

(FINANCIEEL) JAARVERSLAG

2022

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc)
Praktijkonderwijs
te Woerden



GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

Datum:

20-06-2023

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Bestuursverslag	1
Kengetallen	61

B JAARREKENING

B1 Grondslagen	62
B2 Balans per 31 december 2022	68
B3 Staat van baten en lasten 2022	70
B4 Kasstroomoverzicht 2022	71
B5 Toelichting behorende tot de balans	72
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	78
B7 Overzicht verbonden partijen	85
B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen	86
B11 Gebeurtenissen na balansdatum	87
B12 Formulier goedkeuring jaarrekening	88

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat	89
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	90

Bestuursverslag bij Jaarcijfers 2022



Naam	Stichting voor Interconfessioneel Praktijkonderwijs te Woerden
Werkgeversnummer	78132
Postbus	244, 3440 AE Woerden
Bezoekadres	Abeellaan 2
Postcode	3442 JB
Woonplaats	Woerden

Inhoudsopgave

Bestuursverslag bij Jaarcijfers 2022	1
Inhoudsopgave.....	2
1 Voorwoord	3
2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving.....	4
2.1 Beleid inzake beleggen en belenen van publieke middelen	4
2.2 Sectorspecifiek.....	4
2.3 Maatschappelijke thema's.....	4
3 Visie en besturing.....	12
3.1 Visie.....	12
3.2 Besturing.....	15
3.3 Naleving branchecode	29
3.4 Verslag toezichthoudend orgaan.....	30
3.5 Omgeving.....	34
4 Risicomanagement.....	36
4.1 Three lines of defense	36
4.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	38
5 Bedrijfsvoering	42
5.1 Bedrijfsvoering.....	42
5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken	54
5.3 Duurzaamheid	56
6 Toekomstige ontwikkelingen	57
6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	57
6.2 Continuïteitsparagraaf.....	58

1 Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van de Stichting interconfessioneel praktijkonderwijs Woerden (hierna: Stichting of Futura College). Middels dit verslag legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid en de besteding van de publieke middelen. 2022 was een gedenkwaardig jaar omdat wij in dat jaar ons langverwachte bijgebouw hebben kunnen realiseren. Verder startte 2022 nog met allerlei corona-gerelateerde beperkingen en eindigde het jaar zonder al deze beperkingen. We zijn blij dat het, wat dat betreft, weer een gebruikelijk jaar is geweest.

Ook bijzonder was het Nationaal Programma Onderwijs, hierna te noemen NPO.

De omvang en duur van dit programma werd pas in het voorjaar duidelijk.

Hierover verderop in dit bestuursverslag meer (par. 2.3)

Voor mij persoonlijk is 2022 ook een bijzonder jaar geweest; in 2023 hoop ik de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken en 2022 is derhalve het laatste volledige kalenderjaar van mijn professionele bestaan geweest.

André Dokman, directeur-bestuurder

Waar ' hij' staat vermeld, dient hij/zij/hen/die gelezen te worden.

Waar 'zijn' staat vermeld, dient zijn/haar/diens gelezen te worden.

Waar RvT staat vermeld, dient Raad van toezicht te worden gelezen.

Waar schoolleiding staat vermeld, dient gelezen te worden directeur-bestuurder, adjunct-directeur, teamleider onderbouw en teamleider bovenbouw.

Waar directie staat vermeld, dient gelezen te worden directeur-bestuurder en adjunct-directeur

2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Beleid inzake beleggen en belenen van publieke middelen

De Stichting werkt met een vastgesteld treasurystatuut (zie onder 'downloads' op www.futuracollege.nl) en het bestuur handelt daarnaar. De Stichting belegt ook in 2022 niet in aandelen of obligaties en bezit geen derivaten, noch zijn er langlopende leningen aangegaan. Uitzetting van spaargelden vindt slechts plaats op spaarrekeningen bij banken die voldoen aan de eisen van de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten (OCW 2016.)

2.2 Sectorspecifiek

Verantwoording extra ondersteuning nieuwkomers¹.

In 2022 is één nieuwkomer leerling geworden van het Futura College.

Bij deze nieuwkomer is een didactisch onderzoek afgenomen.

Ook heeft deze leerling extra ondersteuning gekregen vanuit het NT2 programma.

2.3 Maatschappelijke thema's

Strategisch personeelsbeleid

Onder begeleiding van een extern deskundige hebben wij ons personeelshandboek opnieuw vormgegeven volgens de inzichten van de laatste CAO-afspraken en de veranderende markt met oog op het werven van nieuwe medewerkers.

Verder hebben wij door onze controller laten berekenen in hoeverre het verantwoord is om het percentage LC-ers op te hogen. Dit omdat medewerkers graag in aanmerking komen voor een LC-aanstelling en we hen graag voor de school willen behouden.

Wij hebben besloten om vooralsnog niet tegemoet te komen aan deze wens omdat dit tot langjarige financiële verplichtingen leidt en de meerjarenbegroting daar voor geen ruimte lijkt te laten. Ook al omdat door verkorting van de salarisschalen al het personeel sneller dan in het verleden op de maximumtrede in de salarisschaal uitkomt, wat de totale loonkosten verhoogt. Als vertrekkend bestuurder wil ik het aan mijn opvolger laten om dit vraagstuk opnieuw te wegen in het licht van de krappe arbeidsmarkt en een betaalbare formatie. Ook bij de werving en selectie van personeel van buiten de school zijn wij in 2022 kritisch geweest op de inschaling.

¹ Nieuwkomers zijn personen die niet in Nederland geboren zijn, maar hierheen zijn gekomen met als doel voor langere tijd te blijven. De term nieuwkomers omvat dus ook vluchtelingen en statushouders, en daarnaast ook andere personen die naar Nederland zijn gekomen voor bijvoorbeeld gezinshereniging, studie of werk. Het onderwijs aan nieuwkomers, zoals (kinderen van) asielzoekers, statushouders, arbeidsmigranten en expats, vraagt extra aandacht.

Passend onderwijs

Op onze school bieden wij iedere leerling echt onderwijs op maat middels een individueel ontwikkelplan wat driemaal per jaar wordt geëvalueerd en bijgesteld.

Dus over passend onderwijs gesproken....

Verder hebben wij vorig jaar op verzoek van het samenwerkingsverband twee thuiszitters op school bediend met als doel om hen weer zover te krijgen dat zij kunnen meedraaien in een schoolse omgeving. Dat verloopt succesvol.

Tot slot kan ik opmerken dat ouders in 2022 een klacht hebben ingediend bij de commissie onderwijsgeschillen. Het betrof een leerling voor wie hebben geprobeerd om een passende onderwijsplek te zijn hetgeen jammer genoeg niet is gelukt. Op procedurele gronden zijn wij teruggefloten. (zie ook par. 3.5.1.) Waar noodzakelijk blijven wij wel de grenzen van het toelaatbare opzoeken als wij van mening zijn dat dit in het voordeel is van het belang van de leerling.

Nog wat cijfermateriaal om ons streven naar “passender onderwijs” te bevestigen:

De laatste 4 jaar zijn de volgende aantallen leerlingen naar VSO (= Voortgezet Speciaal Onderwijs) vertrokken:

2018-2019: 4 leerlingen

2019-2020: 5 leerlingen

2020-2021: 1 leerling

2021-2022: Geen leerlingen.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

Aangezien de Stichting maar één school onder het bevoegd gezag heeft, bestaat er geen allocatievraagstuk.

Toetsing en examinering

2022 was het eerste schooljaar dat scholen voor praktijkonderwijs verplicht waren om een schooldiploma uit te reiken aan de geslaagden. Dat deden wij voor de geslaagden van het Futura College met veel plezier. Hierbij werd een examenprotocol als leidraad gehanteerd dat wordt geëvalueerd en wordt bijgesteld.

Nationaal Programma Onderwijs

NPO: eindevaluatie 21-22

Op basis van de NPO-scan in schooljaar 2020-2021 zijn in totaal 12 thema's benoemd waar sprake is van achterstanden opgelopen binnen de Corona pandemie. Per thema is een ambitiekaart opgesteld waarin is aangegeven welke achterstand er geconstateerd is

en hoe hier doelgericht werk van gemaakt wordt in schooljaar 2021-2022. In onderstaand schema presenteren we per thema:

- Zijn de doelen van de ambitiekaarten van schooljaar 2021/2022, behaald?
- Zijn de geconstateerde achterstanden door de Corona pandemie opgelost?
- Welke aanvullende interventies worden, door de projectleider van het betreffende thema, voorgesteld voor schooljaar 2022-2023 of 2023-2024?

Thema	Doel 21-22 behaald:	Achterstanden opgelost:	Voorstel interventies 22-23:	Voorstel interventies 23-24:
Digitale vaardigheden	Nee	Nee	Op leerlingniveau opnieuw starten met de leerlijn digitale vaardigheden.	
Groepsvorming	Ja	Nee	Uitvoeren kamp en Futuraweeke activiteiten Ook de groepsgeluklessen, dramalessen en groepsvormende activiteiten zoals Breek academy uitvoeren.	
Leesbevordering	Nee	Nee	Gezamenlijke visie opstellen met advisors onderbouw. Zichtbaar maken van taal binnen de school op basis van opgestelde visie middels een leeskalender.	
Leren leren	Ja	N.v.t.	Geen voor 22/23	Cyclisch leren werken met de bestaande competentiestructuur. Toevoegen ontbrekende leren, leren competenties.

				Met collega's aan de slag: hoe gaan we hier werk van maken samen met de leerlingen?
Nederlands en rekenen	Ja	Ja	Aanname onderwijsassistent voor individuele begeleiding.	
NT2	Nee	Nee	Blijven investeren in lessen NT2 (i.s.m. externe inhuur via Kentalis). Blijven investeren in ouderbetrokkenheid; dit wordt een aparte kaart.	
NT2 ouderbetrokkenheid			Investeren in ouderbetrokkenheid	
Praktijkvakken	Ja	Ja	Geen	
Presentis; rollen	Nee	Nee	De procesbeschrijvingen worden vastgesteld. De procesbeschrijvingen worden geïmplementeerd en gecontroleerd.	
Randvoorwaarden ICT	Nee	Nee	Mappen structuur in lijn brengen met de onderwijsstructuur (conform lopende processen Presentis). Agenda beheer met pop-ups: opstellen van een jaarkalender gekoppeld aan de	

			organisatie/functietaken van de school.	
Soc-em ontwikkeling – ACT en zorg	Ja	NEE	De achterstanden op sociaal emotioneel gebied zijn niet een, twee drie opgelost. Zo merken we b.v. dat (onderbouw) leerlingen meer moeite dan voorheen hebben om zich te gedragen in een groep. Derhalve: Bestendigen aanbod ACT. Extra uren combifunctionaris	
Soc-em ontwikkeling – advisor leerlingen	Ja	N.v.t.	Uitvoeren pilot in klas 1.	
Soc-em ontwikkeling - peer mediation	Ja	N.v.t.	Behoeftetepeiling doen binnen het team.	Afhankelijk van de behoeftetepeiling.
Soc-em ontwikkeling – TOS en LVB	Ja	Ja	Geen	
Stage	Ja	Ja	Geen	
Vrije tijdsbesteding	Nee	Nee	Extra naschools aanbod sportactiviteiten en cultuur	
Onderwijstijd optimaliseren	Nee	N.v.t.	Coachgesprekken advisor-leerlingen.	

NPO ontwikkeldoelen voor 22/23:

Hieronder volgt een overzicht van de ontwikkelkaarten NPO zoals verwoord in het schooljaarplan 2022-2023. Deze kaarten worden medio 2023 geëvalueerd en vormen dan weer input voor schooljaarplan 2023/2024.				
Thema	Doel(en)	Achters tanden	Interventies 22-23:	Middelen 2023

	21-22 beha ald:	opgelos t:		
Digitale vaardighede n	Nee	Nee	1. Op leerlingniveau opnieuw starten met de leerlijn digitale vaardigheden.	50 uur project inzet op jaarbasis
Groepsvormi ng	Ja	Ja	Aandacht voor borging in de reguliere taakuren. Het gaat om de groepsgeluklessen, dramalessen, kamp en Futuraweeek activiteiten.	nvt
Leesbevorde ring	Nee	Nee	1. Gezamenlijke visie opstellen met advisors onderbouw. Zichtbaar maken van taal binnen de school op basis van opgestelde visie middels een leeskalender.	80 uur inzet op projectbasis
Leren leren	Ja	N.v.t.	1. Cyclisch leren werken met de bestaande competentiestructuur. 2. Toevoegen ontbrekende leren, leren competenties. 3. Met collega's aan de slag: hoe gaan we hier werk van maken samen met de leerlingen?	20 uur inzet op projectbasis
Nederlands en rekenen	Ja	Ja	1. Aanne onderwijsassistent voor individuele begeleiding. Verdere uitwerking binnen reguliere werkwijze (extra huiswerkbegeleiding, uitwerking leerlijnen).	n.v.t.

NT2	Nee	Nee	1. Blijven investeren in lessen NT2 (i.s.m. Mireille). 2. Blijven investeren in ouderbetrokkenheid.	320 uur a € 100,00 per uur voor externe inhuur
Praktijkvakk en	Ja	Ja	-	n.v.t
Presentis	Nee	Nee	1. De procesbeschrijvingen worden vastgesteld. 2. De procesbeschrijvingen wordt geïmplementeerd en gecontroleerd.	530 uur voor projectaanstellingen.
Randvoorwaarden ICT	Nee	Nee	1. Mappen structuur in lijn brengen met de onderwijsstructuur (conform lopende processen Presentis). 2. Agenda beheer met pop-ups: opstellen van een jaarkalender gekoppeld aan de organisatie/functietaken van de school.	40 uur en een bedrag van € 1000,00 voor externe ICTbegeleiding
Soc-em ontwikkeling – ACT en zorg	Ja	Ja	1. Bestendigen aanbod ACT.	640 uur voor externe inhuur a €75 p.u.
Soc-em ontwikkeling – mentor leerlingen				20 uur € 2010,0
Soc-em ontwikkeling - peer mediation	Ja	N.v.t.	1. Behoeftetepeiling doen binnen het team.	n.v.t.
Soc-em ontwikkeling	Ja	Ja	Vervolgstappen TOS worden onderdeel individuele	n.v.t.

– TOS en LVB			professionalisering, geen NPO kaart.	
Stage	Ja	Ja	-	n.v.t
Vrije tijdsbesteding	Nee	Nee	1. Voeren van individuele gesprekken met alle leerlingen die op sportsprekkuur kwamen.	€ 14725,00 voor externe inhuur vanuit KUVVO
				Totaal € 17835 en totaal aan uren: 1800

Werkdrukmiddelen

In de CAO VO die in 2022 is afgesloten zijn werkdrukmiddelen opgenomen.

Dit om de werkdrukbeleving van de medewerkers een positieve wending te geven.

De werkdrukmiddelen dienen voor de helft via een individuele regeling toebedeeld te worden aan het personeel en voor de helft collectief ingezet via een werkverdelingsplan dat met instemming van de MR wordt vastgesteld. Aangezien de toekenning van deze middelen bekend is gemaakt toen de formatie voor schooljaar 22/23 al in kannen en kruiken was, hebben wij de keuze gemaakt om de individuele middelen in 2022 uit te betalen, conform de CAO-afspraken. Het gaat om 40 klokuren per fte. Die zijn betaald uit het bedrag van € 320 per leerling. Dat bleek feitelijk een te laag bedrag voor een pro school. Een deel van de individuele uitkering is ten laste gebracht van het collectieve deel 2022. Daar bleef nog €10.000 nog te besteden over dat we via een bestemmingsreserve toevoegen aan de collectieve middelen voor 2023. In het voorjaar van 2023 wordt opnieuw 23 klokuur individueel uitgekeerd waarna vanaf schooljaar 23/24 op basis van beleid in samenspraak met de MR vastgesteld er aanwending plaatsvindt via de individuele normjaartaak en besteding aan collectieve werkdrukverlichting.

3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

Onze missie, visie & kernwaarden zijn in 2019 door een representatief aantal personeelsleden als volgt geformuleerd.

Onze Missie (waar staan wij voor?)

Het Futura College is een school:

- Waar jij je veilig en op je gemak voelt en waar iedereen je kent;
- Waar jij samenwerkt aan jouw toekomst;
- Waar jij leert waar je goed in bent;
- Waar je ontdekt waarin je nog beter kunt worden;
- Waar jij je voorbereidt om goed voor jezelf en voor anderen te kunnen zorgen.

Onze Visie (waar gaan wij voor?)

In 2024 is het Futura College een school waar:

- De leerling zich gekend voelt en een veilige en prettige sfeer ervaart;
- Maatwerk is voor alle leerlingen, gebaseerd op hun interesses en hun mogelijkheden;
- Vorderingen inzichtelijk worden vastgelegd in een leerlingvolgsysteem;
- Leerlingen hun eigen vorderingen vastleggen in hun portfolio;
- Gewerkt wordt volgens de Big Picture Learning filosofie waarin het leren in de echte wereld een belangrijke positie inneemt, zowel door stages, als door bedrijfsbezoeken, gastlessen en projecten;
- Wij hoge verwachtingen hebben van onze leerlingen;
- Er plaats is voor het leren van fouten;
- Collega's elkaar ondersteunen en feedback geven;
- Met plezier wordt gewerkt.

