

JAARVERSLAG 2022

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	1
Voorwoord.....	2
1 Stichting Ceder Groep.....	4
1.1 Profiel	4
1.1.1 Missie	4
1.1.2 Strategische agenda	4
1.1.3 Fusie met Panta Rhei	7
1.2 Organisatie	7
1.2.1 Organisatiestructuur	8
1.2.2 Raad van Toezicht.....	9
1.2.3 GMR.....	10
1.2.4 Overige algemene onderwerpen met betrekking tot de structuur	11
2 Verantwoording van het beleid	14
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	14
2.1.1 Onderwijs- en examenresultaten	16
2.1.2 Overige onderwijsontwikkelingen.....	19
2.1.3 Passend Onderwijs	20
2.1.4 NPO.....	21
2.2 Personeel & Professionalisering.....	22
2.2.1 Kerncijfers	22
2.2.2 Strategisch personeelsbeleid.....	26
2.2.3 Personele ontwikkelingen	27
2.2.4 Aanpak werkdruk.....	30
2.3 Huisvesting & Facilitair.....	30
2.3.1 Ontwikkelingen per school.....	30
2.3.2 Ventilatie, duurzaamheid en inkoop	33
2.4 ICT.....	34
3. Toelichting op de financiële gegevens 2022	35
3.1 Financiële kengetallen	35
3.2 Balans	36
3.3 Staat van baten en lasten.....	40
3.4 Continuïteit.....	43
3.5 Jaarverslag Raad van Toezicht 2022.....	50
4. JAARREKENING 2022	55

VOORWOORD

2022 was opnieuw een intensief jaar waarin we gelukkig wel de overstap konden maken van de periode van de pandemie naar een 'gewone gang van zaken'. Bij de terugblik op het afgelopen jaar, die hoort bij het schrijven van een jaarverslag, komt naar voren dat er zowel veel werk is verzet, waarvoor dank aan allen, als dat er in de komende tijd ook veel is te doen: van de komst van Panta Rhei, de school die per 1 april 2023, met terugwerkende kracht per 1 januari 2023, deel uitmaakt van de Cedergroep; het werken aan verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de profilering van de scholen; keuzes over de inzet van digitale middelen in het onderwijs; hoe we nog beter invulling geven aan professionalisering van alle medewerkers en daarmee ook de aantrekkelijkheid van het werken voor een Cederschool kunnen vergroten; hoe we omgaan met het onvermijdelijk oplopende personeelstekort en tegelijkertijd invulling geven aan verlaging van de werkdruk; ons inzetten om de kansenongelijkheid van leerlingen tegen te gaan, met na de pandemie nog steeds de benodigde extra aandacht voor vele van onze leerlingen; tot en met meer inclusief onderwijs voor leerlingen met vraagstukken van passend onderwijs op de scholen.

Eind vorig jaar verscheen voor het eerst een Staat van het VO in Amsterdam. Dit onderzoeksrapport laat zien dat er in onze regio sprake is van een steeds scherpere segregatie tussen leerlingen. Aan de ene kant scholen met een clustering van vooral jongeren van steeds meer hoog opgeleide en goed verdienende ouders, met steeds meer hoge basisschooladviezen, vooral op havo/vwo niveau. Aan de andere kant scholen met een clustering van vooral jongeren van ouders met een lagere sociaaleconomische status, die merendeels onderwijs op een lager niveau volgen. Ook op de Cederscholen zien we een toenemend onderscheid tussen clusters van leerlingen per school. Hoewel we als organisatie van VO dit maatschappelijke vraagstuk niet alleen kunnen oplossen, past het bij onze missie van succesvol en waardenvol onderwijs dat we ons nog meer inzetten om de kansenongelijkheid van leerlingen met een lagere sociaaleconomische status tegen te gaan. Ik verwacht dat deze opgave een belangrijk uitgangspunt zal zijn bij het opstellen van de nieuwe strategische agenda van de Cedergroep in het komende jaar.

Een andere belangrijke uitkomst in de Staat van het VO is dat vele leerlingen te maken hebben met stress en met psychische klachten. Ook dit vraagt extra aandacht en inzet, onder andere bij het verder verwerken van de periode van de pandemie, en de extra ondersteuning aan sommige leerlingen gedurende langere tijd.

Graag heet ik de nieuwe collega's van Panta Rhei van harte welkom bij de Cedergroep. In het afgelopen jaar is veel werk verzet om de fusie in relatief korte tijd tot stand te brengen. Waar in eerste instantie de meeste nieuwe collega's nog onbekenden waren, zijn er in de afgelopen maanden verschillende contacten gelegd, bijvoorbeeld ook tussen de medezeggenschapsraden, wordt er kennis gedeeld en waar mogelijk al samengewerkt. Het is goed dat de nieuwe collega's over en weer steeds meer bekend raken en dat de meerwaarde van het samengaan al op een aantal onderwerpen wordt ervaren. Ik ben ervan overtuigd dat het ons gaat lukken de aanvankelijke intentie ook daadwerkelijk te realiseren met deze fusie, namelijk om in Amstelveen en omliggende gemeenten de kansen te benutten om het vmbo (mavo en vbo) te versterken, het onderwijsaanbod aantrekkelijker en gevarieerder te maken, het werkgeverschap te versterken en de ondersteuning verder te professionaliseren. Inmiddels is ook de verdere implementatie van de fusie opgepakt.

In financieel opzicht staat de Cedergroep er goed voor. Dankzij extra baten in het afgelopen jaar, zoals opnieuw NPO middelen, verschillende subsidies, bijvoorbeeld voor basisvaardigheden, en geld voor de verlaging van de collectieve werkdruk, nemen reserves extra toe, terwijl door het opstellen van een meerjarenbegroting met een jaarlijks tekort nadrukkelijk wordt gestreefd naar een afbouw van het eigen vermogen.

Alle collega's wil ik danken voor hun inzet in het afgelopen jaar. Met de passie van een ieder om voor de leerlingen dag in dag uit goed onderwijs aan te bieden, zoals ik dat ook ervaar in tal van gesprekken en bij bezoeken, kijk ik met optimisme uit naar de komende tijd. Veel succes toegewenst!

Duco Adema

Voorzitter College van Bestuur Cedergroep

Verwijzing naar de maatschappelijke thema's jaarverslag 2022:

1. Strategisch personeelsbeleid, zie paragraaf 2.2.2.
2. Passend Onderwijs, zie paragraaf 2.1.3.
3. Allocatie van middelen, zie paragraaf 3.4.
4. Toetsing en examinering, zie paragraaf 2.1.2.
5. Nationaal Programma Onderwijs, zie paragraaf 2.1.4.
6. Werkdrukmiddelen, zie paragraaf 2.2.4.

1 STICHTING CEDER GROEP

In dit hoofdstuk komen het profiel en de organisatiestructuur van Stichting Ceder Groep aan de orde.

1.1 Profiel

Deze paragraaf beschrijft de missie, gaat in op de strategische agenda en geeft weer wat het voorbereidingsproces van de fusie met Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen is geweest.

1.1.1 Missie

Missie

De Cedergroep omvat vijf scholen met algemeen vormend onderwijs voor vmbo-t/mavo, havo en vwo (atheneum en gymnasium). De scholen zijn gevestigd in Amsterdam, Amstelveen en De Ronde Venen.

De missie van de Cedergroep is:

Cederscholen dragen actief bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen tot jongvolwassenen die maatschappelijk betrokken, succesvol en gelukkig zijn.

Op welke manier vullen we onze maatschappelijke opdracht in?

Kracht van verschil: Op de Cederscholen is iedereen welkom, ongeacht geloofs- of levensovertuiging. Onze identiteit past bij de samenleving van nu: divers en met oog voor de ander.

Elke leerling uniek: We gaan uit van de kansen van elke leerling. Zo willen we elke leerling door laten stromen naar het best passende schoolniveau.

Kwalitatief en eigentijds onderwijs: Iedere leerling heeft een talent. Dat zien en versterken we. We zorgen ervoor dat een leerling zich ten volle kan ontwikkelen. Met een rugzak vol vaardigheden en een diploma op zak, klaar voor de toekomst.

Verantwoordelijke wereldburgers: Onze leerlingen laten ontdekken wie ze zijn. We leren ze open te staan voor de ander. Leerlingen weten voor welke waarde we staan: saamhorigheid, duurzaamheid en het (omarmen van) diversiteit.

1.1.2 Strategische agenda

In het najaar van 2019 werd de strategische agenda van de Cedergroep vastgesteld vanuit het vertrekpunt van de belofte die wij aan elke leerling willen doen. De periode van de huidige strategische agenda loopt tot het einde van 2023.

In onze strategische agenda hebben we afgesproken te werken aan succesvol en waardenvol onderwijs.

Succesvol

We streven naar onderwijs waarbij elke leerling samen met de docenten ontdekt hoe hij of zij zo goed mogelijk kan leren. We zorgen voor een goede match tussen ons onderwijs en de leerbehoefte, de motivatie en het talent van elke leerling.

Waardenvol

We maken onze leerlingen vertrouwd met onze gemeenschappelijke waarden. Samen werken we aan een nog sterkere verbinding van de lessen met deze waarden, die mede hun oorsprong vinden in de christelijke traditie van de Cederscholen.

We streven naar succesvol en waardenvol onderwijs, uitgewerkt aan de hand van zeven thema's:

1. Onderwijsontwikkeling;
2. Professionalisering van medewerkers;
3. Identiteit en waarden;
4. ICT vaardig en mediawijs;
5. Leerlingbegeleiding op maat;
6. Kwaliteit;
7. Netwerkscholen.



Doordat als gevolg van de pandemie sommige onderdelen minder ver tot ontwikkeling waren gekomen, zijn in de uitwerking van de strategische agenda voor het jaar 2022, in het beleidsplan, zoals is opgenomen in de begroting van 2022, drie speerpunten benoemd om op meer projectmatige wijze met een duidelijker doel en concrete aanpak tot een versnelling van de uitvoering te komen. Voor deze drie speerpunten zijn in de begroting projectmiddelen toegekend naast de aanwending van middelen uit de schoolbegrotingen. Het betreft de volgende speerpunten:

Onderwijsvernieuwing met extra inzet van ICT-middelen

Het afgelopen jaar hebben we de mogelijkheden van ICT nog verder benut ter ondersteuning van het onderwijs op de Cederscholen. Hierdoor kunnen we gericht verder werken aan verbetering en innovatie. Het accent ligt op *blended* onderwijs, waarbij online lesmateriaal en digitale tools worden ingezet voor een verrijkte lesinhoud en verschillende les- en/of toetsvormen.

In september 2022 is vanuit de kenniskring ICT een enquête uitgezet onder de secties van alle Cederscholen over het gebruik van digitale middelen in de les en digitale geletterdheid. Hierop zijn 65 reacties van secties ontvangen. Het blijkt dat de meeste ICT toepassing plaatsvindt tijdens de verwerkingsfase in een les. Een ander beeld dat opvalt is dat het gebruik van digitale middelen en de keuze van applicaties nog veelal afhangt van persoonlijke voorkeuren van docenten. Voorts blijkt dat ICT toepassingen ondersteunend kunnen werken voor verdere differentiatie in de les. De uitkomsten zullen worden uitgewerkt in een beleidsnota ICT en mediawijsheid. Op basis hiervan worden voorstellen gedaan voor concrete doelstellingen voor toepassing van ICT, voor de keuze van applicaties, alsmede voor scholing van docenten voor het gebruik van ICT en geletterdheid.

Aanvullend zal door het team ICT een nota worden opgesteld over de daarbij passende dienstverlening.

Meer ruimte voor professionalisering van medewerkers

In de eerste helft van 2022 is de notitie strategisch HR opgesteld. Kern van het strategisch HR beleid van de Cedergroep is talentontwikkeling van medewerkers. Hiermee wordt beoogd als werkgever aantrekkelijk te zijn voor nieuwe medewerkers, bij te dragen aan de verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijs, en medewerkers duurzaam te behouden en inzetbaar te laten zijn op de scholen. Hoewel de uitwerking van de nota zelf als gevolg van onderbezetting van het team HR niet goed van de grond is gekomen, hebben de Cederscholen wel voortgang geboekt op de volgende onderdelen:

a. het verder verbeteren van de gesprekscyclus: elke medewerker verdient een start- en functioneringsgesprek. Naast de inzet (normjaartaak) van de medewerker dient in de gesprekken aan de orde te komen: de ontwikkeling van de medewerker in het betreffende vak- of werkgebied, alsmede voor docenten de pedagogisch-didactische ontwikkeling; het betreft zowel de persoonlijke ontwikkeling als de ontwikkeling in relatie tot het team of afdeling, en met het oog op de kwaliteitsambities van de school. Tevens dienen de gesprekken bij te dragen aan het bevorderen van de kwaliteitscultuur (aanspreken, feedback geven en ontvangen, informeel en formeel leren, onder andere naar aanleiding van lesbezoeken, enquêtes en opbrengsten).

In juni 2022 is in het College van Rectoren een Memo gesprekscyclus besproken en overeengekomen dat deze als basis geldt voor de in te richten gesprekscyclus voor alle medewerkers op de Cederscholen. In vele teams van de scholen wordt uitvoering gegeven aan zowel een startgesprek, een lesbezoek met terugkoppeling, als een voortgangsgesprek. In andere teams is de planning van de gesprekken nog moeilijk te realiseren en wordt de focus in eerste instantie gelegd op de lesbezoeken en gesprekken met docenten die nog kort in dienst zijn.

b. het koppelen van het uitvoeren van de gesprekscyclus aan de DOT en de BOOT, voor een betere en eenvoudiger verwerking van de gesprekken en analyses van onder andere lesbezoeken. Op enkele scholen is dit ontwikkeld.

c. het openstellen voor scholing en ontwikkelen van scholing voor medewerkers, waaronder de begeleiding van nieuwe medewerkers. Voor de toepassing van ICT, mediawijsheid en geletterdheid is hiermee een begin gemaakt, onder andere met een leerlijn ICT.

d. het vervolgens verbeteren van de scholingsplannen van de scholen en het beter benutten van de in de begroting opgenomen scholingsbudgetten. Dit laatste onderdeel moet nog worden opgepakt.

Als eerste onderdeel van een te starten interne opleidingspool is samen met NSO CNA en in samenwerking met het Spinozalyceum een oriëntatie en leertraject voor potentiële schoolleiders ontwikkeld. Deze trajecten zijn begin 2023 gestart met in totaal 18 deelnemers vanuit de scholen.

Versterking van de profilering en positionering van de Amsterdamse scholen

De Amsterdamse Cederscholen hebben te maken met veel concurrentie in de regio. Om een beter beeld te krijgen van de aantrekkelijkheid van de scholen, zijn door DUO imago-onderzoeken uitgevoerd. Leerlingen, ouders en medewerkers van de Amsterdamse scholen hebben online vragenlijsten ingevuld en basisscholen zijn benaderd om daar enquêtes en diepte-interviews af te nemen.

Op basis van de uitkomsten van de DUO onderzoeken is door de scholen gewerkt aan de versterking van het schoolprofiel en aan betere communicatie uitingen. Zo heeft het HLZ gewerkt aan een profiel en communicatieplan met bureau Morgenwereld. Het HLW heeft met bureau NextGen een technology leerlijn ontwikkeld. De CSB is gestart met een traject van de transformatieve school en heeft het voornemen om het profiel voor het vwo te vernieuwen.

Een vooruitblik op de strategische agenda 2023-2027

Voor het opstellen van een nieuwe strategische agenda voor de Cedergroep is langs twee lijnen een start gemaakt:

1. De leden van het CvR, alsmede de adviseur onderwijs en kwaliteit, die allen trekker zijn van een van de thema's van de strategische agenda, worden geïnterviewd voor een evaluatie van de impact van de huidige strategische agenda, en de stand van zaken van de ontwikkeling van de betreffende thema's. Daarbij komt ook de vraag aan de orde hoe een nieuwe agenda sterker kan worden verbonden aan de ontwikkeling en ambities van de scholen, zoals het opstellen van de schoolplannen, en de koppeling aan de managementafspraken en cyclus van managementrapportages.

2. In sessies met de leden van het CvR, de staf van het Cederbureau, de RvT, en de GMR wordt als start geïnventariseerd welke maatschappelijke ontwikkelingen en vragen relevant zijn voor de nieuwe agenda. Hierbij gaat het om vragen als: Hoe kan het onderwijs vorm worden gegeven in een situatie van een structureel lerarentekort? Hoe kan de toepassing van ICT in de lessen beter worden ingebed en gestructureerd? Hoe kan de aantrekkelijkheid van de Cederscholen worden verbeterd, bijvoorbeeld met een Ceder keurmerk? Hoe kan de meerwaarde van het Cederbureau worden verbeterd en effectiever worden?

1.1.3 Fusie met Panta Rhei

Het afgelopen jaar is met het bestuur van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen gesproken over de (nabije) toekomst van het voortgezet onderwijs in Amstelveen en omliggende gemeenten. Tot deze stichting behoort één school, Panta Rhei, een vmbo-school in Amstelveen met beroepsgericht onderwijs. Voor beide organisaties worden kansen gezien om in Amstelveen en omgeving samen het vmbo (mavo en vbo) te versterken en het onderwijsaanbod aantrekkelijker en gevarieerder te maken. Tegelijkertijd is het voor Panta Rhei als éénpitter van belang om de toekomst veilig te stellen. Om dit te realiseren hebben beide besturen de haalbaarheid van vergaande bestuurlijke samenwerking nader onderzocht. Dit is gebeurd vanuit verschillende werkgroepen waarin medewerkers van beide organisaties deelnamen, waaronder ook leden van de medezeggenschapsraden. Het haalbaarheidsonderzoek is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de regiegroep, waarin vanuit de Cedergroep de bestuurder, de rector van het HWC en de bestuurssecretaris zitting hadden. Dit traject werd begeleid door een externe deskundige op het gebied van regionale samenwerking. Tijdens het haalbaarheidsonderzoek en ook daarna is veelvuldig overleg geweest met de GMR en de RvT. Ook heeft een achterbanraadpleging bij alle collega's en ouders van leerlingen plaatsgevonden, en zijn de vragen die daaruit naar voren komen beantwoord. Het haalbaarheidsonderzoek heeft ertoe geleid dat beide bestuurders het voornemen tot een bestuurlijke fusie hebben uitgesproken, waarna het fusietraject is gestart. Inmiddels is dit proces afgerond, nadat de GMR van de Cedergroep en de MR van Panta Rhei hebben ingestemd met de fusie, en er met de vakbonden een onderhandelaarsakkoord inzake de rechtspositie van de medewerkers is gesloten en de colleges van B&W van de betrokken gemeentes positief hebben geadviseerd. Vervolgens heeft het ministerie van OCW goedkeuring verleend, is de verzetstermijn bij de rechtbank verstreken, hebben de RvT's finaal goedkeuring gegeven en tot slot hebben de beide bestuurders het fusiebesluit ondertekend.

Per 1 april 2023 is de fusie tot stand gekomen, wat inhoudt dat per die datum Panta Rhei de zesde school binnen de Stichting Ceder Groep is. Overigens is de fusie boekhoudkundig met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 tot stand gekomen, maar zal de administratieve samenvoeging per 1 januari 2024 plaatsvinden bij een nieuw te selecteren Administratiekantoor voor de zes scholen samen. In 2023 zullen de beide administraties naast elkaar bestaan, en zal extracomptabel de jaarrekening 2023 worden samengesteld.

1.2 Organisatie

Deze paragraaf gaat in op de organisatiestructuur van Cedergroep in 2022, de Raad van Toezicht, de GMR en beschrijft tenslotte de overige onderwerpen met betrekking tot de structuur.

Stichting Ceder Groep, opgericht in het jaar 2000, is het bevoegd gezag van vijf scholen voor voortgezet onderwijs in de gemeenten Amsterdam, Amstelveen en De Ronde Venen (Mijdrecht en Vinkeveen). Voor in totaal ruim 5.800 leerlingen verzorgen de Cederscholen een breed onderwijsaanbod: vmbo-t, havo en vwo (inclusief gymnasium).

Tot de Cedergroep behoren de volgende scholen:

Brinnummer	School	Locatie	Soort onderwijs
01TC	Hervormd Lyceum West (HLW)	Amsterdam	vmbo – havo – vwo – gymnasium
02AR	Hervormd Lyceum Zuid (HLZ)	Amsterdam	havo – vwo
02TE	Hermann Wesselink College (HWC)	Amstelveen	vmbo – havo – vwo – gymnasium
05RA	VeenLanden College (VLC)	De Ronde Venen	vmbo – havo – vwo
14VY	Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert (CSB)	Amsterdam	vmbo – havo – vwo

Het HLW en het HWC bieden tweetalig onderwijs (tto).

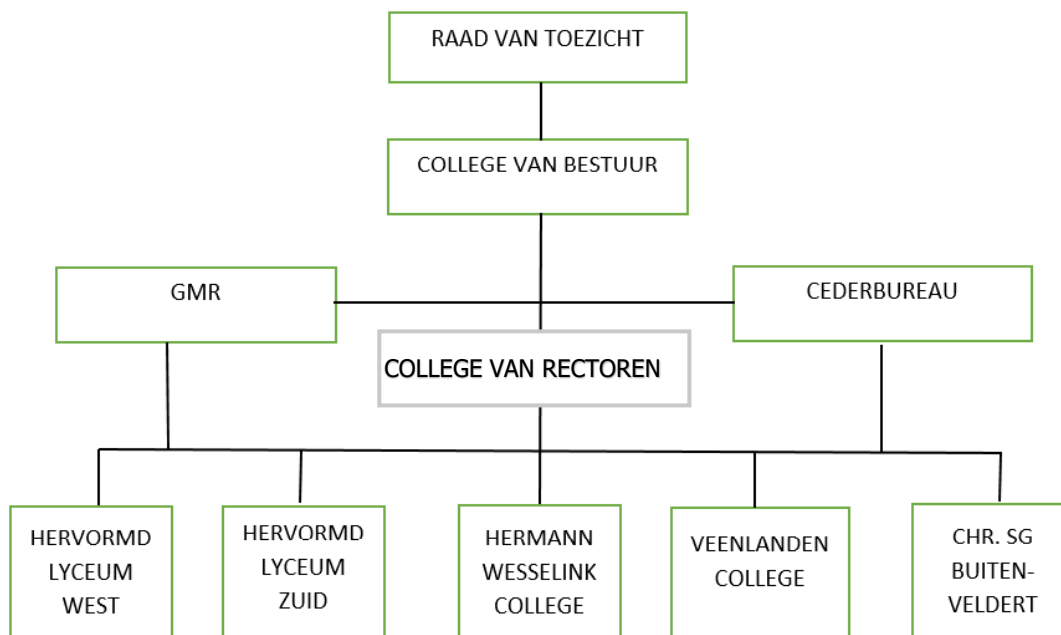
De hoofdvestiging van het VLC staat in Mijdrecht, de nevenvestiging in Vinkeveen. In Vinkeveen wordt gepersonaliseerd onderwijs (GO) in samenwerking met Kunskapsskolan aangeboden.

Het HWC is cultuurprofielschool.

1.2.1 Organisatiestructuur

Het College van Bestuur (CvB) bestuurt de stichting en geeft leiding aan de rectoren. Het CvB legt verantwoording af over beleid en resultaten aan de Raad van Toezicht (RvT). De RvT ziet toe op het functioneren van het bestuur. Het besturingsmodel gaat uit van de integrale verantwoordelijkheid van de rectoren, binnen de bestuurlijke kaders van het CvB.

Het organogram van de Cedergroep ziet er als volgt uit:



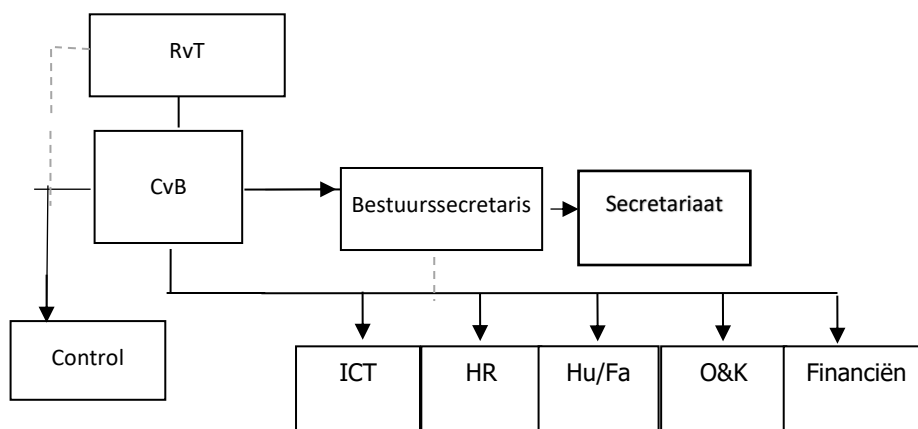
Er is een gemeenschappelijk Cederbureau. De medewerkers voeren taken uit van enerzijds Ceder breed en strategisch, tot en met meer operationeel en schoolspecifiek. De medewerkers vervullen vaak meer dan één rol, zoals die van: beleidsontwikkelaar, adviseur, ondersteuner en uitvoerder. Het

belangrijkste doel is om inhoudelijke meerwaarde te bieden aan de scholen en de scholen in hun 'backoffice' te ontzorgen.

De medewerkers van het Cederbureau werken in kleine teams: ICT, HR, Huisvesting & Facilitair (Hu/Fa), Onderwijs & Kwaliteit (O&K) en Financiën. Daarnaast omvat het bureau een business controller en financial controller. Naar aanleiding van recente wisselingen in de samenstelling van het Cederbureau is een discussie gevoerd met collega's van het bureau en met rectoren, waaronder een sessie met een externa adviseur, over de samenstelling en de aansturing van het Cederbureau. Doel is om de inhoudelijke dienstverlening vanuit het Cederbureau op een hoger niveau te brengen, de onderlinge integratie van werkzaamheden te verbeteren, meer aan beleidsontwikkeling te kunnen doen ten behoeve van de Cederscholen gezamenlijk, de operationele uitvoering en bewaking van de voortgang te verbeteren, en meer uitwisseling tussen bureau en scholen (wat is de behoefte/de vraag? Wat is de feedback van geleverde diensten?) tot stand te brengen.

Het Cederbureau heeft ook in 2022 een jaarplan opgesteld met speerpunten voor dit schooljaar, dat is besproken in het College van Rectoren. Periodiek worden de rectoren geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van dit jaarplan. Daarnaast heeft elk team een contactrector als sparringpartner en om beleidsstukken mee voor te bespreken voordat ze in het College van Rectoren worden geagendeerd. Dit draagt bij aan de kwaliteit van ondersteuning door het Cederbureau.

Het organogram voor het Cederbureau ziet er als volgt uit:



1.2.2 Raad van Toezicht

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daaraan verbonden onderwijsdoelstellingen van de Cederscholen ziet de Raad van Toezicht (RvT) toe op het beleid van het College van Bestuur (CvB) en de uitvoering ervan. Het CvB en de RvT sluiten aan bij geldende wet- en regelgeving voor een voortgezet onderwijsorganisatie alsook de Code Goed Onderwijs bestuur VO.

