

JAARVERSLAG 2021

Inhoud

Voorwoord	3
Algemene informatie	5
STICHTING CEDER GROEP.....	5
STRATEGISCHE AGENDA.....	5
EEN VOORUITBLIK: DE BELEIDSAGENDA 2022	8
ORGANISATIE.....	10
CEDERBUREAU.....	10
Bestuur	12
COLLEGE VAN BESTUUR	12
COLLEGE VAN RECTOREN	13
CODE GOED BESTUUR	13
KLACHTEN.....	13
GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAP	14
LEERLINGEN.....	15
Onderwijs	17
INLEIDING	17
HERSTELONDERZOEK.....	17
ONDERWIJSRESULTATEN.....	18
EXAMENRESULTATEN.....	20
KWALITEITSZORG	21
NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS (NPO).....	23
SCHOOLKLIMAAT EN VEILIGHEID	25
ONDERWIJSONTWIKKELING	25
Personeel	28
KERNCIJFERS.....	28
STRATEGISCH PERSONEELSBELEID	34
PERSONELE ONTWIKKELINGEN	36
Opleidingschool	36
Organisatie	39
HUISVESTING.....	39
VENTILATIE	41
DUURZAAMHEID	42
INKOOP.....	42

PLANNING EN CONTROL.....	43
ALLOCATIE VAN MIDDELEN.....	43
Treasury.....	45
Continuïteitsparagraaf.....	47
Risicomanagement.....	53
Financiële verantwoordingen	56
Toelichting op resultaat en financiële positie	61
Raad van Toezicht	66
Jaarrekening	74

Voorwoord

In 2021 is als gevolg van de Covid crisis nog meer dan anders een stevig beroep gedaan op de doorzettingskracht en het improvisatievermogen van ons allen. We mogen zeker trots zijn dat ons dat goed is gelukt. Ik spreek graag mijn waardering uit voor ieders inzet. Ondanks alle maatregelen vanwege de pandemie hebben we toch veel voor elkaar gekregen: de Cederscholen hebben zo goed mogelijk het onderwijs voortgezet, vele leerlingen hebben hun eindexamen gehaald, en na de zomer is een groot aantal brugklasleerlingen op één van onze scholen gestart. Het was ook het jaar dat het nieuwe schoolgebouw van het HWC de deuren opende, een nieuwe aula op het HLW in gebruik werd genomen, en de Makerspace in Mijdrecht samen met partners, bedrijven en overheid, werd geopend.

Helaas hadden en hebben vele leerlingen en collega's, zelf of in de directe omgeving, te maken met ziekte of quarantaine als gevolg van Covid. Ik wens allen die ziek zijn, en in het bijzonder degenen die te maken hebben met een langdurige nasleep ervan, het beste toe. Hoewel we hopen dat het ergste van de pandemie achter ons ligt, zullen we in de komende jaren de ontwikkeling van onze leerlingen intensief blijven volgen. Dat is nodig, omdat velen van hen nog steeds geen 'normale' schooltijd hebben gehad, er niet alleen bij sommigen vertraging is ontstaan, maar zij ook vaak moeite hebben om weer te wennen aan het schoolritme en de motivatie om aan de slag te gaan beperkt is. Ook voor onze collega's van wie heel veel werd en wordt gevraagd, zullen we extra aandacht hebben. Voortdurend moesten zij overschakelen van de ene maatregel op de andere. Het doorgaan van zoveel mogelijk fysiek onderwijs stond daarbij voorop. Ook nu en in de komende tijd is het geven van onderwijs zwaar, bijvoorbeeld doordat geregeld ingesprongen moet worden voor andere collega's, er meer lessen gegeven worden om opgelopen vertragingen in te halen, extra toetsen voor herkansingen gemaakt moeten worden, en er veel aandacht nodig is voor leerlingen met sociaal-emotionele problemen.

Het is goed dat het kabinet met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) veel geld voor de scholen beschikbaar heeft gesteld om te helpen de vertragingen vanwege de pandemie aan te pakken en leerlingen te ondersteunen. De Cederscholen hebben deze opdracht voortvarend opgepakt en verschillende interventies ingezet in het belang van de leerlingen. Op bladzijde 23 staat een aantal van deze interventies beschreven. Hoewel ook in het komende schooljaar extra geld beschikbaar zal zijn, en de toegekende middelen gedurende een langere periode kunnen worden besteed, is het teleurstellend dat het geld niet structureel is. Binnen de Cedergroep monitoren we de voortgang van de ingezette acties en bekijken we hoe we ervan kunnen leren en welke van de interventies voor een langere termijn kunnen worden ingezet. Vooral voor leerlingen die qua kansen een minder goede uitgangspositie hebben, zou het goed zijn als er zekerheid is over de beschikbaarheid van de extra middelen in de komende jaren. Daarnaast blijft het een uitdaging om op de zeer krappe onderwijsarbeidsmarkt nieuwe medewerkers te vinden.

Doordat de nadruk dus heeft gelegen op het zoveel mogelijk door laten gaan van de lessen en op het wegwerken van vertragingen bij leerlingen, is een aantal van de ingezette nieuwe ontwikkelingen zoals de verdere uitvoering van de strategische agenda, minder ver dan waar we voor de pandemie op hadden gerekend. Tegelijkertijd zijn als gevolg van bijvoorbeeld de noodzaak van online lessen bepaalde ontwikkelingen al verder dan verwacht. Zo heeft juist door corona de toepassing van ICT in het onderwijs een enorme vaart genomen. Omdat we dit aan de ene kant willen borgen en aan de andere kant willen verkennen welke mogelijkheden hier nog meer zijn, hebben wij dit als speerpunt voor komend jaar benoemd.

Een ander speerpunt is de verdere professionalisering van onze medewerkers, in algemene zin, maar ook in relatie tot de vernieuwing van het onderwijs en de extra inzet van ICT. Bovendien willen we de talentontwikkeling van medewerkers stimuleren en de duurzame inzetbaarheid verbeteren. Om tot een strategisch HR beleid als basis voor deze plannen te komen, is een strategische HR-notitie opgesteld. De werkgroep professionalisering, met daarin een afvaardiging van alle scholen, gaat hier nu verder mee aan de slag.

In financieel opzicht staat de Cedergroep er goed voor. De ontvangen NPO middelen geven een ander beeld van de jaarrekening dan bij het opstellen van de begroting verwacht was. Bewust is ervoor gekozen om een groot aandeel van de middelen apart te zetten in een bestemmingsreserve NPO.

Hoe het komende jaar eruit gaan zien dat weten we uiteraard niet. Houdt het coronavirus zich rustig, en hoe ontwikkelt de situatie zich in Europa? Een schokkende oorlog in Oekraïne houdt ons allemaal bezig en doet ons opnieuw beseffen dat vrijheid en veiligheid niet voor iedereen en overal een garantie is. Als Cedergroep zullen ons in ieder geval blijven inzetten voor *succesvol en waardenvol onderwijs*. Met alle inzet die ik in het afgelopen jaar heb gezien, heb ik er het volste vertrouwen in dat ons dat gaat lukken!

Duco Adema
Voorzitter College van Bestuur Cedergroep

Algemene informatie

STICHTING CEDER GROEP

De 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 bijna 6.000 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
01 TC	Hervormd Lyceum West (HLW)	Amsterdam	vmbo – havo – vwo – gymnasium
02 AR	Hervormd Lyceum Zuid (HLZ)	Amsterdam	havo – vwo
02 TE	Hermann Wesselink College (HWC)	Amstelveen	vmbo – havo – vwo – gymnasium
05 RA	VeenLanden College (VLC)	De Ronde Venen	vmbo – havo – vwo
14 VY	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.

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 de zomer van 2023.

Het antwoord op de vraag hoe de belofte aan elke leerling wordt ingevuld is ook verwoord in onze missie en maatschappelijke opdracht, en bevat de volgende componenten:

- succesvol en waarde(n)vol onderwijs;
- een voorbereiding op actieve participatie in de maatschappij van de 21^{ste} eeuw;
- iedereen is welkom (inclusiviteit).

Het streven naar succesvol en waarde(n)vol onderwijs in de strategische agenda wordt 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

De leden van het College van Rectoren inclusief de bestuurder zijn elk trekker van één of meer thema's.

Als gevolg van de pandemie zijn thema's op onderdelen minder ver uitgewerkt dan beoogd. In de volgende jaarrekening, over het jaar 2022, zal met het oog op een volgende strategische agenda een balans van de vorderingen worden opgemaakt.

Toch willen we in het kader van dit jaarverslag een beschrijving geven van de thema's, zoals het er nu voorstaat, en van de ambitie naar de toekomst toe.

Onderwijsontwikkeling

De ontwikkelingen per school staan beschreven op pagina 25. In algemene zin kan gezegd worden dat de scholen zich inzetten voor de verdere ontwikkeling van het eigen onderwijsprofiel. Daarbij geven ze aandacht aan de leervraag van de leerling, en geven dat vorm in versterking van het doelgericht werken met meer aandacht voor flexibel en gedifferentieerd onderwijs, waarbij ICT kan worden toegepast.

Professionalisering

Er zijn verschillende ontwikkelingen op het gebied van professionalisering te vermelden. Zo wordt er gewerkt aan een strategische HR agenda waar de werkgroep professionalisering input op heeft geleverd. Op basis van deze bespreking en die in de GMR zal de agenda nog herschreven worden. Daarnaast is er een analyse van de gesprekkencyclus op de scholen gestart. Gekeken zal worden hoe de uitkomst van deze analyse kan bijdragen aan het verbeteren van de gesprekkencyclus en aan de verdere de professionalisering van onze medewerkers, ook in relatie tot de gemeenschappelijke kwaliteitsdoelen van het onderwijs.

Gezien het doel van professionalisering van de Cederscholen is dit ook één van de drie speerpunten in de beleidsagenda voor 2022 (zie hierna).

Identiteit en waarden

De werkgroep start in het voorjaar van 2022 weer met de werkzaamheden. Vanwege corona was dit meerdere malen uitgesteld. De scholen zijn ook aan de slag gegaan om burgerschap een plaats in het onderwijs te geven, zoals de wet dat sinds 1 augustus 2021 verlangt. De scholen wisselen onderling met elkaar uit hoe zij het burgerschapsonderwijs vormgeven.

ICT vaardig en mediawijs

Vanaf schooljaar 2022/2023 zullen de CSB en het HLW starten met het gebruik van laptops in de brugklassen. Op de overige scholen worden laptops al gebruikt. De CSB en het HLW worden bij de invoering van het gebruik van laptops ondersteund door bureau Veltwerk. Dit bureau zorgt samen met de twee scholen voor een implementatie- en adoptieplan om het gebruik van de laptops zo optimaal mogelijk in te kunnen voeren. De docenten worden geschoold in het toepassen van ICT tijdens de lessen en de op de scholen gebruikte applicaties worden in kaart gebracht. Een leerlijn didactische vaardigheden en ICT is in ontwikkeling.

Het belang van deze vaardigheden is in de coronatijd nog zichtbaarder geworden. Om die reden is onderwijsvernieuwing met inzet van ICT middelen één van de drie speerpunten voor 2022 (zie hierna).

Leerlingbegeleiding op maat

In tijden van corona heeft dit thema nog meer aandacht gekregen dan daarvoor. De behoefte aan extra begeleiding heeft zich onder meer vertaald naar een versterking van het coachend mentoraat. Een aantal van de NPO interventies ziet ook op de versterking van de leerlingbegeleiding. Voorbeelden daarvan zijn keuzewerktijd, huiswerkbegeleiding, de inzet van onderwijsassistenten, bijles en extra ondersteuning in de klas. Ook is soms ingezet op het verkleinen van de klassen, zodat de instructies aan kleinere groepen kunnen worden verzorgd. Doel is het verder versterken van het eigenaarschap van elke leerling op zijn/haar leerontwikkeling. Daarnaast is meer aandacht nodig voor passend onderwijs en de verhouding tot het speciaal onderwijs.

Kwaliteit

De kenniskring kwaliteit is al langere tijd actief en bespreekt de thema's van de kwaliteitsagenda van de scholen. Ook komen de resultaten van tevredenheidsenquêtes, de onderwijsopbrengsten en aanbevelingen voor het verbeteren van examens en toetsen aan bod.

De NPO plannen zijn onderling tussen de scholen uitgewisseld en de opbrengsten van de NPO-plannen worden gemonitord.

In 2021 is een Cederbrede Handreiking Kwaliteitszorg opgesteld, waarin is beschreven hoe er binnen de Cedergroep en op de scholen uitvoering wordt gegeven aan kwaliteitszorg en welke gemeenschappelijke kwaliteitsambities er zijn. De bestuurder van de Cedergroep doet bovendien mee aan de pilot kwaliteitszorg van het ministerie van OCW, om met een blik van buiten te kijken hoe de kwaliteitszorg binnen de Cedergroep verder verbeterd kan worden. Daarbij wordt onder meer aandacht besteed aan het nieuwe inspectiekader, dat ook onderwerp van gesprek is in het College van Rectoren en waar ook de GMR en Raad van Toezicht over zijn geïnformeerd.

Netwerken

Ook het afgelopen jaar zijn er veel contacten met verschillende relaties geweest, zoals in het onderwijs, het bedrijfsleven en met lokale overheden. Een mooi resultaat van een dergelijke samenwerking is de Makerspace van het VLC in Mijdrecht: met de nieuwste technische toepassingen wordt daar techniekonderwijs voor de leerlingen aangeboden. Met gemeente, provincie en het bedrijfsleven kunnen daarnaast initiatieven in de Makerspace tot stand komen om de interesse voor techniek in de regio verder te vergroten.



EEN VOORUITBLIK: DE BELEIDSAGENDA 2022

In de strategische agenda is de belofte aan elke leerling het gemeenschappelijke vertrekpunt. Deze belofte blijft ook de komende jaren het uitgangspunt van ons beleid. In aansluiting daarop is ook de belofte aan elke medewerker benoemd. Net zoals elke leerling wordt ondersteund, willen we elke medewerker steunen in zijn of haar loopbaan en nog meer bewust laten zijn van het eigen leerproces. Dit draagt bovendien bij aan de versterking van de kwaliteit van ons onderwijs. De beleidsagenda van 2022 gaat dus uit van de belofte aan leerling en medewerker, en kent (naast de uitwerking van de strategische agenda en de NPO-programma's) drie speerpunten. Omdat de uitvoering van deze beleidsagenda reeds in 2021 is gestart, worden deze speerpunten hieronder kort beschreven.

Onderwijsvernieuwing met extra inzet van ICT-middelen

Het afgelopen jaar hebben we op de Cederscholen nog meer dan daarvoor gemerkt welke mogelijkheden ICT biedt voor het onderwijs. Deze opbrengst willen we borgen voor de langere termijn en we willen verkennen welke mogelijkheden er nog meer zijn. De verdere vernieuwing richt zich op onder meer het uitgebreider *blended* invullen van lessen met toepassing van ICT. Dit houdt onder andere in: het gebruikmaken van online lesmateriaal voor een meer betekenisvolle lesinhoud en inspirerende lesvormen. En differentiatie: leerlingen aan verschillende opdrachten laten werken op laptops in verschillende programma's op basis van voortgang en leerbehoefte, zodat er maatwerk kan worden geboden en leerlingen op meerdere niveaus worden bediend. Ook toetsen, bij voorkeur formatieve, kunnen op verschillende niveaus en in verschillende vormen worden aangeboden. Het speerpunt omvat tevens het versterken en borgen van opgedane ICT-kennis en vaardigheden van de

medewerkers, het creëren van een online content bibliotheek/platform voor docenten (kennisbank), en het verbeteren en waar nodig aanpassen van applicaties.

Meer ruimte voor professionalisering van medewerkers

Juist met het oog op de vernieuwing van het onderwijs en de extra inzet van ICT willen we meer ruimte bieden voor verdere professionalisering van medewerkers. Daarnaast zijn de doelen van dit speerpunt: het stimuleren van de talentontwikkeling van de medewerkers (in aansluiting op de belofte aan de medewerkers) en het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoewel verschillende onderdelen van HR wel op de Cederscholen aanwezig zijn, willen we komen tot een integraal strategisch HR-beleid, waardoor vernieuwingen in het onderwijs optimaal kunnen worden gefaciliteerd en gestimuleerd, en er een verbinding komt tussen de kwaliteitsagenda van de betreffende school en de verbeterde gesprekkencyclus. In deze cyclus wordt gesproken over talentontwikkeling, vakinhoud, pedagogische/didactische kwaliteit, samenwerking binnen het team en sectie, en hoe bijgedragen wordt aan de ambities van de betreffende school. Specifiek zal er ook aandacht zijn voor bijscholing van ICT-toepassingen, waar het raakvlak zit met het eerste speerpunt en andere onderwijsontwikkelingen. De verwachting is dat door verruimde mogelijkheid van professionalisering de Cedergroep een nog aantrekkelijker werkgever wordt.

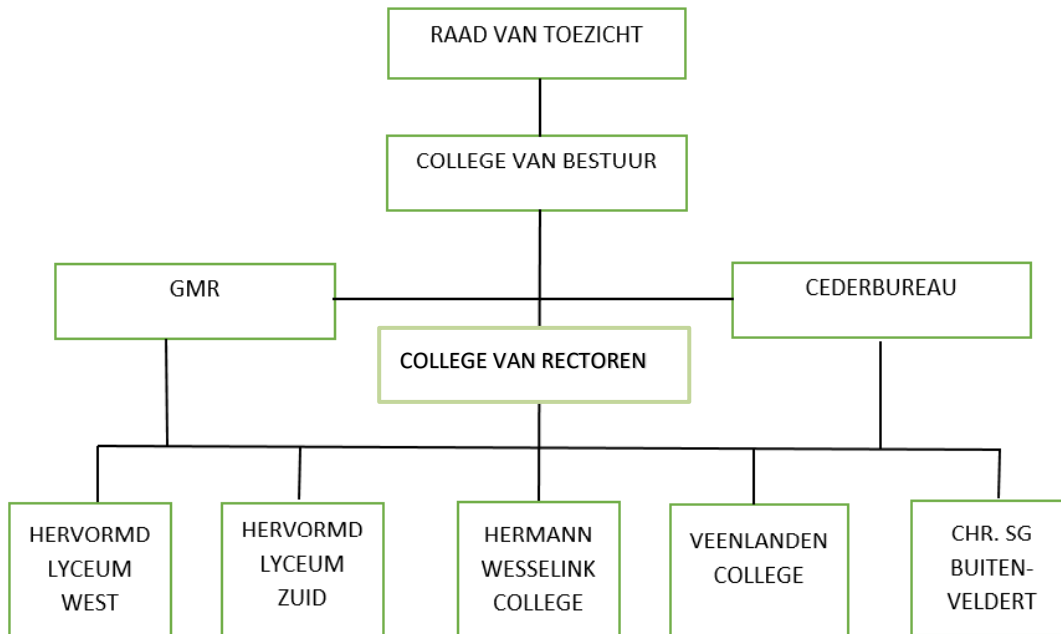
Versterking van de profilering en positionering van de Amsterdamse scholen

De Amsterdamse Cederscholen hebben te maken met veel concurrentie in de regio. Om een beter beeld te krijgen van de aantrekkelijkheid van de scholen, worden 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. Mede aan de hand van de uitkomst van de DUO-onderzoeken kan gekeken worden of een scherpere profilering van een of meerdere scholen wenselijk is, om zo de aantrekkelijkheid van de school te vergroten.

ORGANISATIE

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:



CEDERBUREAU

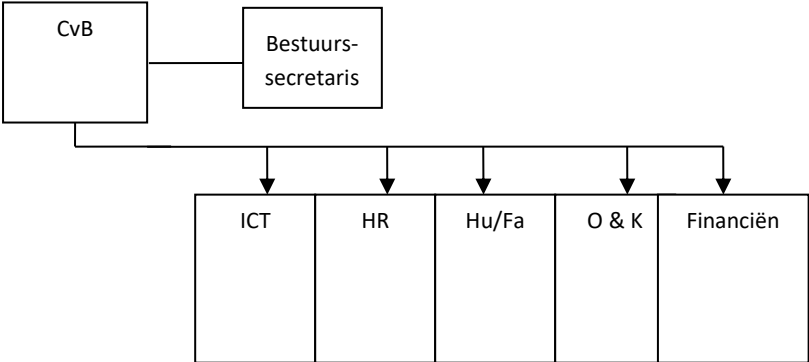
Er is een gemeenschappelijk Cederbureau, met de volgende drie taken:

- ondersteuning ten behoeve van scholen;
- Cederbrede beleidsontwikkeling en implementatie;
- stafondersteuning voor CvB, rectoren en de RvT.

De aansturing van het beleid en de processen vindt Cederbreed plaats. De medewerkers in de ondersteunende processen werken onder aansturing van een teamleider binnen het Cederbureau, maar kunnen functioneel ook door de scholen worden aangestuurd, of daar functie-afhankelijk deels hun werkplek hebben. Het Cederbureau bestaat uit de volgende teams: ICT, HR, Huisvesting & Facilitair (Hu/Fa), Onderwijs & Kwaliteit (O&K) en Financiën. Iedere week overleggen de teamleiders en de bestuurssecretaris tijdens het Teamleidersoverleg over onder meer relevante ontwikkelingen en voorgenomen beleidsontwikkeling.

Het bureau heeft 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 elke teamleider 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:



Bestuur

COLLEGE VAN BESTUUR

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 ruggegraat 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/maraps
Elk jaar maakt de bestuurder managementafspraken met elke rector. De voortgang hiervan wordt driemaal per jaar bewaakt in maraps (3-,9-, en 12-maands), mede op basis van voortgangsanalyses van de teams Financiën, HR en Onderwijs & Kwaliteit van het Cederbureau. Met elke rector voert de bestuurder drie keer per jaar maragesprekken op basis van de door de rector voorbereide rapportages. Op basis van deze gesprekken worden actielijsten opgesteld.
In 2021 is ook begonnen met een marap voor het Cederbureau, 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.
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. Helaas heeft vanwege COVID in 2021 geen collegiale visitatie kunnen plaatsvinden. Het voornemen is om in 2022 een visitatie/review op het HLW uit te voeren. In deze ronde visitaties staan zowel de eigen ontwikkelvraag van de school als het systeem van kwaliteitszorg van de school centraal.

De Cedergroep hecht aan een constructieve en open dialoog met alle stakeholders. Op schoolniveau betekent 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. Voorts onderhoudt de Cedergroep contacten met sectororganisatie VO-raad, en met de onderwijsvereniging Verus. De bestuurder heeft 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

Het College van Rectoren (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, schooloverstijgende zaken en relevante integrale beleidsontwikkelingen zoals de strategische agenda. Het afgelopen jaar is in het CvR uiteraard veel aandacht besteed aan de gevolgen van COVID voor het onderwijs en de uitdagingen waar dit de scholen voor stelt. Daarnaast is er in 2021 een start gemaakt met een meerjarige HR strategie en met de herziening van het functieboek. Ook de versterking van de Kwaliteitszorg is aan bod gekomen en heeft geleid tot het vaststellen van een Cederbrede Handreiking Kwaliteitszorg.

In de eerste helft van 2021 heeft conrector Duco Homoet het HLW vertegenwoordigd in het CvR. Vanaf de zomer is ad interim-rector Lex Veldhuizen toegetreden tot het CvR namens het HLW. Na het vertrek van rector Tommie Verheul is de CSB in het CvR vanaf augustus 2021 tijdelijk vertegenwoordigd door teamleider Heleen Albers. Inmiddels heeft de school met Judith van der Boom een nieuwe rector, en zij heeft sinds februari 2022 zitting in het CvR. Het College wordt ondersteund door bestuurssecretaris Mark Riezebos.