Onze kernwaarden

- Leren in de echte wereld
- Persoonlijk leren
- Samen leren
- Het maximale leren
- Eigenaar van leerproces

Big Picture Learning: (hierna: BPL)

Het Futura College heeft ervoor gekozen om te werken vanuit de onderwijsfilosofie BPL. Deze filosofie bestaat uit de volgende 10 kenmerken:

1. Gepersonaliseerd leren
2. Advisory structuur
3. Leren door interesses en stage
4. Schoolcultuur
5. Authentiek beoordelen
6. Ouder- en familiebetrokkenheid
7. Schoolorganisatie
8. Leiderschap en eigenaarschap
9. Studie- en loopbaanplanning
10. Professionele ontwikkeling

De waarden Relatie, Relevantie en Rigor staan centraal binnen Big Picture Learning.

Deze begrippen kunnen gezien worden als een driehoek die constant met elkaar in verbinding staan en waar je bij alles wat je doet in je onderwijs kunt afvragen: voldoet het aan deze drie R-en?

Relatie

Op het Futura College draait alles om de wederkerige relatie: leer de leerling en zijn ouders kennen en vice versa! En dan niet alleen op het vlak van wat hij later wil worden en welke leerproblemen hij heeft, maar juist zijn hobby's, zijn gezinssamenstelling, wat hij doet als hij uit school komt, wat zijn bijbaantje is, of hij vaak ruzie heeft met zijn broers en zussen, wanneer hij jarig is, wat hij goed kan en waar hij onzeker over is. Alles! Dit zal makkelijker gaan voor een advisor die de leerling elke dag in de klas heeft en zijn IOP met hem maakt. Maar ook als teamleider, praktijkdocent, onderwijsassistent of onderwijsondersteuner wordt er van je verwacht dat je naar de leerling als persoon kijkt en je hem zo goed als je kunt leert kennen. Deze diepgang heb je nodig voor alle kenmerken van BPL en zeker om tot het volgende punt te komen:

Relevantie

Op het Futura College wordt ernaar gestreefd om alle onderwijs zo relevant mogelijk te maken. Het betekent dat al het leren de praktijksituatie zo dicht mogelijk moet benaderen, terwijl het aansluit bij de interesses en beleavingswereld van de leerling én de verwachtingen vanuit de maatschappij. Om leren echt relevant te maken moet je de leerlingen eerst leren kennen. Wij maken het onderwijs relevant door: het projectmatig werken, stages/bedrijfsbezoeken, coachgesprekken gericht op het uitstroomperspectief en door de theorie daar waar mogelijk te koppelen aan de praktijk.

Rigor

Rigor staat binnen het Futura College voor het verankeren van kennis en vaardigheden; hierdoor is de leerling in staat die opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in andere situaties. Dit zien we in de praktijk terug door vanaf klas 1 zoveel mogelijk te leren in de echte wereld in verschillende leeromgevingen en door projectmatig te werken op school.

In het schoolplan 2020/2024 is nader omschreven hoe we op eigen wijze invulling geven aan de filosofie van BPL om zo invulling te geven aan onze eigen missie en visie.

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten

Het Futura College is een school voor praktijkonderwijs en biedt gepersonaliseerd onderwijs aan haar leerlingen. Zij doet dit op basis van de onderwijsfilosofie BPL. De school heeft met haar onderwijs, naast het verkrijgen van certificaten en

diploma's, ook belangrijke taken op het vergroten van de zelfstandigheid van haar leerlingen, op het gebied van het versterken van burgerschapszin en op het gebied van vrije tijdsbesteding.

De leerlingen hebben een toelaatbaarheidsverklaring nodig voor toelating tot de school. Zij beschikken over een IQ tussen de 55 en 80. Een deel van hen (40%-50%) worden door de school toegeleid naar arbeid, regulier dan wel beschut.

Een deel van de leerlingen (40-50%) stroomt door naar vervolgonderwijs.

Een klein percentage (minder dan 5%) van de leerlingen stroomt uit naar dagbesteding.

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

De naam van de Stichting is: Stichting voor Interconfessioneel Praktijkonderwijs te Woerden. De Stichting is opgericht in 1977 en is gevestigd te Woerden.

De Stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41172140.

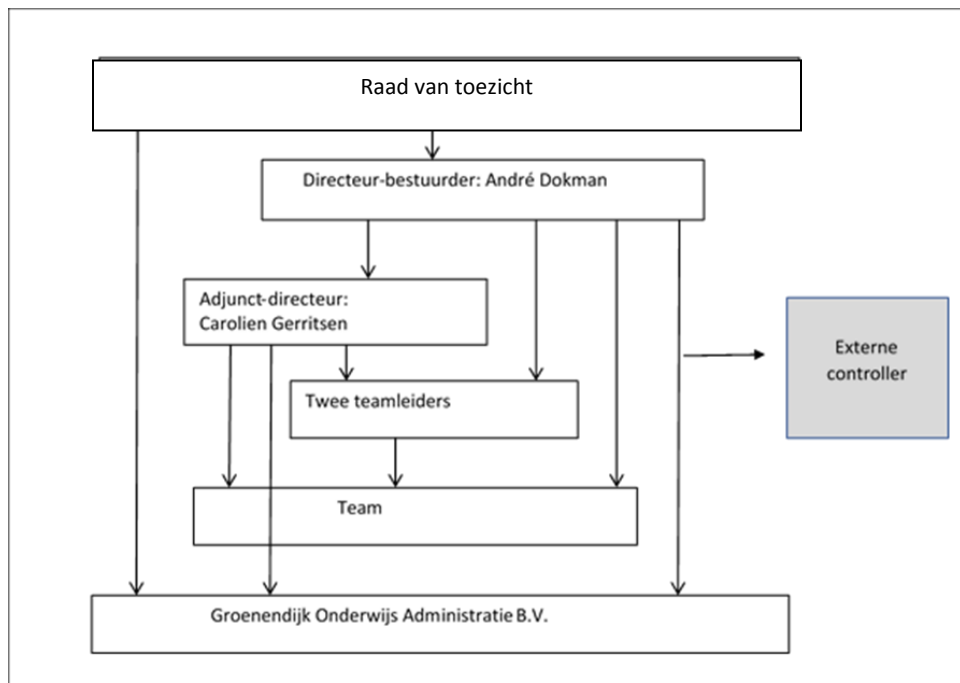
Aan de Stichting zijn geen nadere partijen verbonden.

3.2.2 Interne organisatiestructuur

Het bestuursmodel van het Futura College is een two tiermodel : er is een scheiding van besturen en toezien Het bestuur van de Stichting bestaat derhalve uit één directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht.

De directeur- bestuurder draagt eindverantwoordelijkheid voor alles wat met het Futuracollege te maken heeft. Daarnaast is er een RvT die sinds 1-1-2022 bestaat uit vier leden.

In de vergaderingen tussen de directeur-bestuurder en de RvT wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en vindt toetsing plaats of een en ander verloopt binnen de beleidskaders. Deze vergaderingen vinden gemiddeld eens per zes weken plaats. De schoolleiding⁴ is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en de uitvoering van het beleid.



3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Het beleid strekt zich uit over meerdere facetten zoals samenwerking met externen, onderwijskundige zaken, organisatie-elementen zoals bouw en duurzaamheid, kwaliteitszorg.

Hieronder volgt een opsomming van de voornaamste voorbeelden van 2022:

Pilot Pro_T:

In 2022 zijn er twee leerlingen overgestapt naar het vmbo-basis van het Kalsbeek College. Het gaat in beide gevallen goed; één leerling kan zelfs overstappen naar vmbo-kader. Daarnaast zijn drie leerlingen die na twee jaar Pro-T konden overstappen naar het Kalsbeek College op het Futura College gebleven; zij wilden liever blijven. Dit zijn dus potentiële kandidaten om op het Futura College de entree-opleiding te gaan volgen. Sinds 2021 is er meer aandacht voor het feit dat een keuze voor vmbo of pro niet zozeer een keuze is voor een bepaald niveau, want via pro kunnen onze leerlingen de entreeopleiding volgen en instromen in niveau 2 van het MBO. De vmbo-leerlingen kunnen ook doorstromen naar niveau 2. De route via het pro is een andere dan die via het vmbo en biedt kans op gelijke onderwijsniveaus. Dat benadrukken wij in onze gesprekken met ouders en leerlingen.

Inspectieonderzoek:

In 2022 hebben wij een periodiek kwaliteitsonderzoek gehad van de onderwijsinspectie. Dit na het gesprek met de toenmalige contactinspecteur in 2020. Dat was een goed gesprek waarbij geen risico's voor de school werden gezien. Echter, wegens de coronacrisis was het geen 'regulier' PKO en is er dus geen oordeel uitgesproken. In december 2021 hebben we het bestuursgesprek gehad als opmaat voor het verificatieonderzoek dat op 25-01-2022 heeft plaatsgevonden. Het oordeel is "basis toezichtsarrangement" geworden.

In het inspectieverslag kunt u het oordeel van de onderwijsinspectie lezen van verschillende onderzoeksvragen. Als de onderwijsinspectie bij een vierjaarlijks onderzoek onderzoeksvragen met een 'voldoende' beoordeelt, dan is dit een goed teken! Voldoende wil namelijk zeggen dat het in orde is. Bij een vierjaarlijks onderzoek wordt nooit meer gegeven dan een voldoende.

In dit verslag kunt u ook de reactie van het bestuur lezen. Hier leest u ook dat het bestuur blij is met de resultaten van het onderzoek. Last but not least is het bestuur erg te spreken over de constatering dat het team intensief betrokken is bij de kwaliteitsverbetering en dat men daar planmatig aan werkt. En dat het team enthousiast werkt aan de uitvoering van deze plannen! De highlights van het inspectieverslag hebben wij laten samenvatten in een mooie tekening.

Die kunt u, evenals het inspectierapport, vinden op www.futuracollege.nl onder 'downloads'.

Kwalificatie "goed"?

Op moment van schrijven van dit jaarverslag is de schoolleiding overigens aan het onderzoeken of de school klaar is voor de aanvraag van de kwalificatie "goed" of dat er eerst nog wat aanvullend werk nodig is.

Regionale samenwerkingen:

De school is aangesloten bij de regio 'Sterk techniek onderwijs' (=STO) Montfoort/Woerden/IJsselstein waarin wij samenwerken met andere regionale scholen en het bedrijfsleven met als doel de interesse voor en kwaliteit van het techniekonderwijs te verbeteren.

Ook zijn wij aangesloten bij de "regionale aanpak personeelstekort" (=RAP). Via deze samenwerking hebben wij bij voorbeeld middels een stukje subsidie in 2021/2022 de aanstelling van een collega kunnen uitbreiden met een taak om zich extra in te zetten voor de begeleiding van nieuwe leraren.

TOP-academie: in 2021 zijn we hiermee van start gegaan. Het betreft een samenwerking tussen de regionaal samenwerkende pro-scholen, het UMC en de universiteit van Utrecht. In feite zijn er nu 2 TOP-academies. Een collega werkte tot de zomer van 2022 een halve dag per week samen met een collega van een collega-school op het UMC. Eén leerling van ons participeert in de TOP-academie bij de Universiteit van Utrecht. Dat is de reden dat onze docent niet meer werkt in het kader van de TOP-academie, maar wij zijn vol goede moed en proberen leerlingen te interesseren voor deze vorm van leren. De leerlingen worden gedurende twee jaar opgeleid op hun stageadres en hebben een baangarantie.

Het is eigenlijk 'leren in de echte wereld 2.0'.

Bouwzaken:

In 2022 is een uitbreiding van de huisvesting gerealiseerd in de vorm van een bijgebouw op het terrein achter de school.

Het bijgebouw omvat een theorielokaal, een volledig ingerichte fitnessruimte voor leerlingen en personeel en een kantoor met flexplekken voor het personeel.

Duurzaamheid:

In 2022 hebben wij inspectie gehad van de omgevingsdienst Utrecht. Dit in het kader van de duurzaamheidseisen.

Bouwkundig voldoet de school aan de eisen. Wel ontbreekt het aan een adequate analyse van het energieverbruik. Dientengevolge hebben wij onze energieleverancier de opdracht gegeven om het energieverbruik weer te geven middels een zogeheten Energie Beheer Systeem (EBS) rapportage en het verbruik maandelijks te analyseren. In de loop van 2023 wordt dit EBS in gebruik genomen.

ICT:

Op dit moment is er voor iedere leerling een chromebook beschikbaar.

In 2022 hebben wij het besluit genomen om deze Chromebooks in 2023 te vervangen voor nieuwe exemplaren.

Verder hebben wij het besluit genomen om volledig "in the cloud" te gaan werken. Dit zal in de zomer van 2023 worden geëffectueerd.

Daarnaast zullen 5 digiborden worden vervangen.

Kwaliteitszorg:

In 2022 was de tweede evaluatie van het schooljaarplan 'nieuwe stijl'. Deze evaluatie (en het NPO-programma) vormde de opmaat voor het schooljaarplan 2022/2023.

We hebben ervaren dat de nieuwe wijze van PDCA cyclusgericht werken aan de kwaliteitsverbetering zijn vruchten afwerpt.

Daarnaast hebben wij ervaren dat de doelen die in het Management informatie systeem (MIS) beschreven staan, eigenlijk, door de snelle ontwikkelingen m.n. op het gebied van de leerlijnen, voor een groot gedeelte achterhaald zijn. De schoolleiding heeft zich beraden op verdergaande onderwijskundige ambities in het schoolplan en de MIS hierop aangepast.

Punt van aandacht is wel de hoeveelheid aan ontwikkelingen binnen de school.

Mede ook door het ontwikkelprogramma van NPO. Al met al legt dit een behoorlijke extra druk op de ontwikkelpotentie van het team. Voor het maken van het schooljaarplan 2023-2024 verdient dit aspect dus extra aandacht.

Subsidie culturele activiteiten:

De cultuurcommissie heeft in samenwerking met KUVU een subsidie gekregen van het Fonds voor Cultuurparticipatie. De titel van de subsidieaanvraag was 'Passie als brandstof om te leren'. Het gaat om een verdieping en verbreding van ons bestaande cultuurprogramma. De gelden zijn/worden voor de volgende onderdelen ingezet:

- Extra kunst- en cultuurworkshops in klas 1 om zo vroegtijdig in kaart te brengen welke leerlingen een passie of talent hebben op dit gebied.
- Verdiepende workshops; naast de theatervoorstellingen die we altijd al planden.
- Coaches van buiten de school voor leerlingen die een passieproject willen doen op het gebied van kunst & cultuur.
- Gastdocenten van buitenaf om leerlingen die overgaan van klas 3 naar de bovenbouw te begeleiden; deze leerlingen wordt zo de mogelijkheid geboden om op een creatieve manier te laten zien wat zij in de onderbouw hebben geleerd.
- Per schooljaar één studiemiddag voor het voltallige personeel en, specifiek voor de advisors nog een aanvullende middag met als doel het meer integreren van kunst & cultuur in het lesprogramma.

Deze subsidie hebben wij voor de duur van drie schooljaren ontvangen. In kalenderjaar 2021 hebben wij bovenstaande onderdelen uit de subsidie betaald. Alleen de verdiepende workshop naast een theatervoorstelling, de studiemiddag voor advisors en Futura's Got Talent zijn de coronamaatregelen verplaatst naar 2022.

Medio 2023 loopt de subsidieperiode overigens af.

Werving nieuwe directeur-bestuurder:

In verband met de pensionering van de huidige directeur-bestuurder per 1 augustus 2023 heeft de RvT in december, in samenspraak met leden van de BAC, zijn opvolger benoemd. Deze persoon, de heer Hassan el Hachhouchi, treedt op 1 mei 2023 in dienst

zodat er een redelijke termijn is voor de overdracht en het inwerken.

Voor de volledigheid hieronder een overzicht van de evaluaties in 2022 zoals te lezen in het schooljaarplan 22/23. Tevens te lezen de keuzes die dientengevolge gemaakt zijn voor de ontwikkel- en beheersdoelen van het lopende schooljaar:

Niet NPO-gerelateerd: eindevaluatie 21-22 en vooruitblik 22-23

Op basis van het schoolplan 20-24 en de evaluatie van schooljaarplan 20/21 zijn een aantal thema's benoemd die (door)ontwikkeling (ambitiekaarten) danwel borging (kwaliteitskaarten) vragen. Hieronder zijn deze thema's benoemd.

In onderstaand schema presenteren we per thema:

- Zijn de doelen, zoals geformuleerd in de ambitiekaarten van schooljaar 2021/2022, behaald?
- Welke aanvullende interventies worden, door de projectleider van het betreffende thema, voorgesteld voor schooljaar 2022-2023 of 2023-2024?