De RvT van de Cedergroep heeft drie taken: toezicht houden op de gang van zaken en de uitvoering van de bestuursopdracht door de bestuurder, klankbord zijn voor het CvB en de werkgeversrol vervullen voor het CvB. Daarnaast dragen de leden van de Raad van Toezicht door hun maatschappelijke positie bij aan de verbinding van de Cedergroep met de maatschappij.

De RvT bestaat uit vijf onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op het terrein van onderwijs, financiën, risicomangement, vastgoed, bestuurlijke kennis en ervaring.

Op 1 juli 2022 eindigde de zittingstermijn van de heer H. Bettani. Tot zijn opvolger is per 1 juli 2022 de heer F. El Kanfaoui benoemd.

De zittingstermijn van mevrouw I.W. Verheggen eindigde op 1 oktober 2022. Per die datum is de heer F.A.M. van Pinxteren tot opvolger en voorzitter van de Raad van Toezicht benoemd.

Voor het uitgebreide verslag van de RvT wordt verwezen naar hoofdstuk 3.5, Jaarverslag Raad van Toezicht 2022.

1.2.3 GMR

De Cedergroep hecht aan goed functionerende medezeggenschap. Iedere Cederschool heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), waarin medewerkers, ouders en leerlingen vertegenwoordigd zijn. De GMR vervult een actieve rol bij de ontwikkeling van de organisatie. De bestuurder informeert de GMR actief over de ontwikkelingen binnen de Cedergroep, zoals de inspectieoordelen, het jaarverslag, het accountantsverslag, de leerlingenaantallen en de ontwikkelingen op de scholen. De GMR brengt ook adviezen uit/stemt in bij zaken zoals de begroting, de kaderbrief, wijziging van het Reglement GMR en opnieuw vaststellen van het Medezeggenschapsstatuut.

De volgende onderwerpen zijn onder andere in 2022 aan de orde geweest: nieuwbouw HWC en renovatie HLZ, mogelijkheden van bestuurlijke samenwerkingen, het functieboek OOP, het aangaan van een overeenkomst met een nieuwe arbodienstverlener, het examenreglement en instellen van een Ceder brede Commissie van beroep, de notitie strategisch HR, de functie en taken van de externe vertrouwenspersoon en interne contactpersonen en de uitvoering van de strategische agenda.

Dit jaar is specifieke aandacht gegaan naar het haalbaarheidsonderzoek naar en voorgenomen besluit tot fusie met Panta Rhei. De GMR heeft instemmingsrecht op het voorgenomen fusiebesluit en de inhoud van de fusie-effectrapportage, en is continu geïnformeerd over het proces. Er zijn extra vergaderingen geweest tussen de bestuurder en de GMR om de ontwikkelingen rondom de voorgenomen fusie te bespreken. Ook heeft (een delegatie van) de GMR overlegmomenten met de MR van Panta Rhei gehad ter kennismaking en -uitwisseling ten behoeve van de voorgenomen fusie. In november heeft er een achterbanraadpleging plaatsgevonden. Hierin werd aan ouders, leerlingen en personeel de gelegenheid geboden om te reageren op de voorgenomen fusie. De vragen zijn door het bestuur beantwoord, in overleg met de GMR. Ook heeft er bestuurlijk overleg met de vakbonden plaatsgevonden over de gevolgen van de fusie voor het personeel, in de maanden december 2022 en januari 2023. Bij deze overleggen was een afvaardiging van de GMR aanwezig als toehoorder. In januari 2023 heeft de GMR instemming verleend aan de voorgenomen fusie.

Naast bovengenoemde onderwerpen zijn ook jaarlijks terugkerende onderwerpen als de ontwikkelingen op en functioneren van het Cederbureau, de kaderbrief en de begroting 2023 aan de orde gekomen.

Op 6 april 2022 heeft het jaarlijks overleg tussen GMR en College van Rectoren plaatsgevonden. Hierin is specifieke aandacht besteed aan het taakbeleid (zie paragraaf 2.2.2) en sociale veiligheid. Ook heeft overleg met de Raad van Toezicht plaatsgevonden, onder andere over de voorgenomen fusie met Panta Rhei en ter kennismaking met de nieuwe voorzitter. De GMR heeft op 3 oktober een scholingsdag gehad.

De GMR heeft in 2022 de volgende besluiten genomen:

04.02.2022 Instemming Regeling Beeldschermbril Cedergroep

10.02.2022 Advies profielschets lid Raad van Toezicht

19.04.2022 Advies plan van aanpak haalbaarheidsonderzoek Ceder-Panta Rhei

28.06.2022 Positief advies (met opmerkingen) profielschets voorzitter Raad van Toezicht

28.06.2022 Instemming PGMR (met opmerking, contact bijvoorbeeld jaarlijks) op samenwerkingsovereenkomst arbodienst LEV

28.06.2022 Instemming Ceder breed Examenreglement

28.06.2022 Positief advies notitie strategisch HR

05.07.2022 Positief advies notitie interne contactpersonen

26.09.2022 Positief advies Kaderbrief 2023

07.12.2022 Positief advies protocol schorsen en verwijderen

14.12.2022 Positief advies begroting 2023.

De samenstelling van de GMR ziet er als volgt uit:

Personeelsgeleding GMR

Mevrouw Maaïke Hoogesteijn, voorzitter

De heer Julian van Batenburg, tot 1 augustus

Mevrouw Liesbet Huijbers
De heer Steven Lameris
Mevrouw Ingrid Waterman
Mevrouw Jacoba van Wijngaarden.

Oudergeleding GMR

De heer Tom Botter
Mevrouw Souad Ibn Abderahim
De heer Martijn Kranenburg.

Leerlinggeleding GMR

Daoud Ahdach, vanaf 1 december
Sarah Bouziane/Fatima Sadki, tot 1 augustus
Sabine Dijs, tot 1 december
Terence Frénay, tot 1 augustus.

1.2.4 Overige algemene onderwerpen met betrekking tot de structuur

College van Bestuur (CvB)

Het CvB is integraal verantwoordelijk voor alle beleidsportefeuilles en draagt zorg voor de directe aansturing van de rectoren van de Cederscholen. Het CvB bestaat uit één lid, de voorzitter. Het CvB en de rectoren komen als College van Rectoren (CvR) regelmatig bijeen voor vergaderingen en werkbijeenkomsten, inclusief intervisie.

Een goed uitgekristalliseerde PDCA-cyclus is de ruggengraat van het besturingsinstrumentarium dat het CvB tot zijn beschikking heeft. In het gemeenschappelijk opgezette systeem van kwaliteitszorg werken bestuur en rectoren langs de volgende lijnen. De doelstelling is om langs deze lijnen duurzame verbeteringen op gang te brengen. De lijnen omvatten:

1. Managementafspraken/managementrapportages
Elk jaar maken de bestuurder en elke rector managementafspraken. De voortgang hiervan wordt driemaal per jaar bewaakt in managementrapportages (3-, 9-, en 12-maands), mede op basis van het kwaliteitsprofiel van elke school en op basis van de voortgangsanalyses van de teams Control, HR, Onderwijs & Kwaliteit en Huisvesting & Facilitair van het Cederbureau. Met elke rector voert de bestuurder drie keer per jaar managementgesprekken op basis van de door de rector voorbereide rapportages. Op basis van deze gesprekken worden actielijsten opgesteld. In het marapformat van elke school wordt zowel de onderwijsinhoudelijke als financiële ontwikkeling weergegeven. Ook voor het Cederbureau wordt een managementrapportage opgesteld, om de voortgang van de uitvoering van het jaarplan te bewaken.
2. Elke school heeft een jaaragenda kwaliteit. De jaaragenda's worden gedeeld in de kenniskring Kwaliteit met een afvaardiging vanuit elke school. Deze jaaragenda bevat de momenten van data-analyse, zoals van examenresultaten, regelt de bespreking in de teams en *follow up*. Ook de uitvoering van leerling-, ouder- en medewerkers-enquêtes en de uitvoering van collegiale visitaties zijn erin opgenomen. De kenniskringen dragen bij aan de samenwerking van de Cederscholen en de versterking van de kwaliteitscultuur. Vanwege het succes van de kenniskring kwaliteit zijn nieuwe kenniskringen gevormd rondom onderwijskundige thema's: basisvaardigheden, burgerschap, NPO/onderzoek, examensecretarissen, gemengde leerweg.
3. Het CvB en de rectoren van de scholen hebben besloten om onderlinge visitaties te gaan inzetten, met de ambitie en het doel om de kwaliteitsdoelstellingen van de individuele scholen te ondersteunen. In deze ronde visitaties staan zowel de eigen ontwikkelvraag van de school als het systeem van kwaliteitszorg van de school centraal. In 2022 heeft een visitatie/review op het HLW plaatsgevonden. In februari 2023 heeft een collegiale visitatie plaatsgevonden op het VLC.

De Cedergroep hecht aan een constructieve en open dialoog met alle stakeholders. Op schoolniveau betekent dit dat rectoren met leerlingen- en ouderraad overleg voeren en dat medezeggenschapsraden een belangrijke rol spelen in de relevante besluitvormingsprocessen. Rectoren nemen deel aan landelijke, regionale en gemeentelijke overleggen; ook zijn zij actief in samenwerkingsverbanden of in een ambtelijk afstemmingsoverleg in de eigen gemeente, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting of leerplicht.

Het CvB heeft geregeld contact met relevante wethouders en ambtenaren van gemeenten, vaak in afstemming en samenwerking met een rector. Ook neemt de bestuurder deel aan het toezicht van drie samenwerkingsverbanden passend onderwijs, maakt hij deel uit van de ledenvergadering van het bestuur van OSVO, de Amsterdamse vereniging van VO-besturen, en is hij voorzitter van de Kunskapsskolan Community Nederland.

Ook voor de regio Amstelland is met de collega besturen na vaststelling van het nieuwe RPO een overleg gestart voor de totstandkoming van een gemeenschappelijke visie (onder voorzitterschap van de rector van het HWC).

Voorts onderhoudt de Cedergroep contacten met sectororganisatie VO-raad, en met de onderwijsvereniging Verus.

De bestuurder en de rectoren hebben geregeld contact met de Inspectie van het onderwijs.

Vergaderingen van de GMR worden door de voorzitter van de GMR met de bestuurder voorbereid. Deze vinden doorgaans vijf keer per jaar plaats.

Door al deze contacten wordt door Ceder voorzien in het streven om tot goede horizontale vertegenwoordiging en verantwoording te komen.

College van Rectoren (CvR)

Het CvR bestaat uit de rectoren van de vijf scholen, en de bestuurder die als voorzitter optreedt. Geregeld vergadert het CvR over actuele ontwikkelingen die het onderwijs raken, zaken die op de scholen spelen, school overstijgende zaken en relevante integrale beleidsontwikkelingen zoals de strategische agenda. Met name in het begin van afgelopen jaar is in het CvR veel aandacht besteed aan de gevolgen van COVID voor het onderwijs en de uitdagingen waar de scholen vanwege de pandemie voor zijn gesteld. Uiteraard is in het CvR de voorgenomen fusie met Panta Rhei aan bod gekomen, net als de meerjarige HR strategie, de uitwerking van de CAO bepalingen omtrent werkdrukvermindering, de versterking van de Kwaliteitszorg, de strategische positionering van de Cederscholen en de positionering van het Cederbureau. Ook is gewerkt aan de onderlinge teambuilding.

De samenstelling van het CvR is als volgt:

De heer Mr. D. (Duco) B. Adema, voorzitter, voorzitter CvB;

De heer A.H. (Lex) Veldhuizen, ad interim-rector HLW;

De heer drs. W. (Wilfred) F. Vlakveld, rector HLZ;

De heer drs. B. (Bert) Kozijn, rector HWC;

De heer drs. H. (Henk) J.M. Ligthart, rector VLC;

Mevrouw drs. J. (Judith) van der Boom, rector CSB.

Het CvR wordt ondersteund door de bestuurssecretaris.

Code Goed Bestuur

De Cedergroep voldoet aan de voor de sector geldende governance codes. De relevante regelingen en protocollen voldoen aan de gestelde criteria. In het verslag van de Raad van Toezicht 2022 (paragraaf 3.5) wordt hier nader op ingegaan.

Klachten

Zoals iedere onderwijsorganisatie hecht ook de Cedergroep aan een juiste afhandeling van klachten. De klachtenregeling is op de website www.cedergroep.nl te vinden. Als aanspreekpunt en voor de doorverwijzing bij klachten zijn er interne contactpersonen op de scholen. Als iemand begeleiding wenst in een conflictsituatie, kan hij of zij contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon. We streven ernaar dat klachten op schoolniveau worden afgehandeld. Als dat niet naar tevredenheid gebeurt, dan is er de mogelijkheid om een klacht bij het bestuur in te dienen.

In 2022 zijn er vijf bezwaarschriften van ouders door de bestuurder behandeld, waarvan er drie ongegrond en een vierde deels ongegrond zijn verklaard. Eén klacht is gegrond verklaard vanwege de communicatie over de registratie van een behaald cijfer.

Er is in kalenderjaar 2022 één klacht ingediend bij de GCBO (Landelijke Klachtencommissie). Dit betrof de klacht van een ouder over de informatieplicht aan een niet met het gezag belaste ouder. Deze klacht is op schoolniveau afgehandeld en daarna ingetrokken bij de GCBO.

Met ingang van schooljaar 2022/2023 is er een Ceder breed examenreglement van kracht en is een commissie van beroep ingesteld voor klachten over de examens. In 2022 is er één klacht ingediend bij de commissie van beroep betreffende een besluit van de examencommissie over het inhalen van een herkansing. Deze klacht is gegrond verklaard.

2 VERANTWOORDING VAN HET BELEID

Dit hoofdstuk gaat achtereenvolgens in op de beleidsonderdelen Onderwijs & Kwaliteit, Personeel & Professionalisering, Huisvesting & Facilitair en ICT.

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

Deze paragraaf beschrijft na de inleiding de onderwijs- en examenresultaten, de overige onderwijsontwikkelingen, passend onderwijs en NPO.

Inleiding

De Cedergroep staat voor kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte van de leerling. Wij werken daarom vanuit de volgende onderwijskundige ambities:

- De leerling staat centraal in ons mentoraat; we gebruiken driehoeksgesprekken om de leerling eigenaarschap te geven t.a.v. het leerproces;
- Het werken vanuit een activerende didactiek met differentiatie en formatieve toetsing vormt een speerpunt op onze scholen;
- Op onze scholen zetten we in op het effectief gebruik maken van IT-toepassingen als versterking van de kwaliteit van onze lessen.

Voor goed en eigentijds onderwijs is het allereerst van belang dat de basis op orde is. Bij die basisopdracht hoort dat de onderwijsresultaten van alle scholen op orde zijn volgens de normen van de Inspectie van het onderwijs. Een aantal kernonderdelen is vastgelegd in het kwaliteitsprofiel per school.

Het afgelopen kalenderjaar is weer een bijzonder jaar geweest waarin de scholen te maken hebben gehad met verschillende beperkende maatregelen zoals de splitsing van klassen als gevolg van de afstandsbeperving vanwege de pandemie en waarbij de scholen (deels) afstandsonderwijs hebben moeten bieden. De Inspectie beoordeelt scholen in schooljaar 2022-2023 nog niet op de standaard gemiddeld examencijfer, gelet op de duimregeling die in het afgelopen jaar van toepassing was. Evenwel monitoren wij onze resultaten en sturen bij waar dat nodig is.

Voor de basisopdracht is het ook belangrijk dat de schoolexaminering op de scholen van voldoende kwaliteit is, de slagingspercentages minimaal op het landelijk gemiddelde liggen en de kwaliteit van de lessen en leerlingbegeleiding in orde zijn. In de handreiking Kwaliteitszorg is te lezen op welke manier we cyclisch werken aan het voldoen aan de basiseisen vanuit de Inspectie en onze eigen ambities zoals verwoord in de strategische agenda. Dit gebeurt onder meer in managementgesprekken tussen rector en bestuurder waarin vraagstukken ten aanzien van de onderwijskwaliteit, personeelszorg, financieel beheer, huisvestingszaken en overige randvoorwaarden worden besproken. Periodiek blikken school en bestuurder terug en bekijken zij hoe het ervoor staat in relatie tot de gestelde doelen. Hierbij betrekken ze allerlei gegevens die hen in staat stellen om -waar nodig- bij te sturen. Het kan gaan om kwantitatieve gegevens, maar ook observaties en kwalitatieve analyses helpen om zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijs. Het blijven werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit heeft de hoogste prioriteit. Het afgelopen jaar hebben rectoren zelf managementafspraken geformuleerd met de bestuurder. Tijdens de managementgesprekken staan deze zelf geformuleerde afspraken centraal.

Review op het HLW

Op 12 oktober 2022 heeft er een interne review (vorm van collegiale visitatie) plaatsgevonden op het HLW. Aanleiding voor het uitvoeren van de review vormden de tegenvallende onderwijsresultaten daar waar het bovenbouwsucces en het gemiddelde eindexamencijfer betreft. Ook is er door het bestuur aan de interim rector de opdracht gegeven om een verbeterplan met een plan van aanpak op te stellen.

De commissie bestond uit 2 externe adviseurs, een collega rector, de teamleider O&K, de teamleider van de onderbouw, drie docenten en drie leerlingen. Er zijn 24 halve lessen bezocht en gesprekken

gevoerd met een aantal doelgroepen: leerlingen VMBO, Havo en VWO, docenten, mentoren, vaksecties en de schoolleiding.

De conclusies en aanbevelingen die de commissie heeft gedaan zijn met het team op het HLW besproken en gebruikt om het verbeterplan verder aan te scherpen. Ook is de Inspectie over de uitkomsten van de review geïnformeerd en heeft deze het vertrouwen uitgesproken in de aanpak die vanuit de Cedergroep gehanteerd wordt.

Het werken met een grotendeels schooleigen review team is goed bevallen en zal worden opgenomen als instrument binnen de kwaliteitscyclus van de Cedergroep.

Burgerschap

Met de in werking getreden wet 'Verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs' wordt burgerschapsonderwijs in het voortgezet onderwijs een prominent en meer expliciet onderdeel in het curriculum. De Inspectie van het Onderwijs verwacht van scholen dat zij een doelgericht en samenhangend programma rondom burgerschapsonderwijs aanbieden. Op de zes scholen van de Cedergroep zien we reeds diverse burgerschapsaspecten binnen en buiten de lessen. De nieuwe wet heeft een impuls gegeven om het burgerschapsonderwijs op de scholen verder in kaart te brengen, te evalueren en toe te werken naar een doelgericht en samenhangend programma.

In onze Strategische Agenda staat opgenomen dat we als Cedergroep leerlingen stimuleren om verantwoordelijke wereldburgers te worden en daarbij vertrouwd raken met waarden en idealen als saamhorigheid, menselijke waardigheid, duurzaamheid en (het omarmen van) diversiteit. Vanuit dit uitgangspunt en de eisen rondom burgerschapsonderwijs zoals deze beschreven staan in de nieuwe wet bepalen we de kaders waaraan het burgerschapsonderwijs moet voldoen. Voor de implementatie gebruiken we de bouwstenen burgerschap van SLO. We werken ernaartoe dat aan het einde van het schooljaar 2022-2023 elke school een doelgericht en samenhangend burgerschapsprogramma heeft. Van daaruit richten we ons op monitoring en periodieke evaluatie van het programma en de impact op de leerlingen.

Aanpak en ontwikkelingen op de scholen

Op alle scholen van de Cedergroep is er aandacht voor burgerschap, maar nog onvoldoende als een doelgericht en samenhangend programma. Elke school bevindt zich in een proces om 1) in kaart te brengen welke activiteiten onder burgerschapsonderwijs vallen en 2) de leerlijn burgerschapsonderwijs vorm te geven waarbij ook aandacht is voor 3) de monitoring van de resultaten van het burgerschapsonderwijs. In dit proces richten de scholen zich enerzijds op het 'wat' en 'waarom': wat willen we onze leerlingen meegegeven en wat maakt dat we dat belangrijk vinden (concretisering van de visie, beleid, doelen). Anderzijds kijken we naar het 'hoe', 'wanneer' en 'wie': we brengen in kaart op welke wijze binnen en buiten de lessen burgerschapsonderwijs reeds aan bod komt en krijgen daarmee ook inzicht in eventuele hiaten (programma, activiteiten). Met deze inzichten werkt elke school toe naar een concrete leerlijn burgerschap die zich ook leent om gemonitord te worden. In de kenniskring Burgerschap met vertegenwoordigers van de Cederscholen en het Cederbureau worden de ontwikkelingen gedeeld.

Inmiddels hebben de Cederscholen het burgerschapsonderwijs geïnventariseerd bij de secties middels de bouwstenen en kerndoelen van SLO. De scholen zijn de input van de secties aan het samenvoegen om tot een helder overzicht te komen. Hieruit komen ook de hiaten naar voren om het burgerschapsonderwijs verder te ontwikkelen.

Het HLW en het VLC hebben op basis van de inventarisatie een conceptnotitie geschreven en besproken met de schoolleiding. Het HLW gaat binnenkort met een commissie Burgerschap van start om het burgerschapsonderwijs op school verder vorm te geven. Het HLZ heeft een lidmaatschap aangevraagd bij het Global Citizen Network (Nuffic) ter ondersteuning bij de verankering van (wereld)burgerschap op hun school (met certificering). Om de ontwikkeling hiervan te bekostigen, wordt een IFO-subsidie aangevraagd. Het HWC heeft reeds de leerlijnen Burgerschap en Persoonsontwikkelingen ontworpen, waar naast een versie voor mentoren ook een versie voor leerlingen is gemaakt. Het idee is dat leerlingen samen met hun mentor de ontwikkeling op de leerlijn rubrics bijhouden. De CSB heeft bij het gehele personeel input opgehaald voor de formulering

van de visie op burgerschap. Momenteel worden met de kenniskring Burgerschap verschillende portfolio-opties verkend, waarmee leerlingen hun burgerschapsactiviteiten kunnen bijhouden en waarmee we burgerschap meetbaar maken.

2.1.1 Onderwijs- en examenresultaten

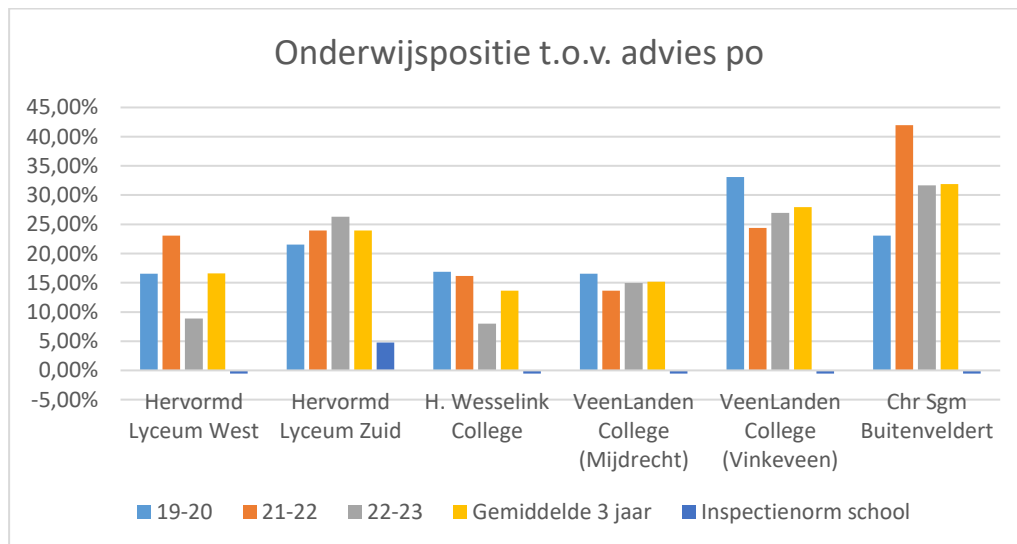
Onderwijsresultaten

Volgens het besluit¹ van de Inspectie van het Onderwijs in februari 2021, worden de resultaten van schooljaar 2020-2021 niet beoordeeld vanwege de bijzondere omstandigheden die zijn ontstaan door de maatregelen vanwege het coronavirus. Dat betekent dat scholen niet beoordeeld worden op de indicator gemiddeld eindexamencijfer (OR1). De resultaten uit dit schooljaar worden dus ook niet meegewogen in het driejaarsgemiddelde. Het schooljaar 2020-2021 verschijnt dus ook niet in de onderstaande grafieken over het bovenbouw rendement van de verschillende afdelingen.

De onderwijsresultaten over 2022 van de scholen van de Cedergroep voldoen aan de bijgestelde norm² van de Inspectie van het onderwijs voor 2022. Dit betekent dat er geen scholen zijn waar op meer dan één indicator per afdeling beneden de gecorrigeerde inspectienorm wordt gescoord. Het berekend oordeel per schoolsoort is op alle Cederscholen voldoende.

De indicator ‘Onderwijspositie t.o.v. advies po’ vergelijkt het advies van de basisschool met de onderwijspositie in leerjaar 3. Het driejaarsgemiddelde hiervan is op alle Cederscholen ruim boven de gecorrigeerde inspectienorm, zoals in onderstaande grafiek is te lezen. Dit betekent dat de scholen van de Cedergroep erin slagen veel leerlingen te laten doorstromen naar het best passende schoolniveau, in afwijking ten opzichte van het advies PO.

De onderwijspositie na 3 jaar is op het HLW, HWC en CSB wel aanzienlijk lager dan de twee voorgaande jaren. De gevolgen van de corona-periode en/of het effect van kansrijk adviseren zijn in 2022 zichtbaar geworden.



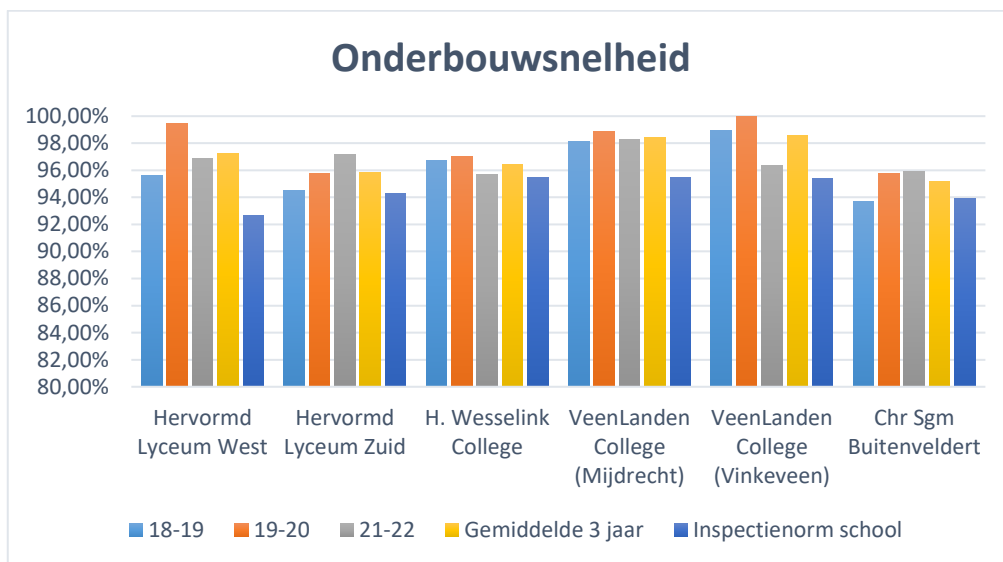
In de hieronder volgende grafieken van onderbouw- en bovenbouwrendement zijn de resultaten van schooljaar 20-21 vanwege de omstandigheden door corona zoals vermeld dus niet meegenomen in het driejaarsgemiddelde.

