>

A 1.8 WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

- 1c Toezichthoudende topfunctionarissen
Vermelding alle toezichthouders zonder dienstbetrekking

Raad van Toezicht

	CDR (bd) H.R. Lodder	Mr. dr. J.C. de Wit	Mr. G.M. Schilperoort - van der Weijde	Mr. A.M.A.H. van Rijn - Kruijssen	Drs. A.J.M. Geessinck	P. van Houwelingen RA
Bedragen x € 1						
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12
Individueel bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300	18.300	18.300	18.300
Bezoldiging						
Bezoldiging	4.500	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0	0	0
Totaal bezoldiging 2022	4.500	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021						
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01/31-12	18-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12
Individueel bezoldigingsmaximum	26.550	16.876	17.700	17.700	17.700	17.700
Bezoldiging 2021	4.500	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING 2022

		2022	
		€	
Nettoresultaat over het jaar 2022			19.703
Bestemming van het netto resultaat:			
Toevoeging algemene reserve PO		-41.689	
Toevoeging algemene reserve VO		-409.617	
Bestemmingsreserve extra formatie		0	
Bestemmingsreserve convenant aanpak personeelstekort		-108.766	
Bestemmingsreserve NPO		619.480	
Bestemmingsreserve schoolfonds		-39.705	
Resultaat SCO Delft e.o.			19.703
Resultaat kostenplaatsen			
Het Talent	120.063		
Het Mozaïek	291.339		
Max Havelaar Kindcentrum	43.872		
De Horizon	513.417		
De Rembrandtschool	24.534		
De Waterhof	83.656		
De Ark Schipluiden	-46.381		
Bovenschools PO	-323.625		
Resultaat PO		706.875	
Molenhuispad	-961.020		
Obrechtstraat	14.924		
sc Delfland	294.733		
Bovenschools VO	-60.954		
Bestuursbureau	64.850		
Resultaat VO		-647.467	
Resultaten schoolfonds			
Het Talent	-17.311		
Het Mozaïek	-1.482		
Max Havelaar Kindcentrum	-16.477		
De Waterhof	-4.190		
De Ark Schipluiden	-245		
Saldo schoolfonds		-39.705	
Resultaat SCO Delft e.o.			19.703

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. te Delft gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben

gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en

regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het

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

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

Alphen aan den Rijn, 23 juni 2023

Van Ree Accountants

w.g.

drs. J. Bergman RA

SCO Delft e.o.

OVERIGE GEGEVENS - GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na balansdatum hebben geen gebeurtenissen met belangrijke financiële gevolgen voor de jaarrekening 2022 plaatsgevonden.

Overige gegevens

Primair onderwijs

<p>Het Talent Achterdijkshoorn 9 2635 MK Den Hoorn Telefoon: 015-2626285 E-mail: directie.talent@scodelft.nl Website: www.cbshettalentdenhoorn.nl Directeur: mw. N. Bolderheij</p>	<p>Max Havelaar Kindcentrum Voorstraat 30 2611 JR Delft Telefoon: 015-2134619 E-mail: directie@maxhavelaarkindcentrum.nl Website: www.maxhavelaarschool.nl Directeur: mw. K. van Wolferen</p>
<p>Het Mozaïek, locatie Hof van Delft Caspar Fagelstraat 65 2613 GV Delft Telefoon: 015-2144263 E-mail: directie.mozaiek@scodelft.nl Website: www.mozaiekdelft.nl Directeur: mw. M.C. Wijshake</p>	<p>Het Mozaïek, locatie Voordijkshoorn Van Alkemadestraat 2 2614 EP Delft Telefoon: 015-2134622 E-mail: directie.mozaiek@scodelft.nl Website: www.mozaiekdelft.nl Directeur: mw. M.C. Wijshake</p>
<p>De Horizon, locatie Brahmslaan Brahmslaan 42 2625 BW Delft Telefoon: 015-2562104 E-mail: directie.horizon@scodelft.nl Website: www.horizondelft.nl Directeur: dhr. M. Helder</p>	<p>De Horizon, locatie Poptahof Poptahof Noord 448a 2624 RZ Delft Telefoon: 015-2561495 E-mail: directie.horizon@scodelft.nl Website: www.horizondelft.nl Directeur: dhr. M. Helder</p>
<p>De Rembrandtschool Rooseveltlaan 49 2625 GM Delft Telefoon: 015-2561988 E-mail: directie.rembrandtschool@scodelft.nl Website: www.rembrandtschooldelft.nl Directeur: dhr. M. Helder</p>	<p>De Ark Schipluiden St. Maartensregtplein 15 2636 GC Schipluiden Telefoon: 015-3808696 E-mail: directie.cbsdeark@scodelft.nl Website: www.cbsdeark.nl Directeur: mw. M. Kooistra</p>
<p>De Waterhof, locatie Lepelaarstraat Lepelaarstraat 1 2623 NW Delft Telefoon: 015-2610372 E-mail: directie.waterhof@scodelft.nl Website: www.cbsdewaterhof.nl Directeur: mw. W.A. van der Leeden</p>	<p>De Waterhof, locatie Angolastraat Angolastraat 3 2622 EA Delft Telefoon: 015-2617670 E-mail: directie.waterhof@scodelft.nl Website: www.cbsdewaterhof.nl Directeur: mw. W.A. van der Leeden</p>

Voortgezet onderwijs

<p>Christelijk Lyceum Delft Locatie sc Delfland (vmbo-gl/kbl/bbl) Van Bleyswijkstraat 72 2613 RT Delft Telefoon: 015-2000014 E-mail: info@sc-delfland.nl Website: www.sc-delfland.nl Directeur: dhr. I. Jonkman</p>	<p>Christelijk Lyceum Delft Locatie Hof van Delft (mavo/havo) Obrechtstraat 48 2625 XN Delft Telefoon: 015-2684370 E-mail: info@chrlyceumdelft.nl Website: www.chrlyceumdelft.nl Directeur: dhr. J. Brand</p>
<p>Christelijk Lyceum Delft Locatie Molenhuispad (havo/vwo) Molenhuispad 1 2614 GE Delft Telefoon: 015-2684330 E-mail: info@chrlyceumdelft.nl Website: www.chrlyceumdelft.nl Directeur: dhr. E. Smulders</p>	