Thema	Projectleiders Ambitie- of kwaliteitskrt	Doel(en) 21-22 behaald:	Voorstel interventies 22-23:
Het leren in de echte wereld structureel vormgeven vanaf klas 1 conform de uitgangspunten zoals beschreven in ons handboek BPL. Er is een registratiesysteem voor gastsprekers en excursies.	Ambitie	Nee	Onderdeel laten worden van een grotere ambitiekaart BPL.
Iedere leerling heeft een op maat gemaakt leerplan op basis van de nieuwe leerlijnen. Het eigenaarschap van het individuele leerplan ligt bij de leerling.	Ambitie	Ja	<i>Dit onderwerp gaat onderdeel vormen van de ambitiekaart van de werkgroep leerlijnen.</i>
De streefdoelen voor het vak Burgerschap sluiten aan bij de visie van de school. Hierdoor kan Burgerschap meer doelgericht vormgegeven worden in met name de bovenbouw. Er ligt een aanbod gericht op actief burgerschap en sociale integratie. Toegespitst op de	Ambitie	Ja (streefdoelen en toegespitst op nwe wetgeving burgerschap) en nee	Iedere klas heeft aan het eind van schooljaar 2022-2023 minimaal 5 externe- of gastlessen gehad. Deze zijn opgenomen in de studiewijzer

nieuwe wetgeving burgerschapsonderwijs.		(uitvoering in de lessen verdient nog aandacht)	burgerschap. Het personeel van het Futura College is zich ervan bewust dat iedereen een taak heeft bij het vak burgerschap.
Het doelgericht onderwijs conform onze uitstroomprofielen is geborgd in de praktijk. Dat betekent dat advisors en vakdocenten structureel gebruik maken van de leerlijnen en de stimulerende/belemmerende factoren. Voor de vakken Engels, Gym en Bevo moeten de leerlijnen nog ontwikkeld worden. Hetzelfde geldt voor de advisory tijd. De bestaande leerlijnen dienen geëvalueerd te worden.	Ambitie	Ja Enkele onderdelen nog niet.	Ja, naar mijn mening is dit nog een ambitiekaart aangezien handelingsgericht werken een groot onderwerp is wat voor een groot deel van het team nieuw is. (Pieter eerst dan Floor; na haar bevallingsverlof)
Iedere leerling beschikt over een fysiek portfolio	Ambitie	Ja	Portfolio dient inhoudelijk nog meer gestalte te krijgen / gedigitaliseerd te worden. Wordt een ambitiekaart van de examencommissie.
De resultaten van de methodeonafhankelijke toetsen worden structureel geanalyseerd en vertaald naar het IOP van de leerling.	Ambitie	Nee	Als ambitiekaart.
De methode van Start Werk Blijf Veilig is geïmplementeerd in de lessen.	Ambitie	Ja.	Wordt (weer) een niet-lesgebonden taak

De bewustwording en het belang van Veilig Werken is vergroot bij de leerlingen en binnen de schoolorganisatie. Het slagingspercentage is hoger dan 50%.			
In schooljaar 2020-2021 zijn we bij alle collega's met een nieuwe gesprekkencyclus gestart. Een 360 gr. feedback van leerlingen en/of collega's wordt daarin meegenomen. Het hanteren v d cyclus loopt in 21/22 door.	kwaliteitskaart	Ja	Geen vervolg
Kwaliteitszorg: Vanaf 2020-2021 maken wij, binnen ons stelsel van kwaliteitszorg, structureel gebruik van de kwaliteits- en ambitiekaart	Kwaliteitskaart	Ja	Geen vervolg
Financiën: Er is een plan om structureel de overreserve af te bouwen tot een in 2025 aanvaardbaar niveau.	Kwaliteitskaart	Ja	Geen vervolg
Kwaliteitszorg Het management informatie systeem (MIS) wordt structureel gebruikt om de bereikte resultaten van de eigen opbrengstindicatoren inzichtelijk te maken en wel op het gebied van: - leerresultaten - sociaalmaatschappelijke competenties en - het vervolgsucces	Kwaliteitskaart	Ja	Ambitiekaart. De MISdoelstellingen beschrijven wij ambitieuzer.
De Futurales is dagelijks zichtbaar in de praktijk	Kwaliteitskaart	Ja	Gaat naar de procesbeschrijvingen.
We hebben een veilige school. Blijkt uit de Prozo! monitor sociale veiligheid. De	Kwaliteitskaart	Ja, alleen nog niet structureel	Deze kwal.kaart voortzetten.

score is over 3 jaar structureel boven de benchmark. (3 vd 4 groen)			
Binnen het IOP geven wij per vak aan welke leerroute de leerling volgt. Controle op invoering in Presentis door de werkgroep leerlijnen. Advisors zijn eindverantwoordelijk.	Kwaliteitskaart	Ja	Ja, toch wel. Het dient onder de aandacht te zijn bij nieuwe docenten. Dit moet dus onderdeel worden van het begeleiden van nieuwe docenten.
Er bestaat een duidelijke verbinding tussen het IOP en het OPP. Het OPP is de onderlegger van ons onderwijs waarvoor de advisor verantwoordelijk is. Het IOP is de vertaalslag van het OPP naar de praktijk, opgesteld in samenspraak met de leerling: Er komt een nieuwe versie van het DGM, waarbij de fases van de leerlijnen verwerkt zijn. In het start- en groeidocument wordt gebruik gemaakt van de nieuwe beschrijvingen in het OPP. De onderwijsbehoeften worden in tekstvorm opgeschreven, waarbij de classificatie vanuit het doelgroepmodel genoemd wordt. Er zijn voldoende positieve dan wel belemmerende factoren passend bij de classificatie. Als het doelgroepmodel 11 en 14 april geëvalueerd wordt, veranderen de factoren en onderwijsbehoeften.	Kwaliteitskaart	Nee, de verbinding is er weliswaar op papier. Er wordt echter nog onvoldoende naar gehandeld.	Zie hiernaast; dus als kwaliteitskaart. En als hoofdactie bij handelingsgericht werken.

Er is een werkwijze/handleiding voor docenten beschikbaar. Doelgroepmodel wordt aangepast naar de nieuwe leerlijnen (geen functioneringsscores meer maar fase onderdelen uit de leerlijnen). De scoring van algemene en stagecompetenties en het opgestelde OPP bepalen, in samenspraak met de leerling, welke IOP-doelen worden opgesteld. Dit zijn geen didactische doelen.			
Docenten coaching: Een collega is aangesteld specifiek voor het begeleiden en ondersteunen van collega's op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen in de klas. Coaching heeft een vaste plek binnen de kwaliteitsverbetering en professionalisering van het team. Aan het einde van het jaar is het coachingsprotocol vastgesteld. Alle docenten beheersen niveau twee en hebben de ambitie om niveau 3 te beheersen. Het onderwijsondersteunend personeel beheerst niveau 1 en hebben de ambitie om niveau twee te beheersen.	Kwaliteitskaart	Ja	Nee, gaat wel door als niet lesgebonden taak.

3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

Sinds 10 januari 2022 is er een nieuwe, daadkrachtige minister van onderwijs (D. Wiersma) Die overigens op 7 februari 2022 al op bezoek was bij het Futura College. (zie

filmpje op de homepage van www.futuracollege.nl)

De minister heeft een aantal speerpunten. Eén ervan wordt gevormd door de basisvaardigheden (Nederlands, Rekenen en Burgerschap) Bij deze vaardigheden moeten de opbrengsten in het Nederlandse onderwijs worden verbeterd dus de kwaliteit van deze lessen moet omhoog. Daarom is er in 2022 de mogelijkheid geweest om een subsidie hiertoe aan te vragen. (de subsidiepot was trouwens ver overschreden en een beperkt aantal aanvragen zijn gehonoreerd door middel van loting) Het Futura College heeft bewust geen poging gedaan om de subsidie aan te vragen. Zij is van mening dat, hoewel het belang van de basisvaardigheden niet wordt onderkend, het onderwijs “meer” is dan dat. Socialisatie en persoonsvorming zijn ook zeer belangrijke doelen van het onderwijs, zeker met de populatie van het Futura College. Deze zienswijze sluit ook naadloos aan bij onze onderwijsfilosofie Big Picture Learning waarbij wij de leerling holistisch benaderen.

Ons insziens moet de nadruk in ons onderwijs dus breder liggen dan ‘slechts’ op de basisvaardigheden.

Verder was 2022 het jaar dat de boeken in gaat als ‘afscheid nemen’ van de meest ingrijpende corona maatregelen. Een belangrijk gegeven na twee jaar van verregaande consequenties voor het onderwijs.

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het ‘ondernemen’

Futura volgt uiteraard de richtlijnen vanuit de cao VO.

Daarnaast is uit het psycho-sociale arbeidsonderzoek, in 2019 verricht door de Arbo Unie in opdracht van de directeur-bestuurder, gebleken dat de school positief hoger dan gemiddeld scoort op het gebied van werkdrukbeleving en de balans werk/ prive.

Er was dus geen directe aanleiding om de arbeidsomstandigheden verder te verbeteren.

Wel hebben wij als gevolg van Covid-19 voortdurend de vinger aan de pols gehouden bij de balans werk/privé. Waar mogelijk en gewenst, hebben wij maatwerk toegepast om collega's tegemoet te komen. Verder is het zo dat de één op één gesprekken die frequent werden en worden gehouden met de leidinggevende bijdragen aan een goede onderlinge communicatie waarbij eventuele knelpunten tijdig besproken werden.

Wat betreft het in dienst nemen van medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt, zijn de mogelijkheden voor een compacte organisatie als de onze beperkt. Wel is het zo, dat wij via ‘Ferm werk’² een werknemer voor de catering gedetacheerd hebben voor 12 uur per week.

Vanuit behoud van gezonde werknemers is in 2022 een vitaliteitsbonus van maximaal 100 euro ingevoerd. Alle medewerkers mogen voor maximaal dit bedrag een declaratie indienen voor activiteiten in de vrije tijd die leiden tot een grotere vitaliteit.

² Ferm werk is de uitvoeringsorganisatie van o.a. de gemeente Woerden voor de Participatiewet en de WsW

In 2022 hebben wij ruimte geboden aan stagiaires die gedurende een aantal maanden stage hebben gelopen binnen de school.

Het ging hierbij om de volgende 6 stagiaires:

- Logopedie
- Health and social work
- Ecologische pedagogiek
- Social work
- 2 stagiaires docentenopleiding

3.2.6 Vermelding van de verbonden partijen

Het Futura College is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Regio Utrecht West (hierna: SWV RUW). (www.swvoRUW.nl) De directeur-bestuurder is tevens toezicht houdend bestuurder van dit samenwerkingsverband.

De leerlingen worden geplaatst bij het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) PRO. Deze TLV wordt afgegeven door SWV RUW. Onze leerlingen volgen een grotendeels eigen leerprogramma, opgesteld n.a.v. mogelijkheden en interesses. (leerroute dagbesteding - beschut werk - arbeid - vervolgonderwijs)

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden

SWV RUW is een compact samenwerkingsverband met 5 aangesloten schoolbesturen. Het Futura College is bij uitstek een school waar passend onderwijs wordt waargemaakt. Onze leerlingen volgen allen een op maat gemaakt onderwijsprogramma. Dit programma wordt per kwartaal aangepast in gesprek tussen leerling, ouders en advisor. Verder, bij ontbreken van een VSO-school binnen onze regio, gaan wij van oudsher ver in het op maat maken van onderwijs- en begeleidingstrajecten om een leerling op maat te bedienen. De school investeert veel in het begeleiden van de leerlingen. Soms moeten wij een leerling doorplaatsen naar ander onderwijs. Meestal betreft het dan plaatsing in een cluster 4 setting op basis van gedrag.

Met regelmaat plaatsen wij zij -instromers vanuit andere scholen (veelal vmbo) en soms ook vanuit de bovenschoolse opvang van het samenwerkingsverband.

Wij staan ook open voor het op maat maken van een stukje onderwijs/begeleiding voor thuiszitters waarbij de behoefte aan een kleinschalige en veilige onderwijssetting voorliggend is. In 2022 hebben wij, net als in 2021, op zo'n manier graag onze medewerking verleend aan een oplossing voor een thuiszitter via arrangementsgelden van SWV RUW. Ook onze deelname aan de pilot pro-vmbo getuigt ons insziens aan het actief realiseren van maatwerk.

Verder hebben wij steeds duidelijker zicht op netwerken die zijn ontstaan na de decentralisatie van jeugdzorg en arbeidstoeleiding. Een goede samenwerking met de partijen die hiervoor verantwoordelijk zijn is van groot belang voor een school als de onze. Het gegeven dat Futura een sterke regionale functie heeft en dus te maken heeft met veel partijen die verschillende werkwijzes hanteren maakt het dat netwerken van groot belang is.

Zoals eerder opgemerkt, werken wij samen met de regionale pro-scholen uit de arbeidsmarktregio Utrecht in de TOP academies. Het voornemen is om in 2023 twee extra TOPacademies op te starten. Het Futura College participeert ook in het STO Woerden, Ijsselstein, Montfoort. Hierin werken onderwijs en bedrijven samen om de motivatie voor techniekonderwijs te vergroten.

Tot slot werkt het Futura College samen met andere scholen in de regio ten westen van Woerden om het personeelsgebrek in het onderwijs gezamenlijk aan te pakken; de zogeheten RAP-regio.³ (Groene Hart)

³ RAP = regionale aanpak personeelstekort

3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

Bestuur	Naam	Jaar van aantreden/herbenoeming en van aftreden	(Neven)functies, betaald en onbetaald
Toezichthouders:			
Voorzitter	Jacomijn Schulpen	2016 2020 2024	Financieel directeur Apotheek Woerden.
Toezichthouder algemeen	Aschwin Stalvord	2019 2023	Audit partner Deloitte Directeur Janimi BV Directeur Barasta Holding BV Penningmeester Stadsmuseum Woerden
Toezichthouder algemeen	Nely Sieffers	2017 2021 2025	Zelfstandig adviseur Lid kernteam regionale kenniswerkplaats kind & gezin centraal Directeur Stichting netwerk 'beter samen'. Lid Raad van Advies Stichting kwaliteitsregister Jeugd.
Toezichthouder algemeen	Pieter Dijkshoorn	2022 2026	Bestuurslid van de Stg tot behartiging v.d. belangen v.h. Christelijk Onderwijs te Alphen a/d/ Rijn en Omgeving.
Bestuurder			
Directeur/ bestuurder	André Dokman	2011 2023	Penningmeester Sectorraad Praktijkonderwijs Penningmeester Coöperatie VO Toezichthoudend bestuurder SWV/RUW Voorzitter vereniging BPL NL

3.3 Naleving branchecode

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

De Stichting kent bestuurlijk een two tiermodel.

Zie voor het verslag van het toezichthoudend orgaan onder paragraaf 3.4.

Het toezichthoudend orgaan is in 2022 met één persoon uitgebreid tot vier.

3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt

Wij hanteren de branchecode Goed Onderwijsbestuur VO, versie 2019.

3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting

Niet van toepassing.

3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

Driejaarlijks maken wij een risico analyse. In 2020 was dat voor het laatst, dus in 2023 maken wij die opnieuw. Als gevolg van de bevindingen passen wij ons beleid aan of zetten wij ontwikkelingen in gang om de risico's te verkleinen danwel te vermijden. Zie verder onder ' continuïtetysparagraaf. (par. 6.2)

Viermaal per jaar wordt door Admininstratiekantoor Groenendijk een kwartaalrapportage opgesteld die door de externe controller wordt geanalyseerd. Deze rapportages met analyse worden bestuurlijk besproken.

Administratiekantoor Groenendijk is ISAE gecertificeerd. (ISAE3000)

Het overleg met de Medezeggenschapsraad vindt zeswekelijks plaats. Indien van toepassing, zijn er nog extra besprekingen met de (P)MR.

Om het jaar worden kwaliteitsenquetes afgenomen onder leerlingen, ouders, stagebedrijven en het personeel. De uitkomsten van deze periodieke kwaliteitsenquetes (ProZO!) worden gedeeld met de verschillende doelgroepen. (ouders-personeel-leerlingenraad-stagebedrijven) De uitkomsten van de verschillende enquêtes vormen op hun beurt input voor mogelijke nieuwe ontwikkelingen.

Driemaal per jaar vergadert de schoolleiding met de klankbordgroep van ouders om te horen wat goed gaat en wat voor verbetering vatbaar is. Ook een ouder vanuit de MR schuift bij deze vergaderingen aan.

Daarnaast verantwoorden wij ons ook naar het samenwerkingsverband waarvan wij additionele middelen ontvangen. (SWV RUW)

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

Samenstelling intern toezicht

Sinds 2020 werkt de stichting met een two tier model, waarin besturen en toezien organiek zijn gescheiden. Naast de directeur/bestuurder is een intern toezichtsorgaan (Raad van Toezicht; hierna: raad) actief. In 2022 bestond deze raad uit 4 personen. De tabel toont de namen, taakverdeling en eventuele (betaalde) nevenfuncties.