¹ [Scholen funderend onderwijs worden volgend schooljaar niet beoordeeld op onderwijsresultaten | Nieuwsbericht | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](https://www.onderwijsinspectie.nl)

² Scholen werden in 2022 door de Inspectie van het onderwijs beoordeeld op de driejaars gemiddelden van de indicatoren: ‘onderwijspositie t.o.v. advies po’, ‘onderbouwsnelheid’ en het ‘bovenbouwsucces’. Twee van de drie indicatoren dienden voldoende te zijn.

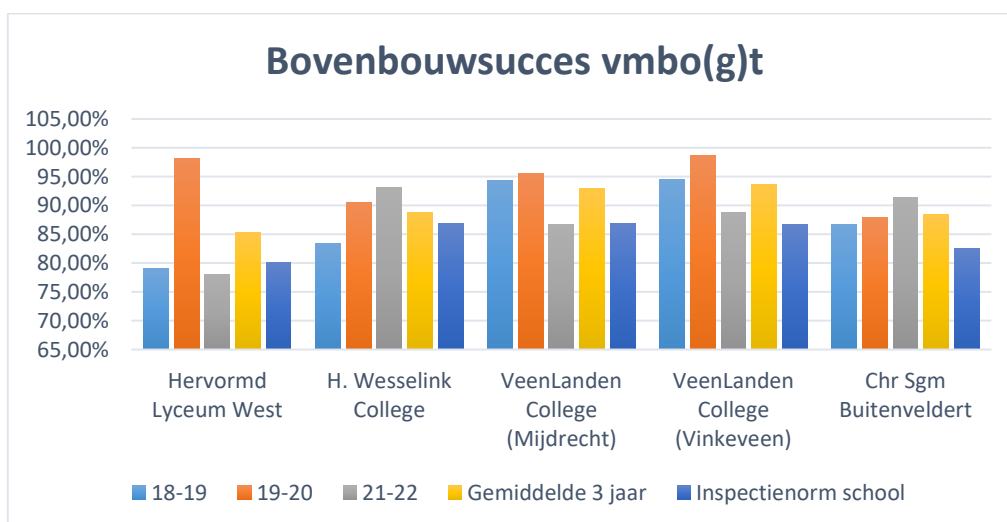
Waar het vergelijkingen van resultaten uit 2022 betreft t.o.v. een 'vorig' schooljaar geldt dus steeds dat dat is t.o.v. de resultaten uit 2019-2020.

De onderstaande grafiek toont de zgn. 'Onderbouwsnelheid', ofwel de doorstroom in de eerste 2 (Vmbo) of 3 (Havo en Vwo) jaar. Uit de grafiek is af te lezen dat het driejaargemiddelde van de onderbouwsnelheid op alle scholen nog steeds boven de gecorrigeerde inspectienorm ligt. Op HLW, HWC en VLC is in 2022 wel een lichte daling van de onderbouwsnelheid te zien t.o.v. de jaren voor corona. Deze daling houdt verband met de corona gerelateerde factoren die in 2022 van invloed zijn geweest op de verminderde doorstroom van leerlingen in de onderbouw.

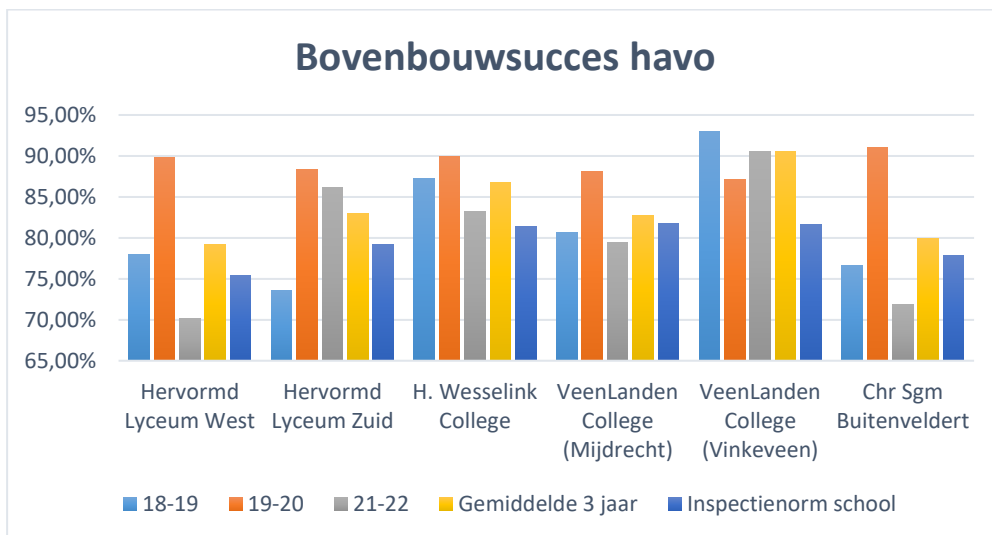


De grafieken over het 'Bovenbouwsucces' (doorstroom bovenbouw) van de afdelingen vmbo-t, havo en vwo, laten zien dat alle scholen met hun driejaarsgemiddelde van de verschillende afdelingen boven de gecorrigeerde inspectienorm scores. Enige uitzondering daarop is de vwo afdeling van het HLZ.

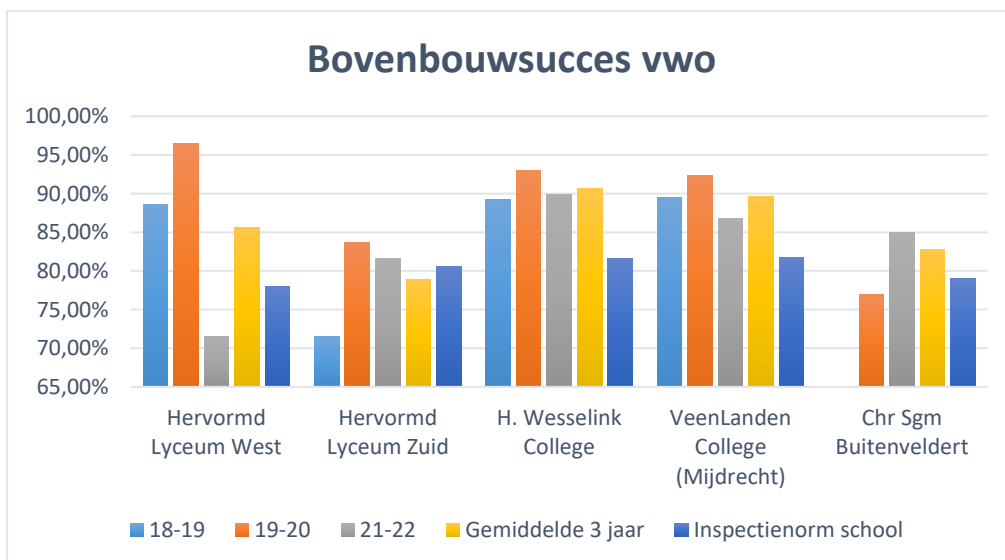
Per afdeling volgt een korte toelichting op de resultaten:



Hoewel de vmbo-t afdelingen van alle scholen met het driejaarsgemiddelde nog boven de inspectienorm uitkomen, ligt het bovenbouwsucces HLW en VLC (Mijdrecht) in 2022 wel net iets onder die norm.



Ook het driejaarsgemiddelde op de havo afdelingen komt boven de inspectienorm. Met uitzondering van het VLC-Vinkeveen, is er op alle scholen een daling te zien in de resultaten van 2022 t.o.v. de voorgaande jaren. Met name op het HLW en de CSB is het verschil groot.



Het bovenbouwsucces vwo van het HLZ ligt, zoals aangegeven, onder de norm. Dat komt vooral door de slechte resultaten uit 18-19 die nog steeds zijn meegewogen. 19-20 en 21-22 laten een stabiel resultaat zien dat boven de gestelde inspectienorm ligt. Het resultaat over 21-22 op het HLW laat een zorgelijke daling zien in het succes van de vwo afdeling. In het kader van het verbeterplan voor deze school wordt daar hard aan gewerkt. Het vwo succes op de CSB laat een mooie stijging zien. Op het HWC en VLC zijn de vwo resultaten stabiel.

Examenresultaten

De Cedergroep streeft naar goede examenresultaten. Naast de inspectienorm voor de examencijfers hanteren we voor het slaagpercentage het landelijke gemiddelde als norm. Met de scholen waarvan afdelingen onder het landelijk gemiddelde zitten, voeren we het gesprek hierover.

Slaagpercentages scholen Cedergroep 2021-2022

	HLW	HLZ	HWC	VLC-M	VLC-V	CSB	Landelijk
Vmbo(g)t	82,4	nvt	92,8	86,4	100	94,9	95,8
Havo	77,6	93,4	93,9	93,8	nvt	84,2	90,5
Vwo	87,9	93,8	98,6	92,2	nvt	nvt	92,8

2.1.2 Overige onderwijsontwikkelingen

Kwaliteitszorg en de basisvaardigheden

De Handreiking Kwaliteitszorg & Onderwijsontwikkeling is in oktober 2022 geactualiseerd, mede naar aanleiding van het vernieuwde inspectiekader. Nieuw in de Handreiking is ook het uitgangspunt dat rectoren aan het begin van het schooljaar de eigen managementafspraken formuleren. Als onderliggend document wordt hierbij een kwaliteitsprofiel per school gebruikt, waarin basiscriteria zijn geformuleerd. Deze criteria sluiten o.a. aan op het verscherpte toezicht dat de Inspectie hanteert met betrekking tot de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap.

Management dashboard

Om meer inzicht te krijgen in de beschikbare data binnen onder andere financiën, onderwijs en personeel is in 2021 gestart met het ontwikkelen van een Management Dashboard. Dit dashboard maakt het mogelijk om real-time inzicht te krijgen in hoe de scholen er voor staan en waar nodig meteen te kunnen bijsturen onafhankelijk van huidige rapportagecycli. Helaas heeft de technische implementatie en datavalidatie langer geduurd dan gedacht. We hopen het dashboard vanaf begin 2023 te kunnen inzetten.

Toetsing en examinering

De examensecretarissen van de Cedergroep vormen samen de kenniskring Schoolexaminering en toets beleid. In deze werkgroep wordt kennis uitgewisseld en worden ervaringen gedeeld rondom schoolexaminering en toets beleid. Het afgelopen jaar is het Ceder brede examenreglement vastgesteld. Ook is er een Commissie van Beroep op Cederniveau ingesteld.

De scholen van de Cedergroep werken o.a. aan het in positie brengen van de examencommissie en het verbeteren van de kwaliteit van de schoolexaminering, in lijn met de WVO 2020 en het Uitvoeringsbesluit 2020.

Schoolklimaat en veiligheid

Een veilig schoolklimaat is van groot belang voor het leren van onze leerlingen. (Sociale) veiligheid is een belangrijk aandachtspunt op alle Cederscholen. Op elke school is er een anti-pest coördinator. Bij de jaarlijkse monitor scores de Cederscholen over het algemeen goed op sociale veiligheid.

Onderwijs met IT toepassingen

Het afgelopen jaar is op de Cederscholen gebleken dat de inzet van IT toepassingen zorgt voor verbetering van de leskwaliteit en de mogelijkheid tot differentiatie, formatieve toetsing en aansluiting op individuele verschillen tussen leerlingen. Door COVID was er een versnelde uitbreiding van digitale middelen op de scholen. Vorig jaar is gestart om docenten te ondersteunen bij de inzet van verschillende applicaties.

Dit jaar ligt de focus op consolidatie van het applicatielandschap en verbetering van de toepassing van de applicaties. Daarnaast willen we de kennisdeling versterken om zo het gebruik van IT toepassingen nog beter te integreren in het onderwijs.

GO onderwijs

Op het VLC Vinkeveen was een traject gestart met de intentie om partnerschool van Kunskapsskolan te worden. Het team van het VLC heeft de benodigde accreditatie in 2022 glansrijk doorstaan en heeft de status van partnerschool bereikt.

In Mijdrecht is vorig jaar een vakhavo business school voor bovenbouw leerlingen van start gegaan,

waarin 20% praktijk en 80% theoretisch onderwijs wordt geboden. Het voornemen is om dit jaar een vergelijkbare techniekklas aan te bieden. De Makerspace waarin techniekonderwijs met de nieuwste technische toepassingen kan worden gegeven, voorziet duidelijk in de behoefte.

Kansengelijkheid en differentiatie

Op het HLW is verbetering van de kansengelijkheid een belangrijk aandachtspunt. Onderdeel van het verbeterplan is de verbetering van het taalbeleid om leerlingen extra te ondersteunen, en de doorontwikkeling van het Hallo Wereld programma voor bovenbouwleerlingen. In de eenmalige toekenning van subsidie voor versterking van de basisvaardigheden heeft het HLW eind 2022 een subsidie ontvangen.

Verder gewerkt is aan de vormgeving van heterogene brugklassen onder begeleiding van de CED groep met de nadruk op differentiëren in de onderbouw en de versterking van de rol van de secties. Waar nodig wordt ook ingezet verbetering van de basis van de leskwaliteit, aanscherping van het toetsniveau en betere determinatie. Samen met bureau NxtGen is ter versterking van de profilering van de school een leergang technology ontwikkeld.

Profilering

Op het HLZ is in samenwerking met bureau Morgenwereld een profilerings- en communicatietraject in gang gezet. Onderdeel daarvan is ook, mede met het oog op de plannen voor renovatie van het schoolgebouw en de realisatie van een nieuwe nevenlocatie in de Jan van Eijkstraat, om de profielen van havo en vwo nadrukkelijker te onderscheiden, waarbij op de Havo het accent meer ligt op de praktijk en op het VWO het accent meer ligt op wetenschap.

Cultuurprofielschool en differentiatie

Het HWC zet zich in om zich verder te profileren als cultuurprofielschool. De accreditatie voor het verkrijgen van het predicaat cultuurprofielschool is zeer goed verlopen en behaald. Daarnaast werkt het HWC aan de verdere uitbouw van internationalisering voor de hele school. Een IGVO aanvraag voor het verkrijgen van bekostigd internationaal onderwijs is ingediend.

Differentiatie, al dan niet met behulp van IT toepassingen, vormt ook op deze school een speerpunt.

Transformatieve school

Op de CSB is ook gewerkt aan verbetering van profilering en communicatie. Een van de trajecten is een cultuurverandertraject met de transformatieve school. Daarnaast wordt gewerkt aan versterking van het vwo profiel.

2.1.3 Passend Onderwijs

De drie samenwerkingsverbanden waaraan de Cederscholen deelnemen, werken alle vanuit het schoolmodel. Met geld, ervaring en kennis ondersteunen de samenwerkingsverbanden de scholen. Op deze wijze worden leerlingen met specifieke zorgvragen in eerste instantie in de klas begeleid. Ook wordt veel aandacht besteed aan professionalisering van docenten en docententeams. Zo worden docenten geholpen bij het werken met leerlingen die een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben. De ondersteuning aan de leerlingen komt tot stand in overleg met de leerling en de ouders. Enkele Cederscholen kennen trajectvoorzieningen.

Hoewel dit schoolmodel voor de meeste leerlingen goed werkt, constateren we ook spanningen. Onder andere in de afstemming met jeugdzorg, vanuit de gemeenten. Daarnaast kost het alle scholen moeite om voor een leerling die niet op school kan blijven, een goede plek te vinden. Soms zijn te veel overstappen nodig voordat de leerling weer op de juiste plaats is. Dit heeft onder meer te maken met krapte op de arbeidsmarkt voor docenten die in het speciaal onderwijs nog sterker merkbaar is dan in het vo. In de samenwerkingsverbanden is aan de orde de vraag of voor leerlingen die op hun reguliere school zijn, nog meer ondersteuning vanuit het speciaal onderwijs geboden kan worden, zodat een overstap voorkomen kan worden. Tegelijkertijd wordt in sommige klassen in het reguliere onderwijs veel druk ervaren, doordat meer leerlingen specifieke en vaak complexe

zorgondersteuning nodig hebben. Met de pandemie lijkt het aantal zorgvragen bovendien te zijn toegenomen en ook de intensiviteit van deze zorgvragen.

Het thema inclusiviteit is in het afgelopen jaar nadrukkelijker op de agenda's van de samenwerkingsverbanden gekomen. Vanuit de ervaringen op sommige Cederscholen zal worden verkend hoe vanuit het reguliere onderwijs nog meer passende ondersteuning aan leerlingen kan worden gegeven.

Zie paragraaf 3.3 voor de bestedingen aan passend onderwijs per school in 2022.

2.1.4 NPO

In 2022 zijn er opnieuw NPO middelen benut voor het ondersteunen van leerlingen die verschillende vormen van achterstanden hebben opgelopen. Veelal zijn de keuzes voor interventies bepaald door de keuzes die in schooljaar '21-'22 zijn gemaakt; de looptijd van dergelijke interventies bedraagt minimaal een schooljaar. Keuzes voor het al dan niet voortzetten van de interventies zijn bepaald door de evaluaties die er van de interventies hebben plaatsgevonden.

Bovenschools zijn er in de kenniskring NPO/Onderzoek onderzoeksresultaten uitgewisseld en is besproken welke interventies effectief zijn gebleken.

Scholen hebben instemming vanuit de MR gekregen voor het opstellen van de nieuwe begroting. Voor een overzicht van de bestedingen NPO in 2022 per school naar interventie wordt verwezen naar hoofdstuk 3.2, Balans, onder het kopje eigen vermogen.

Hieronder volgt per school een korte beschrijving van de effectiviteit van een aantal gekozen interventies:

HLW

Op het HLW is de review het belangrijkste meetmoment geweest ten aanzien van de effectiviteit van de gekozen interventie (de school brede scholing in differentiatie onder begeleiding van de CED groep). De conclusie is dat het effect van deze scholing nog niet duidelijk zichtbaar is. Het betreft dan ook een meerjarig traject.

HLZ

Het HLZ is positief over de uitbreiding van sommige lessen, meer keuze-uren, het verkleinen van examenklassen, uitbreiding van het mentoraat, versterking van het pluspunt, inzet van PAL studenten en meer sociaal-culturele activiteiten.

HWC

Er is onderzoek gedaan naar de vrijdagmiddagactiviteiten en naar de effectiviteit van begeleidingsuren. Het resultaat is gebruikt om te beslissen of de begeleidingsuren werden doorgezet. Dit schooljaar worden de begeleidingsuren verschillend (op maat) ingezet per leerjaar. De vrijdagmiddagactiviteiten waren al eerder positief beoordeeld, dus die worden voortgezet.

VLC

Op het VLC is ook onderzoek uitgevoerd naar begeleidingsuren. Cognitief zijn leerlingen die naar de bijles zijn gegaan sterker geworden (of hebben dat gevoel gehad). Het versterken van de motivatie en zelfvertrouwen, en andere soorten vragen op sociaal-emotioneel gebied hebben nog niet de gewenste resultaten.

CSB

De opbrengsten van de halve klassen (kleine klassen waarin eerst stof van het voorgaande jaar werd herhaald en vervolgens stof van het recente jaar versneld werd gegeven) zijn uitvoerig onderzocht. De conclusie is dat de school niet verder gaat met de halve klassen vanwege tegenvallende resultaten. Er was sprake van te grote verschillen in niveaus in de klas en een relatief groot aandeel van kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. Kanttekening hierbij is dat 2,5 Mavo het erg goed gedaan heeft.

De inzet van PAL studenten is ook erg positief ervaren.

2.2 Personeel & Professionalisering

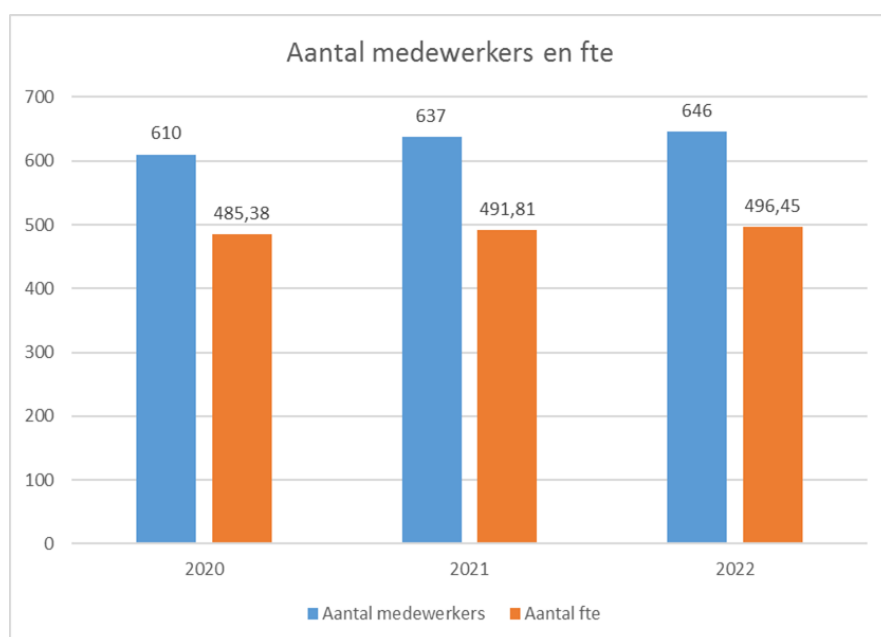
Deze paragraaf gaat achtereenvolgens in op de kerncijfers over het personeel, het strategisch personeelsbeleid, personele ontwikkelingen en de aanpak werkdruk.

2.2.1 Kerncijfers

In deze paragraaf zijn de kerncijfers op het gebied van het personeel opgenomen uit het personeelsinformatiesysteem (Youforce). De gehanteerde peildatum van alle tabellen en cijfers is 1 oktober 2022, tenzij anders vermeld.

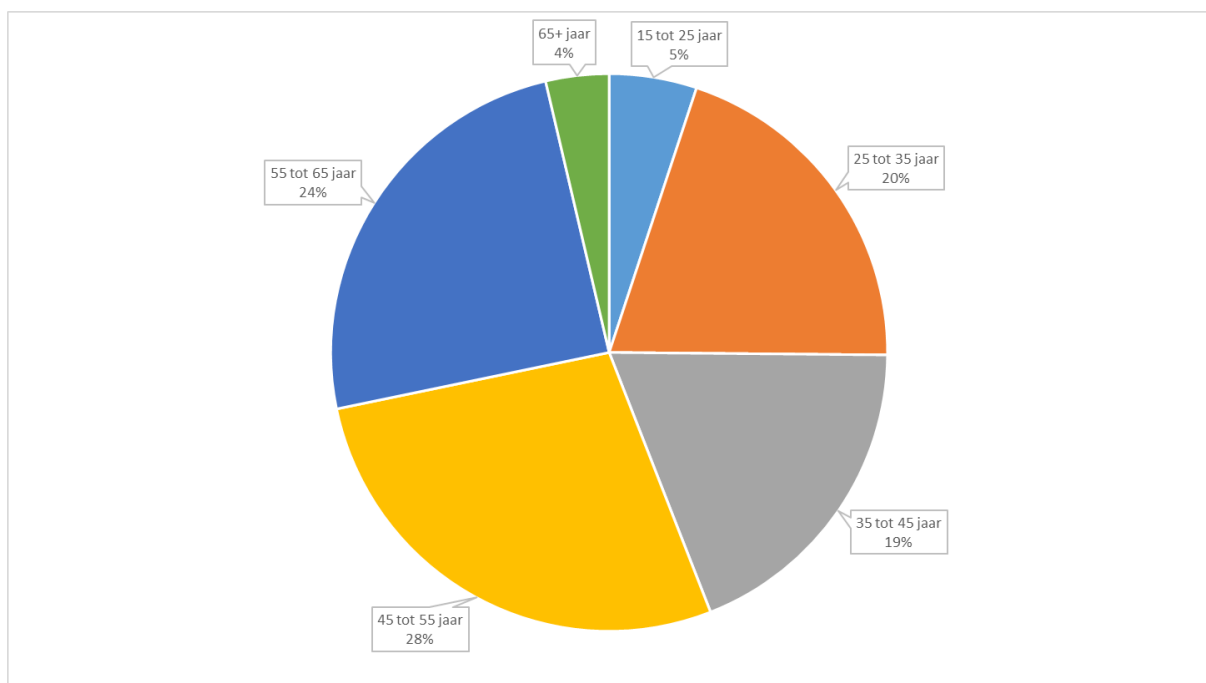
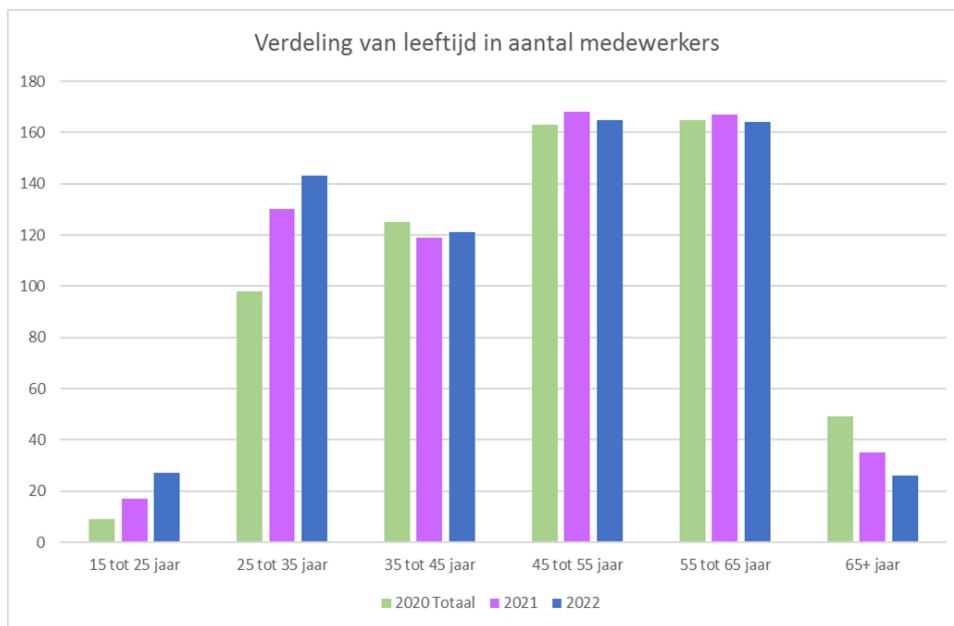
Aantal medewerkers en fte

In onderstaande tabel staan het aantal medewerkers en het aantal fte's over de afgelopen 3 jaar. De formatie in medewerkers en fte's is in 2022 met 4,64 fte toegenomen ten opzichte van 2021. Deze extra inzet is onder meer het gevolg van de toegekende subsidie extra handen voor de klas en de NPO gelden.