Samenstelling College van Rectoren:

Mr. D. (Duco) B. Adema, voorzitter, voorzitter CvB
De heer A.H. (Lex) Veldhuizen, ad interim-rector HLW
Drs. B. (Bert) Kozijn, rector HWC
Drs. H. (Henk) J.M. Ligthart, rector VLC
Mevrouw J. (Judith) van der Boom, rector CSB
Drs. W. (Wilfred) F. Vlakveld, rector HLZ

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 hoofdstuk over de Raad van Toezicht 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 2021 zijn er twee bezwaarschriften van ouders door de bestuurder behandeld en ongegrond verklaard. Dit betrof in beide gevallen de schorsing van een leerling.

Er is in kalenderjaar 2021 één klacht ingediend en behandeld bij de GCBO (Landelijke Klachtencommissie). Dit betrof de klacht van een leerling over de begeleiding die zij van de school kreeg. De Commissie heeft geoordeeld dat de school in deze situatie juist heeft gehandeld.

Er zijn geen klachten geweest betreffende de eindexamens.

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAP

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 Medezeggenschaps-statuut.

De volgende onderwerpen zijn onder andere in 2021 aan de orde geweest: de mogelijkheid van de inschaling van een teamleider in schaal 13, de startnotitie OOP functiehuis, de startnotitie meerjarige HR strategie en de uitvoering van de strategische agenda. Verder is een afvaardiging van de GMR betrokken geweest bij de benoeming van het nieuwe lid van de Raad van Toezicht, door middel van een recht van bindende voordracht, deelname van de voorzitter van de GMR in de sollicitatiecommissie en een positief advies op de profielschets. Ook was de GMR betrokken bij het aanstellen van een nieuwe externe vertrouwenspersoon voor de Cedergroep.

Onderwerpen als analyse en jaarplan Cederbureau, nieuwbouw van het HWC, mogelijkheden van bestuurlijke samenwerkingen, renovatie van het HLZ en jaarlijks terugkerende onderwerpen als kaderbrief begroting en de begroting 2022 zijn ook aan de orde gekomen.

Naast de reguliere overleggen, zijn er in 2021 extra vergaderingen geweest tussen de bestuurder en de GMR en het personeelsgedeelte van de GMR, om de ontwikkelingen op de scholen als gevolg van COVID te bespreken.

Overige kernpunten in de functievervulling van de GMR:

- Op 7 april 2021 heeft een overleg tussen GMR en College van Rectoren plaatsgevonden.
- Op 18 mei 2021 heeft een kennismakingsgesprek met het nieuwe lid van de Raad van Toezicht plaatsgevonden.
- De voorzitter van de GMR heeft in september 2021 met de begeleidende externe partij een gesprek gehad met betrekking tot het strategisch hr-beleid. Ook nam de voorzitter van de GMR in september 2021 deel aan de sessie risicoanalyse Cedergroep.

De GMR heeft in 2021 de volgende besluiten genomen:

09.03.2021 Instemming notitie teamleider 12/13
07.04.2021 Positief advies profielschets lid Raad van Toezicht
23.06.2021 Vaststellen jaaragenda GMR 2021-2022
27.10.2021 Positief advies kaderbrief begroting
08.12.2021 Vaststellen rooster van aftreden
23.12.2021 Positief advies begroting 2022

De samenstelling van de GMR ziet er als volgt uit:

Personeelsgeleding GMR

Mevrouw Maaïke Hoogesteijn, voorzitter
Mevrouw Patienta Assen, tot 1 augustus
De heer Julian van Batenburg
Mevrouw Liesbet Huijbers, vanaf 22 september
De heer Steven Lameris
Mevrouw Ingrid Waterman, lid OOP, vanaf 22 september
Mevrouw Jacoba van Wijngaarden

Oudergeleding GMR

De heer Tom Botter
Mevrouw Souad Ibn Abderahim, vanaf 22 september
De heer Martijn Kranenburg
De heer Houssain Sahmi, tot 1 augustus

Leerlinggeleding GMR

Larice Berg, tot 1 augustus
Sabine Dijs
Terence Fréney

LEERLINGEN

Het aantal leerlingen van de Cedergroep bedraagt eind 2021 5.916.

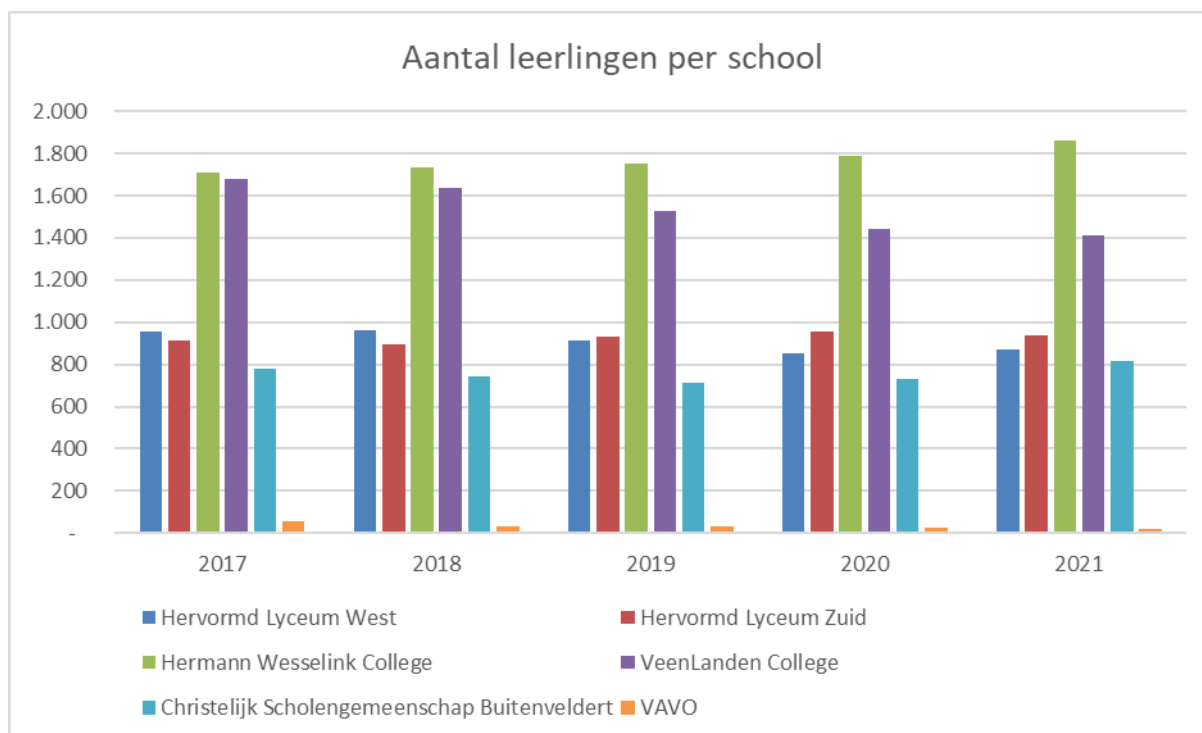
Na een jarenlange afname is het aantal leerlingen van de Cedergroep voor het eerst weer duidelijk toegenomen (+ 119 per 1 oktober 2021).

De kleine afname van het aantal leerlingen op het HLZ (-/- 20) en VLC (-/- 25) wordt ruimschoots gecompenseerd met de groei van het aantal leerlingen op het HLW (+13), HWC (+ 72) en CSB (+83).

In de komende jaren wordt voor de CSB nog een verdere groei van het aantal leerlingen verwacht. Het aantal leerlingen bij de andere scholen zal naar verwachting stabiel blijven. Ook voor het VLC in een krimpregio wordt geen verdere daling verwacht.

In de onderstaande grafiek en tabel is het aantal leerlingen in 2017-2021 weergegeven.

Leerlingaantallen



Aantal leerlingen (per 1 oktober)	2017	2018	2019	2020	2021
Hervormd Lyceum West	957	963	913	855	868
Hervormd Lyceum Zuid	913	893	933	957	937
Hermann Wesselink College	1.710	1.733	1.751	1.790	1.862
VeenLanden College	1.676	1.634	1.529	1.439	1.414
Christelijk Scholengemeenschap Buitenveldert	777	744	715	730	813
subtotaal	6.033	5.967	5.841	5.771	5.894
VAVO	58	34	34	26	22
Totaal	6.091	6.001	5.875	5.797	5.916

Aantal VAVO leerlingen (per 1 oktober)	2017	2018	2019	2020	2021
Hervormd Lyceum West	-	2	1	1	7
Hervormd Lyceum Zuid	9	4	4	2	-
Hermann Wesselink College	33	21	21	17	7
VeenLanden College	12	6	5	4	3
Chr. Sg. Buitenveldert	4	1	3	2	5
Totaal	58	34	34	26	22

Het aantal vavo-leerlingen in 2021 bedraagt 22. De Cederscholen nemen de verantwoordelijkheid om voor elke leerling af te wegen of een vavo-route kans van slagen heeft voor het behalen van het diploma. De Cedergroep werkt samen met het Nova College en het ROC van Amsterdam. De gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een overeenkomst.

Onderwijs

INLEIDING

De Cedergroep staat voor kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte van de leerling. Gedeelde ambities in dit kader zijn: het centraal stellen van de leerling in het mentoraat, met het streven naar meer eigenaarschap van de leerling in het leerproces, onder andere door te werken met driehoeksgesprekken, het doelgericht lesgeven en toepassen van differentiatie en maatwerk tijdens de lessen, het inzetten op formatieve toetsing en het gebruik maken van IT-toepassingen in ons onderwijs.

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 Onderwijsinspectie. Het afgelopen kalenderjaar is weer een bijzonder jaar geweest waarin de scholen veel afstandsonderwijs hebben geboden. De inspectie beoordeelt scholen in schooljaar '21-'22 daarom niet op de standaard Onderwijsresultaten (OR1). Evenwel monitoren wij onze resultaten en sturen bij waar dat nodig is. Meer hierover is te lezen onder de kopjes Onderwijsresultaten en NPO.

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 het handboek 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 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 hun 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.

HERSTELONDERZOEK

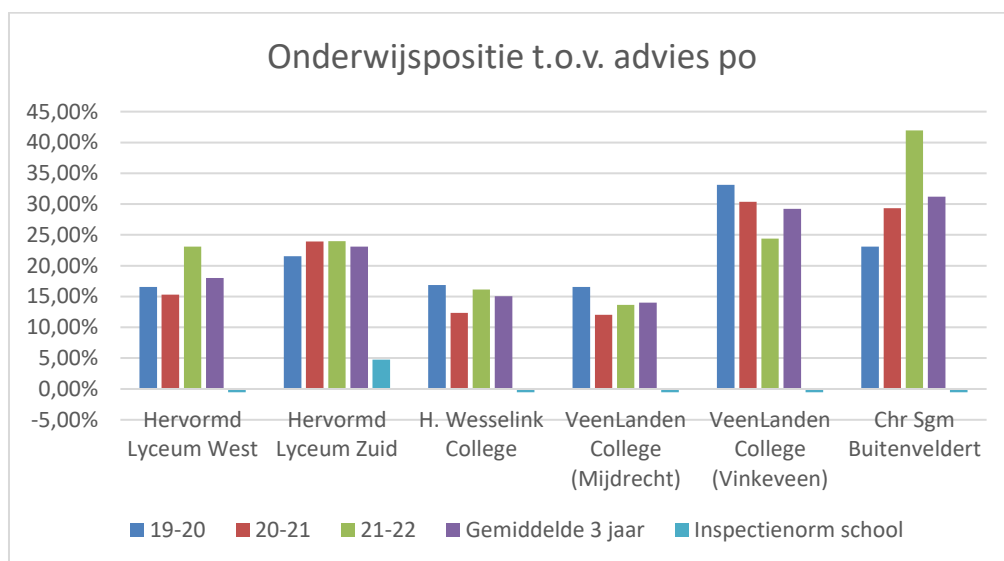
Op 29 april 2021 heeft er een herstelonderzoek plaatsgevonden naar de kwaliteit van het onderwijs op de havo afdeling van het HLZ. De inspectie heeft geconstateerd dat de kwaliteit van de lessen is verbeterd en leerlingen actiever bezig zijn met de lesstof. Ook is er meer zicht op de kwaliteit van het onderwijsproces, de schoolleiding heeft de kwaliteitszorg verbeterd en er zijn effectieve verbeteringen doorgevoerd. Ten slotte is ook de registratie van aan- en afwezigheid van leerlingen in de lessen op orde. Hierdoor is er meer zicht op het verzuim van leerlingen. Het inspectieoordeel is nu weer voldoende.

Op woensdag 1 december 2021 heeft een herstelonderzoek naar de standaard Toetsing en Afsluiting (OP6) op de havo afdeling van het HLZ plaatsgevonden, dat eveneens met succes is afgerond. Hiermee voldoet de school aan alle basiseisen die vanuit de inspectie worden gesteld. Het HLZ blijft de onderwijsopbrengsten nauwgezet volgen en besteedt veel aandacht aan het borgen van de succesvolle verbeteringen die zijn ingezet.

ONDERWIJSRESULTATEN

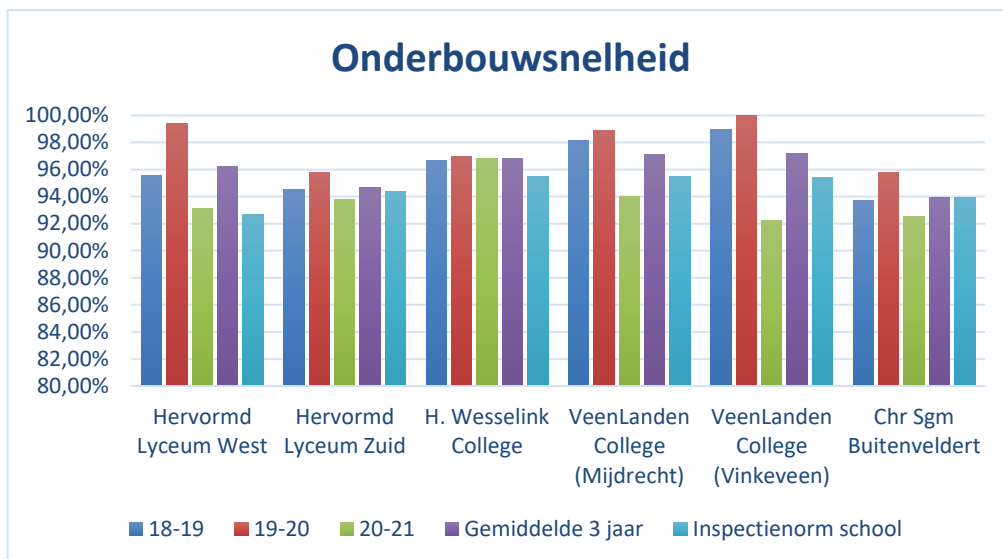
Zoals gezegd beoordeelt de inspectie de scholen in het schooljaar '21-'22 niet op de onderwijsresultaten. Alle onderwijsresultaten van de scholen van de Cedergroep voldoen aan de bijgestelde norm¹ van de Onderwijsinspectie voor 2021. Dit betekent dat er geen scholen zijn waar op meer dan één indicator 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. De grafiek laat zien dat op alle scholen het percentage leerlingen dat zich in leerjaar 3 op een hogere onderwijspositie bevindt dan het advies van basisschool, hoog is. Dit illustreert het gegeven dat de scholen van de Cedergroep erin slagen vele leerlingen te laten doorstromen naar het best passende schoolniveau.

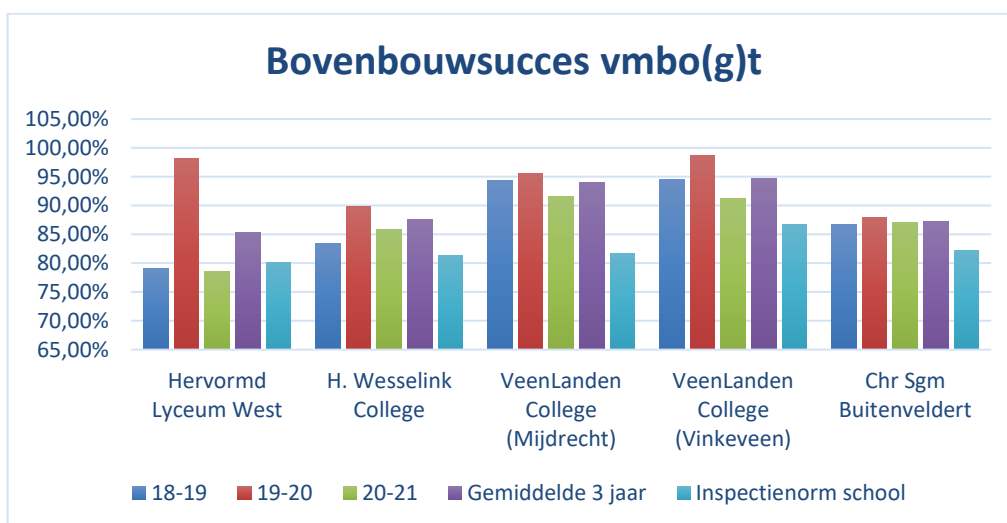


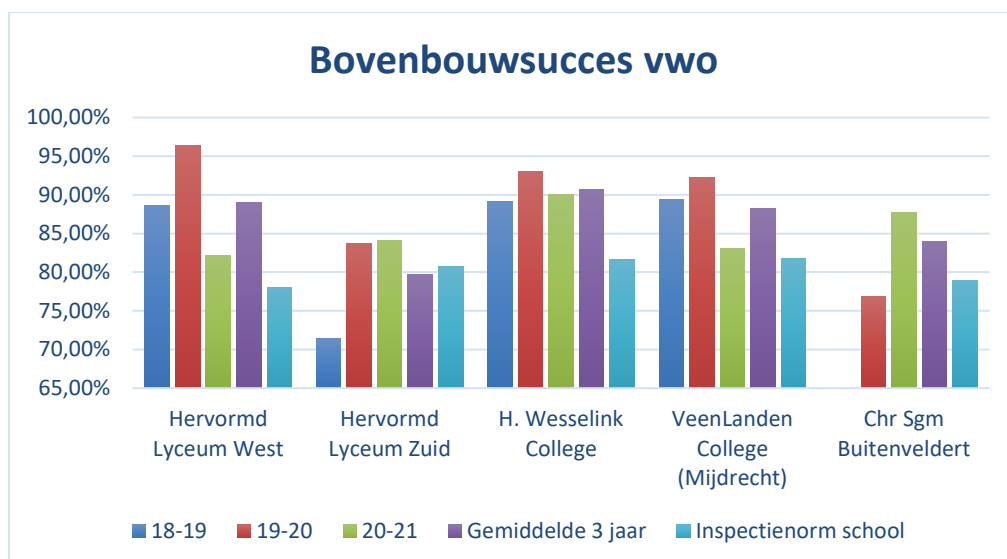
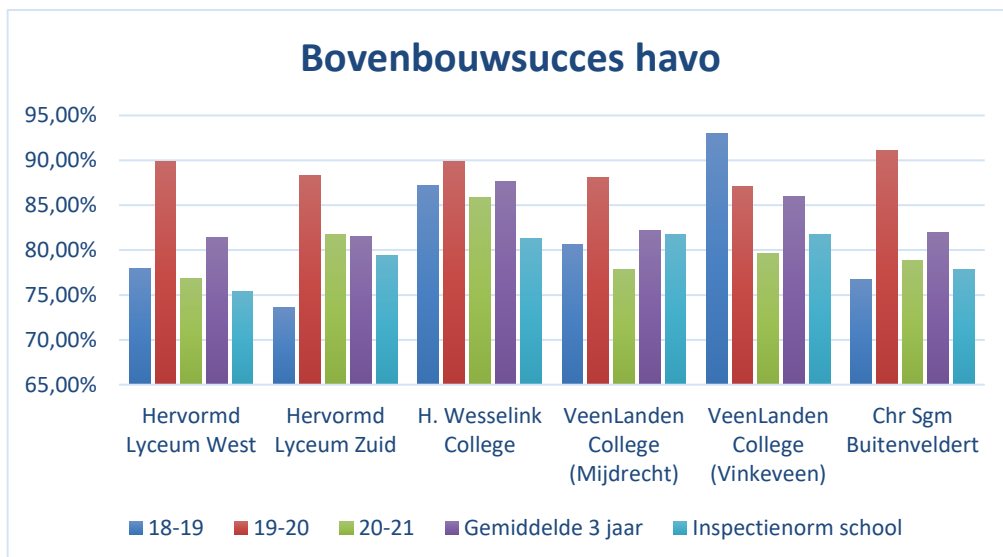
In onderstaande grafiek is te zien hoe het driejaarsgemiddelde van de 'Onderbouwsnelheid' (doorstroom onderbouw) op alle Ceder scholen boven de gecorrigeerde inspectienorm is. Op een aantal scholen is echter een daling van de onderbouwsnelheid te zien t.o.v. voorgaande jaren. Deze daling is onderzocht en in verband gebracht met (Corona gerelateerde) factoren die van invloed zijn (geweest) op de doorstroom van leerlingen in de onderbouw.

¹ Scholen werden in 2021 door de Onderwijsinspectie beoordeeld op de driejaarsgemiddelden van de indicatoren: 'Onderwijspositie t.o.v. advies po', 'Onderbouwsnelheid' en het 'Bovenbouwsucces'. Twee van de drie indicatoren dienden voldoende te zijn.



De grafieken over het 'Bovenbouwsucces' (doorstroom bovenbouw) van de afdelingen vmbo-t, havo en vwo, laten zien dat vier van de vijf scholen met het driejaarsgemiddelde per afdeling boven de gecorrigeerde inspectienorm voor de school scoren. Op de vwo-afdeling van het HLZ ligt het driejaarsgemiddelde van het bovenbouwsucces onder de inspectienorm.





Het bovenbouw succes vwo van het HLZ ligt, zoals aangegeven, onder de norm. Het bovenbouwsucces van de havo ligt, mede dankzij het jaar '19-'20 weer boven de norm. Naar verwachting zal ook het driejaarsgemiddelde van het bovenbouwsucces van het vwo door de ingezette maatregelen weer boven de norm uitkomen.

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.

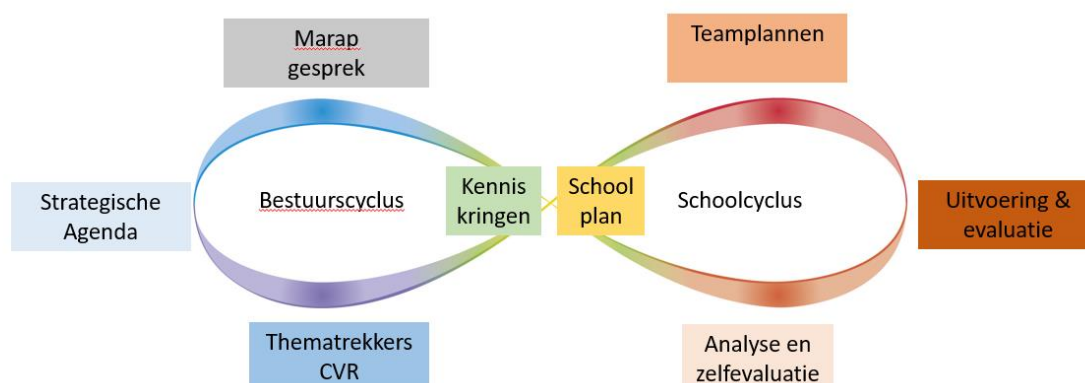
Slaagpercentages scholen Cedergroep 2020-2021

	CSB	HWC	HLW	HLZ	VLC-M	VLC-V	Landelijk
Vmbo(g)t	96,67	93,51	82,46	n.v.t.	98,44	100	96,4
Havo	95,71	92,96	77,92	92,47	91,73	n.v.t.	90,7
Vwo	n.v.t.	96,67	75,00	93,18	93,75	n.v.t.	94,0

KWALITEITZORG

In het voorjaar van 2021 is de Handreiking Kwaliteitszorg & Onderwijsontwikkeling voor de Cedergroep vastgesteld. In deze handreiking wordt uiteengezet op welke wijze scholen en bestuur samen aan cyclische kwaliteitszorg werken. Onderdeel van de handreiking betreft een ontwikkelkader voor de scholen, waarin te lezen is welke basiskwaliteit en eigen ambities zij nastreven en op welke wijze het systeem van kwaliteitszorg op school en bestuursniveau aan de realisatie van deze ambities bijdraagt.