Er is een vergoedingsregeling vastgesteld waarbij de werkzaamheden van de voorzitter met € 2.250 per jaar gehonoreerd wordt en een lid € 1.500 per jaar ontvangt.

Werkwijze algemeen

De werkwijze van de raad is vastgelegd in een reglement. De leden komen regelmatig regulier samen met de directeur/bestuurder bijeen. De directeur/bestuurder bereidt met de voorzitter de agenda voor en zorgt voor de verslaggeving. De raad vergadert minimaal eenmaal per jaar zonder de directeur/bestuurder. Gezien de omvang van de raad heeft zij geen commissies ingesteld. De toezichthouders vergaderen daarnaast tweemaal per jaar met de Medezeggenschapsraad waarbij de directeur/bestuurder een gedeeltelijk aanwezig is.

De raad werkt met een toezichtskader dat richting geeft aan het de volgende taken

- a. uitoefenen van de werkgeversfunctie
- b. toezien op naleving van de Code goed Bestuur
- c. toezien op rechtmatige en doelmatige besteding van middelen
- d. goedkeuren van begroting en jaarrekening en bestuursverslag
- e. selecteren en benoemen van de accountant
- e. zorgen voor eigen deskundigheid en reflectie op het eigen functioneren

Uitoefening toezichthouderschap 2022:

- a. In 2022 heeft de raad overleg gevoerd met de directeur/bestuurder waarbij onder andere aandacht is gegeven aan de functie-invulling en beoordeling van de directeur/bestuurder.
Daarnaast heeft de raad in 2022 het proces opgestart tot het vinden en benoemen van een opvolger van de huidige directeur/bestuurder die in 2023 met pensioen gaat
- b. De code Goed Bestuur van de VO Raad wordt gevolgd. De raad heeft in 2022 in totaal 8 maal vergaderd met de directeur/bestuurder en heeft daarnaast 4 maal vergaderd zonder de directeur/bestuurder. Er zijn geen situaties bekend van

potentieel tegenstrijdig belang en daarop is dus geen verdere actie nodig geweest.

- c. De stichting werkt met een financieel beleidsplan waarin de financiële koers is uitgezet en gemarkeerd door streefwaarden voor de belangrijkste financiële kengetallen. Deze spelen een belangrijke rol bij het toezicht van de raad op de financiële gang van zaken. De raad ontvangt tenminste drie financiële rapportages per jaar waarbij de directeur/bestuurder gevoed door de externe controller toelichting geeft op de financiële ontwikkelingen. De raad ziet toe op beleidsrijk begroten en gepaste soberheid. Zo is uiteindelijk besloten tot beperkte, functionele nieuwbouw in plaats van een groter en duurder eerste ontwerp. Begroting, financiële tussenrapportages en jaarrekening zijn voorzien van een toelichting en risicoparagraaf. Aan goedkeurende besluiten gaat een advies vooraf van de externe controller. Jaarlijks vindt een gesprek plaats met de accountant over eventuele aandachtspunten naar aanleiding van de controle en de weerslag in de management letter. Zo staat in 2023 de actualisatie van de AO/IC en bestrijding van frauderisico op de agenda van de raad.
- d. In 2022 heeft de raad kennis genomen van en overleg gevoerd met de directeur/bestuurder over de jaarrekening 2021 en de begroting voor 2023. Als onderdeel van de informatievoorziening heeft overleg plaats gevonden met de controlerend accountant. Op basis van alle ontvangen informatie en toelichting zijn beide documenten door de raad goedgekeurd.
- e. Voor 2022 heeft de benoeming van de accountant plaatsgevonden na voordracht door de directeur/bestuurder.
- f. Mede als onderdeel van het schema van aftreden van de leden van de raad heeft de raad in 2022 haar functioneren intern geevalueerd. Voor 2023 wordt bij deze evaluatie een externe adviseur betrokken.

Vraagstukken en adviezen

Naast de bovengenoemde vastgelegde taken, staat de raad de directeur/bestuurder met raad en daad terzijde en geeft hem gevraagd en ongevraagd adviezen. De belangrijkste vraagstukken en adviezen in 2022 beschrijven wij hier aan de hand van de domeinen Onderwijs, Personeel, Financien en Faciliteiten.

Onderwijs: De raad heeft in haar overleggen regelmatig in detail stilgestaan bij zaken aangaande het onderwijs. We noemen hier expliciet, maar niet uitputtend:

- ✓ Kwaliteitszorg Schooljaarplan, kwaliteitskaarten en ambitiekaarten
- ✓ Evaluatie achterstanden en inzet NPO-middelen
- ✓ De entreeopleiding en de uitdagingen hierbij voor het Futura College

Personeel:

Met de directeur/bestuurder is stilgestaan bij de verwachte ontwikkeling van de leerlingaantallen en de consequenties voor het onderwijsaanbod c.q. de ontwikkeling van het (onderwijs)-team. Daarnaast is stilgestaan bij de voorzienbare ontwikkeling van de formatie door pensionering van medewerkers, waaronder de pensionering van de bestuurder in 2023. Tevens heeft de raad gediscussieerd over zaken als (sociale) veiligheid en ziekteverzuim van het personeel.

In de vergaderingen met de directeur/bestuurder laat de raad zich informeren over de naleving van wettelijke voorschriften, dit is tevens een onderwerp in de discussie met de extern accountant.

Financieel:

Tijdens de vergaderingen heeft de directeur/bestuurder de financiële kwartaalrapportage gepresenteerd en toegelicht. De raad heeft hiermee een duidelijk zicht op het verloop van de realisatie ten opzichte van de begroting.

De raad is zich samen met de directeur/bestuurder bewust van het aanwezige over-vermogen en heeft gedurende het jaar gediscussieerd over de doelmatige aanwending van deze middelen mede in combinatie met de aanvullende NPO-financiering. Hierbij heeft de raad de directeur/bestuurder gechallenged op zaken als de toegevoegde waarde van uitgaven voor de kwaliteit van onderwijs, het veiligheidsgevoel van de personeelsleden en leerlingen en ethisch handelen. Dit heeft geleid tot een evenwichtige set van aanwendingen van het over-vermogen en de NPO-financiering, waarbij rekening is gehouden met het risicoprofiel van een “eenpitter” zoals wij als Futura College zijn. De raad is van mening dat het proces om te komen tot deze bestedingen op een constructieve wijze is ingevuld tussen de directeur/bestuurder, de MR en het team.

De raad heeft de naleving van het treasurystatuut gedurende 2022 geëvalueerd.

Bij de beoordeling van de financiële gezondheid van het Futura College heeft de raad onder andere aandacht gegeven aan de onderbestedingen ten opzichte van de

begroting vanuit de vraag of 'zuinigheid' effect heeft op de kwaliteit van de medewerkers en het onderwijs.

Faciliteiten:

In 2022 is de nieuwbouw van een semi-permanent gebouw met enkele lokalen en multi-purpose ruimte tot stand gekomen. Dit gebouw geeft invulling aan de wens vanuit het team voor extra ruimte om alle activiteiten (onderwijs en ondersteunende) op een kwalitatief goede wijze uit te kunnen blijven voeren. De raad is van mening dat deze uitbreiding bij gaat dragen aan het werkplezier van de medewerkers, het veiligheidsgevoel van de leerlingen, de kwaliteit van het onderwijs en de aandacht vanuit het Futura College voor het welzijn van de leerlingen en hiermee een doelmatige uitgave is.

Conclusie

De open en vooral ook tijdige communicatie vanuit de directeur/bestuurder en schoolleiding richting de raad maakt het voor de raad mogelijk om met voldoende afstand toezicht te kunnen houden. Daarnaast waardeert de raad de overleggen met de MR. De raad bedankt alle medewerkers van het Futura College voor de inspanning die zij hebben moeten leveren.

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

In 2022 is er één klacht ingediend bij de directeur-bestuurder en één klacht bij de commissie onderwijsgeschillen.

In het eerste geval betrof het de klacht van een ouder zonder ouderlijk gezag over de wijze en inhoud van informatieverstrekking over zijn kind die leerling is van het Futura College. De ouder was het niet eens met de (beperkte) inhoud van informatieverstrekking door de school. Deze klacht is opgelost waarbij de gemaakte afspraken hierover zijn herbevestigd.

In het tweede geval betrof het een leerling die op proef in de eerste klas van het Futura College was geplaatst; buiten de reguliere procedure van een TLV om. Dit omdat de school twijfelde of zij wel de meest passende onderwijsplek was maar serieus de kans wilden onderzoeken of het PrO mogelijk toch de goede plek was voor deze leerling. Het vervolgtraject van deze casus heeft de school procedureel niet zorgvuldig doorlopen en dat was de reden dat de commissie Onderwijsgeschillen oordeelde dat er voor deze leerling een TLV aangevraagd diende te worden. Zulks geschiedde.

Dit was een leerpunt voor de school waarbij wij in de toekomst niet uitsluiten dat wij wederom “buiten de lijntjes” willen kleuren als het gaat om het belang van een individuele leerling, maar er wel voor zorgen dat wij de beoogde procedure zorgvuldig vastleggen en volgen.

De klachtenregeling van de school is te vinden in de schoolgids en op de website van de school: <https://futuracollege.nl/wp-content/uploads/2020/11/Klachtenregeling-Futura-College.pdf>

3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering

Internationalisering draagt, vanuit het oogpunt van burgerschap, bij aan meer begrip voor mensen in andere landen en culturen, het belang van de Europese Unie en dergelijke. Daarnaast is het voor een aantal van onze leerlingen de eerste ervaring met een buitenlandreis. Om deze redenen was 2019 het jaar waarin onze derdejaars leerlingen voor het eerst in de schoolhistorie op buitenlandreis zijn geweest en wel naar Parijs. Een onvergetelijke ervaring en zeker voor herhaling vatbaar.

Helaas is deze buitenlandreis ook in 2022 als gevolg van Corona komen te vervallen. In plaats hiervan zijn onze derdejaars op een inspirerend zeilkamp in Friesland geweest. Inmiddels staat de Parijsreis voor 2023 weer op het programma.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Naast de reis naar Parijs, groeit het idee om te onderzoeken hoe een Europese subsidie (Erasmus) onze leerlingen kan helpen om deel te nemen aan internationaliseringsprojecten, zoals b.v. uitwisseling. De ervaringen die wij hebben opgedaan met 10 Italiaanse BPL leerlingen die in het najaar van 2019 gedurende enkele dagen te gast waren bij enkele docenten doen ons beslist naar meer smaken. Concrete plannen hiervoor zijn er nu niet.

4 Risicomanagement

4.1 Three lines of defense

De stichting die het Futura college in stand houdt, is naar maatstaven in het vo een kleine éénpitter. De enige school onder het bestuur van de stichting Interconfessioneel Praktijkonderwijs Woerden telt op 1 oktober 223 leerlingen (222 een jaar eerder) en gemiddeld 34,6 fte personeel (37,2 in 2021).

De school biedt alleen praktijkonderwijs, waarbij de toestroom van leerlingen afhankelijk is van vele factoren zoals aantal pro-adviezen, besluiten van het bestuur Samenwerkingsverband en tussentijdse uitstroom naar het mbo.

Risico's kunnen voor de financiële continuïteit van de organisatie verstrekken gevolgen hebben. Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het realiseren van de (strategische) doelstellingen van de organisatie bedreigen. Om te voorkomen dat deze risico's zich voordoen, of om de kans daarop of impact daarvan te mitigeren, besteedt het bestuur en toezicht nadrukkelijk aandacht aan risicomanagement. Dat houdt in het managen van de risico's door middel van beheersmaatregelen. Dit risicomanagement verloopt langs drie lijnen, te weten AO/IB, planning & control en risicoanalyse.

Administratieve organisatie en intern beheersing

De eerste lijn in risicobeheersing betreft een degelijke AO/IB. Deze is beschreven in het handboek Administratieve Organisatie van het Futura College en wordt in 2023 geactualiseerd. Er zijn standaardprocedures vastgelegd onder meer voor bestellen en betalen, voor het aanstellen van tijdelijk en vast personeel en voor het aangaan van verplichtingen door de algemeen directeur/bestuurder boven € 10.000. De lijnen tussen directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur zijn kort en de financiële informatiestroom is volledig en actueel. Bij de voorbereiding van de (meerjaren) begroting, kwartaalrapportages en de verantwoording in het jaarverslag wordt al een paar jaar structureel een extern adviseur/controller ingeschakeld. Samen met de actieve opstelling van de interne toezichthouder en de uitbesteding van de financiële- en salarisadministratie aan Groenendijk Onderwijsadministratie , is er sprake van een goed werkende AO/IB inclusief voldoende functiescheiding. Het vier-ogen principe geldt ten aanzien van zowel begroten, bestellen, bewaren en betalen.

Van de externe accountant is bij de jaarrekening 2021 een compact accountantsverslag ontvangen, waarin geconstateerd wordt dat de inrichting en werking van de AO/IB voldoende is. De processen bij Groenendijk zijn vastgelegd en worden jaarlijks door de accountant gecontroleerd. Hiervoor krijgen zij een ISAE-verklaring.

Planning & Control

De tweede lijn van risicobeheersing betreft het werken volgens een vaste planning & control-cyclus. Dit is een cyclisch proces van plannen, programmeren, budgetteren, evalueren en bijstellen dat het Futura College consequent toepast op basis van formats van het administratiekantoor. In 2017 is een financieel beleidsplan geschreven en vastgesteld, waarin de financiële koers is bepaald en streefwaarden zijn onderbouwd voor een degelijk financieel beleid.

Het Futura College heeft een beleidsrijke aanpak en uitgebreide toelichting op het verbinden van doelen en middelen. De belangrijkste functie van de planning- & controlcyclus is hiermee geschetst: naarmate aan de voorkant van het proces de keuzes beter zijn onderbouwd, zal de exploitatie beter volgens plan verlopen en is de bestuurder beter in staat om de kosten juist te voorzien, te dekken, te beheersen en bij te sturen mochten er overschrijdingen optreden.

De planning & control-cyclus van het Futura College omvat de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan en schoolplan
- Meerjarenexploitatie met toelichting
- Jaarbegroting met toelichting
- Managementrapportages per kwartaal met toelichting
- Meerjarenformatieplan
- Jaarverslag met bestuursverslag, jaarrekening en continuïteitsparagraaf

Binnen drie weken na afsluiting van het kwartaal levert het administratiekantoor de cijfers aan voor de kwartaalrapportage. Dit uitputtingsoverzicht is voorzien van een afwijkingenanalyse op hoofdlijnen en een eindejaar prognose bij ongewijzigd beleid. De externe controller analyseert dit en schrijft een korte toelichting voor het bestuur. In samenwerking met de extern controller slaagt Futura erin om de (meerjaren) begroting steeds beleidsrijker op te stellen.

Risicoanalyse

Een actuele AO/IB en betrouwbare planning & controlcyclus vormen de basis voor goed risicomanagement: op deze manier worden al veel risico's beheerst. Om in kaart te brengen welke risico's zich nog meer kunnen voor doen, vindt ook risico-identificering plaats door middel van risicoanalyse.

Risico's zijn gebeurtenissen die het behalen van de strategische doelstellingen bedreigen. Ze zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. Het directe effect van risico's is vaak financiële schade of imagoschade, met als gevolg minder leerlingen en dus minder baten. Om te voorkomen dat risico's zich voordoen of om de kans of impact van een risico te verminderen, worden beheersmaatregelen opgesteld. Het beheersen van de

risico's wordt ook wel risicomanagement genoemd, waarbij het gaat om het vinden van een balans tussen risico's nemen en risico's beheersen. Uiteindelijk kan de organisatie ook besluiten het financiële en/of andere gevolg te aanvaarden en af te dekken via de bufferreserve. Daarvoor streeft het bestuur van het Futura College naar een minimale bufferreserve van 15% van de baten.

Het Futura College voert sinds 2015 om de drie jaar een uitgebreide risicoanalyse uit. De meest actuele risico-analyse stamt uit 2020 en wordt in 2023 geactualiseerd. Dit gebeurt in samenwerking met adviesbureau Infinite Financieel. Hun methode sluit aan bij het ISO 31000 model, waarbij de specifieke context van de organisatie uitgangspunt is en risicomanagement een zaak is van alle betrokkenen. De doelstelling is niet alleen actuele risico's te identificeren en beheersmaatregelen op te stellen, maar ook het risicobewustzijn in de organisatie te vergroten.

Jaarlijks worden de uitkomsten van deze risicoanalyse tegen het licht gehouden.

4.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Onderstaand beschrijven we welke risico's we destijds beschreven, maar inmiddels zijn beheerst. Ook beschrijven we welke risico's zich mogelijk nog voor kunnen doen op het gebied van onderwijs, personeel, financiën, governance/sturing en huisvesting.

Onderwijs

Uit de risicoanalyse van 2020 bleken twee mogelijke risico's op het gebied van onderwijs, namelijk:

- Het lukt het Futura College niet een betaalbaar onderwijsaanbod te realiseren.
- Het Futura College is onvoldoende in staat goed onderwijs op afstand te bieden.