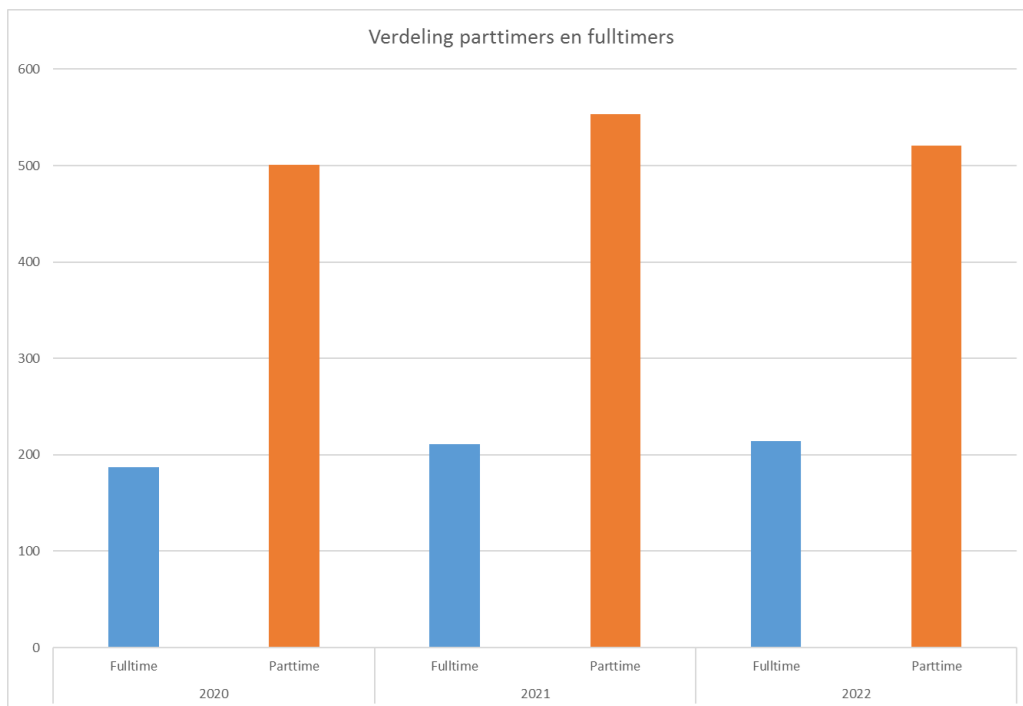
Leeftijdsverdeling

In de onderstaande tabellen is de verdeling van de leeftijd van het totale personeel weergegeven. Een paar zaken vallen op. De instroom in de leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar is toegenomen met 10 medewerkers. Ook in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar is een toename zichtbaar van 13 medewerkers. In de leeftijdscategorie 65+ is een afname zichtbaar van 9 medewerkers. Dit is te wijten aan het natuurlijk verloop. De overige categorieën zijn vrijwel gelijk gebleven. De gemiddelde leeftijd is 44,93 jaar. Dat is 3,03 jaar ouder dan 2021.



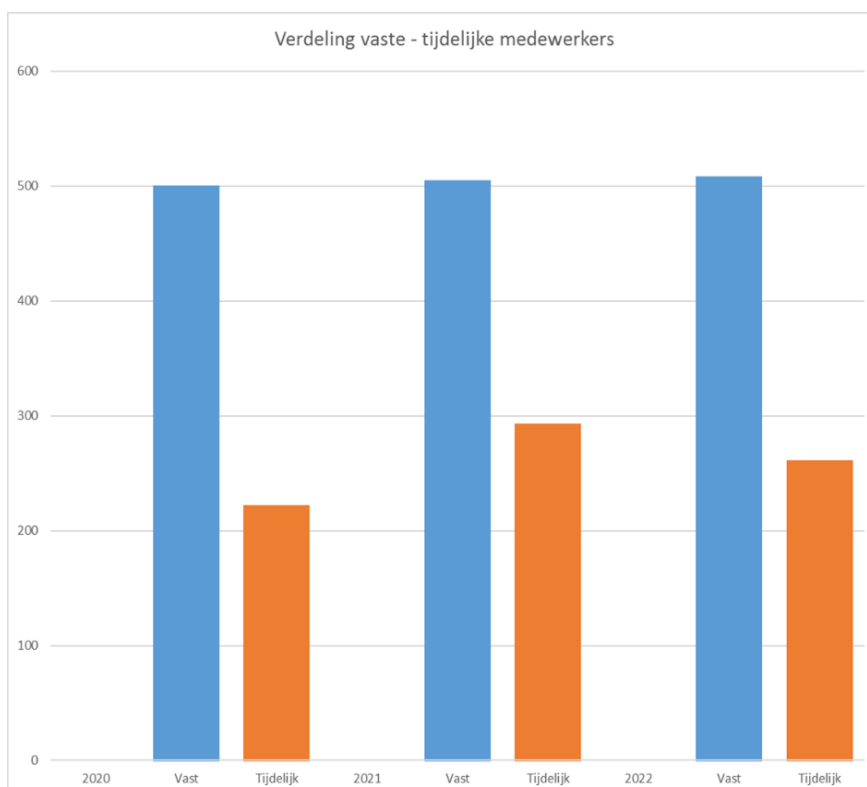
Fulltime en parttime medewerkers

Het aantal fulltime medewerkers is in 2022 nagenoeg gelijk gebleven. Het aantal parttime medewerkers is licht afgenomen met 32 medewerkers. Het totaal aantal medewerkers is van 637 medewerkers toegenomen naar 646 medewerkers.



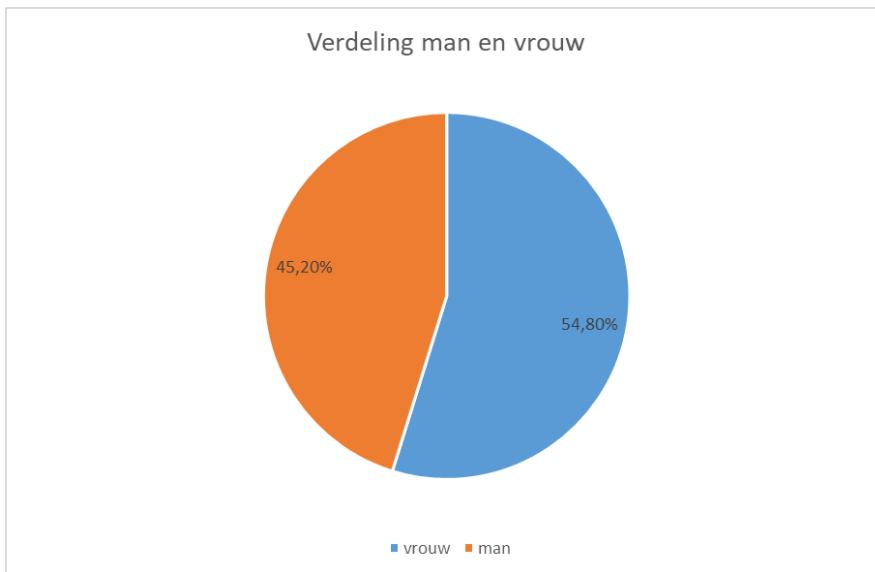
Medewerkers met een vast of tijdelijk contract

Het aantal medewerkers met een vast contract is met 3 fte toegenomen ten opzichte van 2021. Tevens is het aantal medewerkers met een tijdelijk dienstverband afgenomen met 32 fte. Dat betekent dat de flexibele schil van medewerkers met een tijdelijk contract is afgenomen met 11,59% in 2022. De flexibele schil blijft boven de Cedernorm van minimaal 10%. Een flexibele schil is van belang om de eventuele tijdelijke formatiefriactie te kunnen opvangen.



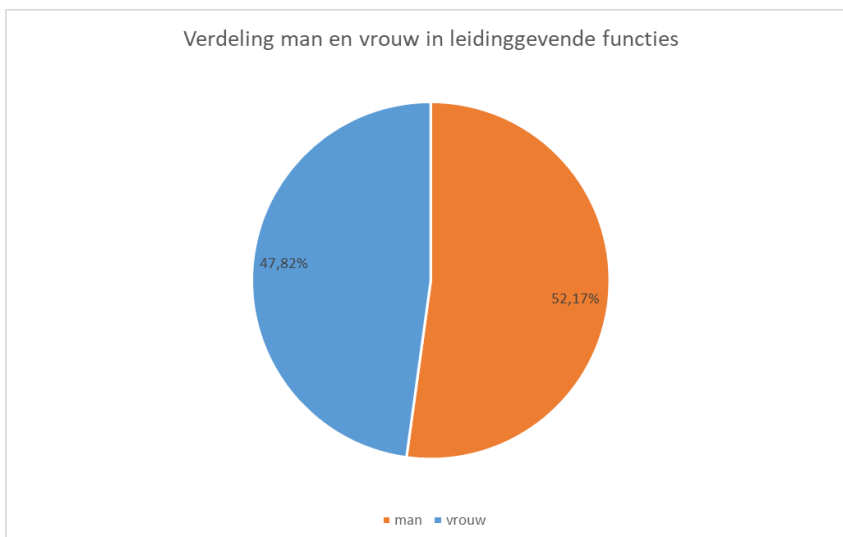
Verdeling van medewerkers naar geslacht

In onderstaande grafiek is de verdeling tussen man en vrouw zichtbaar. De verdeling in 2022 is 45,2% man en 54,8% vrouw. Het percentage mannen is ten opzichte van 2021 nagenoeg gelijk gebleven.



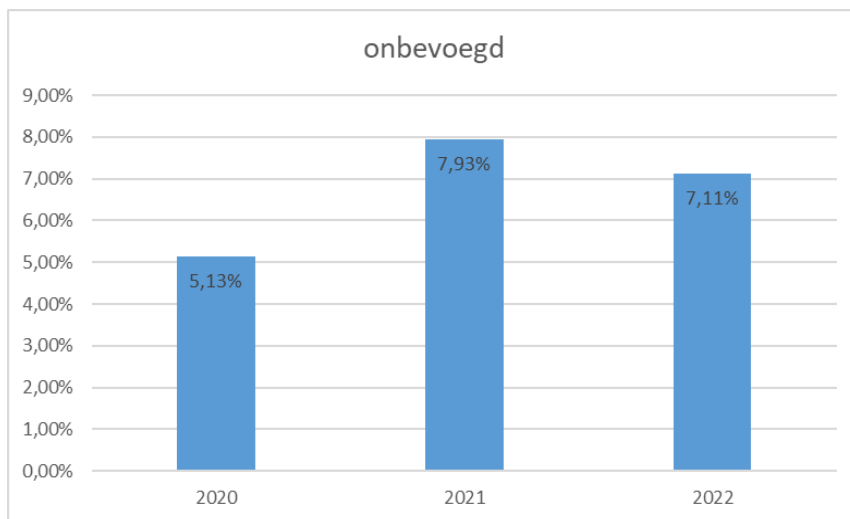
Medewerkers in leidinggevende functies

Van het totale aantal medewerkers op 1 oktober 2022 heeft 3,56% een leidinggevende functie binnen de Cedergroep. Met leidinggevend worden bedoeld op rectoren, conrectoren en teamleiders (leden van de managementteams) en de voorzitter van het College van Bestuur. Een aantal teamleiders heeft ook onderwijsgevende taken. Van de leidinggevend is 52,17% man en 47,80% vrouw. Ten opzichte van 2021 is het percentage leidinggevende vrouw met 10,80% toegenomen. De Cedergroep heeft het voornemen om als onderdeel van het te ontwikkelen strategisch personeelsbeleid in te zetten op een breed diversiteitsbeleid om zo te komen tot een evenwichtiger samenstelling van het management (en van alle teams).



Bevoegd en onbevoegd personeel

De Cedergroep wil (zoveel als mogelijk) bevoegde docenten voor de klas hebben. Het percentage onbevoegde docenten is afgenomen ten opzichte van vorig jaar, een positieve ontwikkeling. Wel is de realiteit dat hierop niet altijd invloed kan worden uitgeoefend. Waar mogelijk worden met de onbevoegde docenten over het behalen van hun bevoegdheid afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in een studieplan. Naast de reguliere opleidingstrajecten, maken we in het kader van het lerarentekort steeds meer gebruik van alternatieve trajecten. Hierbij valt te denken aan het zij-instroomtraject en inhuur derden.



Arbeidsmarkt docenten

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van het onderwijs gevend personeel. Scholen moeten blijvend kunnen beschikken over voldoende goed opgeleide, bevoegde docenten. Het tekort hieraan is een nijpend probleem binnen alle regio's. Ook Cedergroep heeft hier last van. Binnen de regio worden de grootste tekorten verwacht voor velerlei vakken met name de exacte vakken en Nederlands, Duits en Frans zijn lastig in te vullen. Het valt op dat er niet alleen te weinig docenten zijn, maar de docenten die er wel zijn, beschikken niet altijd over de juiste kwalificaties. Op dit moment lukt het de scholen nog om de openstaande vacatures te vervullen, maar naar de toekomst toe is dit onzeker. Deze landelijke trend is zeer zorgelijk.

2.2.2 Strategisch personeelsbeleid

De Cedergroep werkt aan strategisch personeelsbeleid om beter in staat te zijn goede keuzes te maken, onder andere op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel. Bijvoorbeeld het mogelijk maken gerichte interventies in te zetten bij ontwikkelingen als vergrijzing, krimp en ontwikkelbehoeften zodat organisatiedoelen (op de langere termijn) bereikt kunnen worden.

Door de strategische HR-benadering wil de Cedergroep het volgende bereiken:

- Een stevige basis van personeelsbeleid waardoor vernieuwingen in het onderwijs optimaal kunnen worden geëquipeerd, gefaciliteerd en gestimuleerd;
- Aansprekend(e) bovenschools(e) (centraal) beleid/kaders met – waar mogelijk – voor elke individuele school voldoende ruimte voor de eigen profilering;
- Een koppeling van het kwaliteitssysteem aan een (talent gebaseerde) gesprekkencyclus, waardoor kwaliteitsontwikkeling doorlopend wordt gestimuleerd;
- Bewustwording van medewerkers en leidinggevenden van (de meerwaarde en noodzaak van) professionalisering en hun eigen talentontwikkeling;
- Een aantrekkelijk werkgever voor de huidige en potentiële nieuwe medewerkers zijn;
- Oog voor de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

Aan deze ambities is als gevolg van de onderbezetting van de afdeling HR nog beperkt uitvoering gegeven.

Taakbeleid

In 2022 hebben gespreksrondes plaatsgevonden van de pGMR leden met de leden van het College van Rectoren over het taakbeleid. In eerste instantie is gesproken over inhoudelijke aspecten van het taakbeleid waarbij naast de invulling van het taakbeleid sec vooral thema's als professionele ruimte en professionalisering aan bod kwamen. Bijvoorbeeld: Hoe kan door verbetering van de dialoog tussen schoolleider en docent en tussen docenten onderling het vertrouwen worden versterkt over zaken als werkverdeling, wat valt onder een taak, hoeveel uur, welke verantwoordelijkheid hoort bij een LC- of LD-functie? Tevens is aan de orde geweest dat elke school keuzes zal moeten maken,

rekening houdend met beschikbare formatie, en ook met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Taakbeleid is niet alleen een optelsom van uren, maar ook een manier om ontwikkelingsgericht te werken. In de taakruimte gaat het om het realiseren van doelen uit het schoolplan.

Vervolgens zijn de getalsmatige overzichten van het taakbeleid per school besproken. Afsproken is dat nagegaan wordt of de taakmodellen per school in lijn zijn met de CAO en zo nodig dit in overleg tussen schoolleiding en PMR verder aan de orde komt.

2.2.3 Personele ontwikkelingen

Opleidingsschool

Alle Cederscholen zijn aangesloten bij ROSA, een goedlopend samenwerkingsverband van opleidingsscholen. Vorig jaar heeft het HLZ de accreditatie goed doorlopen. Al onze scholen kennen een opleidingspraktijk, waarin studenten van verschillende hbo- en wo-instellingen stagelopen en verschillende opleidingsactiviteiten krijgen aangeboden.

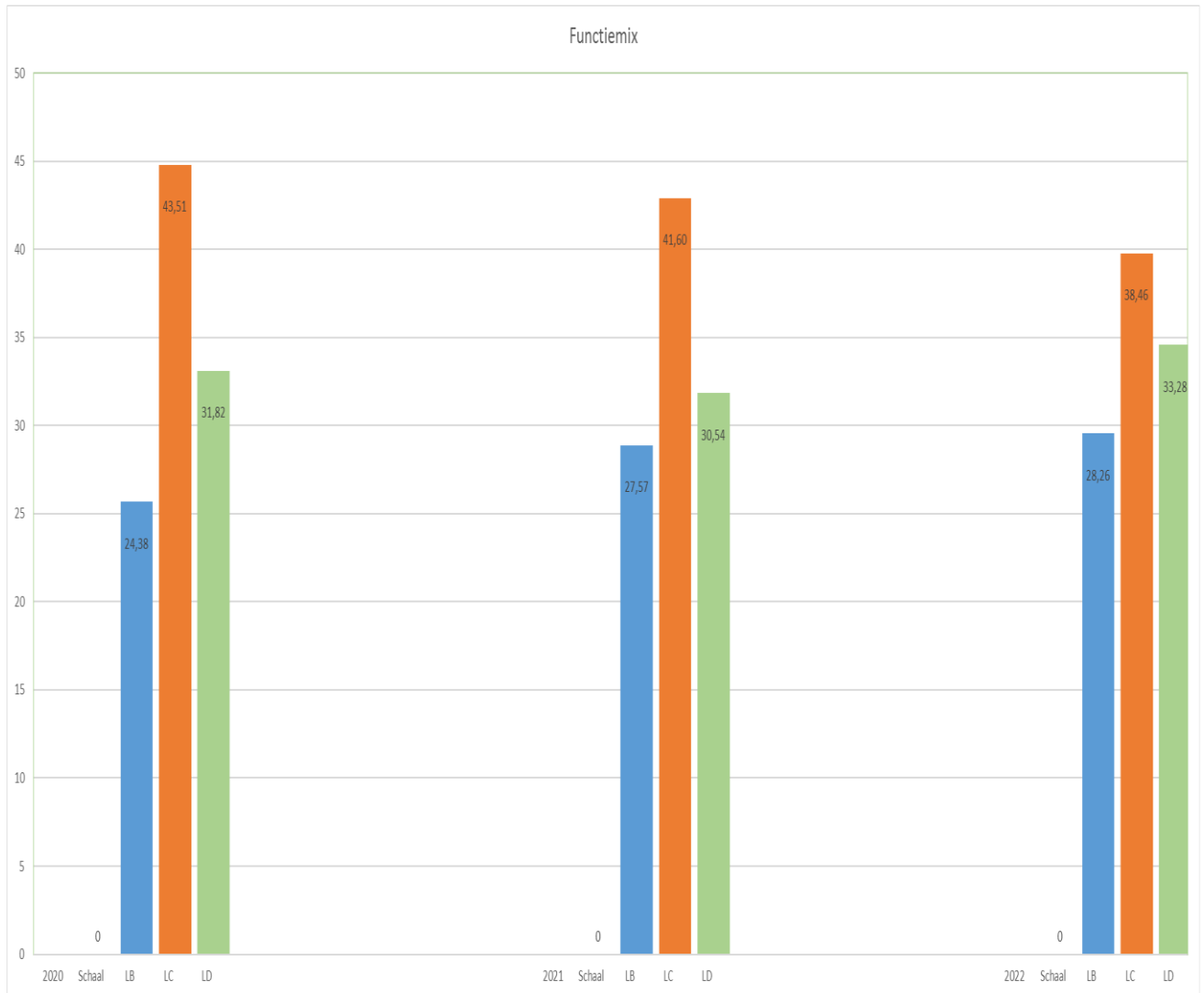
Ook in 2022 is, mede met het oog op de krappe arbeidsmarkt, geïnvesteerd in het vasthouden van goede stagiairs. Bij vacatures werd waar mogelijk een beroep gedaan op deze groep net afgestudeerden, een win-win situatie voor zowel de school als de nieuwe collega.

Verdeling LB/LC/LD

Hoewel de streefpercentages voor de functiemix op landelijk niveau zijn losgelaten, vinden de Cederscholen het van belang om een gemeenschappelijke regeling te hebben. In de eerste plaats om alle medewerkers van de Cedergroep duidelijkheid te verschaffen en voorts om als werkgever voor huidige en toekomstige collega's aantrekkelijk te zijn, en bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van alle Cedermedewerkers.

Het is vervolgens aan iedere Cederschool om op basis van de gemeenschappelijke regeling een eigen ambitie op te stellen die aangeeft hoeveel docenten door kunnen groeien naar een andere docentfunctie. Deze ambitie zal aansluiten bij de fase van de schoolontwikkeling. Daarbij wordt ook gekeken naar de financiële ruimte die nu en in de toekomst aanwezig is bij de school. Jaarlijks wordt de ambitie vastgelegd in de begroting na overleg tussen schoolleiding en bestuur. De basis van de bevordering naar de nieuwe functie van docent LC of LD zijn de functiebeschrijvingen en de hierbij gestelde vaardigheden en competenties, en de bijdrage die geleverd kan worden aan de ontwikkeling van de school. De procentuele verschuivingen in 2022 ten opzichte van 2021 is minimaal. Wij constateren een lichte verschuiving van -/- 3,14 LC naar 2,74 LD.

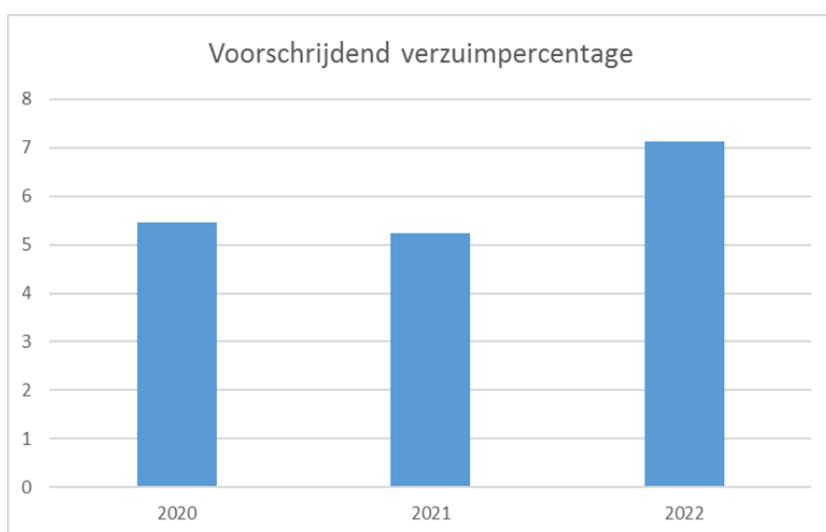
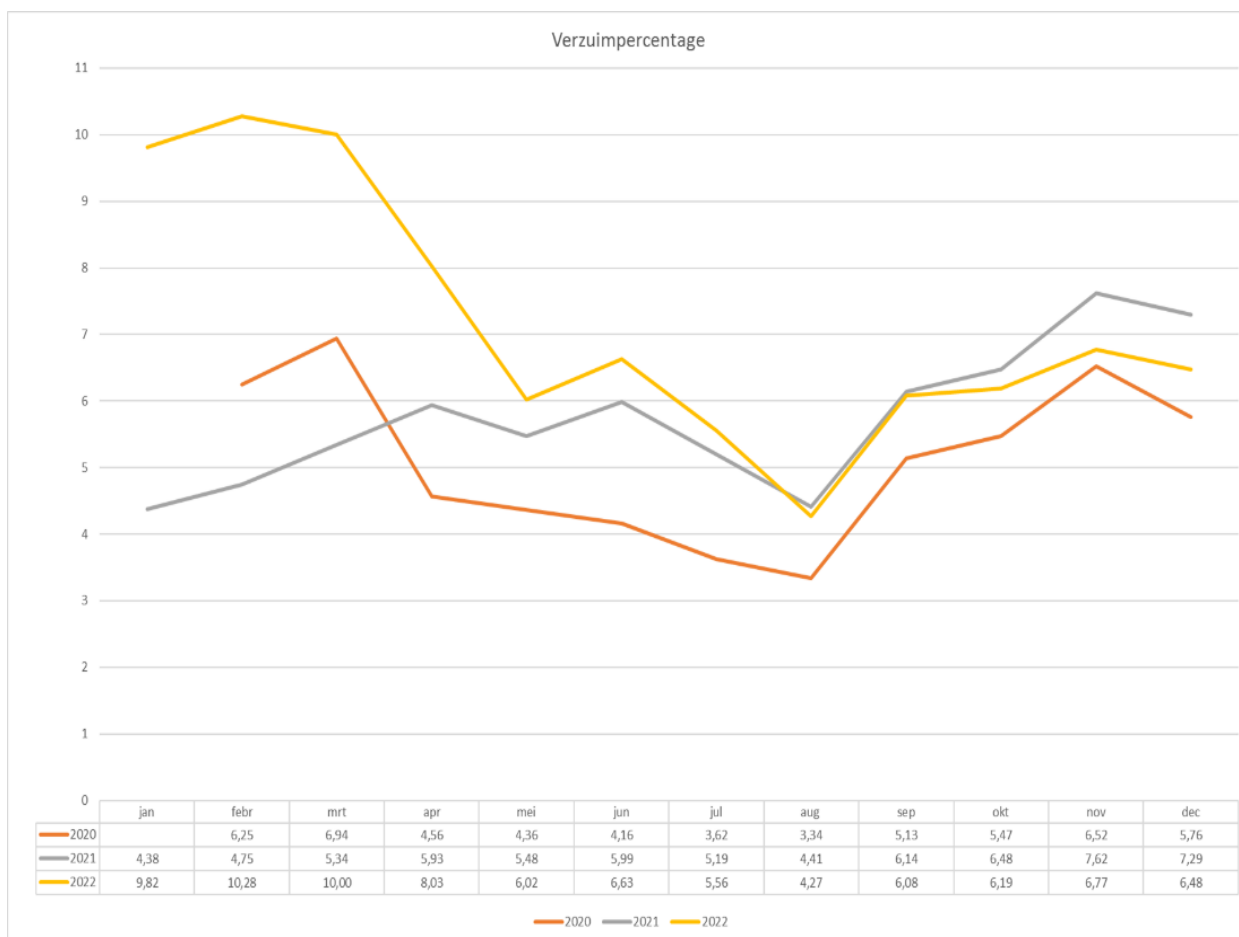
V



Ziekteverzuim

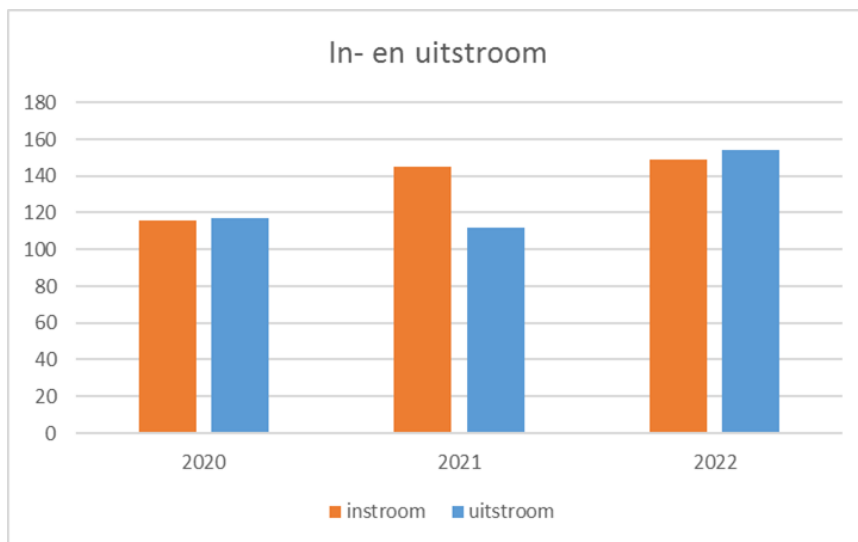
Voortschrijdend ziekteverzuim staat voor het gemiddelde ziekteverzuim over de afgelopen twaalf maanden. Het voortschrijdend ziekteverzuim bij de Cedergroep is in 2022 toegenomen ten opzichte van 2021. Het voortschrijdend verzuim bedroeg in 2022 7,1% en in 2021 5,78%.