Om kwalitatief hoogwaardig en succesvol onderwijs te kunnen bieden is het belangrijk om steeds te reflecteren op het behalen van doelstellingen. Het systeem van kwaliteitszorg binnen de Cedergroep is erop gericht om dit mogelijk te maken. Onderstaande afbeelding geeft het overzicht hiervan weer.



Er worden twee cycli met elkaar verbonden; de bestuurs- en de schoolcyclus. De bestuurscyclus begint met de ambities op de lange termijn: de strategische agenda. Deze wordt uitgevoerd door middel van zeven thema's die elk vertegenwoordigd worden door een lid van het CVR, de thematrekker. Met behulp van kenniskringen, waarin afgevaardigden van alle scholen zitten, wordt de verbinding gelegd met de verschillende scholen en dus aangesloten bij de ambities van de scholen die in de schoolplannen verwoord staan. Binnen de school vindt vervolgens de uitvoer van de schoolplannen plaats aan de hand van team- en jaarplannen.

Periodiek staan scholen stil bij de doelen die ze zichzelf gesteld hebben en evalueren ze of deze behaald zijn, waarna hierover in een managementrapportage gesprek tussen rector en bestuur verantwoordelijkheid wordt afgelegd en afspraken kunnen worden gemaakt over vervolgstappen, actiepunten of verbeterplannen. Input voor het gesprek vormt de managementrapportage waarin gerapporteerd wordt over de verschillende beleidsdomeinen. Deze rapportage is ook geënt op het inspectiekader.

Management dashboard

Om meer inzicht te krijgen in statistische gegevens is gestart met het ontwikkelen van een Management Dashboard. Op dit dashboard komen verschillende gegevens samen, onder andere: financiën, onderwijs en personeel. Het dashboard moet nagenoeg realtime inzicht geven hoe de school en/of scholen er voor staan en waar bijsturing vereist is. Het uiteindelijke doel van het dashboard is het eerder signaleren en kunnen bijsturen op deze aspecten.

TOETSING EN EXAMINERING

De examensecretarissen van de Cedergroep vormen samen de kenniskring Schoolexaminering en Toetsbeleid. In deze werkgroep wordt kennis uitgewisseld en worden ervaringen gedeeld rondom schoolexaminering en toetsbeleid.

Per 1 augustus 2021 is het Examenbesluit VO gewijzigd. Voor de examensecretarissen van de Cedergroep vormde dat een goede aanleiding om samen te werken aan een basis examenreglement dat voor alle Ceder scholen gelijk is. Er is bovendien gekozen voor het instellen van een Cederbrede Commissie van Beroep. Daarnaast wordt onderzocht of er in de toekomst met een eenduidig PTA format gewerkt kan worden.

In de groep is eveneens stilgestaan bij de nieuwe rol die op elke school is weggelegd voor de examencommissie, alsmede de overige wijzigingen die met het nieuwe Examenbesluit van kracht zijn.

Op regelmatige basis zijn de schoolexamens/toetsing onderwerp van gesprek tussen de portefeuillehouders kwaliteitszorg van de Cederscholen (de kenniskring Kwaliteit), en binnen de teams/secties van de scholen. Op de scholen worden docenten gestimuleerd samenwerking te zoeken tussen en binnen secties over de inhoud van de schoolexamens. De resultaten van de schoolexamens worden gemonitord door de kwaliteitszorg medewerkers op de scholen. Zo kunnen er passende interventies worden gedaan als resultaten hier aanleiding toe geven.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS (NPO)

In 2021 is er wederom een groot deel van het jaar sprake geweest van (deels) afstandsonderwijs. Toen in het voorjaar bekend werd dat er extra middelen beschikbaar zouden komen voor de scholen in de vorm van het Nationaal Programma Onderwijs, zijn de scholen proactief te werk gegaan. Op 29 maart 2021 is vanuit het Cederbureau, Onderwijs en Kwaliteit, een overzicht van alle te ontvangen middelen met een stappenplan voor het zicht krijgen op achterstanden, de schoolscan, met de scholen gedeeld. De rectoren van de Amsterdamse scholen en de conrectoren van het HWC en het VLC zijn samen met de teamleider O&K een geregeld overleg (teams) gestart waarin ideeën ten aanzien van mogelijke initiatieven met elkaar zijn getoetst en tips zijn uitgewisseld over mogelijkheden om cognitieve en sociaal emotionele achterstanden in beeld te brengen. De scholen zijn voortvarend in gesprek gegaan met secties, ouders en leerlingen om deze te betrekken bij de keuzes die gemaakt moesten worden. Als basis voor deze gesprekken werd gebruik gemaakt van gegevens uit het leerlingvolgsysteem (Magister en Cum Laude) en applicaties als leerlingbespreking.nl voor wat betreft de cognitieve scan. Alle scholen hebben de schoolscan uitgevoerd. Daarnaast hebben de meeste Ceder scholen eenzelfde vragenlijst onder leerlingen vanuit Kwaliteitscholen afgenomen waarmee ook 'achterstanden' op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen in beeld konden worden gebracht.

Belangrijkste conclusies scans

Ten aanzien van de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen bleek uit de enquêtes en gesprekken met leerlingen dat het afgelopen jaar het onderlinge fysieke contact gemist werd: het contact via de laptops heeft dit niet kunnen goedmaken. Dit heeft invloed gehad op hun motivatie voor het schoolwerk. Doordat de lessen lange tijd op afstand werden vormgegeven was er minder tijd en ruimte voor diepgang in de lesstof en het leren van elkaar. Bepaalde (praktische) vaardigheden konden minder goed worden geoefend en op een aantal momenten was er sprake van toetsdruk. Dit beeld wordt bevestigd door de cognitieve scan, waaruit met name 'vertragingen' ten aanzien van de kernvakken bleken. In algemene zin weken de cijferresultaten niet bijzonder af van voorgaande jaren, maar dit is mogelijk het gevolg van het feit dat er andere kennis is getoetst of aangepaste toetsen zijn gegeven. Op individueel niveau zijn er wel bepaalde kennis 'hiaten' gebleken. Dit laatste onderstreept de keuze die de Cederscholen hebben gemaakt om met de NPO middelen met name in te zetten op de begeleiding van leerlingen 'op maat'.

NPO interventies binnen de Cedergroep

De scholen hebben ervoor gekozen om interventies in te zetten die passen bij de school en de ontwikkelingen die de school voor ogen heeft met het schoolplan. De MR'en hebben instemming verleend aan de plannen.

Hierna worden de overkoepelende thema's beschreven waar alle, of een groot deel van de scholen op heeft ingezet met de NPO plannen:

Extra onderwijstijd

Met name in de bovenbouw zetten de scholen in op extra lessen, in het bijzonder voor de kernvakken. Specifieke aandacht in de onderbouw gaat uit naar extra taal- en rekenonderwijs. Een aantal scholen kiest ervoor om een zomer- of lenteschool op te nemen in het jaarprogramma.

Extra begeleiding voor leerlingen, waaronder een uitbreiding van het coachend mentoraat

Scholen zetten in op extra ondersteuning voor (kleine groepen) leerlingen die dit kunnen gebruiken; voorbeelden hiervan zijn keuzewerktijd, huiswerkbegeleiding, inzet onderwijsassistenten, bijles, aandacht voor metacognitieve vaardigheden en extra ondersteuning in de klas.

Ten aanzien van het mentoraat investeren de scholen in scholing voor mentoren, een uitbreiding van het mentoraat als zodanig (qua uren). Ook worden gerichte trainingen voor leerlingen als 'Rots en Water' ingekocht en wordt er ingezet op de groepsdynamiek in de klas.

Een aantal scholen zet ook in op het verkleinen van klassen, waarmee er meer ruimte komt voor het bieden van instructie in kleinere groepen.

Maatwerk voor leerlingen

Scholen investeren in mogelijkheden om leerlingen versneld of 'vertraagd' bepaalde onderdelen van het lesprogramma te laten doorlopen. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld de anderhalve klassen op de CSB of de inzet van een maatwerk coördinator op het HLZ.

Aandacht voor gerichte feedback en zicht op ontwikkeling

Door de uitbreiding van signaleringstoetsen en extern genormeerde toetsen beogen scholen beter zicht op het niveau (taal en rekenen) van leerlingen te krijgen. Tegelijkertijd worden vakdocenten geschoold in het geven van gerichte vakinhoudelijke feedback, opbrengstgericht werken, het beter differentiëren in de klas en het vaker toepassen van formatieve toetsing.

Activiteiten

Er is ook oog voor een uitbreiding van het activiteitenaanbod op de scholen, waarmee tegemoet gekomen wordt aan de behoefte van leerlingen om medeleerlingen te ontmoeten en leuke ervaringen op te doen. Dit betreffen sportieve en culturele activiteiten. Zo kent het HWC de vrijdagmiddagactiviteiten, waarbij zowel leerlingen als medewerkers van een divers aanbod aan activiteiten gebruik kunnen maken. Voor een tweede ronde is al veel belangstelling.

Digitale technologie

Ten slotte zetten scholen in op extra ICT investeringen waarmee het onderwijs een impuls gegeven kan worden. Hierbij kan gedacht worden aan de aanschaf van bepaalde applicaties.

Monitoring van de interventies en eerste resultaten

Begin schooljaar '21-'22 is er Ceder-breed een onderzoeksgroep gestart, waarin vanuit elke school collega's zitten die zich bezig houden met de monitoring van de NPO interventies op de betreffende school. Verreweg de meeste interventies vallen onder de categorie *Effectieve inzet onderwijs* en op drie scholen (HWC, CSB en VLC) worden er op dit moment m.b.v. onder andere Kwaliteitscholen enquêtes afgenomen onder ouders en leerlingen t.a.v. de effectiviteit van de bijbehorende interventie. Sommige NPO-interventies zijn in de loop van de herfst gestart. Over de effectiviteit van deze interventies kan nu nog niet iets worden gezegd, mede omdat het daarvoor nog te vroeg is. Uit een voorlopige eerste inventarisatie blijkt dat vooral activiteiten gericht op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen worden gewaardeerd door zowel leerlingen als ouders. Dit nemen scholen mee in het vormgeven van het vervolgaanbod.

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.

ONDERWIJSONTWIKKELING

Het afgelopen jaar zijn verschillende onderwijsontwikkelingen op de scholen doorgegaan. Een greep hieruit geef het volgende beeld:

Onderwijs met IT toepassingen

Er zijn op de Cederscholen goede ervaringen opgedaan met het gebruik van IT toepassingen in en rondom de les. De noodzaak van afstandsonderwijs als gevolg van COVID heeft geleid tot een snellere uitbreiding van het gebruik van digitale middelen op de scholen dan oorspronkelijk is verwacht. De inzet van IT toepassingen kan de leskwaliteit verbeteren en docenten in staat stellen om meer te differentiëren, formatief te toetsen en in te spelen op individuele verschillen tussen leerlingen. Het komende jaar wordt de inzet van IT toepassingen op de scholen een impuls gegeven door in samenwerking met Veltwerk docenten te ondersteunen in het omgaan met verschillende applicaties t.b.v. ons onderwijs.

GO onderwijs

Op het VLC Vinkeveen is een traject gestart met de intentie om partnerschool van Kunskapsskolan te worden. In Mijdrecht is een projectgroep gestart met ontwerpen van een vakhavo, waarin 20% praktijk en 80% theoretisch onderwijs wordt geboden. Deze vakhavo krijgt komend schooljaar gestalte in de vorm van een businessclass in havo 4. Het jaar daarop volgt waarschijnlijk de techniekklas. Vorig jaar is een Makerspace ruimte gerealiseerd waarin techniekonderwijs met de nieuwste technische toepassingen kan worden gegeven. Deze ruimte zal tevens worden gebruikt om samen met de provincie, gemeente en bedrijfsleven initiatieven vorm te geven.

Kanselijkheid en differentiatie

Het HLW verkent of de belangstelling voor het gymnasium van de school kan worden vergroot, en of op deze wijze een bijdrage kan worden geleverd aan het verbeteren van kanselijkheid van leerlingen die nu nog niet voor een gymnasium kiezen, alsmede voor een menging van diverse leerlingen om segregatie tegen te gaan. Op deze school wordt ook gewerkt aan de uitbreiding van IT toepassingen in de klas, verbetering van het taalbeleid om leerlingen extra te ondersteunen, en de doorontwikkeling van het Hallo Wereld programma in samenwerking met Deloitte. De start van heterogene brugklassen vormde een aanleiding om onder begeleiding van de CED groep een traject in te gaan waarin de nadruk ligt op structureel differentiëren in de onderbouw en de versterking van de rol van de secties.

Universalis

Op het HLZ wordt het Universalis programma verder ontwikkeld, waarin de docenten bewust nieuwe wetenschappelijke inzichten m.b.t. onderwijsontwikkeling hun weg laten vinden naar het onderwijs. Er wordt ook ingezet op het toepassen van activerende werkvormen en differentiatie tijdens de lessen die aan de hand van Expliciete Directe Instructie (EDI) gegeven worden. Ook de inzet van IT

toepassingen in bepaalde fasen van de EDI les krijgt aandacht, net als formatieve toetsing. De school denkt na over mogelijkheden om de didactiek op de Havo en het VWO sterker te laten verschillen, waarbij op de Havo het accent meer ligt op de praktijk en op het VWO het accent meer ligt op wetenschap.

Met het oog op de voorbereiding van de renovatie van het schoolgebouw, wordt er bovendien gewerkt aan een nieuwe onderwijsvisie.

Cultuurprofielschool en differentiatie

Het HWC zet zich in om zich verder te profileren als cultuurprofielschool. Daarnaast werkt het HWC aan de verdere uitbouw van internationalisering voor de hele school.

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

Onderwijs op maat en rubrics

Op de CSB is in het kader van het NPO een aantal klassen gestart waarin op maat onderwijs geboden wordt; de zgn. 'half' klassen. In deze klassen wordt gewerkt vanuit een programma 'op maat', waarbinnen leerlingen in hun eigen tempo kunnen werken. Dit illustreert dat ook op deze school differentiatie een speerpunt is.

Er is tevens een app ontwikkeld waarmee zicht kan worden gehouden op de ontwikkeling van leerlingen binnen de Millennium Skills lessen, ofwel een rubric app.

Samenwerkingsverbanden 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.

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.

Vanuit de ervaring van pluspunten op sommige Cederscholen zal worden verkend hoe vanuit het reguliere onderwijs nog meer passende ondersteuning aan leerlingen kan worden gegeven.

Daarnaast worden binnen het samenwerkingsverband Amsterdam en Amstelland door een projectgroep de mogelijkheden verkend voor een betere afstemming tussen het speciaal onderwijs en het reguliere onderwijs.

In twee samenwerkingsverbanden, te weten Amstelland Meerlanden en Utrecht West is in 2021 een nieuw vierjarig ondersteuningsplan vastgesteld. Voor Amsterdam-Diemen volgt dat dit kalenderjaar.

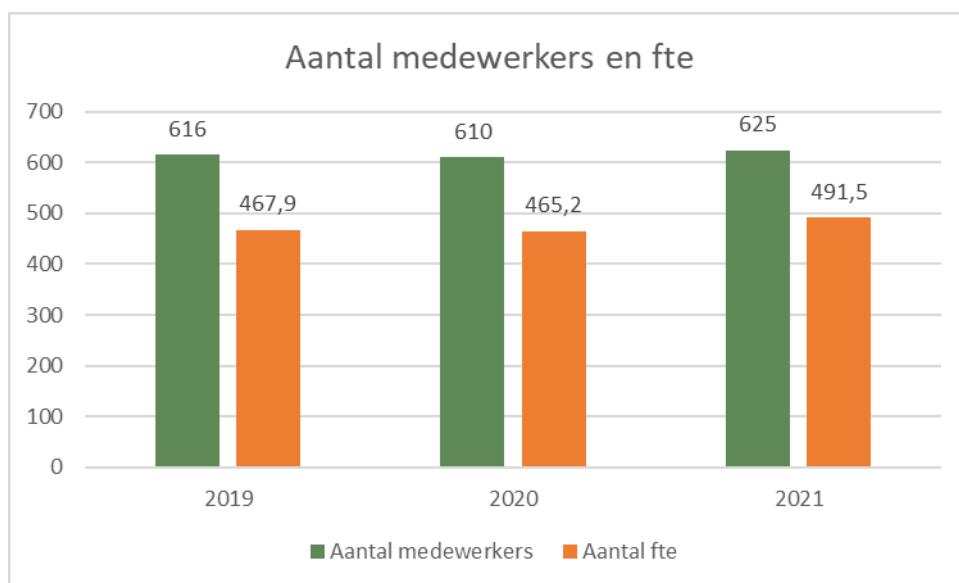
Personeel

KERNCIJFERS

In deze paragraaf zijn de kerncijfers op het gebied van personeel opgenomen uit het personeelsinformatiesysteem (Youforce). De gehanteerde peildatum van alle tabellen en cijfers is 1 oktober 2021, indien anders is dit vermeld.

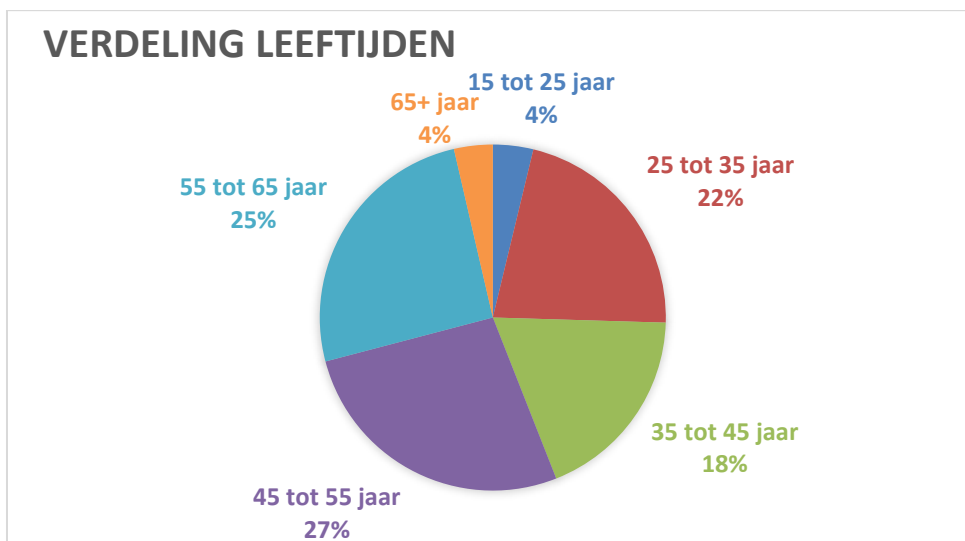
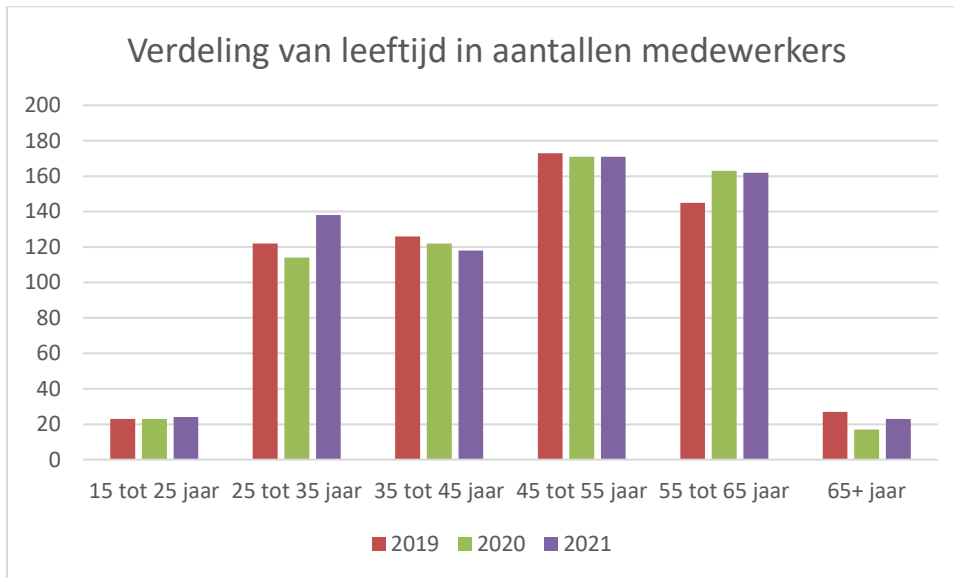
Aantal medewerkers en fte

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 2021 met 26,3 fte toegenomen ten opzichte van 2020. Deze extra inzet is onder meer het gevolg van de toegekende subsidie extra handen voor de klas en de NPO gelden.



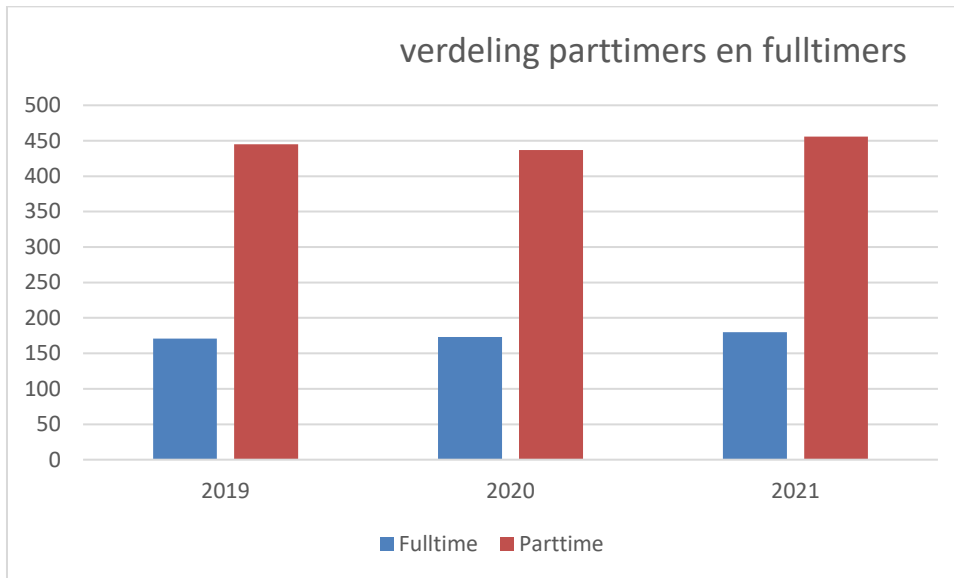
Leeftijdverdeling

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 25 tot 35 jaar is toegenomen met 24 medewerkers. Ook in de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder is een toename zichtbaar van 6 medewerkers. De overige categorieën zijn vrijwel gelijk gebleven. De gemiddelde leeftijd is 41,9 jaar. Dat is 2,7 jaar jonger dan 2020.