Het eerste risico is succesvol beheerst. De lessentabel en het keuzemoment van leerlingen is dusdanig aangepast, waardoor iedere leerling op het Futura College nu een brancheopleiding volgt en de entreeopleiding in één jaar wordt aangeboden (leerjaar 5). De betaalbaarheid van het aanbod zoals vorig jaar bedoeld is daarmee geen issue meer. Wél zit er nog een risico in het animo voor de entreeopleiding voor Futura. Een deel van de leerlingen stroomt tussentijds (vanaf 16 jaar) uit naar elders, bijvoorbeeld een externe entreeopleiding MBO. Voor het behoud van leerlingen heeft het Futura College het wel nodig om een entreeopleiding te kunnen blijven aanbieden. De animo hiervoor is dus belangrijk.

Het tweede risico werd vorig jaar ingegeven door de Coronacrisis en speelt op dit moment niet meer.

Personeel

Op het gebied van personeel bleken meerdere, onderling verbonden, mogelijke risico's:

- De cyclus van functioneren en beoordelen is niet effectief.
- Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures.
- Meerdere docenten blijken niet op hun taak berekend.
- Er ontstaat groot verloop onder het personeel, waardoor belangrijke kennis en expertise uit de organisatie verdwijnt.
- Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde.

De cyclus van functioneren en beoordelen is onder begeleiding van een externe partij opnieuw opgeschreven en geïmplementeerd. Bovendien werkt het Futura College onder begeleiding van deze partij aan het versterken en verbeteren van het strategisch HRM-beleid.

Voor docenten (niet op hun taak berekend) is ingezet op docentencoaching; dit vergt een structurele inzet van 0,4 fte.

Vorig jaar benoemden we het risico van zeer moeilijk vervulbare vacatures. Dit had ook een mogelijk kwalitatief aspect, namelijk dat de goede mensen niet beschikbaar waren. Inmiddels speelt dit minder en heeft Futura ook voor de praktijkvakken goede docenten weten aan te trekken. Het is wel belangrijk om het personeel te kunnen behouden, juist in deze krappe arbeidsmarkt. Een moeilijkheid daarbij is de beperkte ruimte om docenten te bevorderen naar LC. De kans bestaat dat goede mensen vertrekken omdat zij elders betere voorwaarden kunnen krijgen. Wij proberen een aantrekkelijke werkgever te blijven en balans te zoeken tussen promotie mogelijkheden en betaalbaarheid.

Een hoger ziekteverzuim is op papier een risico, in de praktijk valt dat mee.

Financiën

Op het gebied van financiën onderscheiden we twee risico's:

- Niet voorspelde fluctuatie van leerling aantallen
- Niet geregisseerde afbouw van mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen.

Het grootste risico voor een kleine éénpitter is een onverwachte (grote) leerlingdaling door lagere instroom en/of hogere (tussentijdse) uitstroom. Temeer omdat één leerling minder betekent dat het Futura College ongeveer € 15.000 minder aan rijksbijdragen ontvangt. Vijf leerlingen minder betekent een formatieplaats minder. Het Futura College probeert daarom goed zicht te houden op de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Zo

is er regelmatig overleg met de ‘hofleveranciers’ over het te verwachten aantal pro-adviezen en bestaat er een nauwe relatie met het samenwerkingsverband. Maar de in- door – en uitstroom is van meerdere factoren afhankelijk en niet altijd rechtstreeks te beïnvloeden, zoals het imago van het praktijkonderwijs en dat van de school in het bijzonder ten opzichte van mbo-school.

De prognose beweegt zich tussen 215 en 225 leerlingen maar een kleine afwijking kan veel geld schelen. Dat brengt ons op de benodigde bufferreserve.

In de rekensystematiek die OCW/ Inspectie Rekenschap toepast, beschikt de stichting over een bovenmatig publiek eigen vermogen. In paragraaf 6.2 leggen we uit hoe we die reserve inzetten en nodig hebben als risicobuffer. Met deze geregisseeerde afbouw zorgen we dat we rond 2027 voldoen aan de berekende norm, zonder dat de (financiële) continuïteit in het gedrang komt.

Strategie en governance

Op dit gebied bleken drie gebeurtenissen die zich mogelijk voor zouden kunnen doen:

- Vernieuwingsprocessen komen niet (voldoende) van de grond of worden niet (goed) afgerond.
- Er ontstaat een (sluimerend) conflict tussen team en schoolleiding.
- Er blijkt een mismatch tussen de nieuwe directeur-bestuurder en de organisatie.

De PDCA-cyclus is versterkt, waardoor niet alleen meer begonnen wordt aan projecten, maar deze ook afgerond worden én worden geëvalueerd. Een goed voorbeeld hiervan is het verbeteren van het kwaliteitssorgsysteem. Wat wel een aandachtspunt blijft, is om focus te behouden en prioriteiten te stellen. De ontwikkelagenda is vol, mede door alle ontwikkelingen rondom NPO.

De tweede speelt ook minder. We hebben gewerkt aan het professionaliseren van de structuren (gesprekkencyclus en kwaliteitssorgsysteem) en de cultuur. Natuurlijk kunnen conflicten altijd nog ontstaan, maar de kans hierop is verkleind.

De derde is nog steeds zeer relevant. In de loop van 2023 zal de huidige directeur-bestuurder met pensioen gaan en is zijn opvolging aan de orde. Een mismatch kan veel narigheid, tijd en geld kosten en verschillende oorzaken hebben: verschil in visie, in strategie en leiderschapsstijl. Het is dus van belang om vroegtijdig stil te staan bij deze transformatie en de maatregelen om deze bestuurswisseling in goede banen te leiden. Een goed profiel, een zorgvuldig werving- en selectieproces en een zorgvuldige overdracht zijn hierin essentieel. Maatregelen om dit in goede banen te leiden zijn genomen. Zo is er een bureau in de arm genomen die de werving begeleidt en is er in de begroting rekening gehouden met een periode van warme overdracht.

Huisvesting

Gedurende een aantal jaar heeft het Futura College last gehad van ruimtegebrek. In 2022 is de bouw van 2 lokalen in een bijgebouw afgerond en is er voldoende ruimte.

Financiële verslaggeving

Op dit punt signaleert het Futura College geen risico's.

De financiële planning en control-cyclus loopt goed, mede door inschakeling van extern adviseurs met veel kennis en ervaring en een frisse blik 'van buiten'.

Wet- en regelgeving

Het Futura College ziet geen risico's in het voldoen aan de huidige wet- en regelgeving.

5 Bedrijfsvoering

5.1 Bedrijfsvoering

5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

Personeelsbestand naar leeftijd

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	0	0	0
25 tot 35 jaar	0	1	1
	4	0	4
35 tot 45 jaar	4	0	4
	3	5	8
45 tot 55 jaar	1	1	2
	1	7	8
55 tot 65 jaar	1	0	1
	3	2	5
	4	3	7
65+ jaar	0	1	1
Totaal	21	20	41

Op 1 september 2022 waren er 21 vrouwen en 20 mannen werkzaam op het Futura College. Het personeelsbestand is niet veel veranderd ten opzichte van vorig schooljaar.

Ziekteverzuim:

In het jaar 2022 was ons ziekteverzuimpercentage 5,73%.

Daarmee zitten wij rond het landelijk gemiddelde.

In het jaar 2021 was het ziekteverzuimpercentage 3,43 %. In 2020 was dat 5,97%.

In 2021 speelde Covid-19 nog een grote rol, het lage verzuimpercentage dat we toen hadden is uitzonderlijk te noemen.

De stijging in ziekteverzuimpercentages in het najaar van 2022 is te wijten aan corona gerelateerde ziekmeldingen. (incl. quarantaine)

Verzuim per maand 2022

Maand	Verzuimpercentage
januari	3,49%
februari	7,10%
maart	4,65%
april	3,04%
mei	2,66%
juni	4,24%
juli	6,81%
augustus	5,82%
september	4,92%
oktober	7,58%
november	8,04%
december	10,86%

Deskundigheidsbevordering

Ook in 2022 hebben we een aantal studiedagen georganiseerd voor en met het team. Twee bijzondere dagen waren de studiedag Big Picture Learning waarbij twee Amerikanen onze school bezochten en voor een deel van onze mensen een training verzorgden.

De andere dag was de zogenaamde "Big Bang", een dag waarop de Big Picture scholen uit Nederland bij elkaar kwamen en er diverse workshops werden gevolgd door het Futura team.

Een greep uit de individuele trainingen die gevolgd zijn: Arbeidstoeleiding, Opleiding Video Interactie Begeleider, Presentis zorg en ondersteuning, training LVB.

5.1.2 Belangrijke ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar

We merken dat de marktwerking ook in het onderwijs zijn intrede doet. Dit resulteert in een wat hoger verloop in het personeelsbestand dan dat wij gewend waren. Bij de exitgesprekken is er geen blijk van een toegenomen ontevredenheid bij de vertrekkende medewerkers in de school an sich. Soms is het onvoldoende aansluiting (meer) ervaren bij de doelgroep, soms is het een functie buiten het onderwijs (carrière), soms ook is het de kans om meer te verdienen (richting techniekonderwijs)

Het is in alle gevallen gelukt om nieuw personeel aan te trekken.

In het geval van een vacature orthopedagogiek kostte dit wel meer moeite; uiteindelijk hebben wij in 2022 voor 4 maanden lang interim ondersteuning moeten inhuren.

hassan

Strategisch personeelsbeleid:

- De ingeslagen weg van persoonlijke ontwikkeling en een open aanspreekcultuur volgen we nog steeds en werpt zijn vruchten af.
Alle personeelsleden hebben een 'principal', één van de leden van de schoolleiding. Die heeft één keer in de 3 à 5 weken een 1 op 1 gesprek. D.m.v. deze gesprekken blijven we op de hoogte van wat er bij medewerkers speelt in hun dagelijks werk, worden ontwikkelpunten besproken en checken wij of de gemaakte afspraken zijn nagekomen. Mensen lopen gemakkelijk bij elkaar in de les binnen en zijn erg behulpzaam naar elkaar. Feedback geven blijft een punt van aandacht, zoals in veel non profitorganisaties. We merken wel dat het feedback geven steeds als normaler wordt ervaren; zeker bij jongere collega's.
- Verder vragen wij jaarlijks de roosterwensen van de personeelsleden op. Ook informeren wij dan naar de wens voor bepaalde lesgebonden en/of niet lesgebonden taken.
- De docentencoaching is ook onderdeel van ons strategisch personeelsbeleid. Wij streven naar kwalitatief hoogwaardig personeel en investeren daar dan ook flink in.
- Om strategische redenen zijn wij ook nog steeds bij de RAP. Zo hebben wij extra subsidie ontvangen (€4000) waarmee wij een medewerker een taak hebben kunnen geven om de nieuwe docenten te begeleiden en het begeleidingsprotocol aan te passen. Ook ontvangen wij via de RAP een subsidie waarmee wij één van onze docentencoaches een opleiding tot beeldcoach kunnen aanbieden.
- De functiemix. Op dit moment zit 45% van onze docenten in de LC-schaal; de resterende 55% zit in de LB-schaal. 45% LC docenten kost de organisatie ongeveer €75.000 op jaarbasis meer ten opzichte van 45% LB-docenten. Het wrange voor het zittend personeel is dat, zeker in 2021, een aantal nieuwe collega's is benoemd die allen al in de LC-schaal zaten. Hierdoor worden de doorstroommogelijkheden (naar

LC) voor de zittende LB-ers verkleind. Op dit onderwerp doet de marktwerking bij het personeel zich duidelijk gelden! In 2022 liet de directeur-bestuurder door onze controller doorrekenen wat de effecten zijn op middellange en lange termijn van het eventueel verhogen van het genoemde percentage LC-ers.

Het bleek dat, mede ook door de doorloop in tredes, op de middellange termijn bij ophoging van het percentage LC de school in de financiële problemen terecht zou kunnen komen. In samenspraak met de MR is besloten om voorlopig geen extra personeel in de LC-schaal te plaatsen en om voorzichtig te zijn bij het werven van nieuw personeel in de LC-schaal. (bij voorkeur niet, mits....)

- Met externe begeleiding door een specialist van de VOS/ABB hebben wij ons handboek personeelsbeleid herzien.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

De medewerkers die hun betrekking bij de school hebben opgezegd (of andersom) hadden allemaal snel of direct een nieuwe baan. Extra maatregelen om afvloeiend personeel naar nieuw werk te begeleiden waren derhalve niet nodig.

Een voordeel van de krappe arbeidsmarkt.

We hadden overigens ook één personeelslid die in 2022 na twee jaar ziekte met ontslag is gegaan. Hierbij is een transitievergoeding betaald, conform wet-en regelgeving.

5.1.4 Belangrijke ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in het afgelopen jaar

Bijgebouw

In 2022 is het buitengebouw, bestaande uit twee lokalen en een kantoor gerealiseerd. Het is een semi permanente en kwalitatief hoogwaardige constructie geworden. Wij hebben gekozen voor uitbreiding zodat er ruimte ontstaat voor het inrichten van een fitnesslokaal. Een bescheiden uitbreiding van de kantoorruimte was ook welkom (flexplekken voor de medewerkers)

Daarnaast is het tweede lokaal een volwaardig alternatief voor het kleine lokaal bij de metaalafdeling.

Bakkerij

We hadden al eerder besloten om, naast de horecaopleiding, ook een bakkersopleiding te realiseren. De apparatuur hiervoor is in 2022 geleverd en de uitbreidingen in de

elektrotechnische installatie zijn in het voorjaar van 2022 gerealiseerd. Zo zijn wij in schooljaar 2022/2023 daadwerkelijk gestart met deze opleiding.

Corona en ventilatie

Verder hebben wij op 23 september een onderzoek “Optimaal ventileren op scholen” laten uitvoeren. De mogelijkheid hiertoe werd door OCW geboden naar aanleiding van corona. De conclusie was dat er geen risico's werden geconstateerd.

In de rapportage werd een advies uitgebracht over het type CO2melders; die zijn in het najaar in alle lokalen opgehangen. Het team is geïnformeerd over de werking hiervan.

5.1.5 Financiële positie op balansdatum

Financieel beleid

Doelstellingen

We onderscheiden twee doelstellingen die met elkaar in lijn moeten zijn:

- 1^e het realiseren van de prioriteiten in het onderwijsbeleid, goed werkgeverschap en adequate moderne huisvesting aansluitend bij de ambities in het strategisch plan; en
- 2^e het waarborgen van de financiële continuïteit op (middel)lange termijn.

Uitgangspunten van het financieel beleid

- De totale bekostiging dient maximaal te worden aangewend voor het primaire proces: het realiseren van goed onderwijs, de vorming en begeleiding van leerlingen en het bereiken van uitstekende startkwalificaties;
- De omvang van de personeelsformatie wordt afgestemd op enerzijds een gewenste verhouding tussen het aantal leerlingen en personeelsleden (fte) en anderzijds op de bekostiging (betaalbaarheid).
- De exploitatiebegroting sluit in principe op nul, maar gezien de goede financiële reserve zijn in de periode 2023-2027 exploitatietekorten toegestaan mits op de lange termijn de gemiddelde rentabiliteit weer rond de nul procent uitkomt;
- De stichting hanteert heldere uitgangspunten met betrekking tot de risicoreserve en het weerstandsvermogen. De basis vormt het eigen vermogen, dat dient als buffer om tegenslagen op te vangen én als continue bron van investeringen in gebouw, inventaris, ICT en leermiddelen. De risicoreserve of risicobuffer kent als basis de 10%-norm van de commissie Don (2009). In het financieel beleidsplan heeft de bestuurder een extra 5% buffer onderbouwd. Ook de risicoanalyse najaar 2020 bevestigt de noodzaak van deze extra 5% risicobuffer.
- Het kengetal weerstandsvermogen is een andere, grove maat voor de reserve die het eigen vermogen uitdrukt als percentage van de baten. Als signaleringsgrens voor het weerstandsvermogen hanteert Futura 35%-40%. Voor zover er sprake is van bovenmatig vermogen, bouwt Futura College dit beleidsrijk en doelmatig af.

Ken- en streefgetallen

Om de doelstelling van de organisatie te kunnen realiseren, is het noodzakelijk dat de organisatie financieel gezond is. De robuustheid van de financiële positie is af te leiden uit vier standaard kengetallen van balans en resultatenrekening, aangevuld met de huisvestingsratio en personeelsratio. Waar kengetallen de feitelijke situatie beschrijven, gebruiken we streefgetallen om een gewenste, toekomstige waarde of bandbreedte te onderbouwen en te monitoren. In deze tabel staan de kengetallen van het Futura College opgenomen per 31-12-2022, evenals de de streefwaarden van het bestuur, onderdeel van het huidige financieel beleid. Daarnaast staan de signaleringswaarde van de inspectie weergegeven. Tot slot vergelijken we de kengetallen van Futura met de benchmark SSG1 in 2021.