We hebben helaas een aantal collega's die langdurige klachten heeft overgehouden aan een COVID besmetting. Daarnaast drukken de langdurig zieken op dit percentage.



Instroom en uitstroom

In absolute aantallen is de instroom met 5 medewerkers toegenomen. De uitstroom is met 42 medewerkers toegenomen.



2.2.4 Aanpak werkdruk

In 2022 is structureel extra geld beschikbaar gesteld voor werkdrukvermindering en deskundigheidsbevordering/professionalisering. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de CAO VO 2022, waar in juni 2022 tussen de sociale partners een akkoord over is bereikt. Op 10 november 2022 hebben de sociale partners aanvullende afspraken gemaakt. Aan alle medewerkers van de Cedergroep is toegelicht dat er sprake is van een individueel keuzebudget en van collectieve werkdruk verlagende middelen. Over de inzet van de laatste vinden per school in samenspraak met de PMR gesprekken plaats met de collega's voor het schooljaar 2023-2024.

Ook voor de inzet van de individuele werkdrukmiddelen is het huidige schooljaar een overgangsjaar. De kern van de afspraken is dat het individueel keuzebudget in de CAO-VO wordt verhoogd van 50 naar 90 klokuren. Vanaf komend schooljaar, 2023-2024 is automatisch sparen niet meer mogelijk, tenzij er andersluidende afspraken worden gemaakt. Voor de inzet van deze uren heeft elke medewerker verschillende opties kunnen aangeven om daarover in overleg met de leidinggevende afspraken te maken. Voor de eerder gespaarde uren blijven de afspraken van kracht zoals in eerdere CAO's zijn vastgelegd.

De totale ontvangsten voor de stichting voor werkdrukmiddelen zijn in 2022 € 1.893K geweest. Voor HLW is € 276K ontvangen, voor HLZ € 302K, voor HWC is € 601K ontvangen, voor VLC € 456K en tenslotte voor CSB is € 259K ontvangen. Voor de collectieve werkdrukmiddelen (50% van de voorgenoemde bedragen) is per school een bestemmingsreserve gevormd, die op stichtingsniveau dus € 947K bedraagt, omdat er in 2022 geen tijd meer was voor gedegen planvorming en het uitgeven van de gelden.

2.3 Huisvesting & Facilitair

Deze paragraaf gaat eerst in op de ontwikkelingen per school, daarna komen ventilatie, duurzaamheid en inkoop aan de orde.

2.3.1 Ontwikkelingen per school

HLW

Binnen het HLW zijn in 2022 twee projecten opgepakt: de definitieve aanleg van stadsverwarming en de vervanging van een gasgestookte boiler door een elektrische boiler die gevoed wordt vanuit zelf opgewekte stroom. Met de stadsverwarming was in 2021 al begonnen, maar omdat de agenda 2030 van de gemeente aanleiding was om de aanpalende wijken naast het gebouw van het HLW gasloos te maken, kon pas in 2022 gestart worden met de uitbreiding van het leidingnet naar het schoolgebouw toe. Ook de levertijden hebben bij beide projecten voor wat vertraging gezorgd.

HLZ

Op dit moment wordt uitvoering gegeven aan de eerste fase van de renovatie van het HLZ, namelijk de renovatie van de nieuwe nevenlocatie aan de Jan van Eijckstraat. Na een aanbesteding eind 2022 is een aannemer geselecteerd: Dura Vermeer, die hieraan uitvoering geeft. Door de gemeente zijn middelen voor de ingebruikname toegekend.

Vanuit de gemeente is vastgesteld dat op grond van de huidige ruimtenormen de circa 950 leerlingen van het HLZ recht hebben op een veel groter bruto vloeroppervlakte (1.500 m² extra) dan waarover zij nu beschikken. Ontwerpen voor aanbouw aan het bestaande schoolgebouw zijn echter door de gemeente afgewezen in verband met de gemeentelijke monumentenstatus van het gebouw.

Vervolgens is de Jan van Eijckstraat in beeld gekomen als nevenlocatie. Dit gebouw is in de zomer van 2022 door de gemeente overgedragen aan de Cedergroep. Met de gemeente is afgesproken dat de Cedergroep het bouwheerschap op zich neemt. Met die keuze is overigens tegelijk vastgelegd dat voor de grotere renovatie van de Brahmsstraat het bouwheerschap bij de gemeente ligt.

Naar aanleiding van de corona periode en het ventilatie vraagstuk dat als gevolg van de pandemie werd aangescherpt, is in 2022 vanuit de gemeente ook gewerkt aan een ventilatiesysteem voor de Brahmsstraat. Dat project zal voorzien in een frisse school klasse B. Daarnaast zijn vooruitlopend op de verdere renovatie op korte termijn ingrepen noodzakelijk in het kader van brandveiligheid en bouwkundige/constructieve veiligheid. Met de gemeente is afgesproken dat op korte termijn een Voorontwerp voor de verdere renovatie van de Brahmsstraat wordt opgesteld om te voorkomen dat de uitvoer van de ingrepen van brandveiligheid en constructie alsmede die van ventilatie de latere uitvoering van de renovatie zouden doorkruisen, en daarmee dus te verzekeren dat de ingrepen 'no regret' kunnen worden uitgevoerd. Ook is onduidelijk of er in de vakantieperiodes voldoende tijd is voor de ingrepen. Onderwerp van overleg met de gemeente is ook of deze ingrepen beter in samenhang met de voorgenomen renovatie kunnen worden uitgevoerd. Zo is er in het gebouw sprake van structureel te kleine lokalen, en hebben vele plafonds een rieten bedekking die vervangen dient te worden.



Nieuwe nevenlocatie Jan van Eijckstraat

HWC

Onderhoud

Na een aanbesteding is het onderhoud van het nieuwe schoolgebouw uitbesteed aan een nieuwe partij: Schoonderbeek. Eind 2022 is ook het beheer van de regeltechniek, waarmee de gebouwinstallaties zoals ventilatie en verwarming worden geregeld, overgedragen aan die partij.

Schoolplein

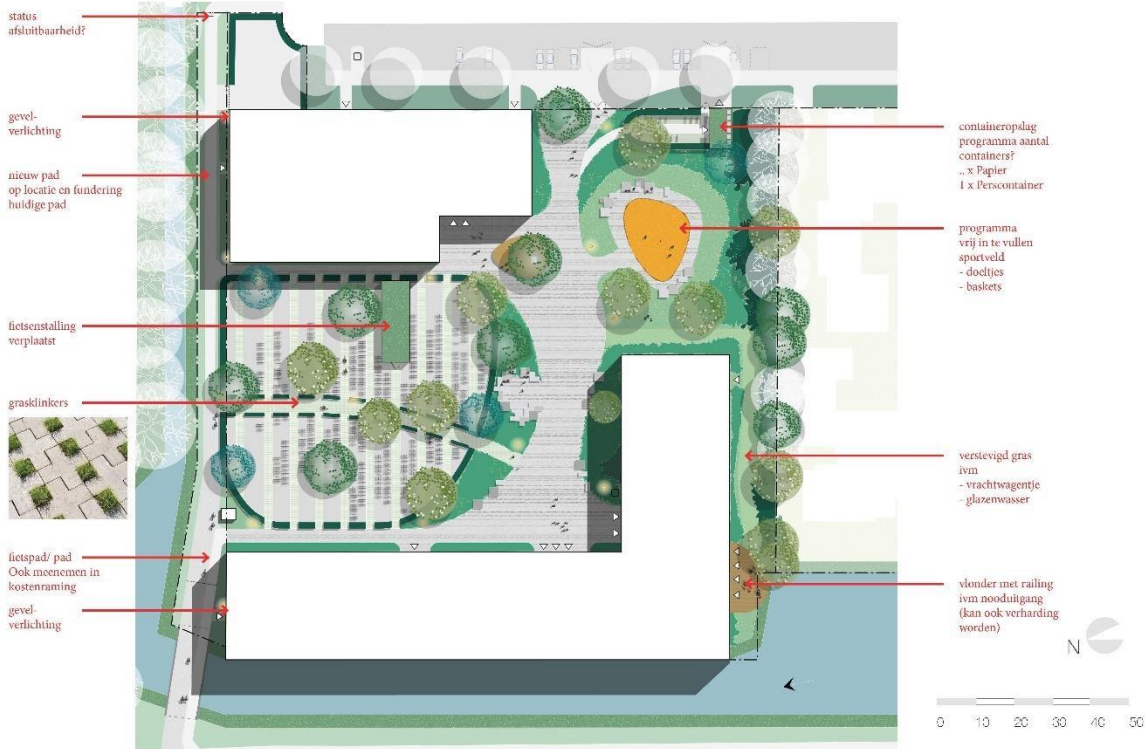
Dit afgelopen jaar is ook begonnen met het ontwerp van het schoolplein. Er is een meervoudig onderhands aanbestedingstraject gedaan waarbij een aanbieding werd gevraagd op basis van het Voorlopig Ontwerp (VO) van Evelien de Mey tuin en landschap. Doel was om op die manier de

doorlooptijd van het ontwerpen en het inkoopproces te laten samenvallen. De opdracht is uiteindelijk verleend aan Van der Spek. In de zomer van 2022 is begonnen met de opdracht.

Helaas bleek na gunning van de opdracht dat de grond waarop het schoolplein wordt aangelegd, sterk vervuild was. Extra kosten moesten worden gemaakt voor het onderzoek gericht op aard, omvang en afbakening van de vervuiling en nadien voor het saneren en afvoeren van vervuilde grond. Mede door deze vertraging, zal de aanleg van het schoolplein in 2023 plaatsvinden.

HERMANN WESSELINK COLLEGE

Voorlopig Ontwerp | Definitief | Terreininrichting | Amstelveen



VLC

Het VLC heeft in 2022 een plan opgesteld voor het oprfrissen en upgraden van de scheikunde lokalen. De lokalen krijgen nieuw meubilair en een gietvloer die bestand is tegen de chemicaliën die in de les gebruikt worden.

In 2022 is ook een start gemaakt met een herindeling van het schoolplein waar naar verwachting in 2023 nog een sportveld/basketbalveld aan wordt toegevoegd.



CSB

In het eerste kwartaal 2022 is de verbouwing van de centrale hal gerealiseerd, een fraaie vernieuwing van de school. Onderstaand zijn een oude foto van de school en een schetsontwerp van de nieuwe hal opgenomen.



De nieuwe loge is heel mooi centraal geplaatst en komt prachtig tot zijn recht met het industriële ontwerp en gekozen materiaal. Wat dat betreft heeft de architect goed gekeken naar het ontwerp van Architect Duintjer uit de periode 1957-1963.

2.3.2 Ventilatie, duurzaamheid en inkoop

Ventilatie

Ook in 2022 bleef ventilatie, of beter een gezonde luchtkwaliteit, een onderwerp van aandacht. Via de Rijksbekostiging kregen de scholen een bedrag waarmee zij CO2 meters konden aanschaffen die nadien bovendien verplicht werden gesteld in elk lokaal. Voor de CSB is aan die verplichting te voldoen, doordat de daar toegepaste ventilatie aangestuurd wordt op het gemeten CO2 gehalte in de lokalen. Die CO2 data worden ontsloten via een dashboard. In scholen of lokalen waar dat niet kan is dat via een CO2 meter in het lokaal af te lezen.

Duurzaamheid

De Cedergroep en haar scholen hebben duurzaamheid hoog op de agenda gezet, zoals onder meer uit het volgende blijkt:

- Op de nieuwe gymzalen van het HWC wordt in 2023 een zonnepaneleninstallatie bestaande uit 464 panelen in gebruik genomen. Door vertragingen in de bouw van de gymzalen is het niet gelukt om de installatie zoals gepland al 2022 in gebruik te nemen;
- Voor het HLW is een subsidie aangevraagd en verkregen om het schoolgebouw aan te sluiten op het stadswarmtenet, een duurzame warmtebron, en is de boiler voor het warme water vervangen door een elektrische die bovendien gevoed wordt met zelf opgewekte stroom. Er wordt nog een aantal zonnepanelen aangeschaft die worden geplaatst op het dak van de gymzalen;
- In de plannen voor de ingebruikname van de Jan van Eijckstraat is voorzien in een elektrische warmtepomp;
- Er wordt een strategisch huisvestingsplan opgesteld waarbij duurzaamheid van gebouw en bedrijfsvoering leidend zijn.

Inkoop

In 2022 is een aantal aanbestedingen gedaan of opgestart. De volgende grotere projecten en/of EU-aanbestedingen zijn uitgevoerd:

Stadsverwarming/koelinstallatie HLW

Op het HLW is een meervoudig onderhandse aanbesteding gedaan voor het aansluiten van de cv installatie op de stadsverwarming en voor het vervangen van de warmwaterbereider voor de douches van de gymzalen.

Voor het vervangen van de koelinstallatie voor het laatst gebouwde deel van de school, in 2005, is eveneens een meervoudig onderhands offerte traject doorlopen maar deze heeft nog niet geleid tot het verlenen van opdracht. Dat zal in 2023 gaan gebeuren.

Software en administratieve dienstverlening

De in 2021 gestarte aanbesteding voor een nieuw HR en financieel pakket is door onvoorziene omstandigheden maar ook nieuwe inzichten ten aanzien van de verdeling van in- en uitbesteden, in 2022 ingetrokken.

In de tweede helft van dat jaar, kort na de zomervakantie, is een nieuw programma van eisen opgesteld voor het softwarepakket. Door de gewijzigde inzichten rond het inbesteden van werkzaamheden is ook besloten om deze aanbesteding op te delen in de aanbesteding voor de aanschaf van een softwarepakket aan de ene kant en dienstverlening daarnaast, waarbij voor de software een EU-aanbestedingstraject is doorlopen en vervolgens voor de dienstverlening een meervoudig onderhandse procedure wordt uitgevoerd.

Aanbesteding verbouwing Jan van Eijckstraat

Voor de aanpassingen om de Jan van Eijckstraat geschikt te maken voor gebruik is eind 2022 een aanbesteding gestart om een partij te vinden die in 2023 het ontwerp zal uitwerken tot een definitief-/uitvoeringsontwerp met een beoogde oplevering eind 2023.

2.4 ICT

Op technisch vlak is er sprake van een verdere verplaatsing van lokale diensten naar Cloud technologie. Hier waren de ICT-medewerkers al volop mee bezig en daar is in 2022 mee doorgegaan. De noodzaak voor grote hoeveelheden servers en ingewikkelde netwerken op de scholen neemt al jaren af en ook dit jaar zijn we nieuwe projecten aangegaan met een cloud-first mentaliteit. De keuze is gemaakt om een dienst af te nemen in goed overleg met een externe partij in plaats van het zelf opzetten en aanbieden van deze dienst. Hiermee wordt de verantwoordelijkheid en beschikbaarheid voor deze diensten extern geborgd.

Onder begeleiding van bureau Veltwerk zijn de CSB en het HLW aan het begin van schooljaar 2022/2023 gestart met het gebruik van laptops in de brugklassen. Bureau Veltwerk heeft een implementatie- en adoptieplan opgesteld in samenwerking met de scholen. Op alle scholen wordt nu vanaf de brugklas gewerkt met een laptop. Ook dit jaar is gewerkt aan scholing in het toepassen van ICT tijdens de lessen, door docenten. Er is verder in kaart gebracht wat het huidige vaardigheidsniveau van de docenten is en of dit aansluit bij de verwachte ontwikkelingen in de komende jaren. De leerlijn didactische vaardigheden en ICT is verder uitgewerkt. Het belang van ICT vaardige docenten is gebleken in de Coronatijd maar blijft ook een belangrijk speerpunt om mee te kunnen in de huidige ontwikkelingen in het onderwijslandschap. Het verder doorzetten van de onderwijsvernieuwing met behulp van ICT middelen blijft ook in 2023 een speerpunt.

Eind 2022 is begonnen met de inventarisatie van de vervanging van digitale schoolborden. De Cederscholen hebben in een deel van de lokalen al jaren de beschikking over een digitaal schoolbord. Technologische ontwikkelingen gaan snel en de scholen zijn in de komende jaren toe aan een nieuwe generatie van deze borden. Hierbij heeft de ICT afdeling de samenwerking gezocht met diverse schoolleiders en docenten om in 2023 tot een zo goed en gedragen mogelijke keuze te komen.

3. TOELICHTING OP DE FINANCIËLE GEGEVENS 2022

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële gegevens over 2022, waarin de kengetallen, de balans, de staat van baten en lasten, (waaronder de verantwoording van de besteding van de middelen voor Passend Onderwijs), de continuïteit en het jaarverslag van de Raad van Toezicht 2022 worden toegelicht.

3.1 Financiële kengetallen

De onderstaande kengetallen geven informatie over de financiële positie van de Stichting Ceder Groep. Deze kengetallen zijn bedoeld om een eventuele vergelijking te kunnen maken met andere schoolorganisaties (benchmark) van dezelfde omvang.

Kengetal	Definitie	2021	2022
Solvabiliteit 1	EV/totaal passiva	67,10%	61,01%
Solvabiliteit 2	(EV + voorz)/totaal passiva	75,80%	70,28%
current ratio	(Vorderingen + liquide middelen)/kort vreemd vermogen	2,1	1,8
rentabiliteit	resultaat/totaal baten	4,80%	-0,18%
huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen)/totaal lasten	6,10%	5,83%
weerstandsvermogen	EV/(totaal baten + fin baten)	34,10%	32,08%

Aanvullende kengetallen	2021	2022
Personeelslasten/totaal lasten	81,10%	79,89%
Materiele lasten/totaal lasten	18,90%	20,11%
Algemene reserve/totaal baten	18,91%	15,54%
Voorzieningen/totaal baten	4,40%	4,88%
Rijksbijdragen/totaal baten	95,24%	95,40%
Overheidsbijdragen/totaal baten	0,75%	0,69%
Personeelslasten/Rijksbijdragen	81,08%	83,94%

Toelichting kengetallen

Solvabiliteit 1

Dit kengetal geeft aan de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Met een solvabiliteit 1 van meer dan 25% is de organisatie in staat om aan de lange termijn verplichtingen te voldoen. Een solvabiliteit van 61,01% is ruim boven de signaleringsgrens.

Solvabiliteit 2

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de voorzieningen ten opzichte van het totale vermogen. Een solvabiliteit van groter of gelijk aan 30% wordt als goed aangemerkt. Een solvabiliteitsratio van 70,28% is ruim boven de signaleringsgrens.

Current ratio

Dit kengetal geeft aan in welke mate Stichting Ceder Groep in staat is om op de korte termijn haar kortlopende schulden te betalen. De signaleringsgrens van het Ministerie is dat deze waarde boven de 0,75 moet liggen. Met een current ratio van 1,8 is het totaal van de vorderingen en liquide middelen voldoende om de kortlopende schulden te kunnen voldoen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van de organisatie met elkaar in evenwicht zijn. Als signaleringsgrenzen zijn hiervoor bepaald: voor 1 jaar hoger dan - 10%, voor 2 jaar hoger dan -5% en voor 3 jaar minimaal 0%. Met een rentabiliteit van -0,18% valt Stichting Ceder Groep ruimschoots boven de signaleringsgrens.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk aandeel de huisvestingslasten (inclusief afschrijvingslasten gebouwen) heeft binnen de totale lasten. Dit aandeel mag maximaal 10% zijn. Met een waarde van 5,83% valt Stichting Ceder Groep ruim onder de signaleringsgrens.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre de continuïteit van de organisatie bij een onvoorziene gebeurtenis gewaarborgd is. Of, anders gezegd: de financiële veerkracht en continuïteit na het optreden van een normaal bedrijfsrisico. Een percentage boven de 10% wordt gezien als voldoende buffer. Met 32,08% valt Stichting Ceder Groep ruim boven de signaleringsgrens.

Aanvullende kengetallen

De totale lasten kunnen worden onderverdeeld in personele en materiële lasten. De personele lasten maken voor 80% deel uit van de totale lasten. De materiële lasten zijn 20% van het totaal. De rijksbijdragen vormen 95% van de totale baten.

3.2 Balans

Balans	2021	2022
Activa		
Materiële vaste activa	13.910.314	14.503.979
Financiële vaste activa	806.088	402.457
Totaal vaste activa	14.716.402	14.906.436
Vorderingen	2.105.413	2.093.286
Kortlopende effecten	4.722.884	400.416
Liquide middelen	7.779.279	14.689.233
Totaal vlottende activa	14.607.576	17.182.935
Totaal activa	29.323.978	32.089.371
Passiva		
Eigen vermogen	19.687.501	19.577.784
Voorzieningen	2.540.498	2.975.894
Kortlopende schulden	7.095.979	9.535.692
Totaal passiva	29.323.978	32.089.371

Toelichting balans

Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa bestaan uit afschrijvingen op activa, investeringen en eventueel desinvesteringen. De investeringen in 2022 in materiële vaste activa bestaan uit gebouwen en onderhoud (49%) en inventaris en apparatuur (51%). Onder gebouwen en onderhoud vallen ook verbouwingen en installaties. Onder apparatuur verstaan we ICT en huishoudelijke apparatuur.

De begrote investeringen voor 2022 zijn voor € 2.300K (106% van € 2.176K) gerealiseerd. De realisatie per onderdeel is in onderstaande tabel weergegeven.

Omschrijving	Begroting 2022	Realisatie 2022	Verschil	%
Gebouwen en onderhoud	1.027.011	1.125.527	98.516	110%
Inventaris en apparatuur	1.149.025	1.174.107	25.082	102%
Totaal investeringen	2.176.036	2.299.634	123.598	106%

Binnen de post gebouwen en onderhoud is een overschrijding op de investeringen installaties zichtbaar ten opzichte van de begroting en een onderschrijding op de post onderhoud. De onderschrijding op afschrijvingskosten onderhoud wordt veroorzaakt door een niet gerealiseerde

afschrijvingslast in het kader van de reservering groot onderhoud, welke is opgenomen als overgangsregeling na de overgang van onderhoudsvoorziening naar investeren en afschrijven in 2020.

Binnen de post inventaris en apparatuur is een overschrijding op de investeringen meubilair zichtbaar ten opzichte van de begroting en kleine onderschrijdingen op ICT en apparatuur. Per saldo is € 125K (6%) meer geïnvesteerd dan begroot.

De boekwaarde van de materiële vaste activa is ultimo 2022 € 594K hoger dan voorgaand boekjaar. De boekwaarde ultimo 2021 was € 13.910K. De investeringen in 2022 zijn € 2.300K. De afschrijvingen in 2022 zijn € 1.706K. De boekwaarde ultimo 2022 komt daarmee op € 14.504K.

Financiële vaste activa

Het treasurybeleid is uitgevoerd conform het treasurywet, welke voldoet aan de bijgewerkte Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 die van toepassing is op de publieke middelen van instellingen voor onderwijs en onderzoek.

In onderstaande tabel een specificatie van de waardering van de effectenportefeuille per 31 december 2022.

Omschrijving	nominaal	kostprijs	waarde 31-12-2022
0,4% European Financial Stability Facility 2016-2026	400.000	406.892	402.457
0,05% OP Mortgage Bank 2017-23	400.000	408.736	400.416
Totaal obligaties			802.873

Ultimo 2021 was de waarde van de obligaties nog € 5.529K. Stichting Ceder Groep laat zich bij aan- en verkopen adviseren door OHV Vermogensbeheer. Als gevolg van het besluit tot de overstap op Schatkistbankieren is de beleggingsportefeuille in afbouw. Aflossende obligaties worden niet herbelegd. Door de lossingen zijn de rating verhoudingen in de portefeuille gewijzigd en niet meer in overeenstemming met het beleggingsplan. Alle beleggingen voldoen aan de Regeling zodat de portefeuille desondanks aan de eisen van rechtmatigheid voldoet.

De rentes stegen in 2022 fors. De 2-jaars Duitse staatsrente steeg in 2022 met 338 basispunten naar een niveau van 2,76%. Ook rentes met langere looptijden stegen. De 5-jaars Duitse staatsrente steeg met 302 basispunten en noteerde ultimo 2022 een niveau van 2,58%. In 2022 zijn in totaal 12 obligaties afgelost. Deze lossingen zijn niet herbelegd. Door de korte duration (gemiddelde looptijd) van de portefeuille is de portefeuille relatief beperkt geraakt door de stijgende rente. Het rendement is in 2022 uitgekomen op -1,76%.

De obligatie OP Mortgage Bank is in de balans opgenomen onder de kortlopende effecten omdat de resterende looptijd per eind 2022 korter is dan 1 jaar.

Vorderingen

De vorderingen bedragen per ultimo 2022 € 2.093K (ultimo 2021 € 2.105K).

Het te vorderen bedrag Gemeenten bedraagt € 180K en betreft een vordering op de gemeente Amstelveen met betrekking nieuwbouw HWC.

De vordering ouders is € 617K en betreft de nog te ontvangen leerlingbijdragen bij de vijf scholen, welke we voor een zo groot mogelijk deel hopen te ontvangen.

De overige vorderingen (€ 179K) betreft het steunfonds HWC en nog te betalen facturen door derden.

De vooruitbetaalde kosten (€ 1.080K) betreffen vooral voorschotten van Van Dijk, vooruitbetaalde licenties, abonnementen, lidmaatschap Kunskapsskolan en kosten uitbestede leerlingen.

De te ontvangen interest (€ 37K) betreft de te ontvangen rente over het vierde kwartaal van 2022 van de rekeningcourant schatkistbankieren.

Kortlopende effecten

Zie toelichting onder financiële vaste activa.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn per ultimo 2022 € 14.689K. De mutatie op de liquide middelen in 2022 is € 6.910K. Het onderstaande kasstroomoverzicht geeft een toelichting op de mutaties.

	2022	2021
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>		
Resultaat voor financiële baten en lasten	-147.975	2.762.376
Aanpassingen voor:		
afschrijvingen	1.705.968	1.484.408
mutaties voorzieningen	435.397	355.613
Veranderingen in vlottende middelen:		
vorderingen	40.643	181.218
effecten	4.322.468	-601.895
kortlopende schulden	2.439.713	-1.118.729
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	8.796.214	3.062.991
ontvangen interest	25.813	36.887
betaalde interest	-9.970	-46.577
overige financiële vaste activa	-6.099	-12.482
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	8.805.958	3.040.819
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		
(Des)investeringen materiële vaste activa	-2.299.634	-4.301.641
(Des)investeringen financiële vaste activa	403.631	4.733.377
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.896.003	431.736
Mutatie liquide middelen	6.909.955	3.472.556
Beginstand liquide middelen	7.779.279	4.306.724
Mutatie liquide middelen	6.909.955	3.472.556
Eindstand liquide middelen	14.689.233	7.779.279

Eigen vermogen

Het eigen vermogen per eind 2022 is € 19.578K. De resultaatbestemming 2022 is € -110K. Zie de onderstaande tabellen voor de specificaties.