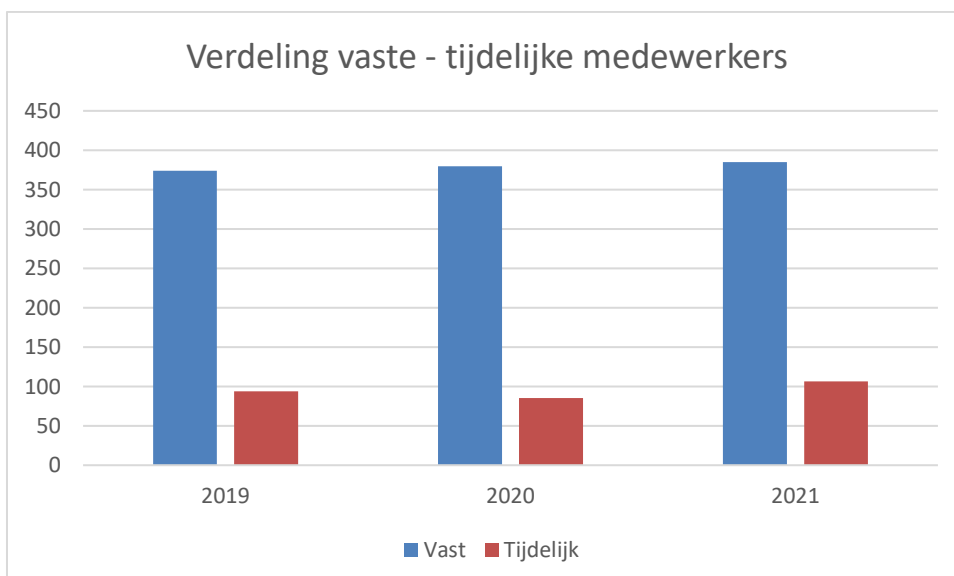
Fulltime en parttime medewerkers

Het aantal fulltime medewerkers is in 2021 licht toegenomen, het aantal parttime medewerkers nam toe met 19 medewerkers. Het totaal aantal medewerkers is van 610 medewerkers toegenomen naar 636 medewerkers. Procentueel blijft de verhouding fulltime/parttime gelijk aan 2020: 28% ten opzichte van 72%.



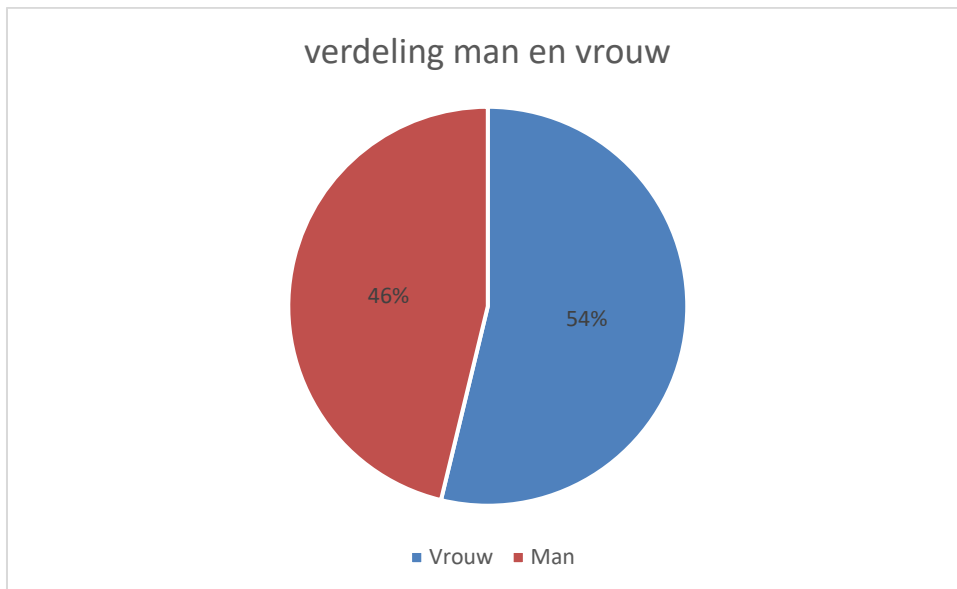
Medewerkers met een vast of tijdelijk contract

Het aantal medewerkers met een vast contract is met 5 fte toegenomen ten opzichte van 2020. Tevens is het aantal medewerkers met een parttime dienstverband toegenomen met 22 fte. Dat betekent dat de flexibele schil van medewerkers met een tijdelijk contract is toegenomen met 18,4% in 2020 naar 21,75% in 2021. De flexibele schil blijft boven de Cedernorm van minimaal 10%. Een flexibele schil is van belang om de eventuele tijdelijke formatiefriactie te kunnen opvangen.



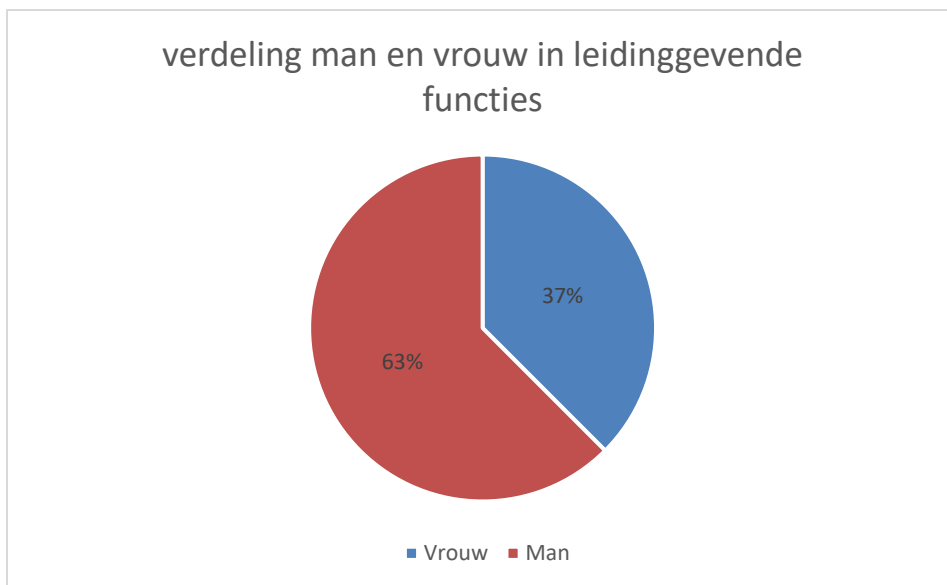
Verdeling van medewerkers naar geslacht

In onderstaande grafiek is de verdeling tussen man en vrouw zichtbaar. De verdeling in 2021 is 46% man en 54% vrouw. Het percentage mannen is 1% toegenomen ten opzichte van 2020 en het aandeel vrouwen is dus 1% afgenomen.



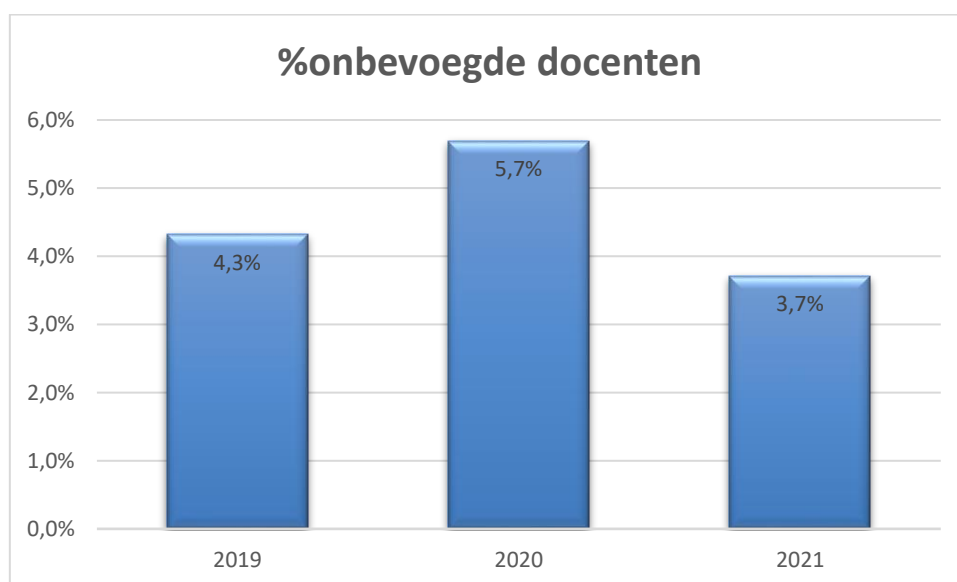
Medewerkers in leidinggevende functies

Van het totale aantal medewerkers op 1 oktober 2021 heeft 5,5% een leidinggevende functie binnen de Cedergroep. Met leidinggevend wordt 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 63% man en 37% vrouw. 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. Met de onbevoegde docenten worden 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 varianten daarop.



Arbeidsmarkt docenten

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met een toename van het tekort aan bevoegde en bekwame docenten. De coronacrisis heeft de omvang en gevolgen van het lerarentekort nog eens extra duidelijk gemaakt. Denk aan lessen die geen doorgang kunnen vinden omdat de docent in quarantaine moet en er geen vervanger of digitaal alternatief is. Er wordt volop ingezet op zij-instromers, benoembare docenten (zonder bevoegdheid) en hybride docenten, maar

het is de vraag of er niet meer moet gebeuren om het onderwijs aantrekkelijker te maken om zo meer mensen aan te trekken. De coronapandemie heeft de effecten van deze trend versterkt.

Binnen de regio worden de grootste tekorten verwacht voor de vakken wiskunde, Nederlands, Duits en Frans. 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.

Binnen de Cedergroep is er het afgelopen jaar het vaakst geworven op de vakken Engels, Nederlands, Frans, economie en biologie.

Op dit moment lukt het de scholen nog om de openstaande vacatures te vervullen, maar naar de toekomst toe is dit onzeker. Dit is overigens een landelijke trend, maar daarmee niet minder zorgelijk.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

De komende tijd zetten we in op een integraal strategisch HR-beleid, om ruimte te bieden voor de verdere professionalisering van medewerkers. Een integraal strategisch personeelsbeleid kan bijdragen aan het faciliteren en stimuleren van vernieuwingen in het onderwijs, en aan een betere verbinding tussen de kwaliteitsagenda van de school en de verbeterde gesprekkencyclus. De werkgroep professionalisering gaat met deze opdracht aan de slag.

Vanuit deze opdracht zijn de volgende HR-speerpunten afgeleid.

1. Strategische Personeelsplanning (SPP)/Strategisch HR

De Cedergroep werkt aan een goede strategische personeelsplanning om beter in staat te zijn beargumenteerde beleidskeuzes te maken, o.a. op het gebied van in-, door-en uitstroom van personeel. 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 (talentgebaseerde) 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.

Er wordt gekeken naar de prioritering en fasering voor de uitwerking van deze verschillende onderwerpen.

2. Gesprekscyclus

Door middel van het herijken van de gesprekscyclus wilt de Cedergroep beter inspelen op de behoefte van medewerkers en teams, het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers en (indien van toepassing) het verbinden van de ontwikkeling van medewerkers aan de onderwijskundige doelstellingen van de school. Om de ontwikkeling naar een professionele leercultuur te bereiken, maken de meeste scholen gebruik van een digitaal systeem ter ondersteuning van de observaties in de klas, de DOT. Een aantal scholen zet daarnaast de BOOT in, een webapplicatie die docenten en andere medewerkers van de school in staat stelt hun (ontwikkel-)gesprekken zelf inhoudelijk voor te bereiden. Hierin worden de lesobservaties gecombineerd met 360° feedback en is dit samen met de opleidingsbehoefte en ambitie op één overzichtelijke pagina terug te vinden.

Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden om inzicht te verkrijgen in de toepassing van de gesprekkencyclus binnen Ceder. Het doel van de inventarisatie is om in beeld te krijgen hoe we medewerkers en leidinggevenden (verder) kunnen ondersteunen om samen goede gesprekken te

voeren en ontwikkeling te faciliteren. Hierin is onder meer aan bod gekomen wie de gesprekken voeren, hoe deze worden vastgelegd en opgevolgd, in hoeverre DOT en BOOT ingezet worden in de gesprekkencyclus en welke andere instrumenten op de scholen en het Cederbureau worden aangeboden.

3. ICT-skills medewerkers

Er wordt gekeken naar de mogelijkheden en wenselijkheid van het vergroten van de ICT-vaardigheden van medewerkers (en leerlingen). Dit hoeft niet altijd via externe scholing te gebeuren: binnen de scholen is al veel kennis over allerlei applicaties aanwezig, zodat gekeken wordt hoe deze kennis voor meer gebruikers beschikbaar komt. Het creëren van een online kennisbank voor medewerkers is één van de opdrachten.

PERSONELE ONTWIKKELINGEN

Opleidingsschool

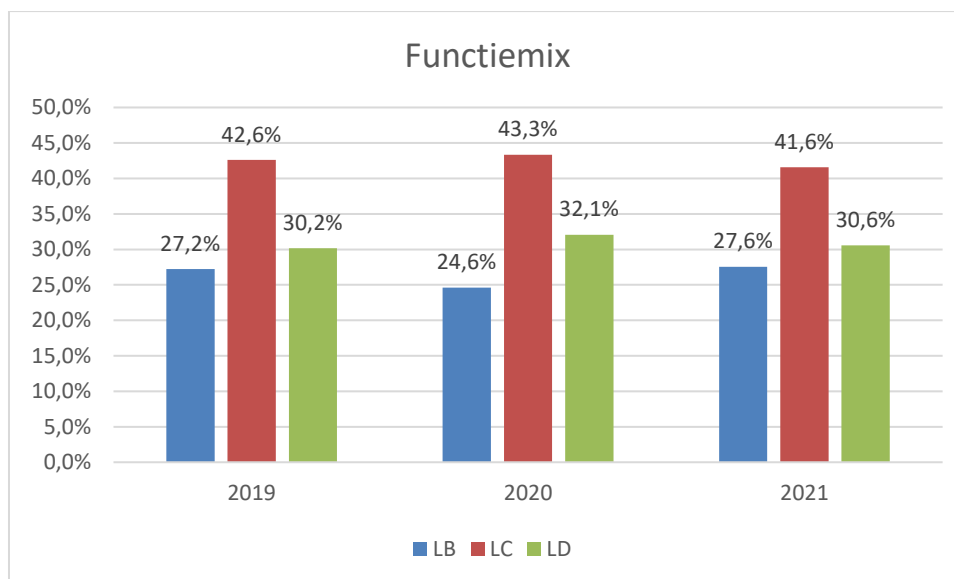
Alle Cederscholen zijn aangesloten bij ROSA, een goedlopend samenwerkingsverband van opleidingsscholen. Voor het HLZ en HLW is er sprake van een aspirant lidmaatschap. Al onze scholen kennen een opleidingspraktijk, waarin studenten van verschillende hbo- en wo-instellingen stagelopen en verschillende opleidingsactiviteiten krijgen aangeboden.

Ook in 2021 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.

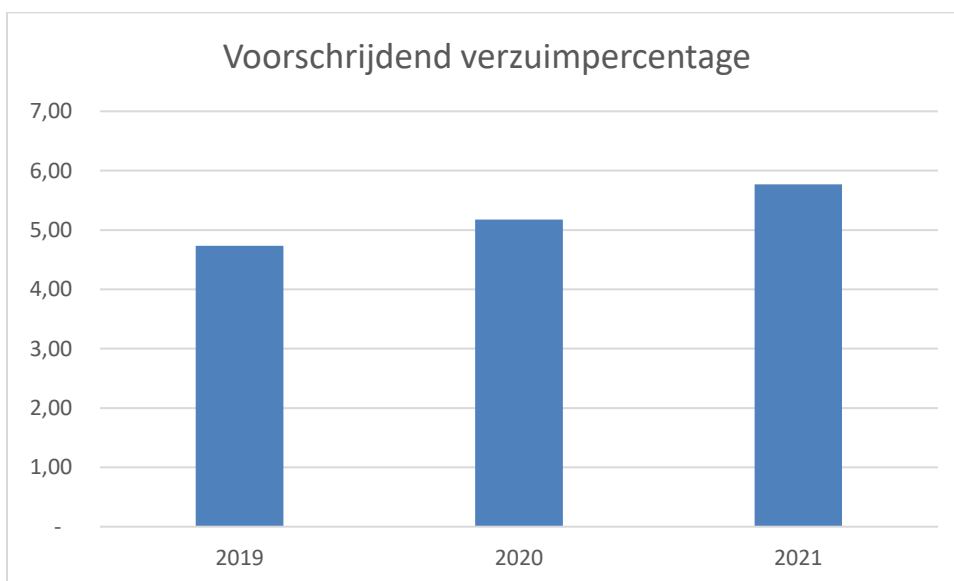
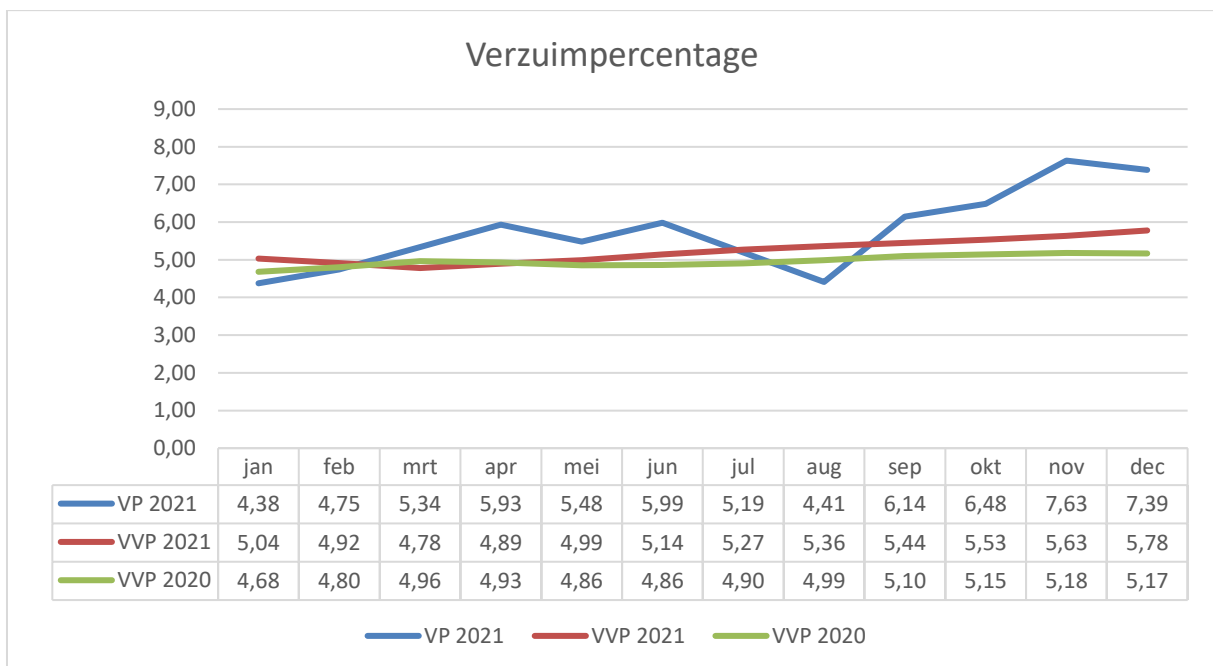
Het is vervolgens aan iedere Cederschool om op basis van de gemeenschappelijke regeling een eigen ambitie op te stellen die aangeeft hoeveel docenten door kunnen groeien naar een andere docentfunctie. Deze ambitie zal aansluiten bij de fase van de schoolontwikkeling. Daarbij wordt ook gekeken naar de 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 2021 ten opzichte van 2020 is voornamelijk het gevolg van de hogere instroom van nieuwe medewerkers in een LB functie en het vertrek van LD-collega's vanwege o.a. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.



Ziekteverzuim

Voortschrijdend ziekteverzuim staat voor het gemiddelde ziekteverzuim over de afgelopen twaalf maanden. Het voortschrijdend ziekteverzuim bij de Cedergroep is in 2021 toegenomen ten opzichte van 2020. Het voortschrijdend verzuim bedroeg in 2021 5,78% en in 2020 5,17%.

Het thuiswerken en het verzorgen van onderwijs op afstand werd door de pandemie de nieuwe norm. De leraren en personeel op school werden aangewezen als “vitaal” beroep. Er werd en wordt een groot beroep gedaan op alle medewerkers om het onderwijs doorgang te laten vinden. De duur van de pandemie heeft er mede toe bij gedragen dat we met een hoger verzuim percentage te maken hebben dan eerdere jaren. We hebben helaas een aantal collega’s die langdurige klachten hebben overgehouden aan een COVID besmetting.

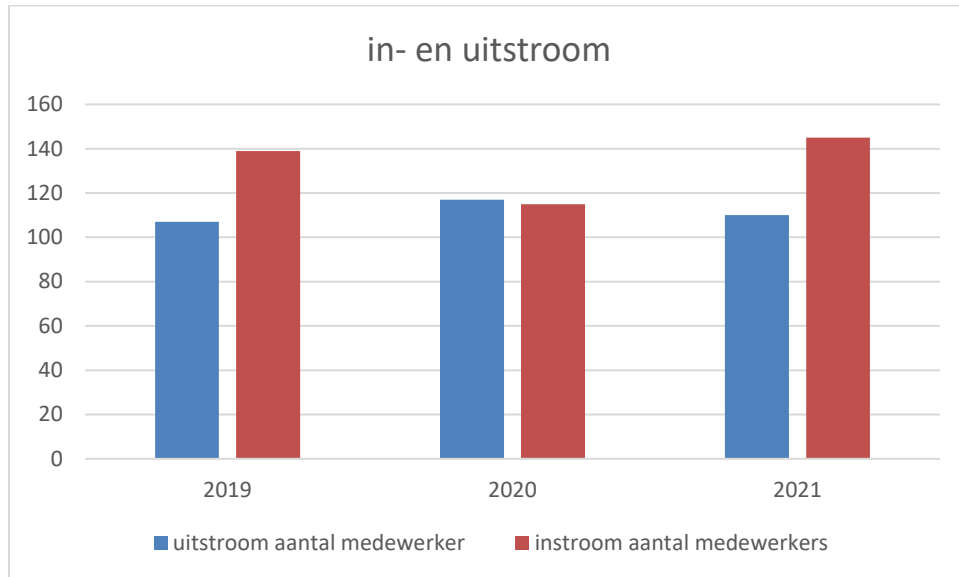


Voor de Cedergroep bedraagt in 2021 de gemiddelde meldingsfrequentie 1,44. Er is een stijging ten opzichte van 2020 waar de meldingsfrequentie 1,21 was.

Instroom en uitstroom

In absolute aantallen is de instroom fors toegenomen met 30 medewerkers. De uitstroom is met 7 medewerkers afgenomen.

Een reden hiervoor is de inzet van de NPO middelen en het gestegen aantal leerlingen voor het schooljaar 21/22.



Organisatie

HUISVESTING

Nieuwbouw HWC

De nieuwbouw van het HWC is op 4 december 2020 opgeleverd en na de kerstvakantie in gebruik genomen. Zowel medewerkers als leerlingen zijn erg enthousiast over het nieuwe schoolgebouw.

Vanaf het moment van ingebruikname ging de sloop van het oude gebouw van start. Aan het begin van dat traject kon nog niemand voorzien hoe lastig dat zou worden. Oorzaak was dat er veel meer asbest in het gebouw verwerkt dan op voorhand door de deskundigen werd vermoed. Uiteindelijk is de sloop tegen het einde van het 2021 toch afgerond.