Financiële ken-en streefgetallen	2021	2022	Streefwaarden	Signaleringsgrenzen inspectie	benchmark 2021
Solvabiliteit 2 incl. voorz	87%	89%	≥ 80%	<30%	77%
Liquiditeit	5,5	5,9	≥ 1,5	<0.75	3,3
Rentabiliteit	-3,0%	3,1%	Over 4 jaar gemiddeld 0%	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <-10%	3,90%
Weerstandsvermogen	66%	65%	35%-40%	<5%	58%
Huisvestingsratio	6,9%	6,9%	<10 %	> 10 %	7,4%
Personele lasten/rijksbijdragen	83%	76%	≤ 85%	>95	81%

Uit deze gegevens kunnen we concluderen dat Futura een gezonde financiële positie heeft: alle kengetallen bewegen zich binnen de signaleringsgrenzen van de inspectie. Bovendien zijn alle kengetallen (ruim) hoger dan de eigen streefwaarden en de benchmark.

Er is sprake van overreserve en het beleid is erop gericht om die geregisseerd en gecontroleerd te verminderen. Door de extra subsidies aan NPO en werkdrukmiddelen in 2022 zijn de baten toch (veel) hoger uitgevallen dan begroot. Daardoor daalt ook het kengetal personele lasten in % van de rijksbijdragen. Niet omdat de formatie krimpt of minder kost maar doordat de noemer sterk toeneemt.

De meerjarenbegroting 2023-27 laat zien dat er met negatieve exploitatieresultaten wordt gewerkt.

Zoals gezegd, het realiseren van exploitatietekorten is de enige manier om de bestaande overreserve af te bouwen naar de streefwaarden die we in het eigen financieel beleidsplan hebben opgenomen. Natuurlijk wel op een doelmatige manier. Dat wil zeggen dat we de afgelopen jaren met name geïnvesteerd hebben in extra personeel en de kwaliteit van ons personeel, om op die manier bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

Normatief publiek Eigen Vermogen

In onderstaande tabel is de berekening opgenomen ter bepaling van een mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van de stichting op basis van de jaarcijfers 2022. Op grond van de voorgeschreven berekeningswijze kan men constateren dat de stichting eind 2022 een mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen heeft van ruim 1 miljoen euro. Het kengetal normatief / werkelijk aanwezig publiek eigen vermogen is in 2022 wel flink gedaald : van 1,89 naar 1,64. De belangrijkste factor is de investering in het bijgebouw op eigen rekening. In de goedgekeurde meerjarenbegroting zijn exploitatietekorten voorzien die gedekt gaan worden uit het eigen vermogen.

In combinatie met een (zeer) bescheiden investeringsplan en een rekenfactor van 10 % risicobuffer is het verloop berekend van de signaleringswaarde; zie volgende tabel.

Verloop signaleringswaarde NPEV 22-26	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal publiek eigen vermogen	€ 2.701.348	€ 2.464.131	€ 2.179.810	€ 1.917.489	€ 1.698.668
Normatief publiek eigen vermogen	€ 1.647.556	€ 1.680.028	€ 1.541.388	€ 1.357.888	€ 1.234.188
Uitkomst	€ 1.053.792	€ 784.103	€ 638.422	€ 559.601	€ 464.480
Signaleringswaarde normatief publiek EV	1,64	1,47	1,41	1,41	1,38

De signaleringswaarde daalt zo van 1,64 naar 1,38.

Tot slot ziet de stichting zich gelet op het scherpe risicoprofiel als kleine eenpitter genooddaakt een hogere risicobuffer aan te houden, namelijk 15 % van de baten .

In dit scenario daalt de signaleringswaarde van 1,64 in 2022 naar 1,19 in 2026. Het bovenmatig publiek eigen vermogen bedraagt dan nog maar € 270.000.

Als we dan ook de investeringen in ICT en apparatuur vanaf 2025 gaan meerekenen (nu nihil) dan heeft de stichting rond 2027 amper overreserve meer.

5.1.6 Ontwikkeling van de balansposten in vergelijking met vorig jaar

De balans geeft aan wat de waarde van de bezittingen (activa) van de stichting op dit moment zijn en hoe deze gefinancierd zijn met eigen of vreemd vermogen (passiva). De balans geeft, in tegenstelling tot de exploitatie, een momentopname weer: de situatie op 31 december 2022 ten opzichte van een jaar eerder.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
Vaste activa	1.451.643	1.168.582	Eigen vermogen	2.809.084	2.672.289
Vorderingen	156.427	196.629	Voorzieningen	635.777	608.343
Liquide middelen	2.248.521	2.392.836	Langlopende schulden	2.412	2.967
			Kortlopende schulden	409.318	474.448
Totaal activa	3.856.591	3.758.047	Totaal passiva	3.856.591	3.758.047

Aan de activazijde is de waarde van de materiële vaste activa toegenomen door de investering van ruim drie ton in het bijgebouw uit eigen middelen. De vorderingen zijn op 31 december 2022 ongeveer € 40.000 lager dan het jaar daarvoor doordat de overige vorderingen afgenomen zijn. De liquide middelen nemen per saldo met ongeveer € 145.000 af, ondanks het positieve exploitatieresultaat. In totaal is echter voor 442.000 geïnvesteerd. De jaarrekening laat dit in detail zien in het kasstroomoverzicht.

Aan de passiefzijde neemt het eigen vermogen toe met het positieve resultaat van € 137.000. Aan de voorziening personeel is per saldo €34.000 meer onttrokken dan gedoteerd; aan de materiele voorziening is juist € 61.000 meer gedoteerd dan onttrokken. Per saldo is de stand daardoor 27.000 hoger dan het vorig boekjaar.

De langlopende schuld neemt af. Het gaat hierbij om vrijval van vooruitontvangen investeringssubsidies van de gemeente Woerden, waarmee investeringen uit het verleden worden gefinancierd. De kortlopende schulden zijn op 31 december 2022 € 65.000 lager dan het ervoor door minder overige kortlopende schulden.

5.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Het kalenderjaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 136.797; dat is een rentabiliteit van 3,1%. Dit is ruim € 351.000 hoger dan het begrote negatieve resultaat van € 214.780. De belangrijkste reden ligt in niet begrote incidentele baten in de vorm van NPO gelden en werkdrukmiddelen. Een deel van de uitgaven zal plaatsvinden in 2023. De kosten kwamen € 70.000 hoger uit dan begroot.

Het Futura College heeft ook in 2022 meer personeel in dienst gehad dan strikt noodzakelijk gezien het aantal leerlingen. Deze extra formatieruimte is tijdelijk te financieren met NPO gelden en uit de overreserve. In de volgende paragraaf analyseren we de verschillen tussen begroting en realisatie meer in detail.

5.1.8. Analyse exploitatieresultaat in relatie tot de begroting 22 en realisatie 2021

	<u>Realisatie</u> <u>2022</u>	<u>Begroting</u> <u>2022</u>	<u>Realisatie</u> <u>2021</u>	<u>Vershil</u> <u>R-B 22</u>	<u>%</u> <u>Vershil</u> <u>R-B 22</u>	<u>Vershil</u> <u>R 22- R 21</u>
Baten						
Rijksbijdragen OCW	4.191.943	3.694.400	3.853.625	497.543	13%	338.318
Overige overheidsbijdragen	81.670	135.675	127.342	-54.005	-40%	-45.672
Overige baten	<u>81.273</u>	<u>89.350</u>	<u>96.720</u>	-8.077	-9%	-15.447
Totaal baten	<u>4.354.886</u>	<u>3.919.425</u>	<u>4.077.687</u>	<u>435.461</u>	11%	<u>277.199</u>
						0
Lasten						0
Personele lasten	3.181.857	3.194.900	3.210.898	-13.043	-0,4%	-29.041
Afschrijvingen	165.014	150.550	143.940	14.464	10%	21.074
Huisvestingslasten	244.826	225.050	270.672	19.776	9%	-25.846
Overige lasten	<u>613.840</u>	<u>562.705</u>	<u>570.544</u>	51.135	9%	43.296
Totaal lasten	<u>4.205.538</u>	<u>4.133.205</u>	<u>4.196.054</u>	<u>72.333</u>	2%	<u>9.484</u>
						0
Saldo baten en lasten	<u>149.348</u>	<u>-213.780</u>	<u>-118.367</u>	<u>363.128</u>		<u>267.715</u>
Saldo financiële baten en lasten	-12.551	<u>-1.000</u>	-4.196	-11.551		-8.355
Totaal resultaat	<u>136.797</u>	<u>-214.780</u>	<u>-122.563</u>	<u>351.577</u>		<u>259.360</u>

Als verklaring voor grote verschillen tussen gerealiseerde en begrote baten en lasten noemen we:

- 497 k hogere rijksbaten door extra NPO gelden, niet begrote werkdrukmiddelen en extra bijdragen vanuit het samenwerkingsverband
- 54 k lagere overige overheidsbijdragen wegens te hoog begroten van subsidies baankansen en react-eu
- 12 k lagere personeelslasten opgebouwd uit 50 k hogere salariskosten door cao loonstijging maar 57 k meer uitkeringen ontvangen dan begroot en de overige

personele lasten bleven 5 k onder het begrote bedrag; maar Futura gaf meer uit dan begroot aan externe inhuur voor NPO activiteiten, nascholing, schoolbegeleiding en levensfasebewust personeelsbeleid

- De afschrijvingskosten vielen 10 % hoger uit door de nieuwbouw
- 20 k hogere huisvestingskosten dan begroot door hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening en hogere energiekosten
- 51 k hogere overige instellingslasten door hogere kosten NPO dan begroot

In vergelijking met het vorige boekjaar spelen deze factoren ook een rol, met name:

- Hogere rijksbijdragen (lumpsum vergoeding en NPO subsidie) tov 2021
- Lagere overige overheidsbijdragen vanwege ESF/React/ Baankansen tov 2021
- Iets lagere personele lasten door gemiddeld 2,5 fte minder in (vaste) dienst
- Hogere afschrijvingslasten door extra investeringen in 2021 en 2022
- Lagere huisvestingslasten door minder kosten lopend onderhoud

5.1.9 Toelichting op het investeringsbeleid

De grootste investering betreft de nieuwbouw waaraan € 322.000 is besteed. Daarnaast is ook een complete inrichting voor een bakkers vaklokaal aangeschaft. De investeringen in ICT apparatuur zijn uitgesteld tot 2023. Het betreft vervanging van devices voor leerlingen en personeel en smartboards. De tabel toont het meerjaren investeringsplan.

Categorie MVA	2023	2024	2025	2026
Meubilair	€ 40.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
OLP	€ 9.200			
Technische zaken	€ 15.000	€ 0	€ 0	€ 0
ICT	€ 184.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Totaal	€ 248.200	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000

Eind 2023 zal het investeringsplan voor de jaren 2024 tot 2028 waarschijnlijk naar boven worden bijgesteld. Dit vereist overigens geen ‘majeure’ investering dwz meer dan 15 % van de baten oftewel € 650.000. Daarboven dient de continuïteitsparagraaf met een jaar verlengd te worden. Dat is dus niet aan de orde.

5.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering

De omvang van liquide middelen is per saldo met € 144.000 gedaald. Tegenover een positief resultaat staat een grote investering in het nieuwe bijgebouw met twee lokalen.

Financiering van investeringen doet Futura eigen middelen, dus zonder externe financiering.

5.1.13 Belangrijke ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg

Schooljaar 2020/2021 was het eerste schooljaar met een volledige cyclus volgens het in 2020 gemoderniseerde systeem van kwaliteitszorg. In het schooljaarplan 2020/2024 hadden wij onze ambities beschreven. In de laatste maanden van 2021 kwamen wij tot het besef dat die ambitieuzer moeten zijn; de ambities zijn immers al in het eerste jaar van 2020/2024 behaald. In 2022 zijn de ambities deels opnieuw beschreven en opgenomen in ons aangepast Management informatie systeem. (de MIS).

Deze ambities vormen al een stevige input voor het schoolplan 24-28.

Verder werkte de systematiek van ambitiekaarten prima; zo zijn er procesverantwoordelijken met wie driemaal per jaar evaluatiegesprekken plaatsvinden. Ook informeren zij het team. We hebben gemerkt dat deze systematiek leidt tot een vorm van cyclisch handelen volgens de PDCA cyclus.

Daarnaast kwamen wij tot het besef dat het met nieuwe ontwikkelingen vaak nog wenselijk is om de zaken langere tijd te volgen zodat zij geborgd worden. Deze borging leggen wij vast in de kwaliteitskaarten. Dus: ambitiekaarten voor nieuwe of doorlopende ontwikkelingen met drie evaluaties per jaar. Kwaliteitskaarten voor nieuw ontwikkelde zaken die nog aandacht behoeven om de borging te bewaken. De kwaliteitskaart wordt twee maal per jaar geëvalueerd. Zowel de ambitie- als de kwaliteitskaarten vinden hun weg in het schooljaarplan.

In 2022 zijn de kwaliteitsenquetes weer afgenomen onder de leerlingen (inclusief sociale veiligheid), ouders, stagebedrijven en management & personeel.

Hieronder volgt de samenvatting:

ANALYSE ProZO! Futura College 21/22

In 2021/2022 zijn in het kader van de kwaliteitszorg de volgende ProZO! Zelfevaluatieën afgenomen onder leerlingen in leerjaren 2 en 4, onder ouders, medewerkers en stagebedrijven. In schooljaar 2018/2019 was voor het laatst in de volle breedte van het Futura College een ProZO! Enquête afgenomen. Met ingang van schooljaar 2019/20 zijn de vragenlijsten flink gewijzigd. Daarom is een vergelijking met de resultaten van voor 19/20 niet goed mogelijk. We lichten de resultaten per groep kort toe:

Leerlingenenquêtes:

- De sociale veiligheidsmonitor is in het najaar van 2021 als afzonderlijke enquête afgenomen. Voorjaar 2022 was deze sociale veiligheidsmonitor onderdeel van de brede leerlingen enquête. De sociale veiligheidsvragen zijn dus tweemaal afgenomen. In deze analyse leest u over deze brede leerlingen enquête. Daarnaast is de enquête van

de sociale veiligheidsmonitor ook als aparte enquête gegenereerd. Hierbij zijn de antwoorden van de enquête in het najaar van 21 opgeteld tot een totaal. Het was ons niet bekend dat wij de resultaten van de najaarsafname hadden moeten verwijderen.

Vergelijking landelijke versus Futura scores:

Bij leerlingen totaal (incl sociale veiligheid), ouders, management/personeel en bij stagebedrijven zijn de gemiddelde scores ruim voldoende en wel als volgt:

	Landelijk gemiddelde	Futura
Leerlingen totaal	3.10	3.12
Leerlingen soc veiligheid	3.27	3.34
Ouders	3.25	3.36
Management/personeel	3.25	3.14
Stagebedrijven	3.51	3.29

Concluderend: In het algemeen wijken de gemiddelde scores van het Futura College niet substantieel af van de landelijke scores.

In de categorieën leerlingen en ouders wordt hoger gescoord dan het landelijk gemiddelde en in de categorieën management/personeel en stagebedrijven wordt lager gescoord dan het landelijk gemiddelde. De verschillen zijn echter niet erg groot.

5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Corona had in het eerste kwartaal van 2022 nog beperkt invloed op ons onderwijs. Gedeeltelijke schoolsluitingen, aangepaste lesroostertijden, hybride onderwijs, de mondkapjes, looplijnen en gescheiden klassen; het kwam allemaal voorbij.

Wij hebben continu de richtlijnen van de overheid gevolgd en hier veelvuldig over gecommuniceerd met alle betrokkenen. Tot veel onbegrip en tegenwerking heeft dit alles gelukkig niet geleid; niet van ouders, niet van leerlingen, niet van collega's.

Verder leest u de informatie terug in paragraaf 3.2.3.

5.2.2 Onderwijsprestaties

Jaarlijks geven wij de uitstroomrichtingen van de schoolverlaters aan. Die zetten wij in de volgmonitor. Hierin staan ook de gevens van de landelijke benchmark. (=BM)

Uit onderstaande gegevens blijkt dat we, met schommelingen door de jaren heen, structureel niet significant afwijken van het landelijke beeld. Een voorzichtige conclusie kan zijn dat we structureel een iets hoger uitstroom-percentages kennen naar beschut werk en dagbesteding omdat er geen VSO is in het voedingsgebied van de school.

Wij nemen dus relatief iets meer leerlingen aan met een lager IQ.

	2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
Eindschool-verlaters	Aantal	%	BM	Aantal	%	BM	Aantal	%	BM	Aantal	%	BM
Totaal	54	100		49	100		55	100		53	100	
Werken met arbeidsovereenkomst	16	30	28	10	20	27	17	31	25	19	36	29
Beschut werk	3	5	3	2	4	1	1	2	3	0	0	
Dagbesteding	1	2	3	1	2	3	3	5	3	1	2	3
Werk- en leertraject (BBL)	4	7	11	9	19	11	6	10	10	10	18	11
Vervolgopleiding (BOL)	22	41	37	18	37	41	21	38	43	15	28	39
Verhuisd	1	2	7	3	6	6	1	2	6	4	8	4
Anders/zorg	2	4	9	4	8	9	2	4	2	2	4	3
VMBO (en pilot PRO T)	5	9	2	2	4	2	4	8	8	2	4	3

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Bij 3.1.1. is meer te lezen over onze onderwijsfilosofie; Big Picture Learning geheten.