De bestemmingsreserve NPO is in 2022 hoger geworden door nog niet bestede ontvangen NPO-gelden in 2022.

Door de late toekenning in het jaar en onduidelijkheid over de uitwerking is voor de in 2022 toegekende gelden voor het bestrijden van de collectieve werkdruk een bestemmingsreserve gevormd.

De bestemmingsreserve nieuwbouw is belast voor de afschrijvingskosten nieuwbouw HWC, Makerspace VLC en hal CSB.

Voor een beschrijving van de doelen van de bestemmingsreserves wordt verwezen naar de grondslagen, zie hoofdstuk 4.4.1.

	boekwaarde ultimo 2021	bestemming	boekwaarde ultimo 2022
Algemene reserve	10.913.170	-1.435.420	9.477.750
Bestemmingsreserve publiek	8.774.331	1.325.703	10.100.034
Totaal eigen vermogen	19.687.501	-109.717	19.577.784

	boekwaarde ultimo 2021	bestemming	boekwaarde ultimo 2022
Bestemmingsreserve personeel	1.394.413		1.394.413
Bestemmingsreserve nieuwbouw	4.159.077	-135.654	4.023.423
Bestemmingsreserve koersresultaten	52.786	-1.588	51.198
Bestemmingsreserve NPO	3.168.055	516.413	3.684.468
Bestemmingsreserve collectieve werkdrukkiddelen	0	946.533	946.533
Totaal bestemmingsreserves	8.774.331	1.325.703	10.100.034

Het normatief Eigen Vermogen (definitie Inspectie, ook wel signaleringswaarde) is per ultimo 2022 € 17.608K, wat een overmatig eigen vermogen van € 1.970K betekent (signaleringswaarde 1,11). Per ultimo 2021 was sprake van een overmatig eigen vermogen van € 3.113K (signaleringswaarde 1,19). Door middel van de opgestelde meerjarenbegroting (negatief), is het streven om op termijn onder de signaleringswaarde van 1 uit te komen. Zie hiervoor ook de continuïteitsparagraaf. De splitsing van de mutaties van de bestemmingsreserve NPO in 2022 per school ziet er als volgt uit. Tevens is de splitsing per school naar soort interventie weergegeven.

	HLW	HLZ	HWC	VLC	CSB	Totaal
Saldo bestemmingsreserve ultimo 2021	379.511	605.287	921.808	899.221	362.228	3.168.055
Baten NPO Regulier 2022	292.467	320.142	637.721	484.142	274.529	2.009.001
Baten NPO Achterstanden 2022	1.121.753	0	0	0	198.314	1.320.067
Bestedingen NPO 2022	1.012.102	667.662	531.242	309.178	185.992	2.706.176
Saldo toegevoegd aan bestemmingsreserve NPO 2022	402.118	-347.520	0	174.964	286.851	516.413
Saldo toegevoegd aan algemene reserve	0	0	106.479	0	0	0
Totaal bestemmingsreserve NPO ultimo 2022	781.629	257.767	921.808	1.074.185	649.079	3.684.468

Splitsing NPO 2022 naar soort interventie	HLW	HLZ	HWC	VLC	CSB	Totaal	
A Meer onderwijs		0	234.000	310.644	54.001	74.449	673.094
B Effectievere inzet	79.514	207.500	1.041	125.802	33.979	447.836	
C Sociaal-emotionele/fysieke ontwikkeling	33.839	45.000	190	109.448	12.028	200.505	
D Executieve functies		0	44.000	0	0	19.414	63.414
E Extra personeel en ondersteuning	898.749	132.161	65.731	19.927	28.372	1.144.940	
F Faciliteiten en randvoorwaarden		0	5.000	153.636	0	17.750	176.386
Totaal besteed 2022	1.012.102	667.662	531.242	309.178	185.992	2.706.176	

Voorzieningen

De voorzieningen bestaan uit een vijftal personele voorzieningen.

Personele voorzieningen	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022			Boekwaarde per 31 december 2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Middellang deel 1-5 jaar	Langlopend deel > 5 jaar
		Dotaties trekkingen	Vrijval					
Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid	1.767.603	915.353	459.146	0	2.223.810	1.111.905	1.111.905	0
Voorziening jubilea	393.427	54.985	29.830	0	418.582	53.630	136.287	228.665
Voorziening WW-WOVO	196.340	51.204	45.472	64.758	137.314	73.146	59.222	4.946
Voorziening transitievergoeding WAB	120.648	27.935	10.275	0	138.308	138.308	0	0
Voorziening spaarverlof	62.480	0	0	4.600	57.880	57.880	0	0
Totaal Voorzieningen	2.540.498	1.049.477	544.723	69.358	2.975.894	1.434.869	1.307.414	233.611

De mutaties betreffen het resultaat van de opnieuw berekende noodzakelijk aan te houden hoogte van de voorzieningen. De onttrekkingen en vrijval zijn de betalingen die in 2022 ten laste van de desbetreffende voorziening zijn gekomen.

De voorzieningen komen hierdoor ultimo 2022 uit op € 2.976K (2021: € 2.540K), waarvan € 1.435K naar verwachting in 2023 zal worden besteed, en € 1.541K op een langere termijn.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden bedragen € 9.536K per ultimo 2022 (€ 7.096K per ultimo 2021).

De crediteuren bedragen ultimo 2022 € 933K (2021: € 1.085K). Het betreft een momentopname vanuit SpendCloud voor de per jaareinde nog niet betaalde facturen.

Ultimo 2022 dient er nog € 2.153K (2021: € 2.311) te worden afgerekend met de belastingdienst voor loonheffing en BTW. Per ultimo 2022 moet nog € 652K (2021: € 633K) aan pensioenpremie worden afgedragen.

De overige kortlopende schulden bedragen per saldo € 316K (2021: € 191K).

Er is ook sprake van een schuld aan het personeel voor opgebouwde vakantierechten ultimo 2022 voor een bedrag van € 1.382K (2021: € 1.302K). Uitbetaling vindt plaats in de maand mei.

Van OCW is per ultimo 2022 € 1.633K vooruit ontvangen (2021: € 158K). Dit betreft € 1.312K voor de subsidieregeling basisvaardigheden HLW, € 237K voor heterogene brugklassen (3 scholen), € 32K voor lerarenbeurs en € 53K overig (zomer/lenteschool, zij-instroom, capaciteitstesten en doorstroom PO-VO).

De vooruit ontvangen bedragen € 734K (2021: 687K) betreffen voor € 519K leerlingbijdragen, € 206K ouderbijdragen en € 9K voor het 100-dagenfeest van het VLC.

De overige overlopende passiva bedragen ultimo 2022 per saldo € 1.734K (2021: € 730K). Het betreft hier een beschikking bouwkrediet HLZ voor € 880K, nog te betalen bindingstoelage en eenmalige uitkeringen voor € 146K, nog te besteden bedragen van de gemeente € 384K (vooral huisvesting en Piek-subsidie HLW) en overige nog te besteden bedragen (€ 321K) welke vooral het samenwerkingsverband betreffen, maar ook zijn er nog bedragen te besteden van Erasmus, Nuffic en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen en gebeurtenissen na balansdatum

nr. Omschrijving	<1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
	€	€	€	€
1 Abonnementen	111.286	178.462	-	289.748
2 Dienstverlening	79.718	62.581	13.844	156.143
3 Huur	28.132	88.994	10.627	127.753
4 Licenties	201.161	160.678	26.433	388.272
5 Onderhoud	180.587	48.580	7.565	236.732
6 Schoonmaak	759.812	443.224	-	1.203.036
7 Verzekeringen	28.351	2.363	-	30.714

Per 1 april 2023 wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 de fusie tussen Stichting Ceder Groep en Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen (Panta Rhei, brinnummer 00WD) geëffectueerd. Per 1 januari 2024 zullen de administraties daadwerkelijk worden samengevoegd, met ondersteuning van een nieuw te selecteren administratiekantoor.

3.3 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil 2022
Baten				
Rijksbijdragen	54.952.247	58.169.262	53.244.704	4.924.558
Overheidsbijdragen/subsidies overige ov	434.161	420.851	262.937	157.914
Overige baten	2.314.844	2.381.999	1.907.810	474.189
Totaal baten	57.701.252	60.972.112	55.415.451	5.556.661
Lasten				
Personeelslasten	44.554.307	48.829.264	45.366.698	3.462.566
Afschrijvingen	1.484.408	1.705.968	2.000.437	-294.469
Huisvestingslasten	2.792.342	2.863.712	2.640.400	223.312
Overige lasten	6.107.819	7.721.143	6.149.679	1.571.464
Totaal lasten	54.938.876	61.120.087	56.157.214	4.962.873
Financiële baten en lasten	-11.093	38.259	0	38.259
Resultaat	2.751.283	-109.716	-741.763	632.047

Het jaar 2022 is afgesloten met een negatief resultaat van € 110K. Dit is € 632K hoger dan de begroting en € 2.861K lager dan het resultaat van 2021. Voor een toelichting van de realisatie 2022 ten opzichte van de realisatie 2021, zie het einde van deze paragraaf.

Het resultaat 2022 is € 632K hoger dan de begroting door € 5.557K hogere baten en € 4.963K hogere lasten. De financiële baten en lasten waren niet begroot.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn € 4.925K hoger dan begroot door € 1.745K hogere basisbekostiging. Zowel het tarief per leerling als de vaste voet per vestiging zijn hoger dan waarmee in de begroting 2022 rekening is gehouden. De vaste voet voor de nevenvestiging Vinkeveen was niet begroot.

De bekostiging voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim is € 2.416K hoger dan begroot, dit komt door hogere tarieven ten opzichte van de begroting en de toekenning van

werkdrukmiddelen en de toekenning van bedragen per leerling voor professionalisering van leraren

en schoolleiders, de dag van het OOP en CO2-meters, wat ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend was.

De overgangsbekostiging is in 2022 € 103K (negatief) hoger dan begroot. Dit geldt ook voor de functiemix (€ 115K) en de arbeidsmarkttoelage NPO (€ 18K).

De bekostiging nieuwkomers (€ 123K) was niet begroot. Dit geldt ook voor de aanvullende bekostiging eindexamens (€ 162K), de aanvullende bekostiging herkansingen (€ 39K) en de realisatie op de subsidie basisvaardigheden (€ 85K) en heterogene brugklassen (€ 63K).

De afwijking van de gerealiseerde NPO-gelden in 2022 ten opzichte van de begroting is € -699K. Dit heeft te maken met de achteraf gevormde bestemmingsreserve NPO voor de toekenning van de gelden voor het schooljaar 2021-22 in het boekjaar 2021.

Per saldo zijn de overige bekostigingen van OCW € 346K hoger dan begroot.

Ten opzichte van de begroting is van de samenwerkingsverbanden in 2022 € 615K meer ontvangen dan begroot. Het gaat naast de reguliere toekenningen in 2022 om ontvangsten voor jongerenwerk, zorg coördinatoren, maatwerksubsidies, professionalisering, hoogbegaafdheid en basisondersteuning.

Subsidies overige overheden

De subsidies overige overheden zijn € 158K hoger dan begroot. Dit komt door PIEK-subsidie op het HLW (€ 104K), kansenaanpak op de CSB (€ 20K), meer gemeentelijke bijdragen voor huur (€ 6K) en OZB (€ 22K) en niet begrote RVO-subsidies (€ 7K).

Overige baten

De overige baten zijn € 474K hoger dan begroot. De detacheringsopbrengsten zijn € 26K hoger dan begroot, de verhuurbaten (medegebruik (€ 51K) en kluisjes (€ 21K)) zijn € 72K hoger dan begroot. De ouder- en leerlingbijdragen zijn € 295K hoger dan begroot en de overige opbrengsten personeel € 82K. De overige opbrengsten personeel zijn hoger door baten van onder andere Stichting TechNet Amstel & Venen en vergoedingen voor leerorkest en van de MBO-Raad voor Gezonde scholen. Tevens is er een vergoeding voor waterschade ontvangen.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 3.463K hoger dan begroot.

Dit komt door € 2.812K hogere kosten van lonen en salarissen. Zowel de hoeveelheid fte als de CAO-lonen zijn in werkelijkheid hoger dan in de opgestelde begroting.

De inhuurkosten zijn € 804K hoger dan begroot. Op HLW, HLZ en HWC zijn de inhuurkosten op elke school € 334K hoger dan begroot. Dit komt door een ingehuurd rector, een ingehuurd teamleider en meer inhuur op OP en OOP ten opzichte van de begroting. Op het VLC vindt nauwelijks inhuur plaats (overschrijding € 6K). De CSB heeft € 86K meer inhuur dan begroot door de inhuur van een teamleider. Voor de bovenschoolse projecten was € 280K voor inhuur begroot, maar dit is niet aan inhuur uitgegeven. Het bestuurskantoor heeft € 10K minder aan inhuur uitgegeven dan begroot.

De overige personele lasten zijn € 352K hoger dan begroot. Dit komt onder andere door niet begrote kosten uitbesteding leerlingen en leerlingen VAVO (€ 151K). De kosten personeelsactiviteiten zijn € 97K hoger dan begroot door VVV-bonnen voor het personeel (€ 62K), en overschrijdingen op HLW, CSB en VLC. HLZ en HWC laten onderschrijdingen zien op deze post. De kosten verzekeringen personeel zijn € 75K hoger dan begroot, dit komt mede door een Loyalis na-verrekening 2021 van € 28K. Verder zijn de kosten van de WGA-verzekering hoger dan begroot. De wervingskosten overschrijden met € 55K ten opzichte van de begroting vooral door wervingsactiviteiten op het HLW voor teamleiders en rector en bij het bestuurskantoor voor een teamleider HR en lid en voorzitter RvT. De kosten van de koffie zijn € 29K hoger dan begroot.

De kosten uitbesteding administratie zijn € 77K lager dan begroot door een creditering van Dyade in verband met een gemaakte administratieve fout. Per saldo zijn de overige personele lasten € 22K hoger dan begroot.

De te ontvangen uitkeringen (WIA, WAZO-UWV) en de dotaties en onttrekkingen aan de personele voorzieningen zijn per saldo € 506K lager dan begroot. De uitkeringen en onttrekkingen waren niet

begroot, de dotatie aan de voorziening PB-uren, opgenomen onder Sociaal beleid, reorganisatie en rechtspositioneel, is hoger dan begroot.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 294K lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere afschrijvingen op groot onderhoud van € 253K. In de begroting afschrijvingen groot onderhoud is rekening gehouden met de overgang van een voorziening groot onderhoud naar investeren en afschrijven met ingang van 2020, welke niet is gerealiseerd.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 223K hoger dan begroot. De huurkosten zijn € 70K hoger dan begroot, dit komt vooral door niet begrote kosten huur blaashal en portacabin HWC. De kosten van energie en water zijn per saldo € 96K lager dan begroot door lagere kosten elektriciteit. De schoonmaakkosten zijn € 159K hoger dan begroot door overschrijdingen op alle scholen behalve HLZ. De kosten BHV en beveiliging zijn € 90K hoger dan begroot door grotere overschrijdingen op HLW en VLC en beperkte overschrijdingen op HWC en CSB.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 1.571K hoger dan begroot.

Dit wordt veroorzaakt door € 308K hogere kosten bestuurs- en managementondersteuning. Dit betreft inzet ten behoeve van professionalisering, aanbestedingen, managementdashboard en ons aandeel in de voorbereidingen van de fusie met Panta Rhei (o.a. haalbaarheidsonderzoek).

De juridische kosten zijn € 67K en waren niet begroot. Het betreft kosten gemaakt door enkele scholen en Cederbureau.

De kosten PR & Marketing overschrijden de begroting met € 65K door realisatie van bovenschoolse projecten voor € 137K (projecten via Morgenwereld en DUO Imago-onderzoek), welke niet hier waren begroot. De scholen en het Cederbureau laten vooral onderschrijdingen op deze post zien ten opzichte van de begroting.

De kosten voor contributies zijn € 25K hoger dan de begroting, dit geldt ook voor kosten ICT/licenties (€ 48K), kosten leerlingbegeleiding (€ 202K), leermiddelen vaksecties (€ 94K), lesmateriaal leerlingen (€ 79K), examenkosten (€ 68K) en overig (€ 31K). Tenslotte zijn meerkosten ten opzichte van de begroting zichtbaar voor activiteiten, werkweken en reizen voor een bedrag van € 584K.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten zijn € 38K en zijn niet begroot. Het betreft rentebaten rekening courant van € 40K en ontvangen rente op obligaties van € 14K. De kosten van beleggen zijn € 10K en de afwaardering op effecten is € 6K.

Toelichting afwijking realisatie 2022 ten opzichte van 2021

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	54.952.247	58.169.262	3.217.015
Overheidsbijdragen/subsidies overige ov	434.161	420.851	-13.310
Overige baten	2.314.844	2.381.999	67.155
Totaal baten	57.701.252	60.972.112	3.270.860
Lasten			
Personeelslasten	44.554.307	48.829.264	4.274.957
Afschrijvingen	1.484.408	1.705.968	221.560
Huisvestingslasten	2.792.342	2.863.712	71.370
Overige lasten	6.107.819	7.721.143	1.613.324
Totaal lasten	54.938.876	61.120.087	6.181.211
Financiële baten en lasten	-11.093	38.259	49.352
Resultaat	2.751.283	-109.716	-2.860.999

Baten

De rijksbijdragen zijn onder andere hoger door de invoering van de vereenvoudiging bekostiging per 1 januari 2022. Tevens zijn er mutaties in NPO-toekenningen, strategisch personeelsbeleid, nieuwkomers, functiemix en de doorbetalingen vanuit de Samenwerkingsverbanden.

De overheidsbijdragen zijn in 2021 en 2022 ongeveer gelijk.

De overige baten zijn hoger in 2022 door hogere verhuurbaten en ouder- een leerlingbijdragen en lager doordat de subsidie Extra Hulp voor de Klas er in 2022 niet meer is.

Lasten

De personeelslasten zijn hoger door hogere salariskosten (CAO) en hogere inhuurkosten. Ook de dotaties personele voorzieningen en de kosten voor personeelsactiviteiten zijn in 2022 hoger.

De afschrijvingen zijn in 2022 hoger dan in 2021 door meer investeringen.

De huisvestingslasten zijn in 2022 ongeveer gelijk aan die van 2021.

De overige lasten zijn in 2022 hoger door hogere kosten voor bestuurs- en managementondersteuning, ICT, PR & Marketing en kosten van activiteiten, werkweken en reizen.

De financiële baten en lasten wijken in 2022 af ten opzichte van 2021 door de negatieve rente in 2021.

Verantwoording bestedingen passend onderwijs 2022

Stichting Ceder Groep is aangesloten bij drie samenwerkingsverbanden (zie verbonden partijen in hoofdstuk 4.4.5). De bestuurder van Ceder Groep neemt deel aan de algemene ledenvergadering van Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen, waar HLW, HLZ en CSB zijn aangesloten.

De bestuurder van Ceder Groep maakt deel uit van de RvT van Samenwerkingsverband Amstelland en De Meerlanden, waar het HWC is aangesloten. Tevens is de bestuurder lid van de commissie Kwaliteit. De bestuurder van Ceder Groep is tenslotte lid van het bestuur van Samenwerkingsverband Regio Utrecht West, waar het VLC is aangesloten.

De doelmatige bestedingen van de middelen worden aan de verschillende samenwerkingsverbanden verantwoord.

Bestedingen Samenwerkingsverbanden 2022	HLW	HLZ	HWC	VLC	CSB	Totaal
Ondersteuning voor (individuele) leerlingen	132.980	142.904	304.065	0	86.536	666.485
Investeringen in interne zorgstructuur en scholing	0	59.807	0	0	98.630	158.437
Zorgcoördinator	0	0	0	93.295	0	93.295
Trajectbegeleiding	0	0	65.664	192.728	0	258.392
Professionalisering van medewerkers	37.000	0	26.271	0	29.403	92.674
Overig	161.913	22.169	120.527	0	0	304.609
Schoolmaatschappelijk werk	0	0	51.000	0	0	51.000
Totaal besteed 2022	331.893	224.880	567.527	286.023	214.569	1.624.892

3.4 Continuïteit

In deze paragraaf wordt het toekomstperspectief van Stichting Ceder Groep toegelicht.

Vooruitlopend op de fusie met Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen per 1 april 2023 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023, is de meerjarenbegroting reeds opgesteld inclusief Panta Rhei.

Achtereenvolgens wordt een toelichting gegeven op de personele bezetting en leerlingaantallen, de meerjarenbegroting (balans en staat van baten en lasten) en overige continuïteitsonderwerpen. In dit laatste onderdeel komen het intern risicobeheersings- en controlesysteem en de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse aan bod.

Personele bezetting en leerlingaantallen

Formatie	Realisatie 2022*	Begroting 2023**	Begroting 2024**	Begroting 2025**
DIR	23,57	26,83	27,41	27,41
OP	373,63	412,99	406,48	401,94
OOP	106,90	125,18	115,69	110,77
totaal	504,10	565,00	549,58	540,12

*Bron Youforce gemiddelde over een peilperiode, **Bron Capisci

De realisatie 2022 voor de leerlingaantallen betreft alleen de realisatie van Stichting Ceder Groep (vijf scholen). In 2023 en verder is ook de bezetting op Panta Rhei opgenomen.

In de hierboven opgenomen cijfers is in 2024 en 2025 een afnemende hoeveelheid inzet op NPO-gelden opgenomen ter besteding van de gevormde bestemmingsreserve NPO. Daartegenover staat meerjarig een licht stijgend leerlingaantal op Cederniveau, zie de tabel hieronder.

	1-10-2019*	1-10-2020*	1-10-2021*	1-10-2022**	1-10-2023**	1-10-2024**
HLW	913	855	868	801	820	840
HLZ	933	957	937	962	950	950
HWC	1.751	1.790	1.862	1.852	1.852	1.852
VLC	1.529	1.439	1.414	1.346	1.338	1.365
CSB	715	730	813	850	880	900
PR****	622	566	527	436	420	400
Subtotaal	6.463	6.337	6.421	6.247	6.260	6.307
VAVO	34	26	22	98	92	92
Totaal	6.497	6.363	6.443	6.345	6.352	6.399
VAVO-leerlingen per school						
HLW	1	1	7	0	0	0
HLZ	4	2	0	0	0	0
HWC	21	17	7	0	0	0
VLC	5	4	3	9	5	5
CSB	3	2	5	2	0	0
PR	***	***	***	87	87	87
Totaal VAVO	34	26	22	98	92	92

*Bron jaarrekening 2021 Ceder/Panta Rhei

**Bron meerjarenbegroting 2023-2025 Capisci

***Onbekend

****Inclusief VAVO uit jaarrekening

De prognose van de leerlingaantallen is door de desbetreffende rector bepaald ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting.

Voor HLW en CSB zijn stijgende prognoses van leerlingaantallen opgenomen, voor HLZ en VLC zijn kleine mutaties in de leerlingaantallen verwerkt. Voor HWC is de prognose conform het huidige maximaal haalbare aantal opgenomen. Panta Rhei zal naar verwachting verder dalen in leerlingaantal.

De bovengenoemde leerlingaantallen zijn de basis voor de basisbekostiging en zijn dus exclusief nieuwkomers-aantallen. Naast de bovengenoemde aantallen zijn er 124 leerlingen voor ISK/nieuwkomers/Oekrainers opgenomen in de begroting van Panta Rhei, waar aparte tarieven voor gelden. Bij HWC zijn 15 nieuwkomers in de begroting opgenomen.

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de bovenstaande leerlingaantallen.

Meerjarenbalans

Balans	2022	2023	2024	2025
Activa				
Materiële vaste activa	14.503.979	14.814.482	13.217.406	12.260.655
Financiële vaste activa	402.457	402.457	402.457	0
Totaal vaste activa	14.906.436	15.216.939	13.619.863	12.260.655
Vorderingen	2.093.286	2.093.286	2.093.286	2.093.286
Kortlopende effecten	400.416	0	0	402.457
Liquide middelen	14.689.233	14.221.000	12.679.000	11.490.000
Totaal vlottende activa	17.182.935	16.314.286	14.772.286	13.985.743
Totaal activa	32.089.371	31.531.225	28.392.149	26.246.398
Passiva				
Eigen vermogen	19.577.784	19.420.635	16.281.282	14.135.740
<i>waarvan algemene reserve</i>	<i>9.477.750</i>	<i>8.727.072</i>	<i>7.069.474</i>	<i>6.116.115</i>
<i>waarvan bestemmingsreserve publiek</i>	<i>10.100.034</i>	<i>10.693.563</i>	<i>9.211.808</i>	<i>8.019.625</i>
Voorzieningen	2.975.894	2.975.894	2.975.894	2.975.894
Kortlopende schulden	9.535.692	9.134.696	9.134.973	9.134.764
Totaal passiva	32.089.371	31.531.225	28.392.149	26.246.398

De realisatie 2022 betreft alleen de cijfers van Cedergroep. De meerjarenbegroting is inclusief Panta Rhei.

De materiële vaste activa muteren vanaf 2023 mee met de begrote investeringen en afschrijvingen voor Stichting Ceder Groep in de komende jaren. De financiële vaste activa (resterende obligatie) loopt in 2026 af en wordt daarmee in 2025 kortlopend. De liquide middelen muteren voor de begrote bedragen investeringen en afschrijvingen en het begrote resultaat.

Het eigen vermogen muteert vanaf 2023 mee met de begrote resultaten, waarbij de bestemmingsreserves publiek op termijn afnemen door de begrote bestedingen in het kader van NPO. De voorzieningen en kortlopende schulden zijn constant verondersteld.

Financieringsstructuur

Het vermogen van Stichting Ceder Groep wordt in 2022 voor een belangrijk deel gefinancierd met eigen vermogen (61%). In de meerjarenbegroting is dit percentage ook in 2023 61%, waarna het in de jaren daarna zakt van 57% naar 54%.

Meerjarige kengetallen

Kengetal	definitie	2022	2023	2024	2025 Signaleringsgrens
solvabiliteit 1	EV/totaal passiva	61,01%	61,59%	57,34%	53,86% <25%
solvabiliteit 2	(EV + voorzieningen)/totaal passiva	70,28%	71,03%	67,83%	65,20% <30%
current ratio	(vorderingen + liquide middelen)/kort	1,76	1,79	1,62	1,49 1,5-2,0 is goed
rentabiliteit	resultaat/totaal baten	-0,18%	-0,23%	-4,89%	-3,34% -
huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen	5,83%	6,28%	6,40%	6,38% >10%
weerstandvermogen	EV/(totaal baten + fin baten)	32,08%	28,03%	25,38%	21,98% 10%-40% is goed

Aanvullende kengetallen	2022	2023	2024	2025
personeelslasten/totaal lasten	79,89%	80,79%	81,42%	81,47%
materiele lasten/totaal lasten	20,11%	19,21%	18,58%	18,53%

Uit de bovenstaande meerjarige kengetallen blijkt dat Stichting Ceder Groep op basis van de gemaakte plannen inclusief Panta Rhei een gezonde organisatie is en blijft. Alle kengetallen vallen binnen de gestelde signaleringsgrenzen van het Ministerie.