CSB

Het was en is een grote wens van de school om de centrale hal aan te passen en de daarachter gelegen grote trappenhal en de sanitaire ruimten van de beide gymzalen te upgraden. De kern van het idee is dat er een grotere transparantie komt waarbij bij binnenkomst van het gebouw alsmede voor de receptiefunctie een 360 graden zichtveld gerealiseerd wordt.



In het jaarverslag van 2020 werd positief gekeken naar 2021. “Hopelijk lukt het, wellicht op onderdelen van het plan, in 2021 wel om mooie stappen te zetten.” Het vervolg is er inderdaad gekomen met een schriftelijke toezegging van monumentenzorg dat zij de wensen als realiseerbaar

beoordeelden. Anders gezegd: vanuit het behoud van het monument is er geen bezwaar de aanpassing te realiseren. Eind 2021 is de opdracht verstrekt om aan de slag te gaan en zoals de planning laat zien kan alles midden april 2022 worden opgeleverd.

HLZ

Vanwege de bouwkundige staat van het gebouw van het HLZ, en de wens voor eigentijdse lesruimtes en een ontmoetingsruimte, worden de mogelijkheden van renovatie van het schoolgebouw verkend. De aanvraag van een voorbereidingskrediet voor een renovatie is door de gemeente Amsterdam toegekend. Uit het haalbaarheidsonderzoek dat is uitgevoerd, bleek dat voor eigentijdse lokalen en ontmoetingsruimtes er meer vierkante meters nodig (uitgaande van een gelijk aantal leerlingen). Verschillende varianten zijn hiervoor verkend, alleen bleek dit vanwege de monumentenstatus van het pand lastig te liggen.

Vervolgens is met de gemeente een andere optie verkend, namelijk of er aanvullende ruimtes beschikbaar zijn in de nabijheid van het HLZ. Dat heeft eind 2021 tot concretere gesprekken geleid over de ingebruikname van een aanvullende locatie aan de Jan van Eijkstraat. Het beschikbaar komen van deze aanvullende locatie betekent dat de geplande renovatie van het schoolgebouw aan de Brahmsstraat voorafgegaan zal worden door de ingebruikname van de aanvullende locatie.



HLW

Door de gemeente Amsterdam zijn aan het HLW twee subsidies toegekend, met het doel de aula aan te passen. De subsidies houden verband met elkaar en zijn destijds toegekend omdat het HLW een gestage groei van het aantal leerlingen doormaakte. Met deze subsidie kon de claim op extra ruimte intern worden opgelost door de ruimte (hoogte) in de aula te benutten. Omdat het hier extra oppervlak betreft is er ook een subsidie toegekend

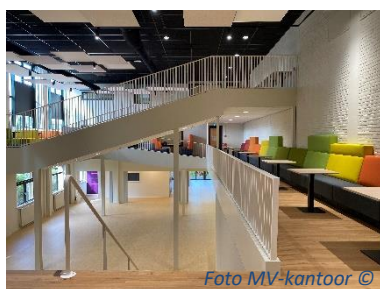


Foto MV-kantoor ©

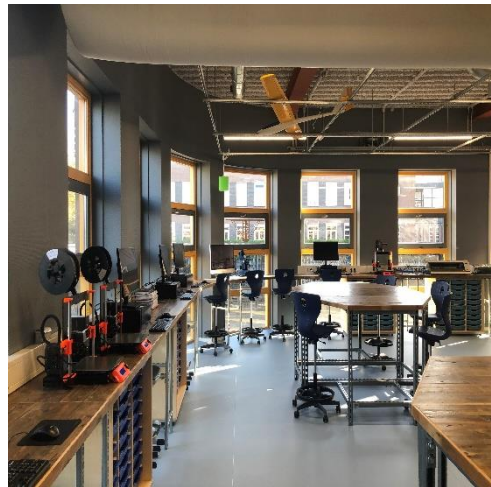


Foto MV-Kantoor ©

om een eerste inrichting te bekostigen. Een dergelijke subsidie is bedoeld om het benodigde meubilair aan te schaffen. Eind 2020 is een ontwerp gepresenteerd waar de school mee in kon stemmen. In januari van 2021 startte de aanbesteding van dit werk, met toen nog de benaming 'de wokkel van het HLW'. Het ontwerp voorzag in een tribune met een rondlopende looproute van Begane Grond naar de 1^{ste} verdieping en de 2^e verdieping, met daartussen verschillende bordessen waarop leerplekken gerealiseerd werden. Uiteindelijk werd er een voor het HLW een nieuwe partij gecontracteerd, die met de school in een bouwteamconstructie met het ontwerp van RoosRos Architecten aan het werk is gegaan. Dat heeft wel tot enkele aanpassingen geleid, maar als je nu de aula van HLW binnenloopt is daar een tribune en een vierkante 'wokkel' gerealiseerd. Het ziet er fraai uit, de school en de leerlingen zijn er erg tevreden mee. Een succesvol project dat ondanks de korte tijd waarin het moest worden gemaakt, zeven weken met als einddatum start schooljaar 22/23, ook op tijd is opgeleverd.

VLC

Het VLC heeft in 2021 een aanbouw neergezet op de locatie Mijdrecht. In samenwerking met Technet Amstel en Venen is in 2021 de MakerSpace gerealiseerd. Een prachtige ruimte waar de nieuwste technieken en technologie centraal staan. School, bedrijven en gemeente werken hierin samen om bij jonge mensen in de regio de interesse in techniek te vergroten.



VENTILATIE

Ook in 2021 bleef ventilatie een onderwerp dat om aandacht vroeg. Op drie van de Cederscholen is de ventilatie goed op orde. Uiteraard de nieuwbouw in Amstelveen maar ook de CSB en HLW, alle drie minimaal op niveau van Frisse scholen klasse 'B'. Voor het VLC en het HLZ wordt veel geventileerd door het openen van ramen en deuren. Met behulp van ventilatiemeters wordt zicht gehouden op de juiste mate van ventilatie. Samen met de gemeente wordt gekeken of ook op andere wijze dan het openen van ramen en deuren de ventilatie in het gebouw kan worden verbeterd.

DUURZAAMHEID

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

- Op de nieuwbouw van het HWC is een zonnepaneleninstallatie in gebruik genomen;
- op de CSB is alle verlichting vervangen door Ledverlichting;
- Voor het HLW is een subsidie aangevraagd en verkregen om het schoolgebouw aan te sluiten op het stadswarmtenet;
- In de renovatie van het HLZ is de ambitie opgenomen om dat gebouw van bijna 100 jaar oud nadien BENG (aangepaste norm voor monumentale gebouwen) te kunnen exploiteren.

INKOOP

In 2021 zijn een aantal aanbestedingen gedaan of opgestart. In dit verslag beperkt de Cedergroep zich tot de grotere projecten en of EU-aanbestedingen.

HLW

Zoals al genoemd is voor het HLW een aanbesteding gedaan om een geschikte aannemer te vinden voor het aanpassen van de aula. Er is gekozen voor een openbare procedure omdat dit project te kostbaar zou worden als gekozen zou worden om het ontwerp door de architect tot bestel te laten uitwerken. Om die kosten te voorkomen is een aanbesteding gedaan waarbij een plafondbudget is gesteld en waarbij de te selecteren aannemer werd gevraagd om met de school samen het gepresenteerde ontwerp zodanig aan te passen dat een en ander binnen het gestelde kader kan worden gerealiseerd. Er zijn vooraf vijf verschillende aannemende partijen benaderd die allen het ontwerp hebben gekregen. Van de vijf bleek er uiteindelijk een partij die het heeft aangedurfd om met de school samen in een bouwteamconstructie aan de slag te gaan.

HRM-Financiën

Op het gebied van personele administratie en financiën heeft de Cedergroep een aantal belangrijke werkzaamheden uitbesteed. Ook het HR- en boekhoudsysteem wordt bij die partij afgenomen. Na een evaluatie van de samenwerking met deze partij en om als Cedergroep te handelen conform de inkoopregels, is besloten om een aantal van deze werkzaamheden te gaan inscourcen en over te stappen op een nieuw HR-pakket. Hierover is ook extern advies ingewonnen, en na verschillende gesprekken met collega's is een pakket van eisen opgesteld waar het pakket en de dienstverlening aan moet voldoen. Samen met de door -Ceder gecontracteerde partij voor begeleiding van EU-aanbestedingen is de aanbesteding voorbereid voor publicatie. Begin 2022 is die publicatie 'live' gaan. De planning is om per 1 januari 2023 over te stappen naar een nieuw systeem en nieuwe dienstverlener.

Insourcing van werkzaamheden en een nieuw HR-pakket, dat meer uitgaat van self-service, vraagt ook een andere werkwijze van de medewerkers. Om dit goed te begeleiden is een projectteam aangesteld, met een externe projectleider. Deze projectleider heeft gesprekken gevoerd met de HR-medewerkers op de scholen om de huidige werkprocessen in kaart te brengen. Deze processen zullen vervolgens worden geanalyseerd en waar mogelijk geharmoniseerd. Het projectteam heeft

ook een rol bij de uiteindelijke implementatie, de begeleiding van de HR-medewerkers daarbij en de communicatie aan medewerkers over het gebruik van dit nieuw systeem.

ICT-middelen

De Cedergroep heeft een mantelovereenkomst via een EU-aanbesteding kunnen sluiten voor het leveren van een breed pakket aan devices zoals laptops en tablets. Nadat de afgelopen jaren vele malen op verschillende momenten voor de vijf scholen ICT devices werden ingekocht is daarna gekozen voor een raamovereenkomst. Dat beperkt het aantal inkooptrajecten en -kosten en biedt ook zekerheid dat gewenste devices snel beschikbaar komen.

CSB

Voor de aanpassing van de centrale hal van de CSB en de aanpassing van de sanitaire ruimtes gymzalen van de CSB is gekozen voor een meervoudig onderhandse procedure. Hier zijn in vergelijking met het HLW meerdere aannemers gevraagd een offerte te maken. Uiteindelijk bleek dat de aannemer die ook het HLW gegund kreeg hier de beste aanbieding had gedaan.

PLANNING EN CONTROL

In 2021 zijn drie financiële rapportages opgesteld als onderdeel van de integrale managementrapportages. De rapportages zijn besproken met de rectoren en met de auditcommissie van de Raad van Toezicht. De rapportages bevatten een exploitatieoverzicht, een balans en een vooruitblik met kansen (baten) en risico's (kosten), waar mogelijk in geld uitgedrukt. In 2021 is het formatieplan vastgesteld door de bestuurder. De formatieplannen worden door de scholen opgesteld vanuit Zermelo. De formatieplannen vormen samen met de kaderbrief de start van het begrotingsproces.

De meerjarenbegroting voor 2022 en verder is opgesteld in de begrotings- en rapportagetool Capisci. De tool wordt ook gebruikt voor de financiële rapportages en analyses van de formatie inzet.

ALLOCATIE VAN MIDDELEN

De middelen van de Cedergroep worden aan de onder het schoolbestuur ressorterende scholen gealloceerd conform de BRIN systematiek. Dit houdt in dat alle scholen hun eigen opbrengsten en baten hebben en houden. Het Cederbureau wordt gefinancierd door een afdracht van de scholen aan het Cederbureau.

Het afdrachtpcentage wordt vastgesteld in de kaderbrief van de Cedergroep (als startdocument van het begrotingsproces). De kaderbrief wordt behandeld in het College van Rectoren, de GMR en de RvT. Het afdrachtpcentage wordt gebaseerd op de begroting en de plannen van het Cederbureau. Vervolgens wordt de afdracht gerelateerd aan de personele en materiële lumpsum en omgezet in een percentage. Voor 2021 is het percentage vastgesteld op 5,7%. In 2021 bedroegen de totale kosten van het Cederbureau € 2,64 Miljoen. Uitgedrukt in een percentage van de totale omzet in 2021 bedraagt het percentage 4,8%. Als maximum is 6% afgesproken.

Van de kosten van het Cederbureau heeft een bedrag van € 537 K betrekking op het bestuurlijk apparaat. Hieronder worden verstaan onder andere de kosten van de voorzitter College van Bestuur, het bestuurssecretariaat, de Raad van Toezicht en de accountantscontrole.

Treasury

Treasurybeleid en -uitvoering

De Cedergroep heeft een treasurystatuut dat voldoet aan de kaders van de wettelijke regeling. Het treasurybeleid is gericht op het borgen van de financiële continuïteit. Subdoelstellingen zijn risicospreiding, het waardevast houden van het vermogen en het behalen van optimaal rendement binnen de gestelde wettelijke kaders. De uitvoering van het vermogensbeheer is uitbesteed aan Oolders, Heijning & Vogelaar (OHV) BV te Amsterdam.

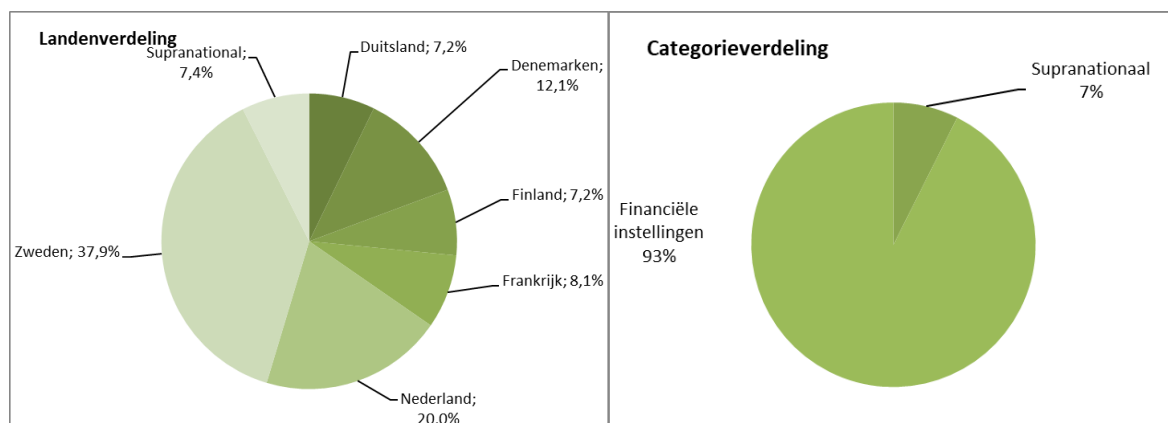
Begin 2021 is besloten over te stappen op Schatkistbankieren. De negatieve rente die de institutionele banken in rekening brengen was hiervoor de aanleiding. De beleggingsportefeuille die al een korte looptijd had is/wordt in het afgelopen en komende jaar afgebouwd, voornamelijk door lossingen. Twee assets met een looptijd tot 2023 en 2026 zullen eerder worden verkocht.

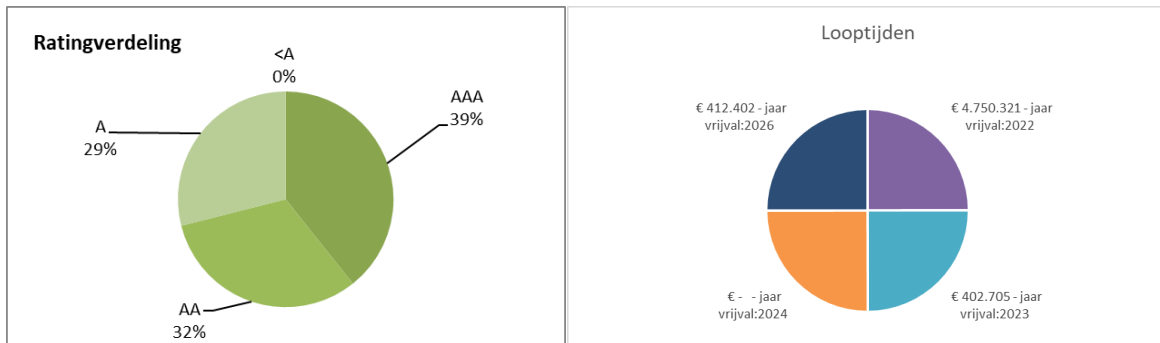
Opbouw van de beleggingsportefeuille

De beleggingen bestaan uit vastrentende waarden die voldoen aan de vereisten van de Regeling beleggen, lenen en derivaten van het ministerie van OCW. In verband met de lage rente is de tijdsperiode van de portefeuille laag gehouden, zodat rentestijgingen geen grote negatieve impact hebben op het totale rendement. In 2021 zijn acht obligaties gelost.

De beleggingsportefeuille heeft een brede spreiding over de diverse lidstaten binnen Europa. De beleggingen zijn verdeeld over looptijden van 2021 tot en met 2026. De spreiding van de portefeuille over landen, categorie, rating en looptijd is in de diagrammen weergegeven.

In de bijlage is een gedetailleerd overzicht opgenomen van de beleggingen, de nominale waarde en lossingsdatum.





Rendement

Over 2021 is een resultaat behaald van -0,76% (-0.21% in 2020) over het totaal van de financiële vaste activa en de liquide middelen. Vanwege de nieuwbouw HWC was het noodzakelijk de middelen direct beschikbaar aan te houden op de rekening courant. Als gevolg van de langdurig lage rentestand is het rendement negatief.

Continuïteitsparagraaf

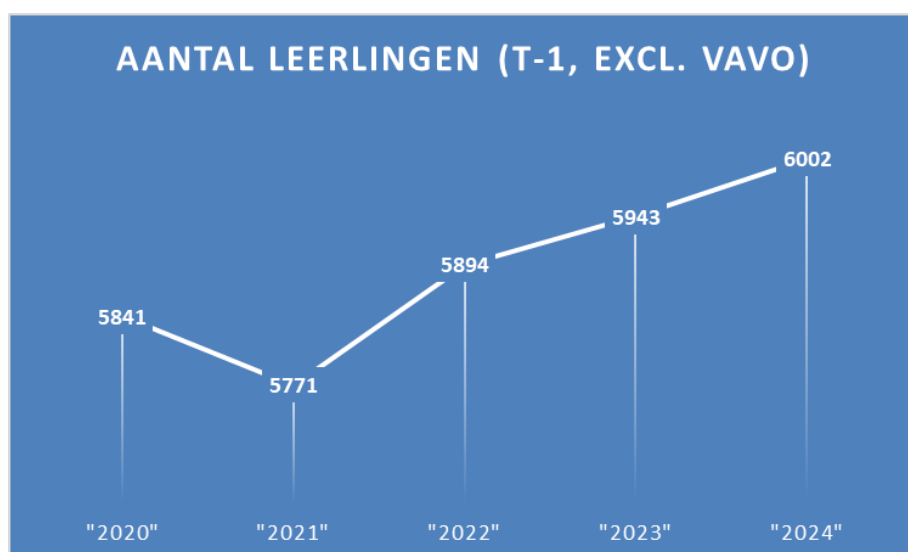
De continuïteitsparagraaf behandelt de voorziene toekomstige financiële situatie. De begroting 2022 en het meerjarenperspectief zijn in het najaar van 2021 opgesteld. De meerjarenbegroting in deze paragraaf is op 23 december 2021 goedgekeurd door de RvT. In de beleidsrijke begroting is de relatie gelegd met de strategische agenda. Het financiële beleid van de Cedergroep is er opgericht om het ruime eigen vermogen in te zetten voor het onderwijs en het geven van een impuls aan de gebouwen. Dit leidt enerzijds tot negatieve exploitatiebegrotingen en anderzijds tot het aanscherpen van de begroting om overschotten te voorkomen. Het minder voorzichtig begroten heeft in 2021 ook daadwerkelijk geleid tot overschrijding van enkele begrotingsposten, hoewel veel posten daarvan incidenteel zijn en onverwacht als gevolg van COVID. Evenwel is voor 2022 gekozen weer iets scherper te begroten. Voor de indeling van deze paragraaf is de verplichte nummering uit de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs gevolgd.

A1 Gegevensset

Kengetallen *	2020	2021	2022	2023	2024
Personele bezetting in fte					
Schoolleiding	27	26	26	26	26
OP	335	356	359	354	328
OOP	98	97	100	100	98
Totaal	460	480	486	481	453
mutatie in %		4,3%	1,3%	-1,1%	-5,8%
Leerlingaantal	5841	5771	5894	5943	6002
mutatie in % tov jaar ervoor		-1,2%	2,1%	0,8%	1,0%

Leerlingenprognose

Voor de Cedergroep als geheel is de verwachting, dat de komende drie schooljaren het totale leerlingenaantal bij ongewijzigd beleid licht zal stijgen. Het VLC verwacht geen verdere krimp meer. Afhankelijk van de aantrekkelijkheid van de Amsterdamse scholen kan sprake zijn van een lichte toename van het leerlingaantal.



Personele bezetting

Als gevolg van de inzet van de NPO middelen en het gestegen aantal leerlingen voor het schooljaar 21/22 is de gemiddelde bezetting over 2021 met 20 fte toegenomen.

Vanaf 2023 zal het aantal fte's weer afnemen als gevolg van het (deels) verdwijnen van de NPO middelen.

Een flexibele schil van circa 10% is nodig om de personele gevolgen van de fluctuaties in leerlingenaantallen te kunnen opvangen. De omvang van de flexibele schil is in 2021 met 21,75 % op orde.

A2 Meerjarenbegroting

Meerjarenbalans

	werkelijk	werkelijk	begroting		
Balans per 31-12 (bedragen x € 1.000)	2020	2021	2022	2023	2024
Activa					
Materiële vaste activa (C)	11.093	13.910	14.086	12.688	11.691
Financiële vaste activa	5.539	806			
Totaal vaste activa	16.633	14.716	14.086	12.688	11.691
Vorderingen	2.291	2.105	2.105	2.105	2.105
Kortlopende effecten	4.121	4.723			
Liquide middelen	4.307	7.779	12.391	12.157	11.395
TOTAAL ACTIVA	27.351	29.324	28.582	26.950	25.191
Passiva					
Algemene reserve	11.832	10.805	10.063	9.751	9.840
Bestemmingsreserve publiek	5.105	8.882	8.882	7.562	5.714
Voorzieningen	2.185	2.540	2.540	2.540	2.540
Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	8.230	7.096	7.096	7.096	7.096
TOTAAL PASSIVA	27.351	29.324	28.582	26.950	25.191

Toelichting meerjarenbalans

Als gevolg van de vooruit ontvangen en nog niet benutte NPO middelen wordt het eigen vermogen in 2022 sterk vertekend als gevolg van de hiervoor gevormde bestemmingsreserve NPO (M€ 3,1). De NPO middelen zijn voor de schooljaren 21/22 en 22/23 toegekend en mogen t/m het schooljaar 24/25 worden besteed.

De bestemmingsreserve NPO loopt er in 2023 voor 5/12^e deel en in 2024 voor 7/12^e deel weer uit, zodat eind 2024 weer een reëel eigen vermogen wordt weergegeven.

Activa

De toename van de materiele vaste activa in 2021 heeft te maken met de eigen investering in de nieuwbouw en inrichting van het HWC. Op basis van de investeringsbegroting zal de waarde van de materiele vaste activa vanaf het jaar 2023 afnemen.

In 2021 is de Cedergroep overgestapt naar Schatkistbankieren. De beleggingsportefeuille is / wordt in de jaren 2021 en 2022 volledig afgebouwd en ondergebracht in liquiditeiten.

In 2021 is er voor M € 4,1 aan obligaties gelost. In 2022 worden de resterende obligaties gelost en overgeheveld naar Schatkistbankieren.

De toename van de liquide middelen in 2021 en 2022 heeft te maken met vooruit ontvangen NPO middelen en de afbouw van de effectenportefeuille.