Onder 2.3. leest u over het programma NPO, bedoeld om geconstateerde ontwikkelingsachterstanden ten gevolge van Corona weg te werken.

Onder 3.2.3. leest u meer over overige onderwijskundige en programmatische zaken die in 2022 speelden.

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

Zoals bekend, kent het praktijkonderwijs een toelaatbaarheidsverklaring die door het samenwerkingsverband wordt afgegeven. Dit op basis van landelijke criteria.

Het praktijkonderwijs heeft de volgende toelatingscriteria:

Het kind heeft een IQ tussen 55 en 80 of het kind heeft een leerachterstand van drie jaar of meer op twee van de volgende domeinen: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spellen. Eén van de domeinen is rekenen of begrijpend lezen.

5.2.5 Werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

In 2022 hebben wij drie gesprekken gevoerd met de klankbordgroep van ouders.

De klankbordgroep bestaat uit een aantal ouders, zoveel mogelijk vertegenwoordigers van de diverse leerjaren. We zijn ertoe overgegaan om actief agendapunten op te halen. Ook een ouder van de MR schuift bij de klankbordgesprekken aan.

Voor toelichting en uitslagen van de kwaliteitszorgenquêtes zie paragraaf 5.1.13.

Over het meten van de sociale veiligheid voegen wij het volgende overzicht toe:

	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
Thema:	LM	SM	LM	SM	LM	SM
Voel je je veilig op school? (beleving fysieke en sociale veiligheid)	3,19	3,19	3,23	3,23	3,17	3,25
Is het veilig op school? (aantasting fysieke en sociale veiligheid)	3,86	3,88	3,90	3,94	3,86	3,92
Vind je het fijn op school?	3,07	3,02	3,13	3,17	3,05	3,12
Wat doen de leraren voor mij?	3,07	2,99	3,10	3,13	3,04	3,12
Gemiddelde score	3,29	3,25	3,33	3,35	3,27	3,34

LM= landelijk gemiddelde SM= school gemiddelde

5.3 Duurzaamheid

5.3.1 Belangrijke ontwikkelingen m.b.t. duurzaamheid

Het in 2022 gerealiseerde bijgebouw is gasloos uitgevoerd. Verder hebben wij in 2022 een controle gehad van de omgevingsdienst regio Utrecht. (ODRU). Uit dit onderzoek kwam naar voren dat het gebouw aan de laatste duurzaamheidseisen voldoet. Wel dient de school haar energieverbruik op uurbasis (zowel elektra als gas) grafisch inzichtelijk te maken en te monitoren. De huidige energieleverancier - Energie voor scholen - kan dit regelen. Hiervoor is inmiddels de opdracht uitgegaan. We analyseren maandelijks ons energieverbruik. Dit alles uiteraard met het doel het energieverbruik verder terug te dringen.

6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

Zie hiervoor de ontwikkelingen van het schooljaarplan. Paragraaf 3.2.3.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Jaarlijks nemen wij de kwaliteitsenquêtes af; in 2023 is dit beperkt tot de sociale veiligheidsmonitor.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Wij gaan voort met de nog niet zo lang geleden ingevoerde systematiek van kwaliteitszorg waarbij het PDCA werken van belang is. In 2024 zal een nieuw meerjarenbeleidsplan worden ontwikkeld.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Op 1 mei 2023 start de opvolger van de huidige directeur-bestuurder die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting

In 2023 zal een overdekte en afsluitbare fietsenstalling voor het personeel gerealiseerd worden. Ook zal het lokaal 'Verkoop & logistiek' vergroot moeten worden; hier is nu te weinig ruimte. Dit vereist overigens geen 'majeure' investering dwz meer dan 15 % van de baten.

6.2 Continuïteitsparagraaf

6.2.1 Prognoses (A.1)

Leerlingprognose

De leerlingprognose die Futura hanteert in de meerjarenbegroting 2023 -27 staat - dikgedrukt - in de volgende tabel.

Per 1 oktober	2022	2023	2024	2025
MJBegroting 2022-2026	221	220	220	220
MJBegroting 2023-2026	223	223	223	223
DUO	215	209	206	206
Voion(scenariomodel vo)	219	211	209	208

Formatieprognose

Als het aantal leerlingen inderdaad stabiel blijft kan de formatieomvang ook gelijk blijven. Dat is de aanname in de meerjarenbegroting 2023-2027.

Per 1 september	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	1,83	1,83	1,83	1,83	1,83
OP	21,47	21,00	21,00	21,00	21,00
OOP	9,06	9,47	9,47	9,47	9,47
Totaal	32,36	32,30	32,30	32,30	32,30

6.2.2 Meerjarenbegroting (A.2)

MEERJAREN EXPLOITATIEBEGROTING	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal leerlingen 1 okt. T-1	222	223	223	223	223
BATEN					
3.1 Rijksbijdragen	€ 3.674.400	€ 4.007.284	€ 3.754.284	€ 3.782.284	€ 3.810.284
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 135.675	€ 76.500	€ 0	€ 0	€ 0
3.3 Overige baten	€ 109.350	€ 104.400	€ 75.500	€ 75.500	€ 57.500
TOTAAL BATEN	€ 3.919.425	€ 4.188.184	€ 3.829.784	€ 3.857.784	€ 3.867.784
LASTEN					
4.1 Personele lasten	€ 3.082.700	€ 3.267.200	€ 3.116.800	€ 3.127.300	€ 3.138.800
4.2 Afschrijvingen	€ 150.550	€ 180.800	€ 162.800	€ 161.300	€ 151.500
4.3 Huisvestingslasten	€ 225.050	€ 251.850	€ 251.850	€ 251.850	€ 251.850
4.4 Overige instellingslasten	€ 323.425	€ 203.125	€ 203.125	€ 200.125	€ 164.925
4.5 Leermiddelen	€ 351.480	€ 377.030	€ 377.030	€ 377.030	€ 377.030
Totaal financiële lasten min baten	€ 1.000	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
TOTAAL LASTEN	€ 4.134.205	€ 4.282.505	€ 4.114.105	€ 4.120.105	€ 4.086.605
Saldo baten en lasten	€ -214.780	€ -94.321	€ -284.321	€ -262.321	€ -218.821

De personele lasten stijgen t.o.v. begroting 2022 flink. De stijging komt enerzijds door de cao-loonstijging, maar vooral door de boeking van de verwachte kosten van werkdrukverlichting onder de overige personele lasten. Tegelijk nemen ook de afschrijvingen, en huisvestingskosten toe; dat laatste vooral door hogere energielasten. Meerjarig is er bij ongewijzigd beleid sprake van substantiële, maar dalende tekorten. De NPO-baten vallen weg, maar ook de extra personele lasten nemen af. Bovendien heeft Futura tot en met 2026 nog profijt van een de overgangsregeling van de vereenvoudiging bekostiging, waardoor de bekostiging elk jaar met € 28.000 toeneemt. De omvang van de personeelsformatie willen we stabiliseren zolang ook het aantal leerlingen gelijk blijft. De tekorten zijn verantwoord en dragen bij aan het terugbrengen van de bovenmatigheid van het publiek eigen vermogen.

6.2.2 Meerjarenbalans (A.3)

De meerjarenbalans en de kengetallen zoals deze in november 2022 zijn vastgesteld op basis van een voorspeld resultaat van - € 6099 ziet er als volgt uit.⁴

Balans	2022	2023	2024	2025	2026
ACTIVA					
Vaste activa	€ 1.442.900	€ 1.470.400	€ 1.342.600	€ 1.181.300	€ 1.029.800
Vlottende activa					
Vorderingen	€ 196.628	€ 196.628	€ 196.628	€ 196.628	€ 196.628
Liquide middelen	€ 2.225.519	€ 1.990.598	€ 1.834.077	€ 1.733.056	€ 1.665.735
Totaal vlottende activa	€ 2.422.147	€ 2.187.226	€ 2.030.705	€ 1.929.684	€ 1.862.363
TOTAAL ACTIVA	€ 3.865.047	€ 3.657.626	€ 3.373.305	€ 3.110.984	€ 2.892.163
PASSIVA					
Totaal eigen vermogen	€ 2.666.189	€ 2.571.868	€ 2.287.547	€ 2.025.226	€ 1.806.405
Voorzieningen	€ 721.443	€ 608.343	€ 608.343	€ 608.343	€ 608.343
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 477.415	€ 477.415	€ 477.415	€ 477.415	€ 477.415
TOTAAL PASSIVA	€ 3.865.047	€ 3.657.626	€ 3.373.305	€ 3.110.984	€ 2.892.163

Aan de activazijde neemt de waarde van de materiële vaste activa (mva) in 2023 ten opzichte van 2022 nog toe door de geplande investeringen in ICT. De jaren daarna zijn veel minder investeringen gepland en zijn de afschrijvingen groter dan de investeringen, waardoor de waarde van de materiele vaste activa afneemt (bij ongewijzigd

⁴ Aanpassing met het werkelijke resultaat van € 136.797 verbetert het vermogen en de kengetallen, zie par. 5.1.6 en 5.1.8

investeringsbeleid). Zoals eerder vermeld overweegt Futura om de vervangingsinvesteringen verder op te voeren bij de nieuwe meerjaren begroting. De vorderingen houden we gelijk omdat bij een normale gang van zaken deze niet erg variëren; evenals de kortlopende schulden. De liquide middelen dalen door de negatieve exploitatiesaldi.

Aan de passivazijde neemt het eigen vermogen af met het begrote exploitatietekort. De voorzieningen hebben we constant verondersteld, met andere woorden de dotaties zijn gelijk aan de onttrekkingen. De kortlopende schulden vertonen weinig variatie.

Kengetallen behorend bij Meerjarenbalans november 2022

	2022	2023	2024	2025	2026	Streefwaarde n Futura	Signaleringswaarde e inspectie
Solvabiliteit 2	87,6 %	86,9 %	85,8 %	84,7 %	83,5 %	≥ 80%	< 30%
Liquiditeit	5,07	4,58	4,25	4,04	3,90	≥ 1,5	< 0,75
Rentabiliteit	-5,5%	-2,3%	-7,4%	-6,8%	-5,7%	Over 4 jaar gemiddeld 0%	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <- 10%
Weerstandsvermogen	64%	67%	59%	52%	47%	35%-40%	< 5%
Personele lasten in % rijksbijdrage	84%	82%	83%	83%	82%	≤ 85%	> 95%

Ondanks de negatieve resultaten die worden begroot voor de jaren 2023-2026, voldoen de meeste kengetallen ruim aan de eigen streefwaarden en de signaleringsgrenzen van de inspectie. Alleen de rentabiliteit is en blijft negatief, al wordt na het dieptepunt in 2024 het exploitatietekort wel minder negatief. Bovendien beschouwen we dit als bewust financieel beleid om de bovenmatige reserve geregisseerd af te bouwen. De solvabiliteit inclusief voorzieningen en liquiditeit dalen licht maar blijven hoog. Door de negatief begrote resultaten neemt ook het weerstandsvermogen af, maar ook deze blijft ruim boven de eigen streefwaarde.

Zo sluiten na verloop van jaren de kengetallen van de balans beter aan bij de eigen streefwaarden. De personele lasten blijven naar verwachting na 2023 (laatste NPO jaar) weer netjes op de eigen streefwaarde van 85%.

De financiële positie van het Futura College blijft tot 2026 robuust. De negatieve rentabiliteit is onder het huidige financiële beleid de enige manier om de bovenmatige publieke reserve af te bouwen.

KENGETALLEN

	2022	2021
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	5,88	5,46
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	72,84	71,11
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	89,32	87,30
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	3,14	-3,01
Weerstandvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%)	32,51	39,02
Weerstandvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / (Totaal baten + Financiële baten) * 100%</i>)	64,50	65,53
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100 %</i>)	6,87	6,90
Materiële lasten / totale lasten (in %)	24,34	23,48
Personele lasten / totale lasten (in %)	75,66	76,52
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	24,57	23,55
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	75,43	76,45

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs. De stichting is gevestigd te Woerden en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41172140.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 2.000 aangehouden vanaf 1-1-2018. Daarvoor was de activagrens € 450

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

- Gebouwen en terreinen: uitbreiding/renovatie van het gebouw: 40 jaar,
bijgebouw 10 jaar, op terreinen wordt niet afgeschreven.
- Vervoersmiddelen: algemeen: 5 jaar.
- Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.
- Meubilair: algemeen: 10 jaar.
- ICT: digiborden: 10 jaar, overige: 3 jaar.
- OLP: schoonmaakapparatuur: 4 jaar,
groen gereedschap: 4 jaar,
koffiezetapparaat: 5 jaar,
overige: 9 jaar.

Financiële vaste activa

Deze hebben betrekking op de vordering inzake transitievergoeding uitgekeerd aan medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. Deze worden opgenomen tegen nominale waarde.

Vorderingen

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

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

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

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

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

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

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door

(semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen.

Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De "Reserve schoolfonds" en het "Reservefonds stichting" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Per 31 december 2019 is een bestemmingsreserve gevormd i.v.m. de extra bekostiging ad € 40.754,- die in december 2019 is ontvangen in het kader van de Regeling Bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019 (Staatscourant 64683 d.d. 28-11-2019). Deze reserve is bestemd voor de aanpak van de werkdruk in de komende jaren.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt (voor zover nu bekend) op 31 juli 2025.

Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd 'bestemmingsreserve bijz. bekostiging NPO' te vormen.

Voor werkdrukverlichting ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Het bestuur heeft besloten

om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve werkdruk te vormen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening LFBPB. Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening Jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1 %. Voor instellingen met een aantal FTE van 50 of meer wordt gerekend met € 900 per FTE.

Voorziening eigen wachtgelders:

De voorziening ww uitkeringen is gewaardeerd tegen de beste schattingen van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. In het VO is 75% collectief en 25% individueel per school. Voor het individuele deel wordt een voorziening gebouwd.

Voorziening langdurig zieken:

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor de medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2021 is de Wet WAB in werking getreden. Een van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening personele fricties

De voorziening personele fricties is gevormd t.b.v. toekomstige uitgaven inzake inhoudingen van het ministerie m.b.t. de uitkering van diverse personen.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB)

De voorziening heeft betrekking op het basisbudget en het aanvullend budget.

Het basisbudget is voor personeelsleden, die maximaal 90 klokuren verlof (per fte) hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. Deze uren zijn gewaardeerd tegen de loonkosten per uur. Dit

is verhoogd met de werkgeverslasten.

Het aanvullend budget betreft aanvullend verlof voor de oudere werknemers (vanaf 57 jaar). De hoogte van de voorziening is gebaseerd op het aantal uur vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in deze voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (conform model VO-Raad).

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de componenten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Langlopende- en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De tot op heden ontvangen investeringssubsidies die dienen ter dekking van afschrijvingslasten van materiële vaste activa in de volgende jaren zijn ook opgenomen onder de langlopende schulden.