Meerjarige staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Baten				
Rijksbijdragen	58.169.262	66.519.364	61.728.807	62.085.599
Overheidsbijdragen/subsidies overige on	420.851	324.600	209.600	209.600
Overige baten	2.381.999	2.433.133	2.200.023	2.004.598
Totaal baten	60.972.112	69.277.097	64.138.430	64.299.797
Lasten				
Personeelslasten	48.829.264	56.092.524	54.780.829	54.136.325
Afschrijvingen	1.705.968	2.225.582	2.179.046	2.099.606
Huisvestingslasten	2.863.712	3.344.000	3.254.000	3.204.000
Overige lasten	7.721.143	7.772.140	7.063.908	7.005.408
Totaal lasten	61.120.087	69.434.246	67.277.783	66.445.339
Financiële baten en lasten	38.259	0	0	0
Resultaat	-109.716	-157.149	-3.139.353	-2.145.542

De realisatie 2022 betreft alleen de cijfers van Stichting Ceder Groep.

De begroting 2023 en verder is weergegeven inclusief Panta Rhei en de te besteden bedragen in het kader van NPO.

Er is voor de komende jaren per school sluitend begroot, met uitzondering van beleidsrijke overwegingen (onder andere bestedingen NPO) met als doel het eigen vermogen te verlagen om beter te voldoen aan de wensen van de Inspectie aangaande het Normatief Eigen Vermogen.

Meerjarige investeringsbegroting

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Gebouwen en onderhoud	1.125.527	1.483.535	238.230	581.875
Inventaris en apparatuur	1.174.107	1.052.550	343.740	560.980
Totaal investeringen	2.299.634	2.536.085	581.970	1.142.855

De realisatie 2022 en begroting 2023 en verder is exclusief de investeringen van Panta Rhei.

De meerjarenbegroting is opgesteld op basis van informatie van de rectoren en het meerjaren onderhoudsplan. Met name bij inventaris en apparatuur blijkt het moeilijk om drie volle jaren vooruit te kijken, hierdoor zijn de begrote bedragen voor 2024 en 2025 nog niet altijd compleet.

Overige continuïteitsonderwerpen

In dit onderdeel wordt de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem nader beschreven. De voorzitter CvB is verantwoordelijk voor het interne risicobeheersings- en controlesysteem van Stichting Ceder Groep en voor de beoordeling van de effectiviteit van dit systeem.

Verticale verantwoording en rapportagestructuur

Raad van Toezicht

Het College van Bestuur legt periodiek (financiële) verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). Dit gebeurt onder andere op basis van de staat van baten en lasten, waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en bijsturingsacties. Naast de financiële onderwerpen, houdt de RvT integraal toezicht op de realisatie van de maatschappelijke functie en doelstellingen van Stichting Ceder Groep, de continuïteit van Stichting Ceder Groep op lange termijn, de strategie en de risico's, de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiële beheersing, de naleving van wet- en regelgeving, de kwaliteit van het onderwijs en op ethische vraagstukken.

Managementgesprekken rectoren

Een onderdeel van de planning & control cyclus zijn de managementgesprekken met de rectoren van de scholen over de 3-maands, 9-maands en 12-maands cijfers. In dit gesprek komen tevens alle

strategische thema's, de kwaliteit van het onderwijs en het jaarplan en de voortgang aan de orde. Waar nodig kan zodoende worden bijgestuurd. In 2022 bestonden problemen met de beschikbaarheid van juiste en volledige cijfers door toedoen van het administratiekantoor.

Statuten/Beleid

Statuten

In de statuten van Stichting Ceder Groep is de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur (GOGB) verder uitgewerkt en verankerd. Zo kent Stichting Ceder Groep een two-tier structuur, waarbij de RvT de rol van toezichthouder vervult en het CvB die van het bevoegd gezag. Tevens zijn in de statuten de bevoegdheden van de RvT en het CvB vastgelegd conform de uitgangspunten van de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. Tevens is er een managementstatuut.

Treasurystatuut

Het doel van het treasury beleid van Stichting Ceder Groep is het beheersen van financiële risico's (bijvoorbeeld liquiditeitsproblemen) en het verlagen van de financieringskosten. Het treasury beleid voldoet aan de bijgewerkte *Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* voor instellingen van onderwijs en onderzoek.

Periodiek vindt afstemming met OHV Vermogensbeheer plaats om de in beheer zijnde effecten en overige bankzaken te evalueren.

Er hebben zich in het verslagjaar 2022 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Stichting Ceder Groep maakt gebruik van Schatkistbankieren.

Strategische agenda

De huidige strategische agenda is opgesteld met een looptijd tot eind 2023, waardoor er in 2023 een her-ijkte strategische agenda zal worden opgesteld. Periodiek wordt de RvT via de managementrapportages van de rectoren geïnformeerd over de voortgang van de realisatie van de doelen uit de strategische agenda.

Formatieplan

Het meerjaren formatieplan vloeit voort uit het strategisch beleidsplan en de meerjarenbegroting. Het sluit aan bij de te verwachten ontwikkeling van de leerlingenaantallen. De formatieplannen worden door de scholen opgesteld vanuit Zermelo. De formatieplannen vormen samen met de kaderbrief het startpunt van het begrotingsproces.

AVG-beleid

Sinds mei 2018 geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De wet brengt verplichtingen voor het verwerken van persoonsgegevens met zich mee. In juli 2022 is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. Deze heeft eind 2022 een casus van een mogelijke datalek gemeld waarbij leerlinggegevens zouden worden gebruikt door een oud-leerling voor het organiseren van een kerstviering op de school.

VOG-beleid

Conform regelgeving van het Ministerie hanteert Stichting Ceder Groep het voorgeschreven VOG-beleid. Het beleid houdt in dat vóór indiensttreding een VOG overhandigd dient te zijn door de nieuwe medewerker.

Bewaking voortgang leerlingen

Stichting Ceder Groep gebruikt het leerlingvolgsysteem Magister. Panta Rhei gebruikt SomToday.

Financiële administratie

De financiële en personele administratie voor Stichting Ceder Groep is ondergebracht bij administratiekantoor Dyade. In de financiële processen wordt functiescheiding toegepast. Recent is de procuratieregeling voor Stichting Ceder Groep vastgesteld. Hierdoor wordt gewaarborgd dat

betalingen door daartoe bevoegde personen worden goedgekeurd/uitgevoerd. Naast interne controles, controleert ook de accountant op de juiste toepassing van functiescheiding en procuratie. Binnen Stichting Ceder Groep wordt gewerkt met het systeem SpendCloud om de workflow rond facturen te organiseren. De facturen komen voornamelijk digitaal binnen bij Stichting Ceder Groep en worden door de administratief medewerkers op de scholen gecodeerd en klaargezet ter goedkeuring door de betrokkenen op school of het Cederbureau en altijd de rector of het CvB als budgetverantwoordelijke. De rectoren keuren de facturen zelfstandig goed, met als voorwaarde dat de facturen dienen ter uitvoering van de vastgestelde begroting. Facturen boven de € 50K worden tevens aan het CvB aangeboden.

Tweemaal per week zet Dyade de betaalbatch klaar van alle via SpendCloud goedgekeurde facturen, waarna betaling door de administratie en het CvB wordt uitgevoerd. Ook de salarisbetalingen worden door Dyade klaargezet en op dezelfde wijze betaalbaar gesteld door het Cederbureau. De boeking van de bankmutaties vindt plaats door de administratief medewerkers op de scholen/het Cederbureau. De klaargezette mutaties worden door Dyade verwerkt in Webfinancieel.

Managementinformatiesysteem en -rapportages

Voor de financiële aspecten van een school wordt gebruik gemaakt van het managementinformatiesysteem Capisci, wat is gekoppeld met Webfinancieel. De rector kan hiermee zijn/haar financiële huishouding monitoren en op basis daarvan bijsturen.

Middels het managementinformatiesysteem is er in principe zowel op school- als op Stichtingsniveau een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar. De financiële situatie wordt vanuit het Cederbureau gemonitord. Daar waar nodig wordt direct bijgestuurd.

In 2022 was het grootboek door Dyade onvoldoende bijgewerkt om tot voldoende monitoring en sturing te kunnen komen. Voor de 3-maands- en 9-maandscijfers is dit extracomptabel opgelost door het Cederbureau.

Allocatie van middelen

In de opgestelde meerjarenbegroting 2023 en verder zijn de volgende uitgangspunten voor de verdeling van de middelen over de onder Stichting Ceder Groep vallende scholen gehanteerd. De allocatie van middelen is ongewijzigd ten opzichte van eerdere jaren.

Er geldt een afdracht percentage van 5,5% van de basisbekostiging per school, waarmee de kosten van het Cederbureau worden gedekt. De medewerkers van het team HR en het team financiën vallen onder het Cederbureau, maar zijn werkzaam op de scholen zelf. Op het Cederbureau zijn teamleiders voor HR, Huisvesting/Facilitair en Onderwijs & Kwaliteit aangesteld. Voor ICT en financiën zijn dit coördinatoren. Verder is er een bestuurssecretaris, een secretaresse, een medewerker onderwijs en kwaliteit, een business controller en een controller en de voorzitter College van Bestuur. ICT is deels op het Cederbureau en deels op de scholen zelf belegd.

Alle overige bekostigingen van OCW, samenwerkingsverbanden en gemeenten worden geheel ten gunste van de scholen gebracht.

De kosten van het administratiekantoor, accountant, RvT en dergelijke worden vanuit het Cederbureau gefinancierd ten laste van de afdracht van de genoemde 5,5% per school.

Bovenschoolse projecten worden niet vanuit het Cederbureau gefinancierd, maar staan op een aparte kostenplaats en worden uit de algemene reserve gefinancierd.

Jaarlijks wordt in september de kaderbrief opgesteld, waarna er begrotingsgesprekken per school plaatsvinden. In december wordt de totaalbegroting door het CvB vastgesteld, na voorafgaande goedkeuring door de RvT.

De meerjarenbegroting wordt opgesteld met behulp van de begrotings- en rapportagetool Capisci. Deze tool wordt ook gebruikt voor financiële rapportages en analyses.

Risicoanalyse en risicobeheer

De risicoanalyse en risicobeheer is een integraal onderdeel van de planning en control cyclus. Ondergaande risico's en beheersmaatregelen zijn in dit kader onderkend.

1. Continuïteit van de Rijksbekostiging; het risico van instabiliteit in de bekostiging met positieve en negatieve effecten, al dan niet na overgangsbekostiging. De toekenning van NPO-middelen is van tijdelijke aard. Nadat het geld is opgemaakt, moet de reguliere begroting op schoolniveau weer sluitend zijn. Dit vraagt tijdige bijsturing van beleid en formatie zodat adequaat op de fluctuaties kan worden gereageerd. Ter verbetering van het inzicht in de reguliere begroting, is met ingang van 2023 per school een aparte NPO-begroting opgesteld.
2. Continuïteit van de Rijksbekostiging; er zijn heden door OCW nog geen beschikkingen voor de bekostiging in 2023 afgegeven. Hierdoor is het mogelijk dat de daadwerkelijke bekostiging in 2023 afwijkt van de bekostiging in de opgestelde begroting over 2023. Hoewel grote zorgvuldigheid is betracht bij de vulling van het begrotingsmodel in Capisci, zijn gemaakte fouten niet ondenkbaar. Door middel van de managementrapportages zal worden gerapporteerd over de afwijkingen ten opzichte van de lopende begroting in de realisatie tot nu toe en de op te stellen prognose voor het hele jaar ten opzichte van de begroting.
3. Continuïteit van de Rijksbekostiging; voor de bekostiging van het boekjaar 2023 zijn de leerlingaantallen per 1 oktober 2022 leidend. De bekostiging in 2024 en 2025 in deze meerjarenbegroting is gebaseerd op prognoses van de leerlingaantallen. De prognoses kunnen afwijken van de werkelijkheid, die ook door externe ontwikkelingen (bijvoorbeeld het openen van een nieuwe school) kan worden beïnvloed.
4. Continuïteit kwaliteit van onderwijs; door de krapte op de arbeidsmarkt en de gevolgen van de coronapandemie kunnen de onderwijsopbrengsten achter blijven. De tijdelijke NPO-middelen zijn helpend om tijdelijke interventies te organiseren. In combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt kan dit tot uitdagingen leiden. Zeker voor de middellange termijn ontstaat een risico wanneer de NPO-middelen niet meer beschikbaar zijn, personeelskosten onder druk staan vanwege de tekorten, en eventuele bezuinigingen van de overheid niet zijn uit te sluiten. Door de opstelling van aparte NPO-begrotingen per school wordt het inzicht vergroot in het verloop van de reguliere begroting per school.
5. Continuïteit hoeveelheid beschikbaar vakbekwaam personeel; als de uitstroom door ontslag en pensioen hoger is dan de instroom van nieuw vakbekwaam personeel kan dit tot problemen in de continuïteit van het onderwijs leiden met alle gevolgen van dien. Dit geldt voor zowel het OP als het directie-personeel. Via scholing kan interne doorstroom worden bevorderd. Via (dure) inhuur kunnen tijdelijke oplossingen worden gerealiseerd. De rectoren zijn verantwoordelijk voor de bestedingen passend binnen het aan de school beschikbaar gestelde (meerjarige) budget. Via “eigen kweek” proberen we via professionalisering tot een zo optimaal mogelijke inzet van het beschikbare personeel te komen.
6. Huisvesting; de stijgende energielasten en onderhoudslasten moeten uit de reguliere bekostiging worden betaald. Vooralsnog komen deze stijgende kosten ten laste van de schoolbegroting en vindt geen compensatie door het Rijk plaats. De kosten van stadswarmte is niet beïnvloedbaar door Cedergroep, door een enorme prijsstijging in 2023 zal er een overschrijding op de opgestelde begroting worden gerealiseerd.
7. Huisvesting; bij (de afronding van) nieuwbouw/verbouwprojecten spelen de stijgende kosten en de eigen bijdrage van de school/stichting een cruciale rol. Strakke monitoring en afstemming gedurende het proces kunnen verrassingen achteraf voorkomen. Stichting Ceder Groep is met de gemeente Amstelveen in gesprek over de afronding nieuwbouw HWC.
8. Dalende leerling- en ouderbijdragen; met de door de overheid ingestelde vrijwilligheid van de betaling van de leerling- en ouderbijdragen bestaat het risico dat een steeds groter deel van de oorspronkelijke uitgaven van deze gelden uit de reguliere bekostiging moeten worden betaald. Naast de overweging of wel of niet tot het verzoek tot inning van de gelden wordt overgegaan dient een afweging te worden gemaakt of de uitgaven wel in de huidige vorm

kunnen blijven bestaan. Vooralsnog besluiten de scholen zelf hoe ze met deze ontwikkelingen omgaan.

9. Niet voldoen aan wet- en regelgeving; bij ontbrekende expertise binnen Cedergroep en/of het administratiekantoor bestaat het risico dat (wijzigingen in) wet- en regelgeving niet afdoende worden gesignaleerd en opgevolgd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de juiste uitvoering van de salarisadministratie, de verantwoording van subsidies en aan de actualisering en aanvulling van het AVG-beleid. Aan de bezetting op het Cederbureau en de selectie van een nieuw administratiekantoor wordt gewerkt.
10. Continuïteit bezetting en dienstverlening Cederbureau; de vele personeelwisselingen op het Cederbureau vormen een risico voor het gewenste/verwachte dienstverleningsniveau van het Cederbureau aan de scholen van de Cedergroep. Het grote verloop is een belangrijk punt van aandacht en is een aanleiding geweest om een discussie te starten over de structuur van het Cederbureau. Daarbij is een aandachtspunt hoe de onderlinge samenwerking tussen de medewerkers van het bureau en de schoolleidingen kan worden versterkt.
11. De voorgenomen fusie met Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen (Panta Rhei) zal tot extra uitdagingen leiden om, in combinatie met een nieuw administratiekantoor per 1 januari 2024, tot een goed werkende geïntegreerde personele en financiële administratie te komen. Verdere verkenningen tot samenwerking/fusie zullen wederom tot nieuwe uitdagingen op het Cederbureau leiden, waar het Cederbureau heden nog niet in voorziet.

Om de beschreven risico's te dekken zijn verschillende maatregelen in uitvoering. Daarnaast beschikt de Cedergroep over voldoende weerstandsvermogen.

3.5 Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

Governance

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daaraan verbonden onderwijsdoelstellingen van de Cederscholen ziet de Raad van Toezicht (RvT) toe op het beleid van het College van Bestuur (CvB) en de uitvoering ervan. Het CvB en de RvT sluiten aan bij geldende wet- en regelgeving voor een voortgezet onderwijsorganisatie alsook de Code Goed Onderwijs bestuur VO.

Toezien op doelmatigheid van bestedingen

In de begroting zijn middelen gealloceerd aan de speerpunten die staan beschreven in de strategische agenda van Ceder en de ambities van iedere school die zijn opgenomen in de managementafspraken van elke directeur/rector met de bestuurder. Middels de bespreking van de managementrapportages (3-, 9-, en 12—maands) met de directeur/rectoren houdt de bestuurder zicht op de voortgang van deze ambities/speerpunten en zo op de doelmatige besteding van de middelen. Deze bevindingen worden door middel van diezelfde managementrapportages besproken in zowel de commissie kwaliteit, de auditcommissie als in de Raad van Toezicht vergadering. Ook wordt de voortgang hiervan jaarlijks beschreven in het jaarverslag. Het accountantsverslag wordt besproken met de accountant. Het jaarlijkse begrotingsproces start met de kaderbrief, waarin beleidsvoornemens worden afgewogen ten opzichte van het financiële kader. Vervolgens wordt de begroting met het beleidsplan opgesteld. De begroting wordt goedgekeurd door de Raad van Toezicht en wordt vastgesteld door het CvB.

Rol RvT

De RvT van de Cedergroep heeft drie taken: toezicht houden op de gang van zaken en de uitvoering van de bestuursopdracht door de bestuurder, klankbord zijn voor het CvB en de werkgeversrol vervullen voor het CvB. Daarnaast is de Raad van Toezicht door de positie van de leden in de maatschappij de verbindende schakel tussen de scholen en de maatschappij.

Samenstelling RvT

De RvT bestaat uit vijf onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op het terrein van onderwijs, financiën, risicomanagement, vastgoed, bestuurlijke kennis en ervaring.

Op 1 juli 2022 eindigde de zittingstermijn van de heer H. Bettani. Tot zijn opvolger is per 1 juli 2022 de heer F. El Kanfaoui benoemd.

De zittingstermijn van mevrouw I.W. Verheggen eindigde op 1 oktober 2022. Per die datum is de heer F.A.M. van Pinxteren tot opvolger en voorzitter van de RvT benoemd.

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

Naam	Functie	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties	Benoeming	Herbenoembaar
Drs. F.A.M. van Pinxteren	Voorzitter	Lid remuneratie-commissie	Directeur/eigenaar Van Pinxteren interim management Lid Nestorkring Klankbord voor maatschappelijke organisaties Bestuurslid studie-beleggingsclub de Vuurtoren	2022-2026 1 ^e termijn	Ja
Drs. M.M. Meulman, MBA	Vice-voorzitter	Voorzitter audit-commissie Lid remuneratie-commissie	Directeur Lymos BV Bestuurder vastgoedfondsen Bestuurder vastgoedpensioenfonds Vice-voorzitter RvC Habeko Wonen Lid RvT Amstelwijs Amstelveen Lid RvT HWW Zorg	2022-2026 2 ^e termijn	Nee
Drs. C.L.G. Sluis MEM	Lid	Voorzitter commissie kwaliteit Voorzitter remuneratie-commissie	Eigenaar en auditor van Kees Sluis voor Onderwijskwaliteit Lid RvT van De Goudse Waarden	2020-2024 1 ^{ste} termijn	Ja
Mevrouw I. Eddini	Lid	Lid commissie kwaliteit	Directeur HR en lid Executive Board DLL Lid bestuur Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSVP) Lid bestuur Stichting het Nieuwe Parool	2021-2025 1 ^{ste} termijn	Ja
Drs. F. El Kanfaoui	Lid	Lid audit-commissie	Hoofd Credit Domain Office ABN AMRO Bank Lid Bestuur Litigation Funding Nederland	2022-2026 1 ^{ste} termijn	Ja

Werkwijze RvT

De RvT heeft drie actieve commissies: de Remuneratiecommissie (uit het oogpunt van werkgeverschap), de Auditcommissie en de Commissie Kwaliteit. Alle RvT-leden maken deel uit van minimaal één commissie. Het voorzitterschap van iedere commissie wisselt tweejaarlijks. De RvT heeft vijf reguliere vergaderingen met het CvB, die telkens worden voorafgegaan door een

vooroverleg van de RvT buiten aanwezigheid van de bestuurder. Daarnaast vindt er eenmaal per drie weken afstemmingsoverleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter CvB en de bestuurssecretaris.

Jaarlijks voert de RvT een zelfevaluatie uit, waarbij de Raad een keer per drie jaar wordt begeleid door een externe expert.

De honorering van de RvT past binnen de richtlijnen van de VTOI en WNT.

Contacten met de organisatie

De RvT heeft contact met verschillende stakeholders om informatie in te winnen en kennis te nemen van hun perspectieven op het functioneren van de organisatie.

Stakeholders:	Frequentie:
GMR	<ul style="list-style-type: none">• 2 keer per jaar met (een afvaardiging van) de RvT, waar nodig aanvullend overleg met de voorzitter van de GMR
Rectoren	<ul style="list-style-type: none">• 1 keer per jaar met de voltallige RvT
Scholenbezoek	<ul style="list-style-type: none">• 1 x per jaar bezoeken wisselende delegaties van de RvT de scholen. Na de omstandigheden rond corona zullen de schoolbezoeken weer worden opgestart
Externe accountant	<ul style="list-style-type: none">• 1 keer per jaar met de Auditcommissie
Inspectie	<ul style="list-style-type: none">• Er wordt met de Inspectie gesproken in het kader van een inspectiebezoek aan de scholen.
Cederbureau	<ul style="list-style-type: none">• 1 keer per jaar met een delegatie van de RvT

Scholing

De leden van de Raad van Toezicht werken jaarlijks aan verdere professionalisering. Naast de scholing in ieders specifieke brede vakgebied, hebben de verschillende leden onder meer de volgende scholingsactiviteiten verricht:

- Onderwijsvastgoed-dag;
- VTOI conferentie.

Samenstelling en functioneren CvB

De Cedergroep kent een eenhoofdig CvB. De RvT bespreekt jaarlijks het functioneren van het CvB op basis van vooraf gemaakte afspraken en met aandacht voor de wijze van functioneren.

De huidige voorzitter van het CvB heeft een functiecontract conform de cao bestuurders funderend onderwijs en is per 1 mei 2022 benoemd voor een tweede termijn van vier jaar, nadat de gehele RvT daartoe had besloten in haar vergadering van 14 oktober 2021.

Inhoudelijk toezicht

Vergaderingen

De RvT hanteert een jaarplanning en een toezichtsplan, op basis waarvan het toezicht wordt gehouden en onderwerpen worden geagendeerd. De RvT heeft een vraaggestuurde aanpak, met een open gesprek met de bestuurder tot gevolg. Dit leidt tot gesprekken die verder reiken dan alleen het elkaar informeren, waarmee de RvT ook een klankbord-rol richting de bestuurder kan vervullen. De agenda voor elke vergadering wordt opgesteld in een overleg tussen de voorzitter RvT en de

voorzitter CvB. Er is voor gekozen om de vergaderingen een aantal malen plaats te laten vinden op de scholen die deel uitmaken van de Cedergroep, waarbij de rector van de ontvangende school bij de start van de vergadering aanwezig is en de Raad informeert over de laatste stand van zaken binnen de school.

Naast de reguliere vergaderingen hadden de leden van de RvT op 27 januari 2022 een strategische sessie met de bestuurder. Daarin is uitgebreid ingegaan op de uitgevoerde risicoanalyse en de strategische positionering van de Cedergroep.

Daarnaast is er in 2022 een aantal aanvullende overleggen geweest in het kader van de verkenning van de fusie met Panta Rhei, waarover eerder in dit jaarverslag al een en ander is beschreven. Ook zijn er gezamenlijke overleggen met de RvT van Panta Rhei geweest. Dit had tot doel om de RvT goed mee te nemen in dit proces, zodat zij over alle informatie beschikt om aan het einde van het fusietraject een beslissing over goedkeuring van de fusie te kunnen nemen.

De volgende besluiten zijn genomen in 2022:

- Goedkeuring plan van aanpak voor de uitvoering van het haalbaarheidsonderzoek naar een bestuurlijke fusie met Panta Rhei;
- Goedkeuring jaarrekening 2021;
- Goedkeuring jaarverslag 2021;
- Goedkeuring van het voorgenomen besluit tot overdracht van het pand aan de Jan van Eijckstraat aan de Cedergroep;
- Goedkeuring van het voorgenomen besluit tot fusie met Panta Rhei;
- Goedkeuring begroting 2023.

De belangrijke thema's die in 2022 aan de orde kwamen, zijn: de verkenning van een bestuurlijke fusie met Panta Rhei, de gevolgen van de coronacrisis en de impact daarvan op het onderwijs, de strategische agenda, de onderwijskwaliteit, onderwijsinnovatie, ICT binnen Ceder, de renovatie van het HLZ, de Management Rapportage cyclus, de samenwerking tussen de Cederscholen, governance en externe ontwikkelingen.

De verschillende stappen binnen de thema's worden in een vroeg stadium door de bestuurder met (een afvaardiging van) de RvT besproken, zodat de RvT in de gelegenheid wordt gesteld een vraaggestuurde aanpak te hanteren en ook de klankbord-rol te vervullen.

In het voorjaar van 2022 heeft de RvT een brief met zorgen ontvangen van enkele medewerkers van een school. Nadat vanuit de Raad hierover contact is geweest met de betreffende medewerkers is aan de rector en de bestuurder gevraagd om verder op de zorgpunten in te gaan. De RvT werd ook gedurende dit verslagjaar ondersteund door de bestuurssecretaris. De bestuurssecretaris is in dit kader belast met advisering over governance, beleidsondersteuning, informatievoorziening, organiseren van de vergaderingen (o.a. het bewaken van het operationeel toezichtkader) en het ambtelijk secretariaat van de RvT.

Commissies

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie heeft op 20 januari en 9 juni 2022 reguliere gesprekken met de bestuurder gevoerd.

In deze reguliere gesprekken is het vooral gegaan over de tussentijdse vorderingen bij de uitvoering van de bestuursopdracht en de focuspunten van de bestuursopdracht 22-23.

De Remuneratiecommissie rapporteerde haar bevindingen aan de gehele RvT.

Auditcommissie

De Auditcommissie heeft vijf vergaderingen gehouden. Naast de reguliere financiële onderwerpen zoals de jaarrekening, de management letter van de externe accountant, het accountantsverslag, begroting en de managementrapportagecyclus zijn de mogelijke renovatie van het HLZ en de afwikkeling van de nieuwbouw voor het HWC prominente onderwerpen van gesprek geweest voor de auditcommissie.