De afname in de jaren 2023 en 2024 heeft te maken met de besteding van de vooruit ontvangen NPO middelen. Als gevolg van de achterblijvende investeringen blijft de afname in deze jaren echter beperkt.

Passiva

De toename van het eigen vermogen heeft te maken de deels vooruit ontvangen en nog niet benutte NPO middelen welke zijn ondergebracht in een bestemmingsreserve NPO. Deze wordt de komende jaren alsnog ingezet.

De voorzieningen blijven de komende jaren op hetzelfde niveau, in de veronderstelling dat de onttrekkingen gelijk blijven aan de dotaties. Dit is een voorzichtige inschatting, de afgelopen jaren is gebleken dat de dotaties aan de voorzieningen hoger zijn geweest dan de onttrekkingen. De grootste voorziening betreft namelijk het persoonlijk budget aan uren van het personeel en het personeel spaart meer dan dat het opneemt.

Raming van baten en lasten 2022 – 2024

Exploitatie (bedragen x € 1.000)	werkelijk	werkelijk	begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
BATEN					
Rijksbijdrage	47.761	54.952	53.245	51.330	50.242
Overige overheidsbijdragen	387	434	263	184	174
Overige baten	1.607	2.315	1.908	1.890	1.849
TOTAAL BATEN	49.755	57.701	55.415	53.403	52.265
LASTEN					
Personeelslasten	41.872	44.554	45.367	44.533	43.682
Afschrijvingen	1.091	1.484	2.000	1.950	1.846
Huisvestingslasten	2.718	2.792	2.640	2.596	2.596
Overige lasten	5.316	6.108	6.150	5.956	5.899
TOTAAL LASTEN	50.998	54.939	56.157	55.036	54.024
Bedrijfsresultaat	1.243-	2.762	742-	1.633-	1.759-
Saldo financiële bedrijfsvoering	36-	11-			
RESULTAAT	1.279-	2.751	742-	1.633-	1.759-

Het resultaat over 2021 wordt sterk vertekend door het reeds in 2021 volledig ontvangen bedrag aan (reguliere) NPO middelen voor het schooljaar 21/22 (M€ 4,1).

Dit deels (7/12^e) vooruit ontvangen bedrag is al volledig in de baten opgenomen. Hiernaast is het deel van de middelen welke op 2021 betrekking heeft nog niet volledig ingezet.

In het hoofdstuk “Toelichting op resultaat en financiële positie” op pagina 61 wordt hier verder op ingegaan.

Het oorspronkelijk begrote resultaat voor 2023 bedroeg -/- €312K en voor 2024 + € 89K. Naar aanleiding van de verlenging van de periode waarin de NPO gelden mogen worden besteed is ervoor gekozen de op 31/12/21 ontvangen maar nog niet benutte NPO middelen (M € 3,17), voor 5/12^e deel in 2023 en voor 7/12^e deel in 2024 in de kosten op te nemen.

Het verwachte resultaat over 2023 komt hierdoor uit op -/- M € 1,63 en in 2024 op -/- M € 1,76.

Los van de verschuiving van het resultaat over de jaren als gevolg van de NPO middelen, wordt in de overgangsfase van de vereenvoudigde bekostiging het een aantal scholen toegestaan de komende jaren te werken met een negatieve begroting welke leiden tot een negatief resultaat op Cederniveau. De vereenvoudigde bekostiging zal uiteindelijk leiden tot een extra bekostiging van M€1,3 in het jaar 2026.

Rijksbijdragen

De grote fluctuatie in de rijksbijdragen heeft te maken met de NPO middelen, welke er in 2023 deels en in 2024 volledig uitlopen. De terugloop wordt voor een klein deel gedempt door het oplopende voordeel vanuit de vereenvoudiging van de bekostiging en de toename van het aantal leerlingen.

Overige overheden

De overige overheidsbijdragen hebben voornamelijk betrekking op gemeentelijke subsidies. Met name de Amsterdamse scholen profiteren hiervan.

In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een terugloop van deze deels corona gerelateerde subsidies.

Overige baten

De overige baten hebben voornamelijk betrekking op inkomsten uit verhuur, detachering en inkomsten passend onderwijs uit het samenwerkingsverband.

Voor de jaren 2022 – 2024 is uitgegaan van een terugloop aan inkomsten als gevolg van de afloop van corona gerelateerde subsidies.

Lasten

Personeelskosten

Bij de personeelskosten is rekening gehouden met de jaarlijkse fluctuatie van het aantal leerlingen. Loonkosten zijn op individueel niveau doorgerekend. Hierbij is rekening gehouden met zowel de periodieken als uittreding van pensioengerechtigde werknemers. Aangezien dit in de regel werknemers in de uitloop van hun schaal betreft, levert dit, uitgaande van nieuwe werknemers met een gemiddelde inschaling, een besparing op.

Bij de berekening van de loonkosten is rekening gehouden met de meest recente cao- aanpassingen.

Het na 2022 dalend verloop van de personeelskosten heeft de maken met de gedeeltelijke afloop van extra aanstellingen vanuit de NPO gelden.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten voor 2022 - 2024 zijn gebaseerd op bestaande activa, geplande nieuwe investeringen en de vrijvallende afschrijving.

Als gevolg van extra investeringen in ICT en nieuwbouw, lopen de afschrijvingskosten t.o.v. 2021 in eerste instantie op om in de jaren daarna weer af te nemen.

Huivestingslasten

De begroting van de huivestingslasten over de jaren 2020-2023 is gebaseerd op contracten met leveranciers, het meerjaren onderhoudsplan en ervaringscijfers uit voorgaande jaren.

Overige Instellingskosten

De overige instellingskosten hebben met name te maken met kosten voor administratie- en beheerskosten, licenties en leermiddelen, werkweken/excursies en leerlingbegeleiding.

Als gevolg van beduidend hogere kosten voor extra leerlingbegeleiding (wegwerken vertraging van leerlingen) en oplopende kosten voor licenties en contributies zijn deze kosten het afgelopen jaar sterk opgelopen. Door de terugloop van de kosten voor leerlingbegeleiding lopen de overige instellingkosten na 2022 weer terug. Deze extra kosten worden vanuit de EHK en NPO middelen bekostigd.

KENGETALLEN	werkelijk	werkelijk	begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
Eigen vermogen (A)	16.936	19.688	18.946	17.313	15.554
Balanstotaal (B)	27.351	29.324	28.582	26.950	25.191
solvabiliteit 1 (A/B)	61,9%	67,1%	66,3%	64,2%	61,7%
solvabiliteit 2 (A+voorzieningen/B)	69,9%	75,8%	75,2%	73,7%	71,8%
liquiditeit	0,8	2,1	2,0	2,0	1,9
liquiditeit incl financiële vaste activa	2,0	2,2	2,0	2,0	1,9
rentabiliteit (resultaat/totale baten)	-2,6%	4,8%	-1,3%	-3,1%	-3,4%
weerstandsvormogen (A/-mat.vaste act./rijksbd.)	34,0%	34,1%	9,1%	9,0%	7,7%
huisvestingsratio (hv.lst.+afschr.lst./tot.lst.)	6,1%	6,1%	8,3%	8,3%	8,2%

Zoals eerder aangegeven worden de kengetallen over de jaren 2021 t/m 2023 vertekend door de deels vooruit ontvangen en nog niet benutte NPO middelen. In deze weergave van de kengetallen zijn wij er van uitgegaan dat de NPO middelen eind 2024 volledig besteed zijn.

Solvabiliteit

De solvabiliteit (EV/TV) stabiliseert naar verwachting in 2022 en neemt als gevolg van de besteding van eerder ontvangen NPO gelden vanaf het jaar 2023 af en komt in 2024 uit op 62% , ruim boven de norm van 50%.

Liquiditeit

Als gevolg van de vooruit ontvangen NPO middelen is de liquiditeit in 2021 opgelopen naar 2,1. Na 2021 neemt deze licht af als gevolg van de benutting van de gereserveerde NPO middelen. De terugloop wordt beperkt door achterblijvende investeringen t.o.v. de afschrijvingslasten en blijft met 1,9 op een hoog niveau.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is de mate waarin baten en lasten elkaar in evenwicht houden. In 2021 wordt de rentabiliteit sterk vertekend door de vooruit ontvangen en reeds in de baten verantwoorde NPO middelen.

De besteding van de vooruit ontvangen NPO middelen leidt tot een negatieve rentabiliteit van ruim -/- 3% in de jaren 2023 en 2024.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen (eigen vermogen -/- materiele vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) zegt iets over de weerbaarheid van de organisatie op lange termijn. Het weerstandvermogen is in 2021 als gevolg van de investeringen in de nieuwbouw van het HWC afgenomen naar 10,5 %. Dit is nog steeds ruim boven de signaleringswaarde van 5% van OCW. De komende jaren zal het weerstandvermogen naar verwachting nog iets verder afnemen en stabiliseren op 9%.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingslasten gedeeld door de totale baten) ligt ruim onder de signaleringswaarde van OCW van 10%. Door hogere afschrijvingslasten in de komende jaren als gevolg van investeringen in nieuwbouw in 2021, zal de huisvestingsratio vanaf 2022 verder oplopen naar 8,3%.

Risicomanagement

B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

In 2021 was de (meerjaren)begroting het belangrijkste financiële beheersingsinstrument met daarbij het formatieplan voor 21/22. In 2021 is aan de hand van een integrale rapportage door de scholen gerapporteerd aan het bestuur over een zevental hoofdthema's: onderwijs, ondersteuning en veiligheid, kwaliteitszorg, personeel, financiën, school en omgeving en huisvesting. Het doel van de rapportage is dat de rector van elke school het College van Bestuur informeert over wat er speelt in de school, waar zich knelpunten voordoen, waar gaat het goed, welke trends zijn zichtbaar, welke ontwikkelingen maakt de school door en welke ondersteuning heeft de school hierbij nodig. Het gesprek over de rapportage vormt de basis voor afspraken die ontwikkeling van de kwaliteit van de school ten doel heeft. De gesprekken dragen bij aan het realiseren van de 'basis op orde'. In september 2021 zijn met elke rector managementafspraken gemaakt voor het schooljaar 2021/2022. Driemaal per jaar rapporteert de rector over deze afspraken aan het bestuur.

In het najaar van 2021 is er een nieuwe uitgebreide risicoanalyse gehouden. De vorige risicoanalyse stamde uit 2018.

De nieuwe risicoanalyse van de Cedergroep leidt tot een benodigd eigen vermogen van € 7.150K. Deze benodigde financiële buffer past binnen de algemene reserve per 31 december 2021. Dit bedrag is opgebouwd uit een risicobuffer, transactiefunctie en financieringsfunctie. Voor de risicobuffer (€ 2.500K) wordt liquiditeit gereserveerd.

De belangrijkste risicodomeinen zijn: Leerlingen, Onderwijs en kwaliteit, Organisatie en personeel, bedrijfsvoering en financiën, Huisvesting, ICT, Wet en regelgeving, toezicht en bestuur, veiligheid. Ook in de begroting 2022 zijn deze risico's onderkend en in een risicoparagraaf beschreven. Voor alle risico's zijn beheersingsmaatregelen geformuleerd die de komende jaren zullen worden uitgewerkt in de rapportages en door het Cederbureau.

B2 Beschrijving van de belangrijke (financiële) risico's en onzekerheden

Leerlingen

Een onzekerheid voor de Cedergroep, met name bij het VeenLanden College, is de geprognosticeerde krimp van het aantal leerlingen als gevolg van de bevolkingsafname. Dat betreft zowel de mate van krimp als het tempo. Ook de positie van de Amsterdamse scholen verdient aandacht, zij hebben te maken met scherpere concurrentie en bijbehorende imago- en profileringsvraagstukken. Daling van het aantal leerlingen heeft direct effect op de formatie van de scholen. Weliswaar is er sprake van een t-5 maanden effect waardoor de bekostiging pas vanaf januari het jaar erop lager wordt, hierdoor worden de financiële gevolgen vertraagd zichtbaar. Voor de formatiebegroting wordt echter gerekend met de bekostiging die hoort bij het werkelijk aanwezige leerlingaantal.

Beheersingsmaatregelen zijn het steeds nauwkeuriger maken van een leerlingenprognose, het in de formatiebegroting rekening houden met de schommelingen van het leerlingenaantal en het hebben van een flexibele schil. De flexibele schil is op dit moment voldoende. Daarnaast is een beheersmaatregel het uitvoeren van een imagoonderzoek voor de Amsterdamse scholen en op basis van de uitkomsten bekijken hoe de aantrekkelijkheid van de school kan worden vergroot.

Personeel & organisatie

Het is in deze tijd lastig om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden door bijvoorbeeld gebrek aan goed werkgeverschap (aantrekkelijke werkgever) en/of de schaarste op de arbeidsmarkt.

De ontwikkelingen van de cao-afspraken, de pensioenpremie en de wettelijke kaders van het arbeidsrecht, zijn onzekere factoren in het sturingsproces. Beheersingsmaatregelen zijn gericht op het nauwgezet volgen van de ontwikkelingen en het voorzichtig begroten van zowel de baten als de lasten. Ook het opstellen van de eerder genoemde strategische HR-agenda en het uitwerken van die onderwerpen is een beheersmaatregel.

Ook is als risico genoemd dat personeelsprocedures niet up to date en in control zijn. Dit kan worden beheerst door de voorgenomen insourcing van HR werkzaamheden en de aanbesteding van een nieuw HR-pakket, en het gebruik maken van uniforme workflows.

Bedrijfsvoering & financiën

Als risico geldt altijd de instabiliteit in de bekostiging door de Rijksoverheid en het mogelijk wegvallen van incidentele gelden zoals de Leerplusgeldten. Als incidentele middelen zoals de NPO-gelden voor structurele formatie worden ingezet, is dat een risico voor de organisatie. Dat geldt ook als er aan de batenkant nieuwe ontwikkelingen zijn, waarop het lastig anticiperen is. Een beheersingsmaatregel is het volgen van de informatie hierover en het realistisch begroten van de baten. Voor wat betreft het inzake NPO beschreven risico zijn het bijhouden van een goede administratie, het aanstellen van medewerkers met een projectcontract en een tijdige constatering van aflopende contracten beheersmaatregelen.

Door de scholen worden steeds vaker (Europese) subsidies aangevraagd en verkregen. Het is een risico dat de middelen niet tijdig of onvolledig worden verantwoord. Een beheersingsmaatregel is het opzetten van een adequate projectadministratie.

Huisvesting

De gebouwen van de Amsterdamse scholen worden ouder, grootschalige renovaties of vernieuwbouw zijn noodzakelijk om de levensduur te verlengen. Het is nodig dat de gemeente verreweg het grootste deel van de kosten hiervoor zal dragen. Een extra risico vormt de Rijks monumentenstatus van de CSB en de gemeentelijke monumentenstatus van HLZ vanwege de geldende beperkingen met betrekking tot renovatie, verbouwing en inrichting.

Beheersingsmaatregelen zijn gericht op het versterken van de relatie met de gemeentelijke overheden en planmatiger werken. Daarmee voorkomen we dat onderhoud onverwacht moet gebeuren en de kosten hoger uitvallen dan in de plannen is opgenomen.

Veiligheid

Veiligheid is gedefinieerd als een zogenaamd exogeen risico, de beïnvloedbaarheid en verantwoordelijkheid liggen grotendeels buiten de organisatie. In de berekeningen van het buffervermogen is hiermee rekening gehouden.

ICT

Tot slot vormt ICT een risico: de waarborging van continuïteit van het netwerk en de systemen, de toepassing en maatregelen in het kader van de privacywetgeving en ransomware aanvallen. De beheersing van deze risico's is belegd bij het centrale team ICT. Zij worden daarin ondersteund door een extern bureau (Veltwerk). Een uitgevoerde test resulteerde in een bedrijfsrisico van 6%, dat als laag wordt gekwalificeerd. Het advies van de invoering van 2-factor authenticatie is opgevolgd. Ondanks alle beheersmaatregelen is op ICT-gebied het risico nooit geheel weg te nemen.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor de rapportage van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar het verslag van de Raad van Toezicht elders opgenomen in dit verslag.

Financiële verantwoordingen

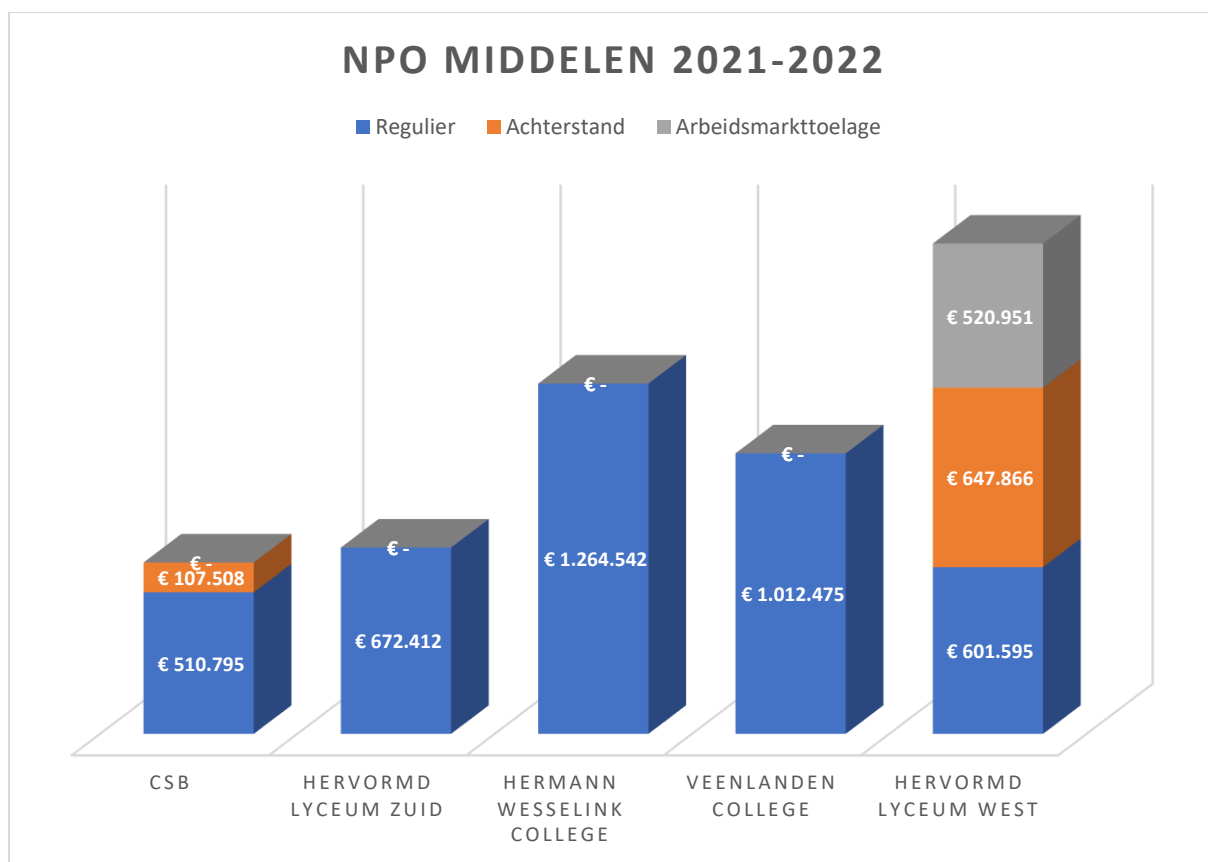
Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs is een investeringsprogramma van het kabinet voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen.

In het schooljaar 2021-2022 wordt € 701 per leerling en €1.038 extra per achterstandsléerling ontvangen. Het betaalmoment van de reguliere NPO middelen is november 2021, het betaalmoment van de achterstandsmiddelen maart 2022. In het schooljaar 2022-2023 wordt het bedrag per leerling verhoogd van € 701 naar ± € 850. Het bedrag per achterstandsléerling voor deze periode is nog niet bekend. Onderstaand een overzicht van de totalen per school voor het schooljaar 2021-2022.

Naast de bovenstaande middelen wordt er vanuit de NPO gelden tevens een arbeidsmarkttoelage verstrekt aan scholen die behoren tot de 15% met de hoogste achterstandsscore. Het HLW behoort tot deze groep en ontvangt voor het schooljaar 2021-2022 € 521K. Deze vergoeding wordt middels een tijdelijke salarisverhoging volledig aan het personeel toegekend. Ook deze vergoeding is in het onderstaande overzicht opgenomen.

In 2021 is 5/12^e deel (€217K) van de arbeidsmarkttoelage ontvangen en volledig besteed.



NPO Regulier

Onderstaand een overzicht van de reguliere NPO middelen.

Van de reeds in november 2021 ontvangen NPO middelen voor het schooljaar 21/22 (€4.062.872) voor het schooljaar 21/22 is € 894.817 besteed. De nog te besteden middelen (€ 3.168.055) zijn ondergebracht in de bestemmingsreserve NPO.

NPO (regulier)	HLW	HLZ	HWC	VLC	CSB	Ceder	
Aantal leerlingen		856	959	1.807	1.443	730	5.795
Reguliere NPO subsidie 2021-2022	€	600.193	€ 672.412	€ 1.266.646	€ 1.011.774	€ 511.847	€ 4.062.872
Reguliere NPO subsidie augustus - december 2021	€	250.080	€ 280.172	€ 527.769	€ 421.572	€ 213.270	€ 1.692.863
Besteding augustus-december 2021	€	220.682	€ 67.125	€ 344.838	€ 112.553	€ 149.619	€ 894.817
Onderbesteding 2021	€	29.398	€ 213.047	€ 182.931	€ 309.019	€ 63.651	€ 798.046
Reservering januari t/m juli 2022	€	350.113	€ 392.241	€ 738.877	€ 590.201	€ 298.577	€ 2.370.008
Saldo bestemmingsreserve NPO 31-12-2021	€	379.511	€ 605.287	€ 921.808	€ 899.221	€ 362.228	€ 3.168.055

NPO Achterstand

Onderstaand een overzicht van de NPO achterstandsmiddelen voor het schooljaar 21/22 welke in maart 2022 zijn ontvangen.

NPO (achterstand)	HLW	CSB	Ceder	
Aantal leerlingen		624	104	727
Achterstands NPO subsidie 2021-2022	€	647.866	€ 107.509	€ 755.375
Achterstands NPO subsidie augustus - december 2021	€	269.944	€ 44.795	€ 314.740
Achterstands NPO subsidie januari - juli 2022	€	377.922	€ 62.713	€ 440.635

Resultaat exclusief bestemmingsreserve NPO

Het resultaat over 2021 wordt sterk vertekend door de vooruit ontvangen en nog niet benutte NPO middelen. Onderstaand een overzicht van het resultaat over 2021 na aftrek van de gevormde bestemmingsreserve NPO. Na aftrek van de bestemmingsreserve kom het resultaat uit op -/- 416K.

Resultaat 2021 (voorlopig) incl. NPO schooljaar 21-22	HLW	HLZ	HWC	VLC	
Resultaat 2021 (voorlopig) incl. NPO schooljaar 21-22	€	395.085	€ 646.594	€ 1.123.361	€ 878.158
Saldo bestemmingsreserve NPO 31-12-2021	€	379.511	€ 605.287	€ 921.808	€ 899.221
Gecorrigeerd Resultaat	€	15.574	€ 41.307	€ 201.553	€ -21.063

Resultaat 2021 (voorlopig) incl. NPO schooljaar 21-22	CSB	Staf	V007	Ceder
Resultaat 2021 (voorlopig) incl. NPO schooljaar 21-22	€ 204.184	€ -102.911	€ -393.188	€ 2.751.283
Saldo bestemmingsreserve NPO 31-12-2021	€ 362.228	nvt	nvt	€ 3.168.055
Gecorrigeerd Resultaat	€ -158.044	€ -102.911	€ -393.188	€ -416.772

Passend Onderwijs

Het schoolbestuur is aangesloten bij drie samenwerkingsverbanden.