RESULTAATBEPALING

(Rijks)bijdragen:

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies:

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Exploitatiesubsidies worden als baten 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 instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten:

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Persoonsbeloningen:

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. 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.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,9%

Per ultimo 2021 was deze 110,2%

Afschrijvingen:

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Huisvestingslasten:

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten:

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten:

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing:

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële

instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasury statuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

KASSTROOMOVERZICHT

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

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

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden**B2 BALANS PER 31 december 2022**

(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2022	31 december 2021
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	1		
Gebouwen en terreinen		918.846	640.592
Technische zaken		331.611	346.947
Vervoermiddelen		9.246	10.667
Meubilair		39.915	71.068
ICT		22.263	52.719
OLP en apparatuur		124.376	46.589
		1.446.258	1.168.582
Financiële vaste activa	2		
Transitievergoedingen		5.386	0
		5.386	0
Vlottende activa			
Vorderingen	3		
Overige vorderingen en overlopende activa		156.427	196.629
		156.427	196.629
Liquide middelen	4		
		2.248.521	2.392.836
		<u>3.856.591</u>	<u>3.758.047</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

		Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Baten				
(Rijks)bijdragen	9	4.191.943	3.694.400	3.853.625
Overige overheidsbijdragen	10	81.670	135.675	127.342
Overige baten	11	81.273	89.350	96.720
		<u>4.354.886</u>	<u>3.919.425</u>	<u>4.077.687</u>
Lasten				
Personele lasten	12	3.181.857	3.194.900	3.210.898
Afschrijvingen	13	165.014	150.550	143.940
Huisvestingslasten	14	244.826	225.050	270.672
Overige instellingslasten	15	613.840	562.705	570.544
		<u>4.205.538</u>	<u>4.133.205</u>	<u>4.196.054</u>
Saldo baten en lasten		<u>149.348</u>	<u>-213.780</u>	<u>-118.367</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	16	0	0	10
Financiële lasten	17	12.551	1.000	4.206
Financiële baten en lasten		<u>-12.551</u>	<u>-1.000</u>	<u>-4.196</u>
Resultaat		<u>136.797</u>	<u>-214.780</u>	<u>-122.563</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		149.348		-118.367
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	165.014		143.940	
- Mutaties voorzieningen	<u>27.433</u>		<u>68.744</u>	
		192.448		212.684
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	40.202		-84.569	
- Kortlopende schulden	<u>-65.130</u>		<u>4.709</u>	
		-24.929		-79.860
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		316.867		14.457
- Ontvangen interest	0		10	
- Betaalde interest	<u>-12.551</u>		<u>-4.206</u>	
		-12.551		-4.196
Kasstroom uit operationele activiteiten		304.316		10.261
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-442.691		-119.543	
Overige investeringen in financiële vaste activa	<u>-5.386</u>		<u>0</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-448.076		-119.543
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	<u>-555</u>		<u>-13.210</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-555		-13.210
Mutatie liquide middelen		<u>-144.315</u>		<u>-122.492</u>
Beginstand liquide middelen	2.392.836		2.515.328	
Mutatie liquide middelen	<u>-144.315</u>		<u>-122.492</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>2.248.521</u>		<u>2.392.836</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	918.846	640.592
Technische zaken	331.611	346.947
Vervoermiddelen	9.246	10.667
Meubilair	39.915	71.068
ICT	22.263	52.719
OLP en apparatuur	124.376	46.589
	<u>1.446.258</u>	<u>1.168.582</u>

	Gebou- wen en terreinen	Tech- nische zaken	Vervoer- middelen	Meubilair	ICT	OLP en appara- tuur	Totaal
	€	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31-12-2021</i>							
Aanschafwaarde	756.014	512.388	42.740	396.414	336.956	218.904	2.263.417
Cumulatieve afschrijvingen	-115.423	-165.441	-32.073	-325.346	-284.237	-172.315	-1.094.835
Boekwaarde 31-12-2021	<u>640.592</u>	<u>346.947</u>	<u>10.667</u>	<u>71.068</u>	<u>52.719</u>	<u>46.589</u>	<u>1.168.582</u>
<i>Mutaties</i>							
Investerings	322.184	16.459	2.668	5.236	0	96.144	442.691
Afschrijvingen	-43.929	-31.794	-4.089	-36.389	-30.456	-18.357	-165.014
Mutaties boekwaarde	<u>278.255</u>	<u>-15.336</u>	<u>-1.421</u>	<u>-31.153</u>	<u>-30.456</u>	<u>77.787</u>	<u>277.676</u>
<i>Boekwaarde 31-12-2022</i>							
Aanschafwaarde	1.078.1..	528.846	45.408	401.650	336.956	315.048	2.706.107
Cumulatieve afschrijvingen	-159.352	-197.235	-36.162	-361.735	-314.692	-190.673	-1.259.850
Boekwaarde 31-12-2022	<u>918.846</u>	<u>331.611</u>	<u>9.246</u>	<u>39.915</u>	<u>22.263</u>	<u>124.376</u>	<u>1.446.258</u>

Afschrijvingspercentages

	Vanaf	t/m
Gebouwen en terreinen	2,50 %	10,00 %
Technische zaken	4,00 %	20,00 %
Vervoermiddelen		20,00 %
Meubilair		10,00 %
ICT	10,00 %	33,33 %
OLP en apparatuur	11,11 %	25,00 %

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
2 Financiële vaste activa		
Transitievergoedingen	<u>5.386</u>	<u>0</u>
	<u>5.386</u>	<u>0</u>
	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
3 Vorderingen		
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>156.427</u>	<u>196.629</u>
	<u>156.427</u>	<u>196.629</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Overige vorderingen	132.209	169.370
Vooruitbetaalde kosten	<u>24.218</u>	<u>27.259</u>
	<u>156.427</u>	<u>196.629</u>
	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
4 Liquide middelen		
Kasmiddelen	302	441
Banktegoeden	<u>2.248.219</u>	<u>2.392.395</u>
	<u>2.248.521</u>	<u>2.392.836</u>
Kasmiddelen		
Kas school	<u>302</u>	<u>441</u>
	<u>302</u>	<u>441</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	445.452	640.129
Betaalrekening school	114.753	59.049
Spaarrekening	<u>1.688.014</u>	<u>1.693.217</u>
	<u>2.248.219</u>	<u>2.392.395</u>

PASSIVA

5 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 01-01-2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2022
Algemene reserve	2.503.126	36.046	0	2.539.172
Bestemmingreserves publiek (A)				
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen	0	10.000	0	10.000
Bestemmingsreserve bijz. bekostiging NPO	44.498	107.678	0	152.176
Reserve aanv. bek. PO en VO 2019	23.657	-23.657	0	0
	68.156	94.021	0	162.176
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve schoolfonds	22.940	6.730	0	29.670
Reserve fonds stichting	78.067	0	0	78.067
	101.007	6.730	0	107.737
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	169.162	100.751	0	269.913
Eigen vermogen	2.672.289	136.797	0	2.809.085

	Saldo 01-01-2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022
6 Voorzieningen					
Personeel:					
Levensfasebewust PB	22.913	5.477	0	0	28.390
Jubilea	36.701	1.516	-4.994	0	33.223
Personele fricties	16.911	0	-16.911	0	0
Langdurig zieken	18.753	0	-18.753	0	0
	95.278	6.993	-40.658	0	61.613
Overig:					
Onderhoud	513.065	61.099	0	0	574.164
	513.065	61.099	0	0	574.164
Voorzieningen	608.343	68.092	-40.658	0	635.777

Langlopend deel > 1 jaar als volgt te verdelen:

	Kort	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar
Levensfasebewust PB		10.827	17.563
Jubilea		9.566	23.657
Onderhoud	45.425	86.510	442.229

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
7 Langlopende schulden		
Investeringsubsidie	2.412	2.967
	<u>2.412</u>	<u>2.967</u>
	Boek- Mutaties Boek- Looptijd Looptijd	
	waarde 2022 waarde 1 jaar < >5 jaar	
	01-01- 31-12- looptijd	
	22 22 < 5 jaar	
	€ € € € €	
Vooruitontvangen investeringssubsidie privaat	2.967 -555 2.412 422 1.990	
	<u>2.967</u> <u>-555</u> <u>2.412</u> <u>422</u> <u>1.990</u>	

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
8 Kortlopende schulden		
Crediteuren	80.720	41.625
Ministerie van OCW	3.329	4.171
Belastingen en premies sociale verzek.	144.379	163.808
Schulden terzake van pensioenen	39.726	46.701
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	141.164	218.144
	<u>409.318</u>	<u>474.448</u>
Ministerie van OCW		
OCW: uitkeringskosten	3.329	4.171
	<u>3.329</u>	<u>4.171</u>
Belastingen en premies sociale verzek.		
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	144.379	163.808
	<u>144.379</u>	<u>163.808</u>
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva		
Overige kortlopende schulden	7.480	70.551
Subsidie cultuurparticipatie	8.474	25.423
Nog te betalen bindingstoelage	10.131	10.525
Nog te betalen vakantiegeld	89.848	89.077
Vooruitontvangen investeringssubsidie gemeente	0	12.589
Vooruitontvangen investeringssubsidie privaat	555	622
Vooruitontvangen bedragen	24.675	9.357
	<u>141.164</u>	<u>218.144</u>

Model G: Specificatie posten OCW

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt
De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de

Omschrijving
 Toew ijzing
 Kenmerk datum

Subs. zij-instroom
 1/251/39995 20-09-2021

J

subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond

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

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toew ijzing	Bedrag van de toew ijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk datum							
		€	€	€	€	€	€	
	totaal	€	€	€	€	€	€	

G2b. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toew ijzing	Bedrag van de toew ijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk datum							
		€	€	€	€	€	€	€
	totaal	€	€	€	€	€	€	€

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

Baten

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
9 (Rijks)bijdragen			
Vergoeding personeel	1.151.652	1.069.000	2.983.163
Overgangsregeling (herverdeeleffect)	-111.052	-112.500	0
Vereenvoudiging basisbekostiging	2.333.052	2.255.000	0
Vergoeding functiemix	48.746	75.000	77.553
Vergoeding materieel	0	0	394.720
Niet-geoordeelde subsidies	221.643	25.000	157.249
Ontvangen doorbet. rijksbijdrage SWV	202.429	122.900	105.849
Vergoeding pers. - verm. uitk. kosten	-18.553	-36.000	-32.511
OCW verg. Nationaal Progr. Onderwijs	364.027	296.000	167.602
	<u>4.191.943</u>	<u>3.694.400</u>	<u>3.853.625</u>

10 Overige overheidsbijdragen

Gemeente: vergoeding declarabele kosten	0	0	878
Gemeente: overige vergoedingen	15.725	0	0
Gemeente: vrijval investeringssubs.	12.589	17.925	17.925
Gemeente: subsidie impuls baankansen	0	30.000	17.772
Subs. ESF-project	0	0	17.772
Subs REACT-EU Corona Herstelfonds	53.356	87.750	72.996
	<u>81.670</u>	<u>135.675</u>	<u>127.342</u>

11 Overige baten

Verhuur onroerende zaken	1.000	0	0
Baten schoolfonds	12.849	19.000	18.614
Vrijval investeringssubsidie privaat	622	600	622
Vergoeding salaris detachering	0	1.750	0
Overige baten personeel	5.386	0	9.134
Project versterking techniekonderwijs	8.533	40.000	20.913
Baten cultuurparticipatie	16.949	12.500	16.949
Catering	4.573	4.000	3.273
Overige baten	<u>31.362</u>	<u>11.500</u>	<u>27.217</u>
	<u>81.273</u>	<u>89.350</u>	<u>96.720</u>

Lasten

12 Personele lasten

Lonen en salarissen	2.187.722	2.125.700	2.182.504
Sociale lasten	328.154	375.000	432.121
Pensioenlasten	361.171	327.000	361.083
Overige personele lasten	362.381	367.200	306.691
Uitkeringen (-/-)	-57.571	0	-71.500
	<u>3.181.857</u>	<u>3.194.900</u>	<u>3.210.898</u>

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	238.791	235.500	239.244
Salariskosten OP	1.885.045	1.955.000	2.023.628
Salariskosten OOP	548.133	559.000	588.295
Salariskosten seniorenregeling	19.417	23.700	33.099
Salariskosten NPO OP	158.047	35.500	61.686
Salariskosten ouderschapsverlof	21.625	15.000	21.857
Salariskosten t.l.v. OCW-subsidies	0	0	2.839
Correctie sociale lasten	-328.154	-375.000	-432.121
Correctie pensioenen	-361.171	-327.000	-361.083
Werkkosten via PSA	5.990	4.000	5.059
	<u>2.187.722</u>	<u>2.125.700</u>	<u>2.182.504</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	328.154	375.000	432.121
	<u>328.154</u>	<u>375.000</u>	<u>432.121</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	361.171	327.000	361.083
	<u>361.171</u>	<u>327.000</u>	<u>361.083</u>
Overige personele lasten			
Personele kn. contractbasis/inhuur	102.473	210.200	123.867
Kosten NPO externe inhuur	51.265	0	0
Nascholing	77.341	40.000	68.859
Kosten schoolbegeleiding	41.281	35.000	28.176
Kosten Arbo	8.519	12.000	12.452
Dotatie voorziening levensfasebewust PB	37.285	5.000	122
Vrijval voorziening levensfasebewust PB	0	0	-1.988
Dotatie voorziening jubilea	1.516	5.000	6.085
Dotatie voorziening personele fricties	0	10.000	10.819
Dotatie voorziening langdurig zieken	0	0	18.753
Vrijval voorziening langdurig zieken	-18.753	0	0
Vrijval voorziening wachtgelders	-1.599	0	0
Werving en selectie	10.289	10.000	3.266
Werkkosten via FA	14.219	10.000	11.706
Overige personeelskosten	38.543	30.000	24.574
	<u>362.381</u>	<u>367.200</u>	<u>306.691</u>
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-)	-57.571	0	-71.500
	<u>-57.571</u>	<u>0</u>	<u>-71.500</u>

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

Personeelsbezetting

	2022	2021
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	1,83	1,83
OP	23,69	24,79
OOP	9,11	10,60
	<u>34,62</u>	<u>37,21</u>

Model WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2022

De WNT is van toepassing op Stichting v. Interconfessioneel Praktijkonderwijs te Woerden.
Het voor Stichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022: € 128.000.

Gemiddelde baten 2 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunt.

Dit totaal van 4 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse A.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2022	AAM Dokman
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Dir-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01/31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 107.644
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.537
<i>Subtotaal</i>	€ 127.181
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 128.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 127.181

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

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

Gegevens 2021	AAM Dokman
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Dir-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01/31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 103.024
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.759
<i>Subtotaal</i>	€ 120.783
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 124.000
Bezoldiging	€ 120.783

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder

Gegevens 2022	
Naam Topfunctionaris	Functie
J. Schulpen	Voorzitter
A. Stalvord	lid
N. Sieffers	lid
P. Dijkshoorn	lid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
13 Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	43.929	27.750	18.802
Technische zaken	31.794	31.650	28.961
Vervoermiddelen	4.089	4.000	4.517
Meubilair	36.389	41.000	38.086
ICT	30.456	29.850	38.934
OLP en apparatuur	18.357	16.300	14.641
	<u>165.014</u>	<u>150.550</u>	<u>143.940</u>
14 Huisvestingslasten			
Huur huisvesting/terrein	22.147	18.500	25.764
Dotatie onderhoudsvoorziening	61.099	57.100	61.753
Onderhoud gebouw/installaties	51.271	45.500	88.373
Energie en water	56.009	40.750	42.834
Schoonmaakkosten	42.898	48.000	45.009
Heffingen	2.869	4.700	4.595
Tuinonderhoud	4.900	500	0
Bewaking en beveiliging	3.634	4.000	2.344
Overige huisvestingslasten	0	6.000	0
	<u>244.826</u>	<u>225.050</u>	<u>270.672</u>
15 Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	27.624	30.000	27.682
Accountantskosten	11.495	12.000	13.910
Telefoonkosten	19.985	17.500	22.415
Overige administratie- en beheer	14.947	17.500	4.073
	<u>74.052</u>	<u>77.000</u>	<u>68.080</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud/vervanging meubilair	7.776	10.000	9.883
	<u>7.776</u>	<u>10.000</u>	<u>9.883</u>
<i>Overige</i>			
Representatiekosten	0	500	0
Contributies	17.774	13.000	12.946
Medezeggenschap	1.725	2.175	587
Aansluiting radio / TV	991	250	391
Verzekeringen	7.776	7.000	7.539
Advertentiekosten	0	0	373
Portiekosten / drukwerk	13.143	21.500	22.488
PR	13.879	7.500	22.543
Lief en leed	1.919	2.500	3.396
Kosten bedrijfsauto	9.245	10.000	8.056
ESF-project	11.520	0	7.894
Lasten schoolfonds	6.018	20.500	40.064
Kosten NPO	101.927	39.300	26.431

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
Overige uitgaven	32.113	0	32.369
	218.030	124.225	185.079
<i>Leermiddelen</i>			
Onderwijsleerpakket	248.627	288.280	239.179
Informatietechnologie	32.446	33.200	36.936
Kopieerkosten	32.910	30.000	31.387
	313.983	351.480	307.502
Totaal Overige instellingslasten	613.840	562.705	570.544

Financiële baten en lasten

16 Financiële baten

Rentebaten	0	0	10
	0	0	10

17 Financiële lasten

Overige financiële lasten	12.551	1.000	4.206
	12.551	1.000	4.206

Totaal financiële baten en lasten

	-12.551	-1.000	-4.196
--	---------	--------	--------

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening	11.495	12.000	13.910
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	11.495	12.000	13.910

Stichting voor Interconfessioneel (rk/pc) Praktijkonderwijs, Woerden

B7 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2022	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen vermogen 31-12-2022 EUR	Resultaat 2022 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
SWV VO Regio Utrecht West	Stichting	Woerden	4			Nee	0	Nee

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

B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen

Leaseverplichtingen

In januari 2018 is het contract, dat is aangegaan met de PCI Groep, verlengd voor de duur van 52 maanden. Het maandbedrag hiervan bedraagt € 1.641,77 per maand (excl. BTW).

Contractuele verplichtingen

Met ingang van 01-04-2019 is er een contract afgesloten met FSO voor schoonmaakwerkzaamheden. De reguliere schoonmaakkosten bedragen per 4 weken €1.822,- euro (excl. BTW). Het contract wordt aangegaan voor een periode van onbepaalde tijd. Opzegtermijn bedraagt 3 maanden.

B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

B12 FORMULIER GOEDKEURING JAARREKENING

Opgesteld door het bestuur van de Stichting voor Interconfessioneel (RK/PC)
Praktijkonderwijs te Woerden op 21 juni 2023.

.....	
.....	
.....	
.....	

Vastgesteld op door het toezichthoudend orgaan.

.....	
.....	
.....	
.....	

C1 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatbestemming.

C2 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4