De accountant PWC was aanwezig bij de bespreking van het jaarverslag.

De Auditcommissie rapporteerde haar bevindingen aan de gehele RvT.

Commissie Kwaliteit

De Commissie Kwaliteit heeft viermaal overlegd met de bestuurder.

Belangrijkste punten van toezicht en vraagstellingen waren:

- de inzet van NPO middelen en de opbrengsten van deze interventies;
- het kwaliteitsmanagementsysteem en de bijbehorende managementrapportages die de bestuurder en de rectoren hanteren;
- de ontwikkeling van Cederbreed kwaliteitsbeleid en de rol van het Cederbureau daarin;
- de rol van ICT binnen het onderwijs;
- de instroom-, doorstroom- en slagingscijfers op de scholen;
- de uitkomsten van de tevredenheidsquêtes onder de leerlingen en de gewenste aanpassingen in de gebruikte systematiek.

De Commissie Kwaliteit rapporteerde haar bevindingen aan de gehele RvT.

Vooruitblik

Aandachtspunten voor de RvT voor de komende termijn van vier jaar zijn: de totstandkoming en uitwerking van de nieuwe strategische agenda, het verkennen en versterken van de positie van de Cedergroep in de regio, onderzoeken hoe het merk van de Cederscholen te versterken, de integratie van Panta Rhei binnen de Cedergroep na de fusie, het verder professionaliseren van processen en systemen, het behouden en verhogen van onderwijskwaliteit en -innovatie, het meerjarenonderhoudsplan, als ook de mogelijke renovatie van het Hervormd Lyceum Zuid.

4. JAARREKENING 2022

INHOUDSOPGAVE

	<u>Pagina</u>
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2022	56
Staat van baten en lasten 2022	57
Kasstroomoverzicht 2022	58
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	59
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	69
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	74
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	75
Bestemming van het resultaat	79
Gebeurtenissen na balansdatum	80
Verbonden partijen	81
Verantwoording subsidies	82
WNT-Verantwoording 2022	83
Gegevens over de rechtspersoon	93
Ondertekening door bestuurders en raad van toezicht	94
Overige gegevens	
Statutaire bepaling van het resultaat	96
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	98

BALANS PER 31 DECEMBER 2022

En vergelijkende cijfers 2021. - na verwerking resultaatbestemming -

	31-12-2022		31-12-2021	
	€	€	€	€
1	ACTIVA			
1.1	Vaste Activa			
1.1.2	14.503.979		13.910.314	
1.1.3	402.457		806.088	
	<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vaste activa</i>	14.906.436		14.716.402
1.2	Vlottende Activa			
1.2.2	2.093.286		2.105.413	
1.2.3	400.416		4.722.884	
1.2.4	14.689.233		7.779.279	
	<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>	17.182.935		14.607.576
	TOTAAL ACTIVA	32.089.371		29.323.977
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>
2	PASSIVA			
2.1	19.577.784		19.687.501	
2.2	2.975.894		2.540.498	
2.4	9.535.693		7.095.979	
	<hr/>		<hr/>	
	TOTAAL PASSIVA	32.089.371		29.323.977
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022
 En vergelijkende cijfers 2021

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	58.169.262		53.319.704		54.952.247	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	420.851		262.937		434.161	
3.5 Overige baten	2.381.999		1.832.810		2.314.844	
<i>Totaal Baten</i>		<i>60.972.112</i>		<i>55.415.451</i>		<i>57.701.252</i>
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	48.829.264		45.366.698		44.554.307	
4.2 Afschrijvingen	1.705.968		2.000.437		1.484.408	
4.3 Huisvestingslasten	2.863.712		2.640.400		2.792.342	
4.4 Overige lasten	7.721.143		6.149.679		6.107.819	
<i>Totaal lasten</i>		<i>61.120.087</i>		<i>56.157.214</i>		<i>54.938.876</i>
<i>Saldo baten en lasten</i>		<i>-147.975</i>		<i>-741.763</i>		<i>2.762.376</i>
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	54.328		-		32.340	
6.2 Financiële lasten	16.069		-		43.433	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<i>38.259</i>		<i>-</i>		<i>-11.093</i>
Totaal resultaat		<u>-109.716</u>		<u>-741.763</u>		<u>2.751.283</u>

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

KASSTROOMOVERZICHT 2022
En vergelijkende cijfers 2021

Ref.	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)		-147.975		2.762.376
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
Afschrijvingen	-/- 4.2	1.705.968		1.484.408
Mutaties voorzieningen	2.2	435.397		355.613
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>		<u>2.141.365</u>		<u>1.840.021</u>
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
Vorderingen	1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	40.643		181.218
Effecten	1.2.3	4.322.468		-601.895
Kortlopende schulden	2.4 (excl. 2.4.18)	2.439.714		-1.118.729
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>		<u>6.802.825</u>		<u>-1.539.406</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>8.796.215</u>		<u>3.062.991</u>
Ontvangen interest	6.1.1 & 1.2.2.14	25.813		36.887
Betaalde interest	6.2.1 & 2.4.18	-9.970		-46.577
Mutaties overige financiële vaste activa	6.1.4 / 6.2.2	-6.099		-12.482
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>8.805.958</u>		<u>3.040.819</u>

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-2.299.634		-4.301.641
Overige inv. in financiële vaste activa	1.1.3.7 & .8	403.631		4.733.377
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-1.896.003</u>		<u>431.736</u>

Kasstroom uit financieringsactiviteiten
Kasstroom uit overige balansmutaties

Mutatie liquide middelen	1.2.4	<u>6.909.954</u>		<u>3.472.554</u>
---------------------------------	-------	------------------	--	------------------

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2022		2021	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		7.779.279		4.306.724
Mutatie boekjaar liquide middelen		6.909.954		3.472.554
Stand liquide middelen per 31-12		<u>14.689.233</u>		<u>7.779.279</u>

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

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

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

De activiteiten van Stichting Ceder Groep bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs op 5 scholen in Amsterdam, Amstelveen, Mijdrecht en Vinkeveen.

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

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

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

Categorie		afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen		480	2,50%	2500
Verbouwingen		120	10,00%	2500
Installaties (afhankelijk van economische levensduur)	10 jaar	120	10,00%	2500
Installaties	15 jaar	180	6,67%	2500
Installaties	20 jaar	240	5,00%	2500
Onderhoud (afhankelijk van economische levensduur)	5 jaar	60	20,00%	2500
Onderhoud	10 jaar	120	10,00%	2500
Onderhoud	15 jaar	180	6,67%	2500
Onderhoud	20 jaar	240	5,00%	2500
Onderhoud	40 jaar	480	2,50%	2500
Meubilair & inventaris		120	10,00%	2500
Meubilair & inventaris nieuwbouw		180	6,67%	2500
Meubilair & inventaris nieuwbouw		240	5,00%	2500
ICT		60	20,00%	2500
ICT bekabeling nieuwbouw		240	5,00%	2500
Apparatuur		120	10,00%	2500
Overige activa		120	10,00%	2500

Gebouwen

Investerings met een waarde van onder de € 2.000 per investeringsbeslissing worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Investerings in gebouw, waarvoor wel economisch claimrecht wordt verworven, worden geactiveerd en afgeschreven in 40 jaar (nieuwbouw) of 10 jaar (verbouw).

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiele vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

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

Financiële vaste activa

De beleggingen voldoen aan de vereisten van de Regeling beleggen, lenen en derivaten van het Ministerie van OCW. Gekochte obligaties zijn primaire financiële vaste activa met vaste of bepaalde betalingen die van derden zijn gekocht.

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties worden aangehouden tot het einde van de looptijd en worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve rentemethode. Obligaties met een resterende looptijd langer dan 1 jaar staan in de financiële vaste activa, obligaties met een resterende looptijd die korter dan 1 jaar is worden onder de vlottende activa opgenomen.

Baten en lasten worden in de winst- en verliesrekening verwerkt via het amortisatieproces.

Overige gekochte leningen en obligaties met een beursnotering worden, na de eerste waardering die voortvloeit uit veranderingen in de marktwaarde (reële waarde), verwerkt in de staat van baten en lasten.

Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten leningen en obligaties die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen en obligaties gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de geamortiseerde kostprijs en direct verantwoord in de staat van baten en verliezen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. Vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

Effecten

Voor de waarderings- en resultaatbepalingsgrondslagen van effecten, zie toelichting effecten financiële vaste activa. Effecten als onderdeel van de vlottende activa hebben een looptijd korter dan één jaar. De effecten staan ter vrije beschikking van de stichting.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden en staan vrij ter beschikking van de stichting. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Voor specifieke toekomstige investeringen en uitgaven zijn -als onderdeel van het vermogen- bestemmingsreserves gevormd. Het bestuur beslist over de vorming van en bestedingen vanuit de reserves. Er zijn bestemmingsreserves voor personeel, koersresultaten en (nieuw)bouw. Deze worden nader toegelicht in de toelichting op de balans.

Voorzieningen

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

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

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid is bestemd voor de opname van doorbetaald verlof dan wel uitbetaling van gespaarde uren. De per medewerker geregistreerde uren worden opgenomen tegen een gemiddeld tarief per directie, OP en OOP rekening houdend met een opslag voor werkgeverslasten.

Voorziening WW-WOVO

De voorziening WW-WOVO is voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel. De verplichtingen betreffen 25% van de werkloosheidsuitkeringen door UWV en 25% van de bovenwettelijke uitkeringen. 75% van de sectorale werkloosheidsuitkeringen wordt collectief over de sector Voorgezeten Onderwijs omgeslagen op basis van de normatieve Rijksvergoeding en jaarlijks door het Ministerie van OCW verrekend.

Voorziening 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. De gespaarde uren worden opgenomen tegen de genormeerde bedragen volgens de cao.

Langdurig zieken

De voorziening Transitievergoeding WAB is in 2019 gevormd voor mogelijke verplichtingen in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Medewerkers hebben recht op een transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag. Voor medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract is een voorziening gevormd op basis van hun salaris en rekening houdend met een blijfkans.

Kortlopende schulden

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

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen (geamortiseerde) kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Alle schulden hebben een looptijd van <1 jaar.

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

Grondslagen Staat van Baten en Lasten

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

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

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

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

Overheidssubsidies

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

Subsidies m.b.t. investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen, deelnemersbijdragen, catering en overige. Opbrengst baten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt.

Personeelsbeloningen

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

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

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

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

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022: 110,90%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

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

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Marktrisico

Valutarisico: De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico voor de instelling is nihil.

Prijrisico: De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa. De instelling beheerst het marktrisico doordat de portefeuille alleen uit obligaties bestaat met hoofdsomgarantie en de portefeuille voldoet aan de wet beleggen en belenen.

Kredietrisico: De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico, mede doordat meer dan 96% van de inkomsten van de overheid komen.

Liquiditeitsrisico: De instelling maakt gebruik van schatkistbankieren bij de overheid, het liquiditeitsrisico is derhalve zeer gering.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

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

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

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



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1 Activa							
1.1 Vaste Activa							
1.1.2 Materiële vaste activa							
	1.1.2.1	1.1.2.2	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	1.1.2.6	Totaal materiële
	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Vaste bedrijfs- activa in uitvoering en vooruit- betalingen op MVA	Niet aan de bedrijfsuit- oefening dienstbare MVA	vaste activa
	€	€	€	€	€	€	€
Stand per 01-01-2022							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	12.634.109	-	13.113.388	202.459	-	-	25.949.956
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	4.390.645	-	7.446.851	202.148	-	-	12.039.644
Cumulatieve herwaarderings	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa per 01-01-2022	8.243.464	-	5.666.537	311	-	-	13.910.312
Verloop gedurende 2022							
Investerings	1.125.527	-	1.174.107	-	-	-	2.299.634
Desinvesteringen	-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	684.022	-	1.021.773	174	-	-	1.705.969
Mutatie gedurende 2022	441.505	-	152.334	-174	-	-	593.665
Stand per 31-12-2022							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	13.759.637	-	14.287.495	202.459	-	-	28.249.591
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	5.074.667	-	8.468.624	202.322	-	-	13.745.612
Cumulatieve herwaarderings	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa per 31-12-2022	8.684.970	-	5.818.872	137	-	-	14.503.979

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek-	Investerings	Des-	Waarde-	Resultaat	Boek-
		waarde		investeringen	veranderingen		waarde
		1-1-2022	2022	2022	2022	2022	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.7	Effecten	806.088	-	403.631	-	-	402.457
	Totaal Financiële vaste activa	806.088	-	403.631	-	-	402.457
1.2	Vlottende activa						
1.2.2	Vorderingen						
		31-12-2022		31-12-2021			
		€	€	€	€		
1.2.2.3	Gemeenten	180.314		191.925			
1.2.2.7	Ouders, studenten, deelnemers en cursisten	617.102		494.705			
1.2.2.10	Overige vorderingen	178.750		111.014			
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		976.165		797.644		
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.079.757		1.298.921			
1.2.2.14	Te ontvangen interest	37.364		8.848			
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		1.117.121		1.307.769		
	Totaal Vorderingen		2.093.286		2.105.413		
1.2.3	Kortlopende effecten						
		Boek-	Investerings	Des-	Boek-		
		waarde	2022	investeringen	waarde		
		1-1-2022		2022	31-12-2022		
		€	€	€	€		
1.2.3.2	Obligaties	4.722.884	-	4.322.468	400.416		
		4.722.884	-	4.322.468	400.416		
1.2.4	Liquide middelen						
		31-12-2022		31-12-2021			
		€	€	€	€		
1.2.4.1	Kasmiddelen	9.146		10.424			
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	14.680.087		7.768.855			
	Totaal liquide middelen		14.689.233		7.779.279		

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar

2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021	1-1-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	11.221.801	-308.631	-	10.913.170	10.913.170	-1.435.420	-	9.477.750
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	5.714.417	3.059.914	-	8.774.331	8.774.331	1.325.704	-	10.100.034
Totaal Eigen vermogen		16.936.218	2.751.283	-	19.687.501	19.687.501	-109.716	-	19.577.784

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021	1-1-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1	Reserve personeel	1.394.413	-	-	1.394.413	1.394.413	-	-	1.394.413
2.1.1.2.3	Reserve werkdrukmiddelen	-	-	-	-	-	946.533	-	946.533
2.1.1.2.4	Reserve nieuwbouw	4.219.000	-59.923	-	4.159.077	4.159.077	-135.654	-	4.023.423
2.1.1.2.6	Reserve koersresultaten	63.879	-11.093	-	52.786	52.786	-1.588	-	51.197
2.1.1.2.9	Reserve NPO	-	3.168.055	-	3.168.055	3.168.055	516.413	-	3.684.468
2.1.1.2.10	Reserve ziekteverzuim	37.125	-37.125	-	-	-	-	-	-
Totaal Bestemmingsreserves (publiek)		5.714.417	3.059.914	-	8.774.331	8.774.331	1.325.704	-	10.100.034

Voor specifieke toekomstige investeringen en uitgaven zijn - als onderdeel van het eigen vermogen - bestemmingsreserves gevormd. Het bestuur beslist over de vorming van en bestedingen vanuit de reserves.

Reserve personeel

De bestemmingsreserve personeel is gevormd voor bepaalde toekomstige personele uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen moeten worden gedekt, omdat toekomstige middelen daartoe mogelijk tekort schieten. Vanaf het jaar 2023 kunnen de scholen een aanvraag doen voor specifieke knelpunten die uit deze reserve worden gefinancierd.

Reserve werkdrukmiddelen

De reserve werkdrukmiddelen is gevormd voor toekomstige kosten met betrekking tot strategisch personeelsbeleid en verzuim.

Reserve nieuwbouw

De reserve nieuwbouw is bestemd voor het Hermann Wesselink College (M€ 2,4), de renovatie van de hal CSB (€300K), de Makerspace van het VLC (€500K) en de toekomstige renovatie van het HLZ (M€ 1). De onttrekking 2022 heeft betrekking op de afschrijvingskosten m.b.t. de eigen bijdrage voor de nieuwbouw van het HWC, de hal van het CSB en de Makerspace.

Reserve koersresultaat

De reserve koersresultaten is gevormd ten einde het resultaat bij tegenvallende koersresultaten te kunnen egaliseren. Het negatieve resultaat financiële baten en lasten van 2022 wordt ten laste van deze reserve gebracht.

Na afbouw van de beleggingsportefeuille vervalt deze reserve.

Reserve NPO

De bestemmingsreserve NPO heeft betrekking op de nog niet bestede (reguliere) NPO middelen welke voor het schooljaar 2021/2022 en 2022/2023 ontvangen zijn.

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2022	2022	trekking	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	2.540.498	1.049.478	544.723	69.358	2.975.894	1.434.869	1.307.414	233.611
Totaal voorzieningen		2.540.498	1.049.478	544.723	69.358	2.975.894	1.434.869	1.307.414	233.611

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2022	2022	trekking	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.1	Levensfasebewust personeelsbeleid	1.767.603	915.353	459.146	-	2.223.810	1.111.905	1.111.905	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	393.427	54.985	29.830	-	418.582	53.630	136.287	228.665
2.2.1.5	Werkloosheids-bijdragen	196.340	51.204	45.472	64.758	137.314	73.146	59.222	4.946
2.2.1.6	Transitievergoeding WAB	120.648	27.935	10.275	-	138.308	138.308	-	-
2.2.1.7	Spaarverlof	62.480	-	-	4.600	57.880	57.880	-	-
Totaal personele voorzieningen		2.540.498	1.049.478	544.723	69.358	2.975.894	1.434.869	1.307.414	233.611

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	932.552		1.084.639	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.152.959		2.311.269	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	651.973		632.546	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	315.528		190.564	
	<i>Subtotaal overige schulden</i>		4.053.012		4.219.018
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	1.633.029		158.306	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	733.869		686.940	
2.4.17	Vakantiegeld	1.381.641		1.302.024	
2.4.19	Overige overlopende passiva	1.734.142		729.692	
	<i>Subtotaal overlopende passiva</i>		5.482.681		2.876.962
	Totaal Kortlopende schulden		<u>9.535.693</u>		<u>7.095.979</u>

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN**Rechten**

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

Verplichtingen

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		<1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	Totaal €
		van	t/m				
1	Abonnementen			111.286	178.462	-	289.748
2	Dienstverlening			79.718	62.581	13.844	156.143
3	Huur			28.132	88.994	10.627	127.753
4	Licenties			201.161	160.678	26.433	388.272
5	Onderhoud			180.587	48.580	7.565	236.732
6	Schoonmaak			759.812	443.224	-	1.203.036
7	Verzekeringen			28.351	2.363	-	30.714

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

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3.1.1 Rijksbijdragen OCW						
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	56.465.902		45.706.319		52.342.895	
Totaal rijksbijdragen		56.465.902		45.706.319		52.342.895
3.1.2 Overige subsidies						
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	45.410		6.570.685		1.237.879	
Totaal Overige subsidies		45.410		6.570.685		1.237.879
3.1.4 Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		1.657.950		1.042.700		1.371.473
Totaal Rijksbijdragen		58.169.262		53.319.704		54.952.247

3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	420.851		262.937		434.161	
Totaal overheidsbijdragen overige overheden		420.851		262.937		434.161

3.5 Overige baten

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3.5.1 Verhuur	220.569		148.741		65.587	
3.5.2 Detachering personeel	186.166		85.200		206.791	
3.5.5 Ouderbijdragen	351.368		370.000		329.616	
3.5.6 Deelnemersbijdragen	1.346.612		1.032.369		685.414	
3.5.9 Catering	-		1.500		766	
3.5.10 Overige	277.284		195.000		1.026.670	
Totaal overige baten		2.381.999		1.832.810		2.314.844

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	35.120.684		42.156.398		31.848.942	
4.1.1.2	Sociale lasten	4.176.514		-		4.089.457	
4.1.1.5	Pensioenpremies	5.670.864		-		5.284.561	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		44.968.062		42.156.398		41.222.961
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	485.469		492.000		420.310	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.774.268		970.300		1.465.449	
4.1.2.3	Overige	1.900.799		1.548.000		1.712.825	
			4.160.536		3.010.300		3.598.584
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	299.334		-200.000		267.238	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		299.334		-200.000		267.238
	Totaal personeelslasten		48.829.264		45.366.698		44.554.307

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 642 in 2022 (2021: 625). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).

4.2	Afschrijvingen	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	1.705.968		2.000.437		1.484.408	
	Totaal afschrijvingen		1.705.968		2.000.437		1.484.408

4.3	Huisvestingslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	137.238		67.000		95.339	
4.3.2	Verzekeringen	538		4.000		2.641	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	456.690		499.000		523.864	
4.3.4	Energie en water	613.231		709.400		652.323	
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.235.188		1.076.000		1.025.795	
4.3.6	Belastingen en heffingen	197.757		183.000		176.388	
4.3.8	Overige	223.069		102.000		315.991	
	Totaal huisvestingslasten		2.863.711		2.640.400		2.792.341

4.4	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	2.025.662		1.515.850		1.565.951	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	93.846		94.500		95.431	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	3.481.453		3.003.000		3.407.976	
4.4.5	Overige	2.120.182		1.536.329		1.038.461	
	Totaal overige lasten		7.721.143		6.149.679		6.107.819

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

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

4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
	Controle van de jaarrekening voorgaand jaar	59.290		45.000		44.407	
		1.473				1.633	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	-		5.000		5.748	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
			60.763		50.000		51.788

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe onafhankelijke accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het lastenstelsel.

6 Financiële baten en lasten**6.1 Financiële baten**

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		54.328		-		32.340
		<u>54.328</u>		<u>-</u>		<u>32.340</u>

6.2 Financiële lasten

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten		9.970		-		30.951
6.2.2 Waardeverminderingen financiële vaste activa en effecten		6.099		-		12.482
		<u>16.069</u>		<u>-</u>		<u>43.433</u>

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	2022	
	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve (publiek)		-1.435.420
2.1.1.2 <u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.1.2.3 Reserve werkdrukmiddelen	946.533	
2.1.1.2.4 Reserve nieuwbouw	-135.654	
2.1.1.2.6 Reserve koersresultaten	-1.588	
2.1.1.2.9 Reserve NPO	516.413	
Totaal bestemmingsreserves publiek	<u> </u>	1.325.704
Totaal resultaat		<u><u>-109.716</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Per 1 april 2023 wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 de fusie tussen Stichting Ceder Groep en Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen (Panta Rhei, brinnummer 00WD) geëffectueerd. Per 1 januari 2024 zullen de administraties daadwerkelijk worden samengevoegd, met ondersteuning van een nieuw te selecteren administratiekantoor.

VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten
SWV Amstelland en de Meerlanden	Samenwerkingsverband	Aalsmeer	4
SWV VO Regio Utrecht West	Samenwerkingsverband	Woerden	4
Vereniging SWV VO Amsterdam-Diemen	Samenwerkingsverband	Amsterdam	4

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

VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

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

Omschrijving	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikkingen geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie Zij-instroom 2020	Nee
Lerarenbeurs en studieverlof 2021	Ja
Subsidie Zij-instroom 2021	Ja
Lerarenbeurs en studieverlof 2022	Nee
DUSI- Subsidie structureel voorkomen onnodig zittenblijven vo 2021-2023	Nee
Dus-I Subsidie capaciteitentesten 2021-2023	Nee
Dus-I Subsidie heterogene brugklassen	Nee
Dus-I Subsidie Doorstroomprogramma vmbo-havo 2022-2024	Nee
Dus-I Subsidie verbetering basisvaardigheden 2022-2024	Nee
*diverse beschikkingen Studieverlof	
20-10-2021: 1179191-1	Ja
20-08-2021: 1164832-1	Ja
20-08-2021: 1164842-1	Ja
20-08-2021: 1164950-1	Ja
20-08-2021: 1165110-1	Ja
21-09-2021: 1177138-1	Ja
21-09-2021: 1177311-1	Ja
15-04-2021: 1151999-1	Ja
22-08-2022: 1277975-1	Nee
22-08-2022: 1278069-1	Nee
22-08-2022: 1278484-1	Nee
22-08-2022: 1277613-1	Nee
*diverse beschikkingen Zij-instroom	
22-06-2020: 1083308-1	Nee
22-06-2021: 1158739-1	Ja
19-05-2021: 1154830-1	Ja
20-10-2021: 1180647-1	Ja
22-08-2022: 1279327-1	Ja
* diverse beschikkingen	
09-06-2021: VOZ21090	Nee
29-03-2022: CAP22-41217	Nee
08-02-2022: SHB210455	Nee
27-05-2022: VOZ22083	Nee
29-06-2022: SHB22017	Nee
05-07-2022: DHAVO022031	Nee
08-02-2022: SHB210500	Nee
11-02-2022: VBV22-VO-1333	Nee

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WNT-VERANTWOORDING 2022

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt. Op de stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2022
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	12
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 168.000

WNT-VERANTWOORDING 2022

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

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

Gegevens 2022

Naam	Dhr. D.B. Adema
Functiegegevens	Voorzitter CVB
Aanvang functievervulling in 2022	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	132.582
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.472
<i>Subtotaal</i>	€	<u>155.054</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	<u>155.054</u>

Het bedrag van de overschrijding
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

€ -

Gegevens 2021

Functiegegevens	Voorzitter CVB
Aanvang functievervulling in 2021	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	127.468
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.346
<i>Subtotaal</i>	€	<u>149.814</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	163.000
Bezoldiging	€	<u>149.814</u>

WNT-VERANTWOORDING 2022

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

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 van de functievervulling.

WNT-VERANTWOORDING 2022

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2022

Naam	Mevr. Drs. I.R. Verheggen	Dhr. Drs. F.A.M. van Pinxteren	Dhr. Drs. H. Bettani RA	Mevr. Drs. M. Meulman MBA BRE
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-10	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	30-09	31-12	30-06	31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 13.680	€ 4.560	€ 7.600	€ 12.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 18.848	€ 6.352	€ 8.331	€ 16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 13.680	€ 4.560	€ 7.600	€ 12.160

Het bedrag van de overschrijding de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	€ -	€ -	€ -	€ -
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	-----

Gegevens 2021

Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 18.240	€ 15.200	€ 12.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.450	€ 16.300	€ 16.300

WNT-VERANTWOORDING 2022

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel

Gegevens 2022

Naam	Dhr. Drs. C.L.G. Sluis	Mevr. I. Eddini	Dhr. F. El Kanfaoui
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01	30-06
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 12.160	€ 12.160	€ 6.080
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.800	€ 16.800	€ 8.515
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 12.160	€ 12.160	€ 6.080

Het bedrag van de overschrijding de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	€ -	€ -	€ -
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----

Gegevens 2021

Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-07
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 12.160	€ 6.080
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.300	€ 8.217

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN RAAD VAN TOEZICHT

Amsterdam, juni 2023

D.B. Adema

Voorzitter college van bestuur

Dhr. Drs. F.A.M van Pinxteren

Voorzitter raad van toezicht

Mevr. Drs. M. Meulman MBA BRE

Vice-voorzitter raad van toezicht

Dhr. Drs. C.L.G. Sluis

Lid raad van toezicht

Mevr. I. Eddini

Vice voorzitter

Dhr. F. El Kanfaoui

Lid raad van toezicht

OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Er is statutair niets geregeld inzake de bepaling van het resultaat