De Amsterdamse scholen zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 26 schoolbesturen met ruim 80 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit zes leden. Deze leden zijn afkomstig uit de besturen van de samenwerkende scholen en de directeur-bestuurder van het Samenwerkingsverband. De bestuurder van de Cedergroep neemt deel aan de algemene ledenvergadering.

Om de interne zorgstructuur te versterken ontvangen de Amsterdamse scholen ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Met deze middelen bieden de scholen ook extra ondersteuning aan individuele leerlingen. De doelmatige besteding van middelen wordt verantwoord aan het Samenwerkingsverband.

In 2021 zijn de middelen als volgt besteed:

Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen			
	HLW	HLZ	CSB
Ondersteuning voor (individuele) leerling(en)	56.980	122.676	59.250
Externe zorgstructuur			
Investerings in interne zorgstructuur en scholing	30.463	8.127	33.400
Interne en externe kwaliteitsverbetering			11.000
Vormende activiteiten leerlingen	11.370		3.000
Trajectvoorziening (in 2022)	65.593		23.609
Anders			
	164.406	130.803	130.259

Het Hermann Wesselink College is aangesloten bij Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden. Dit is een vereniging waarin 17 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amstelland en de Haarlemmermeer samenwerken aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs. De Raad van Toezicht van het Samenwerkingsverband bestaat uit elf leden. In de Raad van Toezicht zijn de aangesloten schoolbesturen vertegenwoordigd. De bestuurder van de Cedergroep maakt deel uit van de Raad van Toezicht en is lid van de Commissie Kwaliteit.

Om de interne zorgstructuur te versterken ontvangt het Hermann Wesselink College ondersteuningsmiddelen. Met deze middelen biedt de school extra ondersteuning aan individuele

leerlingen. De doelmatige besteding van de middelen wordt verantwoord aan het Samenwerkingsverband.

In 2021 zijn de middelen als volgt besteed:

Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden	
	HWC
Ondersteuning voor (individuele) leerling(en)	404.460
Professionalisering	47.664
Schoolmaatschappelijk werk	51.000
NT2	39.950
Begeleiding HB leerlingen	8.000
	551.074

Het VeenLanden College is aangesloten bij Samenwerkingsverband Regio Utrecht West. Dit is een stichting waarin vijf schoolbesturen voor voortgezet onderwijs in de regio Utrecht en Woerden samenwerken aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit vijf leden. Deze leden zijn afkomstig uit de besturen van de samenwerkende scholen.

Om de interne zorgstructuur te versterken ontvangt het VeenLanden College ondersteuningsmiddelen. Met deze middelen biedt de school ook extra ondersteuning aan individuele leerlingen. De doelmatige besteding van middelen wordt verantwoord aan het Samenwerkingsverband.

In 2021 zijn de middelen als volgt besteed:

Samenwerkingsverband Utrecht	
	VLC
Trajectbegeleiding	186.211
Zorgcoördinator	90.140
Administratieve ondersteuning	15.897
	292.248

Convenantsmiddelen

Met het convenant “Aanpak lerarentekort” zijn in november 2019 extra middelen beschikbaar gesteld die kunnen worden aangewend voor ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leerkrachten, begeleiding van zij- instromers en/of onderwijsinnovatie.

Een deel van deze middelen is in 2021 ingezet op de scholen. De schoolleiding heeft de plannen om de middelen in te zetten afgestemd met de medezeggenschapsraden, waarin ook het personeel is vertegenwoordigd.

De convenantmiddelen zijn op de CSB op voordracht van docenten ingezet voor digitale middelen (software en hardware) die het werk van docenten naar eigen voordracht verlichten. Daartoe zijn diverse voorstellen gehonoreerd (o.a. digiborden, Quayn voor toetsing, Wacomtablet voor digitaal aantekenen). Het HLZ heeft ervoor gekozen om de eerder ingezette onderwijsondersteuning voort te zetten, door 8 PAL-studenten en een onderwijsassistent aan te nemen om leerlingen en docenten te ondersteunen in de studiezaal en bij het onderwijs op afstand. Het HLW heeft ingezet op het verlichten van de werkdruk van docenten door onderwijsondersteuners op dagelijkse basis in te zetten. Ook op het HWC is gekozen voor ondersteuning door middel van het inzetten van onderwijsassistenten. Daarnaast hebben de docenten uren gekregen binnen hun normjaartaak, zodat ze minder lesgeven of minder taken hebben. Op Het VLC zijn deze middelen ingezet voor ontwikkeltijd bij het onderwijzend personeel en extra scholingsmogelijkheden voor het onderwijsondersteunend personeel.

Toelichting op resultaat en financiële positie

SAMENVATTING JAARCIJFERS

Algemeen

Het resultaat over 2021 komt uit op + M€ 2,75. Ten opzichte van de oorspronkelijke begroting 2021 valt het verwachte resultaat M€ 3,65 positiever uit.

Het resultaat wordt sterk vertekend door het reeds in 2021 volledig ontvangen bedrag aan reguliere NPO middelen voor het schooljaar 21/22 (M€ 4,1). Dit deels (7/12^e) vooruit ontvangen bedrag is al volledig in de baten opgenomen. Hiernaast is het deel van de middelen welke op 2021 betrekking heeft nog niet volledig ingezet.

Na correctie van het resultaat met de vooruit ontvangen NPO middelen (M€ 2.37) en het in 2021 nog niet ingezette deel van de NPO middelen (€ 798K) komt het reguliere exploitatieresultaat uit op -/- € 416K.

De nog niet benutte NPO middelen zijn in een bestemmingsreserve ondergebracht om de komende jaren te worden besteed.

Naast een vertekening van het resultaat als gevolg van NPO wordt het resultaat tevens in positieve zin vertekend (€300K) door de stelselwijziging groot onderhoud. Doordat kosten voor groot onderhoud sinds 2020 niet langer via een onderhoudsvoorziening lopen maar worden geactiveerd, hebben wij tot minimaal 2030 te maken met een vertekening van het resultaat als gevolg van lagere afschrijvingskosten.

VERSCHILLEN ANALYSE

rubriek	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	verschil	verschil
	2021	2021	2020		
	A	B	C	A-B	A-C
Rijksbijdrage	54.952.247	47.115.580	47.760.935	7.836.667	7.191.312
Overige overheidsbijdragen	434.161	239.200	387.351	194.961	46.810
Overige baten	2.314.844	2.111.600	1.606.946	203.244	707.898
Totaal Baten	57.701.252	49.466.380	49.755.232	8.234.872	7.946.019
Personele lasten	44.554.307	40.246.059	41.872.257	4.308.248	2.682.049
Afschrijvingen	1.484.408	1.934.101	1.091.291	-449.692	393.117
Huisvestingslasten	2.792.342	2.509.400	2.718.303	282.942	74.039
Admin Beheer en Bestuur	1.671.010	1.506.050	1.657.115	164.960	13.895
Invent app en leermiddelen	3.398.348	2.786.900	2.853.082	611.448	545.266
Overige	1.038.461	1.390.500	806.224	-352.039	232.237
Totaal Lasten	54.938.876	50.373.009	50.998.272	4.565.867	3.940.604
Financiële baten en lasten	-11.093	-	-36.120	-11.093	25.027
TOTAAL RESULTAAT	2.751.283	-906.629	-1.279.160	3.657.912	4.030.443

Baten

De Bijdrage van het Ministerie is M € 7,8 hoger uit dan begroot dan begroot. Deze toename heeft te maken met:

- de aangepaste personele bekostiging als gevolg van de CAO afspraken;
- de niet begrote reguliere NPO middelen (M € 4,1) voor het schooljaar 21/22
- een wijziging in de definitieve leerlingaantallen ten opzichte van de begrote leerlingaantallen;
- de vrijval van IOP middelen (“Inhaal en Ondersteuningsprogramma’s”);
- De reguliere indexering van de materiele rijksbijdrage

De overige overheidsbijdragen zijn € 195K hoger dan begroot. Oorzaken hiervoor zijn voornamelijk te vinden in extra subsidies voor het HLW zoals de “Pieksubsidie” en “Teambeurs” van de gemeente Amsterdam.

De overige baten zijn € 203K hoger dan begroot. De € 203K is het saldo van beduidend lagere ouder- en leerling bijdragen (-/- € 706K), de extra ontvangen EHK middelen (+ € 710K), Rosa (+€ 63K), extra detacheringsofbrengsten (+€ 39K) en diverse overige vergoedingen (+€ 97K).

Lasten

De personele kosten inclusief inhuur vallen M€ 4,3 hoger uit dan begroot. Dit heeft te maken met:

- CAO aanpassing (1,5% per 1/11, € 800 per fte, eju + 0.33%);
- de extra inzet vanuit de NPO en overige Corona middelen;
- hogere inzet extern personeel
- hogere pensioenpremies;
- hogere vervangingskosten als gevolg van het hogere verzuim.

De afschrijvingen zijn € 449K lager dan begroot. Dit hangt samen met de eerder toegelichte onderschrijding van de afschrijvingskosten voor groot onderhoud (€300K) en de verschuiving van een aantal geplande investeringen (€ 140K) naar 2022.

De huisvestingskosten zijn € 282K hoger dan begroot. Oorzaken zijn te vinden in de extra huur van lokalen en ruimtes als gevolg van Corona en hogere BHV en beveiligingskosten.

De administratie- en beheerslasten vallen € 165K hoger uit dan begroot. Oorzaken zijn met name te vinden in hogere licentiekosten (ict/ admin. € 50K), niet begrote kosten voor juridische ondersteuning (€ 59K) en extra advieskosten m.b.t. de aanbesteding HRM en de ontwikkeling van een dashboard (€ 30K).

De hogere kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen (+€ 611K) vinden hun oorzaak in hogere licentiekosten onderwijs (+91K), extra leerlingbegeleiding (+€ 295K) en extra kosten voor leermiddelen en lesmaterial (+ 197K). De kosten zijn grotendeels corona gerelateerd en zijn betaald uit de extra subsidies (ehv, iop, npo) welke hiervoor zijn ontvangen.

De overige instellingskosten vallen € 352K lager uit dan begroot. Dit hangt grotendeels samen met de lagere kosten voor werkweken (-/- €366K), die als gevolg van Covid geen doorgang konden vinden. hier staan vanzelfsprekend weer lagere baten tegenover.

TOELICHTING BALANS EN FINANCIËLE POSITIE

	werkelijk	werkelijk
Balans per 31-12 (bedragen x € 1.000)	2020	2021
Activa		
Materiële vaste activa	11.093	13.910
Financiële vaste activa	9.660	806
Totaal vaste activa	20.754	14.716
Vorderingen	2.291	2.105
Kortlopende effecten		4.723
Liquide middelen	4.307	7.779
TOTAAL ACTIVA	27.351	29.324
Passiva		
Algemene reserve	11.832	10.805
Bestemmingsreserve publiek	5.105	8.882
Voorzieningen	2.185	2.540
Langlopende schulden		
Kortlopende schulden	8.230	7.096
TOTAAL PASSIVA	27.351	29.324

Activa

De toename van de materiele vaste activa in 2021 heeft grotendeels te maken met de eigen investering in de nieuwbouw van het HWC. De investering heeft deels betrekking op een eigen bijdrage aan het gebouw en deels op verdere inventaris en inrichting.

De Cedergroep heeft ervoor gekozen om uitgaven voor groot onderhoud vanaf 2019 te activeren, in plaats van verwerking via een voorziening voor groot onderhoud. Deze systematiek sluit beter aan bij de situatie van de Cedergroep. De Cedergroep investeert in het geschikt maken van de gebouwen voor het hedendaags onderwijs, in de verduurzaming van de gebouwen en in een aantrekkelijke uitstraling. Een groot onderhoudsvoorziening gaat uit van een status quo en is daarom minder passend. De Cedergroep wijkt hierbij wel af van de sector die overwegend de grootonderhoudsvoorziening toepast.

In 2021 is de Cedergroep overgestapt naar Schatkistbankieren. De beleggingsportefeuille is / wordt in de jaren 2021 en 2022 volledig afgebouwd en ondergebracht in liquiditeiten.

In 2021 is er voor M €4, 1 aan obligaties gelost.

De toename van de liquide middelen in 2021 heeft te maken met deze afbouw van de effectenportefeuille.

Passiva

De toename van het eigen vermogen heeft te maken met de deels vooruit ontvangen en nog niet benutte NPO middelen welke zijn ondergebracht in een bestemmingsreserve NPO. Deze wordt de komende jaren alsnog ingezet.

De toename van de voorzieningen heeft te maken met een extra dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van € 287 K. Deze voorziening is gebaseerd op de in de CAO opgenomen regeling m.b.t. persoonlijke budget uren.

De kortlopende schulden zijn met M€ 1,1 afgenomen. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met een deel van de nieuwbouw dat reeds in 2020 is geactiveerd, maar waarvan de facturen pas in 2021 zijn voldaan. De toename wordt verklaard doordat op de balansdatum facturen van inrichting en bouw HWC nog niet waren betaald. Tevens zijn eind 2020 extra subsidies ontvangen zoals de Inhaal en Ondersteuningssubsidie.

TOELICHTING NORMATIEF EIGEN VERMOGEN

De Inspectie van het Onderwijs hanteert vanaf 2020 de “signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen”. In november 2020 heeft de Cedergroep een brief ontvangen waarin werd gemeld dat de Cedergroep boven de waarde uitkomt. In het jaar 2019 was er inderdaad sprake van een bovenmatig eigen vermogen. Door onder meer de investering in het Hermann Wesselink College is de bovenmatigheid echter afgenomen van M € 9,5 in 2019 tot M € 2,89 in 2021.

In de meerjarenbegroting 2023 zijn de opgenomen investeringen voor een lager bedrag opgenomen dan de vrijvallende afschrijvingslasten. In werkelijkheid zullen de investeringen hoger uitpakken. Hiernaast wordt er voor het jaar 2024 een forse investering verwacht in verband met de renovatie van het HLZ. Als gevolg van deze investeringen zal er na 2023 geen sprake meer zijn van een “mogelijk bovenmatig vermogen”.

De bovenmatigheid van het vermogen is de komende jaren overzichtelijk en in balans.

Normatief eigen vermogen	rekenwaarde 2020	rekenwaarde 2021	schatting per 31/12/2022	schatting per 31/12/2023
Rekenwaarden:				
Risico buffer rekenfactor x totale baten	49.755.232	57.701.252	53.244.704	51.329.506
Risico buffer rekenfactor	5%	5%	5%	5%
BW resterende MVA	11.093.079	13.910.314	14.085.912	12.687.693
Risico buffer rekenfactor x totale baten	2.487.762	2.885.063	2.662.235	2.566.475
Normatief eigen vermogen	13.580.841	16.795.377	16.748.147	15.254.168
Eigen vermogen is:	16.936.218	19.687.501	18.945.735	17.313.215
Ratio EV	1,25	1,17	1,13	1,13
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	3.355.377	2.892.124	2.197.588	2.059.047

Toelichting berekeningswijze

De Cedergroep heeft ervoor gekozen om geen onderscheid te maken in gebouwen en overige materiële vaste activa. De reden hiervoor is dat de Cedergroep geen gebouwen in eigendom heeft. De geactiveerde bedragen voor gebouwen betreffen verbouwingen en groot onderhoud, dit voldoet naar onze mening niet aan het criterium zoals dat door de inspectie is voorgesteld. Bovendien is het financiële effect van de andere interpretatie gering (€ 200 K). De Cedergroep onderkent het feit van bovenmatig eigen vermogen en vindt de inzet ervan belangrijker dan de exacte omvang ervan. Deze methodiek zal op consistente wijze worden toegepast de komende jaren.

Raad van Toezicht

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.

ROL RAAD VAN TOEZICHT

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 RAAD VAN TOEZICHT

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 2021 eindigde de zittingstermijn van de heer Ad Poppelaars. Tot zijn opvolger is per 1 juli 2021 Iman Eddini benoemd.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was vanaf 31 december 2021 als volgt:

Naam	Functie	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties	Benoeming	Herbenoemb aar
Drs. I.W. Verheggen	Voorzitter	Lid remuneratie-commissie	Eigenaar Ingrid Verheggen Advies Voorzitter Raad van Toezicht Stichting School en Veiligheid Voorzitter Bestuur Jeugdtheatergezelschap Bonte Hond Voorzitter Bestuur Jeugdtheatergezelschap Subsub Lid RvC SIVON	2018-2022 1 ^e termijn	Ja
Drs. H. Bettani RA	Vice-voorzitter	Lid Auditcommissie	Partner Deloitte Risk Advisory Voorzitter Bestuur Stichting Argan Lid RvT KNVB Amateurvoetbal	2018-2022 2 ^e termijn	Nee
Drs. M.M. Meulman, MBA	Lid	Voorzitter Audit-commissie Lid Remuneratie-commissie	Directeur Lymos BV Bestuurder vastgoedfondsen Bestuurder vastgoedpensioenfonds	2018-2022 1 ^e termijn	Ja

			Vice-voorzitter RvC Habeko Wonen Lid RvT Amstelwijs Amstelveen Lid RvT HWW Zorg		
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	Global HR Director Rabobank Lid bestuur Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSVP) Lid bestuur Stichting het Nieuwe Parool	2021-2025 1 ^{ste} termijn	Ja

WERKWIJZE RAAD VAN TOEZICHT

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 zes weken afstemmingsoverleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter en secretaris van het CvB.

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:

GMR

Frequentie:

- 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. Door de omstandigheden rond corona hebben de schoolbezoeken in 2021 geen doorgang gevonden.
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:

- Frauderisicobeheersing en de rol van commissarissen
- Onderwijsvastgoed-dag
- VTOI conferentie
- Lidmaatschap kenniskring Windesheim over leiderschap bij schoolontwikkeling.

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 VO 2017 en is op 1 mei 2018 benoemd voor een termijn van vier jaar.

Op 20 januari en 24 februari 2021 hebben reguliere tussentijds evaluatiegesprekken plaatsgevonden met de Remuneratiecommissie van de RvT. Vervolgens heeft op 21 juni 2021 het beoordelingsgesprek met de bestuurder plaatsgevonden met een positieve uitkomst, waarna de Raad van Toezicht in haar vergadering van 14 oktober 2021 het besluit tot herbenoeming van Duco Adema tot voorzitter van het College van Bestuur van de Cedergroep heeft genomen.

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. Als gevolg van de coronacrisis was het in 2021 helaas vaak niet mogelijk om op de scholen te vergaderen: de meeste vergaderingen vonden plaats in digitale vorm.

Naast de reguliere vergaderingen hadden de leden van de RvT diverse malen een online overleg, onder andere over de corona situatie en over het nieuwe onderzoekskader van de Onderwijsinspectie. Op 28 januari 2021 is tijdens een strategische sessie met de bestuurder uitgebreid ingegaan op de strategische positionering van de Cedergroep als geheel en van de verschillende Cederscholen. In oktober heeft er een sessie plaatsgevonden in het kader van de uitvoering van een risico-analyse binnen de Cedergroep.

De heer Ad Poppelaars nam per 1 juli afscheid van de RvT omdat zijn tweede termijn afliep. Voor zijn opvolging voerde de raad onder begeleiding van bureau Directiewerf sollicitatiegesprekken met een aantal kandidaten. Omdat het de zetel in de RvT betrof die wordt bezet op voordracht van de GMR nam de voorzitter GMR deel aan de procedure bij de opstelling van het profiel en het voeren van de gesprekken.

De volgende besluiten zijn genomen in 2021:

- Goedkeuring overstap naar Schatkistbankieren;
- Benoeming mevrouw Iman Eddini tot lid van de Raad van Toezicht per 1 juli 2021;
- Goedkeuring jaarrekening 2020;
- Goedkeuring jaarverslag 2020;
- goedkeuring begroting 2022;
- Continuering contract met huidige accountant PWC
- herbenoeming Duco Adema tot voorzitter van het College van Bestuur van de Cedergroep, voor een nieuwe termijn van 4 jaar, ingaande op 1 mei 2022.

De belangrijke thema's die in 2021 aan de orde kwamen, zijn: de coronacrisis en de impact daarvan op het onderwijs, de strategische agenda, financiën, het inspectieonderzoek op het HLZ, de invulling van het rectoraat op het HLW, de onderwijskwaliteit, de Handreiking Kwaliteitszorg, onderwijsinnovatie, ICT binnen Ceder, nieuwbouw Hermann Wesselink College, werving rector CSB, 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 spelen.

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 in januari 2021 en februari 2021 reguliere gesprekken met de bestuurder gevoerd en in juni 2021 het beoordelingsgesprek. Dat laatste gesprek heeft geleid tot een voorstel tot herbenoeming, dat door de Raad van Toezicht is overgenomen.

In de reguliere gesprekken is het vooral gegaan over de tussentijdse vorderingen bij de uitvoering van de bestuursopdracht en de impact van de coronacrisis op het onderwijs en op de gevolgen daarvan voor de haalbaarheid van de uitvoering van de bestuursopdracht.

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, het Treasuryplan, Treasuryverslag, begroting, investeringen in ICT, meerjarenonderhoud en de managementrapportagecyclus zijn de mogelijke renovatie van het Hervormd Lyceum Zuid en de nieuwbouw voor het Hermann Wesselink College 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 impact van de coronacrisis op het onderwijs en de ervaringen met het afstandsonderwijs;
- 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 instroom-, doorstroom- en slagingscijfers op de scholen;
- de uitkomsten van de tevredenheidsquêtes onder de leerlingen en de gewenste aanpassingen in de gebruikte systematiek;
- de voorbereiding van het bezoek van de Onderwijsinspectie aan het Hervormd Lyceum Zuid.

De Commissie Kwaliteit rapporteerde haar bevindingen aan de gehele RvT.

Corona

De situatie rond corona dwong de Raad van Toezicht tot een goede reflectie op de rol van de Raad. De Raad heeft de bestuurder gesteund en bemoedigd, er was geregeld overleg tussen de bestuurder en de voorzitter van de Raad. Die bracht daarvan schriftelijk verslag uit aan de overige leden.

Bij iedere reguliere vergadering spraken we over de stand van zaken, maar ook over de leerervaringen en de winst daarvan op de langere termijn.

De positie van de kwetsbare leerlingen kreeg veel aandacht.

Ook sprak de Raad regelmatig steun uit aan de rectoren en de medewerkers van de scholen.

Vooruitblik

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

Colofon:

Redactie: Stichting Ceder Groep

Bijlage looptijden beleggingsportefeuille

naam	Aflosdatum	Rating	bedrag
0.5% Landesbank Baden-Wuerttemberg 2017-22	7-6-2022	A	400.000,00
0.25% SBAB Bank AB 2017-22	7-9-2022	A	500.000,00
0.5% Lansforsakringar Bank 2017-22	19-9-2022	A	500.000,00
0.4% European Financial Stability Facility 2016-26	31-5-2026	AA	400.000,00
0.25% Svenska Handelsbanken AB 2017-22	28-2-2022	AA	500.000,00
0.25% Dexia Credit Local 2017-22	2-6-2022	AA	450.000,00
0.3% Nordea Bank AB 2017-22	30-6-2022	AA	400.000,00
3.5% Abn Amro Bank NV 2010-22	21-9-2022	AAA	200.000,00
0,25% NIBC Bank NV 2015-2022	22-4-2022	AAA	500.000,00
0% KommuneKredit 2017-22	8-9-2022	AAA	200.000,00
0.25% Swedbank AB 2017-22	7-11-2022	AAA	200.000,00
0.275% F. van Lanschot Bankiers NV 2015-22	28-4-2022	AAA	400.000,00
0,05% OP Mortgage Bank 2017-2023	22-11-2023	AAA	400.000,00
0,125% Danske Bank 2017-2022	14-2-2022	AAA	470.000,00
TOTAAL			5.520.000,00

Jaarrekening

INHOUDSOPGAVE

	<u>Pagina</u>
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2021	76
Staat van baten en lasten 2021	77
Kasstroomoverzicht 2021	78
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	79
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	85
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	89
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	90
Bestemming van het resultaat	94
Gebeurtenissen na balansdatum	95
Verbonden partijen	96
Verantwoording subsidies	97
WNT-Verantwoording 2021	98
Ondertekening door bestuurders en raad van toezicht	101
Overige gegevens	102
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	

BALANS PER 31 DECEMBER 2021

En vergelijkende cijfers 2020. - na verwerking resultaatbestemming -

	31-12-2021		31-12-2020	
	€	€	€	€
1	ACTIVA			
1.1	Vaste Activa			
1.1.2	13.910.314		11.093.080	
1.1.3	806.088		5.539.465	
	<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vaste activa</i>	14.716.402		16.632.545
1.2	Vlottende Activa			
1.2.2	2.105.413		2.291.177	
1.2.3	4.722.884		4.120.989	
1.2.4	7.779.279		4.306.724	
	<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>	14.607.576		10.718.891
	TOTAAL ACTIVA	29.323.977		27.351.435
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>
2	PASSIVA			
2.1	19.687.501		16.936.218	
2.2	2.540.498		2.184.885	
2.4	7.095.979		8.230.334	
	<hr/>		<hr/>	
	TOTAAL PASSIVA	29.323.977		27.351.435
		<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021
 En vergelijkende cijfers 2020

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	54.952.247		47.115.581		47.760.935	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	434.161		239.200		387.351	
3.5 Overige baten	2.314.844		2.111.600		1.606.946	
<i>Totaal Baten</i>		<u>57.701.252</u>		<u>49.466.381</u>		<u>49.755.232</u>
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	44.554.307		40.246.060		41.872.257	
4.2 Afschrijvingen	1.484.408		1.934.100		1.091.291	
4.3 Huisvestingslasten	2.792.342		2.509.400		2.718.303	
4.4 Overige lasten	6.107.819		5.683.450		5.316.421	
<i>Totaal lasten</i>		<u>54.938.876</u>		<u>50.373.010</u>		<u>50.998.272</u>
<i>Saldo baten en lasten</i>		<u>2.762.376</u>		<u>(906.629)</u>		<u>(1.243.040)</u>
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	32.340		-		16.421	
6.2 Financiële lasten	43.433		-		52.542	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<u>(11.093)</u>		<u>-</u>		<u>(36.120)</u>
Totaal resultaat		<u><u>2.751.283</u></u>		<u><u>(906.629)</u></u>		<u><u>(1.279.160)</u></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 2021
En vergelijkende cijfers 2020

Ref.	2021		2020		
	€	€	€	€	
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)		2.762.376		(1.243.040)	
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	1.484.408	1.091.291		
Mutaties voorzieningen	2.2	355.613	253.292		
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>		<u>1.840.021</u>	<u>1.344.583</u>		
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	181.218	(356.907)		
Effecten	1.2.3	(601.895)	(1.596.039)		
Kortlopende schulden	2.4 (excl. 2.4.18)	(1.118.729)	1.385.794		
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>		<u>(1.539.406)</u>	<u>(567.152)</u>		
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>3.062.991</u>	<u>(465.609)</u>		
Ontvangen interest	6.1.1 & 1.2.2.14	36.887	28.353		
Betaalde interest	6.2.1 & 2.4.18	(46.577)	(22.897)		
Mutaties overige financiële vaste activa	6.1.4 / 6.2.2	(12.482)	(14.019)		
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>3.040.819</u>	<u>(474.172)</u>		
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	(4.301.641)	(6.016.318)		
Overige inv. in financiële vaste activa	1.1.3.7 & .8	4.733.377	4.135.058		
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>431.736</u>	<u>(1.881.260)</u>		
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Mutatie liquide middelen	1.2.4	<u>3.472.554</u>	<u>(2.355.431)</u>		
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2021		2020	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		4.306.724		6.662.156	
Mutatie boekjaar liquide middelen		3.472.554		(2.355.431)	
Stand liquide middelen per 31-12		<u>7.779.279</u>		<u>4.306.724</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.

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%	2.500
Verbouwingen		120	10,00%	2.500
Installaties (afhankelijk van economische levensduur)	10 jaar	120	10,00%	2.500
Installaties	15 jaar	180	6,67%	2.500
Installaties	20 jaar	240	5,00%	2.500
Onderhoud (afhankelijk van economische levensduur)	5 jaar	60	20,00%	2.500
Onderhoud	10 jaar	120	10,00%	2.500
Onderhoud	15 jaar	180	6,67%	2.500
Onderhoud	20 jaar	240	5,00%	2.500
Onderhoud	40 jaar	480	2,50%	2.500
Meubilair & inventaris		120	10,00%	2.500
Meubilair & inventaris nieuwbouw		180	6,67%	2.500
Meubilair & inventaris nieuwbouw		240	5,00%	2.500
ICT		60	20,00%	2.500
ICT bekabeling nieuwbouw		240	5,00%	2.500
Apparatuur		120	10,00%	2.500
Overige activa		120	10,00%	2.500

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 eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde 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.

Gekochte obligaties worden tot het einde van de looptijd aangehouden. Na de eerste waardering worden obligaties gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve rentemethode.

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 lasten.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorziengen 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.

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.

Voorzienen

Voorzienen 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 nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, *tenzij anders vermeld*.

Wanneer de verwachting is dat een derde 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.

Voorzienen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea 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 Voorgezet 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.

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.

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 2021 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2021: 100,30%
- 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.

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.

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 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.1.2.5 Vaste bedrijfs- activa in uitvoering en vooruit- betalingen	1.1.2.6 Niet aan de bedrijfsuit- oefening dienstbare MVA	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€	€	€
Stand per 01-01-2021							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	9.979.004	-	11.466.852	202.459	-	-	21.648.315
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	3.825.481	-	6.528.126	201.629	-	-	10.555.236
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa per 01-01-2021	6.153.523	-	4.938.726	830	-	-	11.093.079
Verloop gedurende 2021							
Investerings	2.655.105	-	1.646.536	-	-	-	4.301.641
Desinvesteringen	-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	565.164	-	918.725	519	-	-	1.484.408
Mutatie gedurende 2021	2.089.941	-	727.811	(519)	-	-	2.817.233
Stand per 31-12-2021							
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 herwaarderingen	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa per 31-12-2021	8.243.464	-	5.666.537	311	-	-	13.910.312

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek-	Investerings	Des-	Waarde-	Resultaat	Boek-
		waarde		investeringen	waarde-		waarde
		1-1-2021	2021	2021	2021	2021	31-12-2021
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.7	Effecten	5.539.465	-	4.722.884	(10.493)	-	806.088
	Totaal Financiële vaste activa	5.539.465	-	4.722.884	(10.493)	-	806.088

Effecten

De desinvesteringen betreffen de obligaties waarvan de looptijd per 31 december korter dan één jaar zijn.

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	-		1.574	
1.2.2.3	Gemeenten	191.925		323.232	
1.2.2.6	Personeel	0		178	
1.2.2.7	Ouders, studenten, deelnemers en cursisten	494.705		413.429	
1.2.2.10	Overige vorderingen	111.014		208.816	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		797.644		947.229
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.298.921		1.330.554	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	8.848		13.395	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		1.307.769		1.343.948
	Totaal Vorderingen		2.105.413		2.291.177

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar.

1.2.3	Kortlopende effecten	Boek-	Investerings	Des-	Boek-
		waarde		investeringen	waarde
		1-1-2021	2021	2021	31-12-2021
		€	€	€	€
1.2.3.2	Obligaties	4.120.989	4.722.884	4.120.989	4.722.884
		4.120.989	4.722.884	4.120.989	4.722.884

Effecten

Dit betreffen de obligaties waarvan de looptijd per 31 december korter dan één jaar is.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	10.424		14.469	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	7.768.855		4.292.255	
	Totaal liquide middelen		7.779.279		4.306.724

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
		1-1-2020	2020	mutaties	31-12-2020	1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	13.110.842	(940.795)	(948.246)	11.221.801	11.221.801	(308.631)	-	10.913.170
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	5.104.536	(338.365)	948.246	5.714.417	5.714.417	3.059.914	-	8.774.331
Totaal Financiële vaste activa		18.215.378	(1.279.161)	-	16.936.218	16.936.218	2.751.283	-	19.687.501

2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2020	2020	mutaties	31-12-2020	1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1	Reserve personeel	1.394.413	-	-	1.394.413	1.394.413	-	-	1.394.413
2.1.1.2.2	Reserve Sociaal Fonds	697.207	-	(697.207)	-	-	-	-	-
2.1.1.2.4	Reserve Nieuwbouw	2.449.000	(30.000)	1.800.000	4.219.000	4.219.000	(59.923)	-	4.159.077
2.1.1.2.6	Reserve Koersresultaten	100.000	(0)	(36.121)	63.879	63.879	(11.093)	-	52.786
2.1.1.2.8	Reserve Generatiepact	132.036	(13.610)	(118.426)	-	-	-	-	-
2.1.1.2.9	Reserve NPO	-	-	-	-	-	3.168.055	-	3.168.055
2.1.1.2.10	Reserve Ziekteverzuim	331.880	(294.755)	-	37.125	37.125	(37.125)	-	-
Totaal bestemmingsreserves (publiek)		5.104.536	(338.365)	948.246	5.714.417	5.714.417	3.059.914	-	8.774.331

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 2022 kunnen de scholen een aanvraag doen voor specifieke knelpunten die uit deze reserve worden gefinancierd.

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 2021 heeft enkel betrekking op de afschrijvingskosten m.b.t. de eigen bijdrage voor de nieuwbouw van het HWC. Vanaf 2022 zullen ook de afschrijvingskosten voor de hal van de CSB en de Makerspace ten laste van de bestemmingsreserve worden gebracht.

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 2021 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 in november 2021 voor het schooljaar 2021/2022 zijn ontvangen.

Reserve Ziekteverzuim

De verzuimreserve is bedoeld om de kosten voor vervanging bij langdurig verzuim (langer dan zes weken) op te vangen.

Jaarlijks wordt 1,5% gereserveerd voor het langdurig verzuim. Mede door Corona zijn in 2021 de kosten van vervanging beduidend hoger uitgevallen.

Een deel van deze overschrijving wordt afgedekt met de nog resterende verzuimreserve.

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2021	2021	trekking	2021	31-12-2021	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	2.184.885	769.896	390.179	24.104	2.540.498	1.165.103	1.151.514	224.042
Totaal voorzieningen		2.184.885	769.896	390.179	24.104	2.540.498	1.165.103	1.151.514	224.042

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2021	2021	trekking	2021	31-12-2021	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.1	Sociaal beleid, reorganisatie en rechtspositioneel	1.480.833	555.442	268.672	-	1.767.603	883.882	883.882	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	394.565	42.934	44.072	-	393.427	13.127	167.126	213.174
2.2.1.5	Werkloosheids-bijdragen	154.048	131.092	64.697	24.104	196.339	84.966	100.506	10.868
2.2.1.6	Transitievergoeding WAB	86.758	40.428	6.538	-	120.648	120.648	-	-
2.2.1.7	Spaarverlof	68.680	-	6.200	-	62.480	62.480	-	-
Totaal personele voorzieningen		2.184.884	769.896	390.179	24.104	2.540.498	1.165.103	1.151.514	224.042

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	1.084.639		1.513.708	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.311.269		1.801.018	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	632.546		537.191	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	190.564		927.572	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		4.219.017		4.779.489
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	158.306		784.655	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	686.940		630.367	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.302.024		1.213.456	
2.4.18	Te betalen interest	-		15.626	
2.4.19	Overige overlopende passiva	729.692		806.742	
	<i>Subtotaal overlopende passiva</i>		2.876.962		3.450.845
	Totaal Kortlopende schulden		7.095.979		8.230.334

Overige overlopende passiva

De overige overlopende passiva bestaat onder andere uit nog te besteden subsidie Gemeente € 374.101 en nog te besteden overige subsidies € 207.420.

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	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
		€	€	€	€
1	Abonnementen	94.059	163.968	-	258.027
2	Dienstverlening	460.514	369.625	-	830.138
3	Huur	86.046	268.334	18.264	372.644
4	Inhuur personeel	18.876	-	-	18.876
5	Licenties	418.657	44.534	-	463.190
6	Onderhoud	97.119	26.189	-	123.308
7	Schoonmaak	429.498	-	-	429.498
8	Verzekeringen	197.854	-	-	197.854

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

3 Baten

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdragen						
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	52.342.895		40.802.200		41.104.609	
Totaal rijksbijdragen		52.342.895		40.802.200		41.104.609
3.1.2 Overige subsidies						
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	1.237.879		5.356.881		5.512.212	
Totaal Overige subsidies		1.237.879		5.356.881		5.512.212
3.1.4 Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		1.371.473		956.500		1.144.114
Totaal Rijksbijdragen		54.952.247		47.115.581		47.760.935
3.2 Overheidsbijdragen overige overheden						
3.2.2 Overige overheidsbijdragen overige overheden						
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	434.161		239.200		387.351	
Totaal overheidsbijdragen overige overheden		434.161		239.200		387.351
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur	65.587		90.000		81.237	
3.5.2 Detachering personeel	206.791		168.000		267.220	
3.5.5 Ouderbijdragen	329.616		376.000		315.527	
3.5.6 Deelnemersbijdragen	685.414		1.345.100		719.284	
3.5.9 Catering	766		1.500		5.286	
3.5.10 Overige	1.026.670		131.000		218.393	
Totaal overige baten		2.314.844		2.111.600		1.606.947

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	31.848.942		38.219.460		30.485.492	
4.1.1.2	Sociale lasten	4.089.457		-		3.788.525	
4.1.1.5	Pensioenpremies	5.284.561		-		4.656.161	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		41.222.961		38.219.460		38.930.178
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	420.310		472.000		331.977	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.465.449		313.700		1.175.595	
4.1.2.3	Overige	1.712.825		1.240.900		1.624.105	
			3.598.584		2.026.600		3.131.677
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	267.238		-		189.598	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		267.238		-		189.598
	Totaal personeelslasten		44.554.307		40.246.060		41.872.257

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 625 in 2021 (2020: 607). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2021 (2020: 0).

4.2	Afschrijvingen	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	1.484.408		1.934.100		1.091.291	
	Totaal afschrijvingen		1.484.408		1.934.100		1.091.291

4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen	565.164		857.810		379.039	
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	919.244		1.076.290		712.252	
	Totaal afschrijvingen		1.484.408		1.934.100		1.091.291

4.3	Huisvestingslasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	95.339		73.700		8.196	
4.3.2	Verzekeringen	2.641		4.000		2.406	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	523.864		419.000		606.745	
4.3.4	Energie en water	652.323		685.700		650.391	
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.025.795		1.050.000		1.072.449	
4.3.6	Belastingen en heffingen	176.388		180.000		184.188	
4.3.8	Overige	315.991		97.000		193.928	
	Totaal huisvestingslasten		2.792.342		2.509.400		2.718.303

4.4	Overige lasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	1.671.010		1.506.050		1.657.115	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	95.431		74.000		100.155	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	3.302.917		2.712.900		2.752.927	
4.4.5	Overige	1.038.461		1.390.500		806.224	
	Totaal overige lasten		6.107.819		5.683.450		5.316.421

4.4.1	Administratie en beheerlasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
	Licenties administratie	378.535		346.000		363.771	
	Accountantskosten	52.821		50.000		56.882	
	Bestuurs/managementondersteuning	103.457		30.000		60.950	
	Juridische ondersteuning	59.052		-		32.281	
	Contributies	152.143		128.000		168.000	
	Verzekeringen algemeen	26.129		28.300		26.985	
	ICT	265.198		275.700		329.156	
	Honorering RvT	72.802		81.500		84.134	
	(G)MR kosten	9.738		19.000		11.440	
	Porto	18.573		16.500		18.078	
	Kantoorbenodigdheden	39.734		29.000		42.541	
	Abonn. en vakliteratuur	24.572		18.600		25.038	
	Telecommunicatie	140.902		175.600		142.899	
	PR en marketing	298.360		270.000		268.919	
	Overige administratie- en beheerslasten	28.994		37.850		26.041	
	Totaal administratie en beheerlasten		1.671.010		1.506.050		1.657.115

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	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	44.407		45.000		38.768	
4.4.1.1.2	Controle van de jaarrekening 2020	1.633		-		14.109	
4.4.1.1.3	Andere controlewerkzaamheden	5.748		5.000		-	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
			51.788		50.000		52.877

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 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.

4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
	Lesmateriaal leerlingen	1.851.110		1.690.000		1.750.315	
	Verbruiksmateriaal	388.958		353.000		314.144	
	Reproductie/drukwerk	265.021		283.000		252.218	
	Leerlingbegeleiding	413.277		117.500		149.263	
	ICT	273.476		182.400		187.865	
	Overige	111.076		-		99.122	
	Totaal overige lasten		3.302.917		2.625.900		2.752.927

4.4.5	Overige lasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
	Kosten Leerlingvervoer	9.156		27.000		15.631	
	Leerlingactiviteiten*	696.972		707.300		374.491	
	Werkweken & reizen*	282.554		649.000		282.798	
	Kosten eigen vervoermiddelen	5.180		3.700		4.994	
	Donaties en giften	-		-		250	
	Kantine kosten	11.505		-		8.747	
	Huishoudelijk kosten	15.117		-		3.229	
	Overige overige lasten**	17.978		3.500		116.084	

Totaal overige lasten	<u>1.038.461</u>	<u>1.390.500</u>	<u>806.224</u>
------------------------------	------------------	------------------	----------------

6 Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten

6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten

	<u>2021</u>		<u>Begroot 2021</u>		<u>2020</u>	
	€	€	€	€	€	€
	32.340		-		16.421	
		<u>32.340</u>		<u>-</u>		<u>16.421</u>

6.2 Financiële lasten

6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten

6.2.2 Waardeverminderingen

financiële vaste activa en effecten

	<u>2021</u>		<u>Begroot 2021</u>		<u>2020</u>	
	€	€	€	€	€	€
	30.951		-		38.523	
	12.482		-		14.019	
		<u>43.433</u>		<u>-</u>		<u>52.542</u>

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	2021	
	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve (publiek)		(308.631)
2.1.1.2 <u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.1.2.4 Nieuwbouw	(59.923)	
2.1.1.2.6 Koersresultaten	(11.093)	
2.1.1.2.9 Reserve NPO	3.168.055	
2.1.1.2.10 Reserve Ziekteverzuim	(37.125)	
Totaal bestemmingsreserves publiek	<u> </u>	3.059.914
Totaal resultaat		<u><u>2.751.283</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

VERBONDEN PARTIJEN

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

Verbonden partijen

Statutaire naam	Omschrijving doelstelling	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 zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikkingen geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs en studieverlof 2020	Ja
Subsidie Zij-instroom 2020	Ja
Lerarenbeurs en studieverlof 2021	Nee
Subsidie Zij-instroom 2021	Nee
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	Ja
DHAVO subsidie VMBO-HAVO	Ja
DUSI- Subsidie structureel voorkomen onnodig zittenblijven vo 2021-2023	Nee

*diverse beschikkingen Studieverlof

22-09-2020: 1091399-1
 22-09-2020: 1091433-1
 22-09-2020: 1091493-1
 22-09-2020: 1091623-1
 21-12-2020: 1101980-1
 21-12-2020: 1101990-1
 20-10-2021: 1179191-1
 20-08-2021: 1164832-1
 20-08-2021: 1164842-1
 20-08-2021: 1164950-1
 20-08-2021: 1165110-1
 21-09-2021: 1177138-1
 21-09-2021: 1177311-1
 15-04-2021: 1151999-1

*diverse beschikkingen Zij-instroom

22-06-2020: 1083308-1
 22-06-2021: 1158739-1
 19-05-2021: 1154830-1
 20-10-2021: 1180647-1

* diverse beschikkingen

10-07-2020: IOP-41217-VO
 16-10-2020: IOP2-41217-VO
 13-12-2019: DHAVO20063
 09-06-2021: VOZ21090

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WNT-VERANTWOORDING 2021

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:	2021
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	12
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 163.000

WNT-VERANTWOORDING 2021

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 2021

Naam	D.B. Adema
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
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	<u>149.814</u>

Het bedrag van de overschrijding	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0	

Gegevens 2020

Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang functievervulling in 2020	01-01
Einde functievervulling in 2020	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	131.561
Beloningen betaalbaar op termijn	€	20.575
<i>Subtotaal</i>	€	<u>152.136</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	157.000
Bezoldiging	€	<u>152.136</u>

WNT-VERANTWOORDING 2021

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2021

Naam	Mevr. Drs. I.R. Verheggen	Dhr. Drs. H. Bettani RA	Mevr. Drs. M. Meulman MBA BRE	Dhr. Drs. C.L.G. Sluis	Mevr. I. Eddini
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01	01-01	01-01	01-07
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging					
Bezoldiging	€ 18.240	€ 15.200	€ 12.160	€ 12.160	€ 6.080
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.450	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300	€ 8.217
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 18.240	€ 15.200	€ 12.160	€ 12.160	€ 6.080
Het bedrag van de overschrijding	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0	0	0	0	0
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0	0	0	0	0

Gegevens 2020

Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	0
Aanvang functievervulling in 2020	01-01	01-01	01-01	01-01	00-01
Einde functievervulling in 2020	31-12	31-12	31-12	31-12	00-01
Bezoldiging					
Bezoldiging	€ 18.240	€ 15.200	€ 12.160	€ 12.160	€ -
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.550	€ 15.700	€ 15.700	€ 15.700	€ -

WNT-VERANTWOORDING 2021**1c. Toezichthoudende topfunctionarissen**

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel

Gegevens 2021

	Drs.
	A.A.R.G.
Naam	Poppelaars
<hr/>	
Functiegegevens	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01
Einde functievervulling in 2021	30-06

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 6.080
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 8.083
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -

Bezoldiging	€ 6.080
--------------------	----------------

Het bedrag van de overschrijding	€ -
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0

Gegevens 2020

Functiegegevens	Lid
Aanvang functievervulling in 2020	01-01
Einde functievervulling in 2020	31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 12.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.700

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN RAAD VAN TOEZICHT

Amsterdam, juni 2022

D.B. Adema

Voorzitter college van bestuur

Mevr. Drs. I.W. Verheggen

Voorzitter raad van toezicht

Dhr. Drs. H. Bettani RA

Lid raad van toezicht

Mevr. Drs. M. Meulman

Lid raad van toezicht

Dhr. Drs. C.L.G. Sluis

Lid raad van toezicht

Mevr. I. Eddini

Lid raad van toezicht

OVERIGE GEGEVENS



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Ceder Groep

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Ceder Groep te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Ceder Groep op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de staat van baten en lasten over 2021; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

VUXVZH3PN6HV-2025221107-18

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Thomas R. Malthusstraat 5, 1066 JR Amsterdam, Postbus 90357, 1006 BJ Amsterdam

T: 088 792 00 20, F: 088 792 96 40, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.



In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Amsterdam, 28 juni 2022
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. R.S.F. Loesberg RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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